

ĐÀO TẠO VÀ BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN TRUNG CẤP CHUYÊN NGHIỆP ĐÁP ỨNG NHU CẦU ĐÀO TẠO NHÂN LỰC TRONG GIAI ĐOẠN MỚI

• PGS.TS. PHAN VĂN KHA

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

Đội ngũ giáo viên (GV) trung cấp chuyên nghiệp (TCCN) đóng vai trò quan trọng trong quá trình đào tạo kỹ thuật viên trình độ TCCN. Trong những năm qua, đội ngũ GV TCCN đã có nhiều đóng góp đáng kể vào việc đào tạo nhân lực cho thị trường lao động, góp phần thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá (CNH, HĐH) đất nước. Mặc dù vậy, cho đến nay tiềm năng của đội ngũ GV TCCN còn nhiều hạn chế, thiếu về số lượng, không đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt là yếu về chất lượng. Trong khuôn khổ bài viết này, tác giả tập trung đề cập tới thực trạng đội ngũ và công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV TCCN, trên cơ sở đó đề xuất một số giải pháp phát triển đội ngũ GV TCCN nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển nhân lực trình độ TCCN trong thời gian tới.

I. Thực trạng đội ngũ và đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV TCCN

1. Quy mô và cơ cấu đội ngũ GV TCCN

Trải qua nhiều thăng trầm với nhiều khó khăn, mạng lưới giáo dục TCCN được duy trì và phát triển trên toàn quốc. Theo số liệu của Vụ Giáo dục Chuyên nghiệp - Bộ GD&ĐT, hiện nay cả nước có 506 cơ sở đào tạo TCCN, trong đó có 276 trường TCCN (trong số đó có 71 trường TCCN ngoài công lập, chiếm 26,3%) và 230

trường đại học, học viện, trường cao đẳng nghề có đào tạo TCCN.

Quy mô đào tạo TCCN tăng nhanh trong những năm qua, từ 255.000 học sinh (HS) năm 2000 lên 614.516 HS năm 2008 (tăng gấp 2,4 lần). Quy mô đào tạo tăng nhanh phần nào phản ánh nhu cầu đào tạo TCCN và khẳng định lao động trình độ TCCN tiếp tục giữ vị trí quan trọng trong cơ cấu lao động xã hội.

Đội ngũ GV TCCN trong các trường TCCN tăng mạnh về quy mô và chất lượng. Năm học 2000 - 2001, tổng số GV TCCN chỉ có 10.189 người, trong đó có 34 tiến sĩ và 549 thạc sĩ, đến nay tăng lên là 14.658 người, trong đó có 234 tiến sĩ và 2.089 thạc sĩ (tăng gấp 4 lần). Ngoài ra, còn có gần 10.000 giảng viên các trường cao đẳng, đại học tham gia giảng dạy TCCN. Tuy nhiên, theo quy định của Luật Giáo dục năm 2005 thì hiện có khoảng 14,7% GV TCCN không đạt chuẩn trình độ đào tạo. Theo thống kê của Bộ GD&ĐT thì tỉ lệ GV TCCN là 1GV/40 HS. Nhìn chung, tải trọng của GV là quá lớn, trong khi điều kiện sống của GV còn gặp nhiều khó khăn, GV không có đủ thời gian tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học và đầu tư thời gian cho việc đổi mới phương pháp dạy học. Số lượng và cơ cấu đội ngũ GV TCCN các năm gần đây được nêu trong bảng 1.

Bảng 1: Đội ngũ GV TCCN

Năm học / Trình độ	2000 - 2001	2001 - 2002	2002 - 2003	2003 - 2004	2004 - 2005	2005 - 2006	2006 - 2007	2007 - 2008
Tổng số	10.133	9.327	10.247	11.121	13.937	14.230	14.540	14.658
Trên đại học	583	566	780	1.335	1.958	2.383	2.133	2.323
ĐH, Cao đẳng	8.103	7.378	8.336	8.722	10.854	10.677	11.339	11.112
Trình độ khác	1.447	1.383	1.131	1.064	1.125	1.170	1.068	1.223
Công lập	9.984	9.178	9.677	10.017	11.540	11.291	10.581	10.737
Ngoài công lập	149	149	570	1.104	2.397	2.939	3.959	3.921

(Nguồn: Vụ Giáo dục Chuyên nghiệp - Bộ GD&ĐT)

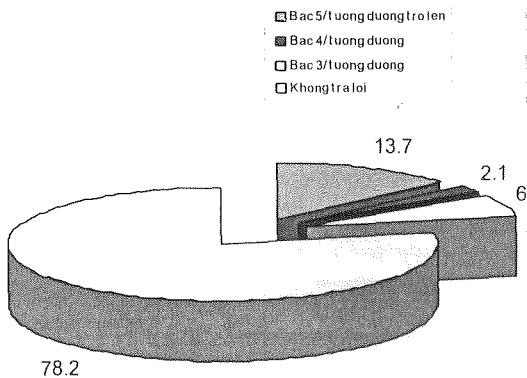
2. Thực trạng đội ngũ GV TCCN qua kết quả khảo sát

Thực trạng đội ngũ GV TCCN trình bày dưới đây được đánh giá dựa trên kết quả khảo sát trong khuôn khổ đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ "Thực trạng nghiệp vụ sư phạm (NVSP) GV TCCN và những đề xuất xây dựng chuẩn NVSP GV TCCN" do tác giả bài viết làm chủ nhiệm. Khảo sát được thực hiện bằng phiếu hỏi cán bộ quản lý, GV và HS một số trường đào tạo TCCN và cán bộ quản lý, GV thuộc 2 trường đại học sư phạm kỹ thuật. Trong số 234 người được hỏi ý kiến có 8,5% người được hỏi là hiệu trưởng và phó hiệu trưởng các trường, 37,6% là trường phó khoa, còn lại 53,5% là GV. Số lượng GV cao cấp chiếm 10,3%, GV ngạch GV TCCN chiếm 70,5%, còn lại 12,8% GV không được xếp ngạch, chủ yếu tham gia hướng dẫn thực hành (TH).

2.1. Trình độ đội ngũ GV

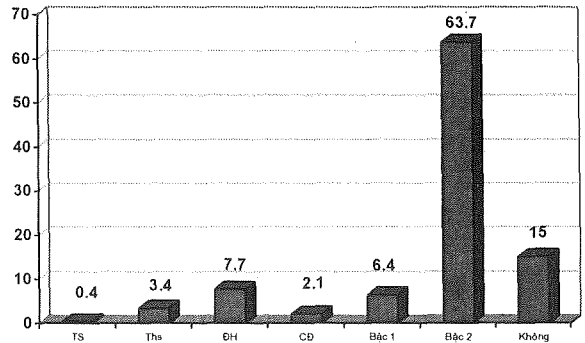
- Về trình độ tay nghề: chỉ có 13,7% GV TCCN có trình độ tay nghề bậc 5 trở lên (Hình 1), còn một tỉ lệ rất lớn (78,2%) chưa có tay nghề, thuần túy chỉ có kiến thức lí thuyết. Đây là con số đáng báo động đối với đội ngũ GV TCCN bởi trong chương trình đào tạo (ĐT) TCCN có 50% thời lượng dành cho thực hành.

Hình 1: Trình độ tay nghề của GV



- Về trình độ sư phạm: có 63,7% GV có trình độ sư phạm bậc 2, có một số ít (13,6%) có trình độ từ CĐ trở lên (Hình 2), còn lại là bậc 1 và chưa có NVSP. Như vậy, trong số GV được khảo sát có khoảng 23% GV không đạt chuẩn trình độ NVSP. Kết quả tọa đàm với CBQL và GV các cơ sở đào tạo TCCN cho thấy đa số GV TCCN tốt nghiệp từ các trường ĐH không thuộc khối sư phạm, họ gặp rất nhiều khó khăn trong quá trình giảng dạy.

Hình 2. Trình độ sư phạm của GV (%)



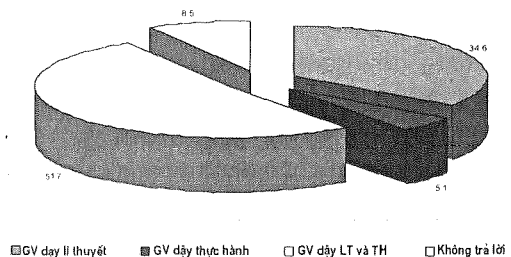
- Về kinh nghiệm giảng dạy: có 43,2% GV có thâm niên giảng dạy trên 10 năm, 30,8% từ 5-10 năm và 22,6% dưới 5 năm. Nhìn chung, GV của các trường TCCN có thâm niên giảng dạy tương đối cao, song thực tế năng lực giảng dạy còn hạn chế, đặc biệt là trong việc vận dụng các phương pháp dạy học mới, trong đó đáng chú ý là GV giảng dạy TH. Kết quả dự giờ giảng của một số GV cho thấy rõ điều đó.

Kết quả khảo sát cũng cho thấy trình độ ngoại ngữ và tin học của đội ngũ GV còn rất hạn chế. Vẫn còn khoảng 20% GV chưa có khả năng ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác giảng dạy, điều này làm hạn chế rất nhiều việc khai thác các thông tin trên mạng Internet, khai thác và sử dụng các phần mềm dạy học hiện có, hạn chế trong việc áp dụng các phương pháp dạy học (PPDH) tiên tiến, phương tiện dạy học hiện đại để nâng cao chất lượng đào tạo.

2.2. Nhiệm vụ giảng dạy được phân công

Theo khả năng và nhiệm vụ được phân công: có 51,7% GV dạy cả lí thuyết (LT) và thực hành (TH), gần 35% GV chỉ dạy lí thuyết (các môn văn hoá, môn chung, kĩ thuật cơ sở, lí thuyết chuyên môn nghề) và 5,1% GV chỉ dạy thực hành.

Hình 3: Khả năng giảng dạy lí thuyết và chuyên môn nghề



2.3. Kinh nghiệm thực tiễn sản xuất của GV

Trong số GV TCCN được khảo sát, có 26,1% GV đã có thời gian công tác tại cơ sở sản xuất, tuy nhiên trong đó chỉ có 7,7% là có thời gian từ 5-10 năm, còn lại là dưới 5 năm. Những kinh nghiệm thực tiễn của GV, đặc biệt là của GV hướng dẫn TH giúp giúp ích cho GV thực hiện các bài giảng lí thuyết cũng như các giờ hướng dẫn TH và thực tập có chất lượng tốt hơn.

3. Thực trạng hoạt động sư phạm của GV TCCN

3.1. Hoạt động dạy học

- Những khó khăn của GV khi chuẩn bị giờ lên lớp:

Nhìn chung, GV còn gặp nhiều khó khăn trong việc chuẩn bị cho giờ lên lớp, đặc biệt là khâu chuẩn bị các phương tiện dạy học, chuẩn bị nguyên, nhiên vật liệu cho bài dạy TH, xác định mục tiêu và phân bố thời lượng cho bài dạy, lựa chọn các phương pháp dạy học, chuẩn bị các tài liệu phát tay cho HS v.v... Việc thực hiện các bước trong các giờ lên lớp lí thuyết, TH còn thiếu bài bản, khoa học.

- GV với việc sử dụng các tài liệu và phương tiện dạy học:

Kết quả khảo sát bằng phiếu hỏi cán bộ quản lí và GV cho thấy GV TCCN không thực hiện đầy đủ quy chế giảng dạy. Chỉ có 64,1% GV có sổ tay GV, 65,8% GV có giáo trình thường xuyên khi lên lớp. GV chưa thường xuyên sử dụng tài liệu và các phương tiện trong quá trình dạy học. Nguyên nhân của thực trạng này gồm cả các nguyên nhân khách quan do công tác quản lí dạy học của nhà trường và nguyên nhân chủ quan của chính GV.

- PPDH của GV: Kết quả tổng hợp ý kiến của GV

thể hiện trên hình 4 cho thấy có gần 40% GV thường xuyên sử dụng phương pháp thuyết trình, HS còn thụ động nhiều trong quá trình học tập.

Khảo sát trình độ NVSP của GV TCCN trực tiếp bằng hình thức dự giờ và xin ý kiến HS bằng phiếu hỏi cũng cho những kết quả tương tự:

* Phần lớn GV chưa kết hợp được các PPGD phù hợp với nội dung dạy học nhằm đạt được mục tiêu của bài giảng đã được xác định;

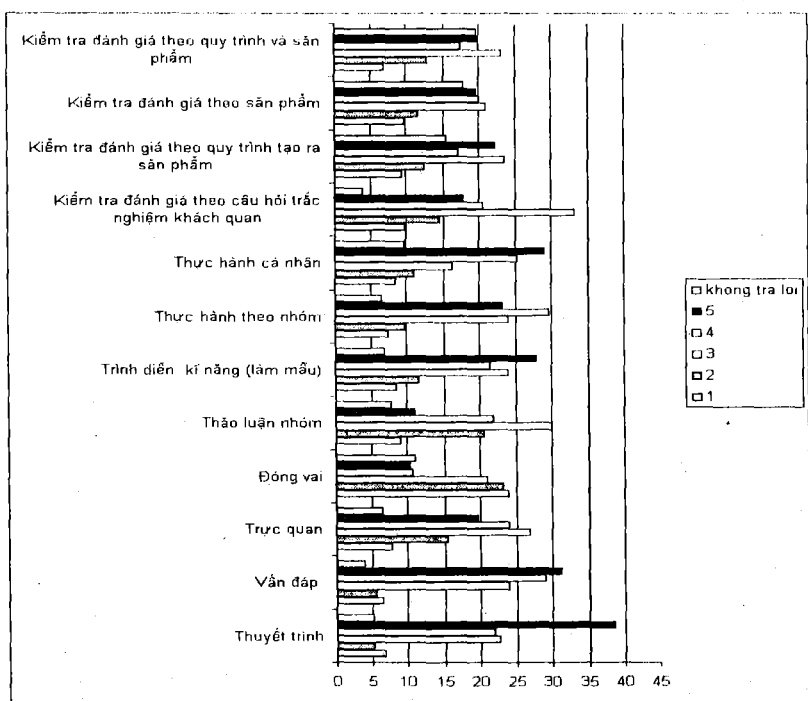
* Các GV lựa chọn phương tiện dạy học chưa thật phù hợp với nội dung và PPDH, vì vậy hiệu quả dạy học chưa cao, đặc biệt là các GV dạy thực hành;

* GV dạy TH lựa chọn được các thao tác cần làm mẫu, nhưng làm mẫu chưa thật hợp lí, chưa phát huy được tính chủ động, tích cực của HS.

- Về tổ chức hoạt động dạy học lí thuyết: Các GV đã thực hiện đủ các bước lên lớp, nhưng một số GV chưa bao quát, điều khiển được lớp học, tổ chức cho HS hoạt động theo nhóm chưa đạt hiệu quả thiết thực.

- Quản lí, hướng dẫn HS thực hành, thực tập sản xuất: Kết quả khảo sát cho thấy NVSP của GV dạy thực hành còn hạn chế. Để tháo gỡ vấn

Hình 4: Ý kiến CBQL và GV về mức độ thường xuyên áp dụng các PPDH



đề này, trong những năm gần đây các Sở GD&ĐT đã quy định bắt buộc về tỉ lệ % GV dạy TH của các trường TCCN tham gia các hội thi GV dạy giỏi ngành học TCCN, tổ chức các khoá bồi dưỡng và có một số biện pháp khuyến khích GV dạy TH. Các hoạt động hướng dẫn HS thực tập sẽ giúp cá nhân GV và nhà trường đánh giá tổng kết rút kinh nghiệm quá trình và kết quả thực tập, xử lí các tình huống xảy ra trong quá trình HS thực tập tại cơ sở sản xuất.

- Về thời gian thực hiện bài giảng: Phần lớn các bài giảng đều thực hiện đúng thời gian quy định, nhưng phân phối thời gian thực hiện các phần nội dung chưa thật hợp lí.

3.2. Công tác chủ nhiệm lớp

Qua khảo sát, chỉ có 7,7% GV TCCN chưa từng làm GV chủ nhiệm do mới tham gia giảng dạy, đồng thời nhiều GV có kinh nghiệm nhiều năm làm chủ nhiệm lớp.

Thực tế ở một số trường TCCN thực hiện luân chuyển GV chủ nhiệm theo năm học, nhưng cũng có trường phân công GV chủ nhiệm cố định theo khóa. Mỗi cách quản lí đều có ưu điểm và hạn chế riêng. Tuy nhiên, nhìn chung GV chủ nhiệm phải là những người nhiệt tình, có kĩ năng giao tiếp, phương pháp giáo dục tốt.

Kết quả tự đánh giá về chất lượng công tác GV chủ nhiệm lớp của GV cho thấy khả quan, trong đó có 26,9% GV cho rằng chất lượng đạt loại tốt, 58,2% loại khá, loại TB 12,4%, cá biệt vẫn có 2,6% loại yếu.

4. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng NVSP cho GV TCCN

4.1. Đào tạo GV TCCN

- Thực tế không có trường đào tạo riêng GV TCCN. Chỉ có một số ít trường đào tạo GV cho các trường thuộc hệ thống giáo dục nghề nghiệp (GDNN) nói chung (dạy nghề, TCCN). Lịch sử phát triển các cơ sở đào tạo sư phạm kĩ thuật (SPKT) cho thấy hệ thống này rất đa dạng. Giai đoạn đầu có 5 trường SPKT đào tạo GV dạy nghề trình độ trung cấp, sau đó các trường đã được nâng cấp lên cao đẳng và hiện nay 4 trong số 5 trường này đã được nâng cấp lên đại học (ĐH). Hiện nay hệ thống các cơ sở đào tạo

SPKT có: Trường ĐH SPKT Hưng Yên, ĐH SPKT Nam Định, ĐH SPKT Vinh, ĐH SPKT Thủ Đức, Trường Cao đẳng Sư phạm kĩ thuật Vĩnh Long và một số khoa sư phạm kĩ thuật của một số trường đại học kĩ thuật đào tạo GV cho các trường TCCN và dạy nghề.

Hạn chế cơ bản của hệ thống SPKT hiện nay là chỉ đảm nhận đào tạo được GV kĩ thuật của khoảng dưới 40 trong tổng số khoảng 300 ngành đào tạo TCCN và GV dạy nghề với số lượng nghề đào tạo tương tự. Mặt khác, có sự khác biệt trong mục tiêu đào tạo TCCN và dạy nghề nhưng chương trình đào tạo GV cho 2 lĩnh vực này lại như nhau, không có sự khác biệt. Đồng thời, những người tốt nghiệp các chương trình đào tạo đại học sư phạm kĩ thuật hiện nay chủ yếu chỉ có thể đảm nhiệm dạy phần lí thuyết nghề do trình độ kĩ năng nghề còn hạn chế.

4.2. Thực trạng bồi dưỡng NVSP cho GV TCCN

Trong những năm qua, theo sự phân công của Bộ GD&ĐT, các khoá bồi dưỡng NVSP bậc 1, bậc 2 cho GV TCCN do các trường đại học sư phạm, trong đó có các trường đại học SPKT và Viện Nghiên cứu Phát triển Giáo dục (nay là Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam), trường bồi dưỡng cán bộ giáo dục của các sở GD&ĐT của một số tỉnh, thành trong cả nước đảm nhiệm.

Theo đánh giá của GV thì các chương trình về NVSP bậc 1 và bậc 2 chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới về phương pháp giảng dạy. Các chương trình bồi dưỡng NVSP còn nặng về lí thuyết, các kĩ năng giảng dạy ít được quan tâm, thời lượng dành cho TH rất ít. Cụ thể:

- Chương trình bồi dưỡng NVSP bậc 1 gồm 194 tiết, trong đó có 45 tiết TH;

- Chương trình bồi dưỡng NVSP bậc 2 gồm 234 tiết, trong đó có 20 tiết xê-mi-na, không có TH.

Các chương trình bồi dưỡng sư phạm bậc 1, bậc 2 do Bộ GD&ĐT xây dựng, ban hành và tổ chức thực hiện từ năm 1992 đến nay đã rất lạc hậu. Gần đây, trong khuôn khổ Dự án Phát triển GV trung học phổ thông và TCCN, Bộ GD&ĐT đang tổ chức xây dựng chương trình khung mới dùng đào tạo GV TCCN. Các chương trình bồi

dưỡng NVSP mới cần được sớm triển khai xây dựng và đưa vào ứng dụng trong thực tiễn, đáp ứng nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng GV TCCN trong giai đoạn mới.

II. Đề xuất một số giải pháp đào tạo và bồi dưỡng GV TCCN

Để tạo bước đột phá về GDNN, tăng mạnh tỉ lệ lao động qua đào tạo, nâng tỉ lệ lao động trong độ tuổi được đào tạo qua hệ thống GDNN đạt 60%, đảm bảo phân luồng sau trung học cơ sở và liên thông giữa các cấp học và trình độ đào tạo để đến năm 2020 có đủ khả năng tiếp nhận 30% số HS tốt nghiệp trung học cơ sở vào học và có thể tiếp tục học các trình độ cao hơn khi có điều kiện, để đến 2020 có trên 95% số HS tốt nghiệp được các doanh nghiệp và cơ quan sử dụng lao động đánh giá đáp ứng được các yêu cầu của công việc, đòi hỏi phải có những đổi mới trong đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ GV TCCN. Dưới đây là một số giải pháp bước đầu được đề xuất cho vấn đề này.

1. Xây dựng và ban hành Chuẩn NVSP GV TCCN

Xây dựng và ban hành “Chuẩn NVSP GV TCCN” là nhiệm vụ trọng tâm trước mắt cũng như lâu dài, phục vụ cho việc dần chuẩn hoá đội ngũ GV. Chuẩn cần được xây dựng dựa trên cách tiếp cận hệ thống, tiếp cận năng lực thực hiện các nhiệm vụ của GV TCCN, trên nền tảng các đặc thù của đội ngũ và hoạt động của đội ngũ GV TCCN.

2. Thiết lập và đổi mới hệ thống đào tạo GV TCCN với các mô hình đào tạo đa dạng

Thực hiện đổi mới toàn diện hệ thống đào tạo sư phạm, từ mô hình đào tạo tới nội dung và phương pháp đào tạo, nhằm xây dựng đội ngũ GV vững vàng về kiến thức khoa học cơ bản, năng lực chuyên môn nghề nghiệp và năng lực sư phạm, đáp ứng nhu cầu phát triển giáo dục nghề nghiệp trong thời gian tới. Thiết lập và đổi mới hệ thống ĐT GV với mô hình đa dạng: Phát triển mô hình đào tạo song song chuyên môn nghề nghiệp và NVSP, mô hình đào tạo nối tiếp và mô hình đào tạo hỗn hợp tại các trường ĐH SPKT theo hướng đào tạo GV dạy cả lí thuyết và

TH nghề, tăng cường thời lượng TH nghề nghiệp cho giáo sinh các ngành sư phạm kĩ thuật.

2.1. Phát triển mô hình đào tạo song song tại các trường đại học SPKT

Do các ngành đào tạo TCCN rất đa dạng, vì vậy ngoài việc tập trung đầu tư cho một số trường ĐH SPKT, cần chú trọng đầu tư xây dựng các khoa SPKT ở các trường đại học. SV có thể vừa học chuyên môn nghề nghiệp vừa học NVSP chuyên ngành, thực tập sư phạm để sau khi tốt nghiệp nhận bằng ĐH SPKT, trở thành GV TCCN vừa có năng lực chuyên môn nghề nghiệp vừa có năng lực sư phạm. Đây là mô hình đào tạo tích hợp chuyên môn và NVSP cho những SV xác định gắn bó với nghề GV TCCN ngay từ khi vào học đại học.

Hình 5: Mô hình đào tạo song song



Để thực hiện được việc đào tạo trực tiếp GV TCCN, vấn đề đặt ra đầu tiên ở đây là: Xây dựng chương trình khung (CTK) và chương trình đào tạo (CTĐT) GV TCCN phù hợp với mô hình hoạt động và mô hình nhân cách của người GV TCCN hiện nay.

Việc xây dựng CTK đào tạo GV TCCN nên xây dựng theo nhóm nghề nghiệp theo Bảng danh mục giáo dục, đào tạo của hệ thống giáo dục quốc dân ban hành theo Quyết định số 38/2009/QĐ-TTg ngày 9/3/2009 của Thủ tướng Chính phủ với khoảng 70 nhóm ngành đào tạo GV TCCN.

2.2. Phát triển mô hình đào tạo nối tiếp tại các trường đại học SPKT

Mô hình đào tạo nối tiếp: SV sau khi tốt nghiệp đại học chuyên ngành (có thể lựa chọn SV tốt nghiệp khá, giỏi) có nguyện vọng trở thành GV TCCN sẽ tiếp tục học thêm phần NVSP và nâng cao kĩ năng TH nghề (thời gian khoảng 6 – 9 tháng) để có chứng chỉ NVSP và trở thành GV TCCN. Mô hình nối tiếp này có ưu điểm là lựa chọn được những SV có nguyện vọng lâu dài gắn bó với nghề GV TCCN và tăng cường hiệu quả, tránh được lãng phí trong đào tạo GV TCCN.

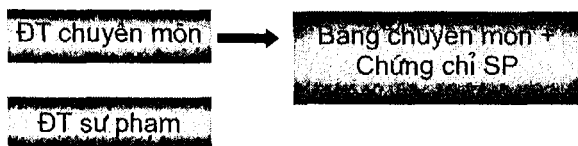
Hình 6: Mô hình đào tạo nối tiếp



2.3. Phát triển mô hình đào tạo hỗn hợp tại các trường đại học SPKT

Tổ chức đào tạo GV TCCN theo mô hình hỗn hợp tại các trường ĐH, SPKT: đối với các SV các ngành kĩ thuật và công nghệ có nhu cầu và nguyện vọng, khả năng trở thành GV TCCN, các trường ĐH SPKT có thể tận dụng cơ sở vật chất kĩ thuật sẵn có của nhà trường, xây dựng chương trình bồi dưỡng và tổ chức các khoá bồi dưỡng NVSP cho SV ngay trong thời gian họ đang học tại trường, để sau khi tốt nghiệp SV có thể nhận bằng đại học các chuyên ngành kĩ thuật, công nghệ, đồng thời nhận được chứng chỉ NVSP.

Hình 7: Mô hình đào tạo hỗn hợp



2.4. Đào tạo GV TCCN theo mô hình đào tạo liên thông từ công nhân kĩ thuật có tay nghề cao

Đây là mô hình DT tuyển đầu vào là công nhân kĩ thuật có trình độ tay nghề cao, đào tạo GV TCCN có trình độ ĐH, vừa có khả năng giảng dạy lí thuyết chuyên môn nghề, vừa có khả năng hướng dẫn TH. Để thực hiện được mô hình đào tạo này, các trường ĐH SPKT cần xây dựng các chương trình đào tạo liên thông từ công nhân kĩ thuật.

Để tăng cường năng lực sư phạm cho GV TCCN được đào tạo qua các trường ĐH SPKT theo các mô hình đào tạo nêu trên, đòi hỏi:

- Cải cách các chương trình khung và các chương trình đào tạo liên thông cụ thể được xây dựng theo hướng tăng cường thực hành thường xuyên và thực tập sư phạm cho các giáo sinh tại xưởng trường và tại các cơ sở sản xuất, kinh doanh; đưa giáo sinh đi thăm quan, nghiên cứu về kĩ thuật, công nghệ và tổ chức sản xuất tại

các doanh nghiệp có các ngành nghề sản xuất, kinh doanh tương ứng;

- Đổi mới PPDH, trước hết là phương pháp hướng dẫn TH cho giáo sinh các trường đại học SPKT

3. Phát triển mạng lưới các cơ sở bồi dưỡng NVSP cho GV TCCN

- Thiết lập và phát triển mạng lưới các cơ sở bồi dưỡng GV TCCN, bao gồm các trường đại học SPKT, các khoa SPKT thuộc các trường ĐH cao đẳng, Viện nghiên cứu... để tổ chức bồi dưỡng NVSP cho GV TCCN.

- Xây dựng chương trình bồi dưỡng NVSP thường xuyên, định kì và nâng cao trên cơ sở tiếp cận mô hình hoạt động của GV TCCN theo từng nhóm ngành ngành đào tạo, theo chuẩn NVSP của GV TCCN thay thế các chương trình bồi dưỡng NVSP bậc 1, bậc 2 đã quá lạc hậu.

Các chương trình bồi dưỡng về NVSP tập trung vào những vấn đề của giáo dục học nghề nghiệp, như:

* Đánh giá nhu cầu đào tạo; Phân tích nghề và Phát triển chương trình đào tạo theo phương pháp DACUM (Development A Curriculum);

* Đào tạo dựa trên năng lực thực hiện;

* Phương pháp và kĩ thuật dạy học theo quan điểm lấy HS làm trung tâm, trong đó đặc biệt là: Năng lực chuẩn bị bài; Năng lực TH và hướng dẫn TH nghề nghiệp; Năng lực đánh giá kết quả học tập của HS, trong đó có đánh giá kết quả TH nghề nghiệp; Kĩ năng dạy TH nghề v.v... coi đây là nhiệm vụ quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo TCCN trong giai đoạn mới;

* Sử dụng các phương tiện kĩ thuật dạy học; ứng dụng công nghệ thông tin, các phần mềm mô phỏng,... phục vụ đổi mới PPDH.

* Các hình thức tổ chức dạy TH nghề: luyện tập theo nhóm và luyện tập cá nhân v.v...

Các khoá bồi dưỡng cần được tổ chức dưới dạng tập huấn (training workshops), tăng cường TH của GV TCCN. Ngoài các khoá bồi dưỡng NVSP nêu trên, cần chú trọng xây dựng các chương trình bồi dưỡng khác như: Quản lí giáo dục HS; GV chủ nhiệm; Hướng nghiệp; Tổ chức tham quan, thực tập... v.v.

- Xem xét, ban hành quy định về cấp giấy phép hành nghề cho GV TCCN trên cơ sở chuẩn NVSP và chuẩn chuyên môn của từng loại GV TCCN.

4. Xây dựng, tổ chức các hoạt động phát triển chuyên môn nghề nghiệp và NVSP

Ngoài việc bồi dưỡng NVSP cho GV theo các khóa tập huấn tập trung, các cơ sở đào tạo TCCN cần chú trọng xây dựng và tổ chức nhiều hoạt động với các hình thức khác nhau để phát triển năng lực sư phạm cho GV, cụ thể như sau:

- Cần nghiên cứu và ban hành các qui định về xây dựng, tổ chức các hoạt động phát triển chuyên môn nghề nghiệp và năng lực sư phạm trong các nhà trường như: Dự giờ; Sinh hoạt chuyên đề; Hội giảng các cấp (tổ bộ môn, khoa, trường, toàn quốc); Hội thi trang thiết bị tự làm; Hội thi tay nghề GV; Nghiên cứu khoa học phục vụ đổi mới quá trình dạy học; Phát triển chương trình đào tạo...;

- Tăng cường tổ chức cho GV dự giờ giảng của GV có nhiều kinh nghiệm trong giảng dạy, thi GV dạy giỏi;

- Tổ chức các đoàn GV đến thăm quan và trao đổi kinh nghiệm giảng dạy với các cơ sở đào tạo tiên tiến ở trong nước và quốc tế; Tham quan các kĩ thuật, công nghệ và phương thức tổ chức sản xuất mới, hiện đại tại các doanh nghiệp;

- Luyện tập hướng dẫn thực hành nghề nghiệp tại xưởng trường và các doanh nghiệp;

- Xây dựng cơ chế, chính sách khuyến khích GV tự bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, NVSP, nghiên cứu khoa học phục vụ đổi mới quá trình dạy học TCCN.

- Đổi mới đánh giá GV TCCN theo chuẩn, trước mắt triển khai thí điểm HS đánh giá GV.

5. Xây dựng cơ chế phối hợp giữa các đơn vị liên quan để phát triển NVSP GV TCCN

Xây dựng cơ chế phối hợp và phát huy tiềm năng của các cơ quan quản lí đào tạo TCCN, cơ quan quản lí GV TCCN, cơ sở đào tạo và bồi dưỡng GV TCCN và các cơ sở đào tạo TCCN trong việc đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và phát triển đội ngũ GV đáp ứng những yêu cầu và nhiệm vụ mới.

Tóm lại, thực trạng đội ngũ GV TCCN hiện nay có nhiều bất cập cả trên phương diện số lượng, cơ cấu trình độ và ngành nghề đào tạo,

đặc biệt là về NVSP. Có thực trạng trên đây là do ngành GD&ĐT chưa thực sự quan tâm tới công tác đào tạo và bồi dưỡng GV, chưa có chuẩn NVSP GV TCCN, còn lúng túng trong việc lựa chọn mô hình đào tạo GV TCCN phù hợp. Các chương trình bồi dưỡng NVSP còn nhiều bất cập. Để đáp ứng mục tiêu phát triển giáo dục nghề nghiệp đến năm 2020, vấn đề đào tạo và bồi dưỡng GV TCCN cần được tiếp tục nghiên cứu, xem xét kĩ để lựa chọn mô hình đào tạo, xây dựng mới các chương trình đào tạo và bồi dưỡng phù hợp, ban hành và tổ chức thực hiện các chính sách, quy định, chuẩn NVSP của GV... nhằm hình thành một hệ thống đào tạo và bồi dưỡng GV TCCN có chất lượng cao, mang lại hiệu quả thiết thực với hệ thống GDNN nói chung và đào tạo TCCN nói riêng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ GD&ĐT, *Tài liệu Hội nghị các trường sư phạm*, Hà Nội, 12/2006.
2. Phan Văn Kha, *Đổi mới PPDH trong hệ thống sư phạm*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục, tháng 4-2007.
4. Phan Văn Kha (Chủ nhiệm), *Đề tài "Thực trạng nghiệp vụ sư phạm giáo viên TCCN và những đề xuất xây dựng chuẩn nghiệp vụ sư phạm giáo viên TCCN"*, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, 2009.
5. Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục, *Nghiên cứu đánh giá thực trạng đội ngũ nhà giáo Việt Nam* (Tài liệu lưu hành nội bộ), Hà Nội, 9/2007.

SUMMARY

The article addresses the training and upgrading for technical teachers meeting the needs of human resource training in the new time. The author talks about: 1/ status of staff and technical teaching staff development; 2/ proposed solutions for training and upgrading of the teaching staff in technical schools like: issuance of professional standards, innovation of teacher training system; development of the professional development networks; organization of professional and pedagogical development activities; forming cooperation mechanisms between organizations involved in professional development of technical teachers.