



# ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN CHO GIÁO DỤC HÒA NHẬP CẤP TRUNG HỌC CƠ SỞ

**TS. NGUYỄN XUÂN HẢI**  
Trưởng Đại học Sư phạm Hà Nội

## 1. Đặt vấn đề

Một trong những quyết định quan trọng tại Hội nghị tổng kết kết quả nghiên cứu của đề tài giáo dục hòa nhập (GDHN) cho học sinh khuyết tật (HSKT) về việc thực hiện GDHN cho cấp trung học sơ sở (THCS) năm 2010 tại Hà Nội là phát triển nguồn nhân lực cho GDHN của bậc học, bao gồm: Cán bộ Trung tâm hỗ trợ phát triển GDHN; giáo viên cốt cán GDHN; giáo viên dạy học hoà nhập; cán bộ quản lí (CBQL) GDHN các cấp; cán bộ nghiên cứu và giảng dạy về GDHN tại các cơ quan nghiên cứu và cơ sở đào tạo, cha mẹ, cán bộ cộng đồng, tình nguyện viên, cá nhân và tổ chức liên quan khác.

Bài viết này là tập trung vào nội dung cụ thể về đào tạo, bồi dưỡng một đội ngũ giáo viên của cấp THCS để đáp ứng được nhu cầu học tập và học tập có chất lượng của các HSKT ở bậc học này.

## 2. Đào tạo, bồi dưỡng giáo viên cho GDHN theo tiếp cận phát triển nguồn nhân lực và đáp ứng sự đòi hỏi của vị trí công việc

Đào tạo, bồi dưỡng là con đường, là cách thức để phát triển đội ngũ. Bồi dưỡng nhằm hoàn thiện năng lực cho việc thực thi các công việc hiện tại, đào tạo là sự chuẩn bị kiến thức, kĩ năng, các phẩm chất nhất định cho từng cá nhân để có khả năng thực hiện các công việc có tính chất lâu dài đã được xác định là chỉ ra sự tăng trưởng chung nhất của đội ngũ.

Một trong các cách tiếp cận phổ biến hiện nay ở các nước trên thế giới và bắt đầu xuất hiện ở Việt Nam trong những năm gần đây đó là thực hiện đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ theo đáp ứng sự đòi hỏi của vị trí từng công việc, nói một cách chung nhất đó là đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu thực tiễn, nhu cầu xã hội.

### 2.1. Đào tạo, bồi dưỡng giáo viên cho GDHN theo tiếp cận phát triển nguồn nhân lực

Đào tạo, bồi dưỡng giáo viên cho GDHN cấp THCS là một bộ phận cốt lõi, cơ bản nhất của phát triển nguồn nhân lực trong một tổ chức. Vì vậy, phải đặt yêu cầu này theo tiếp cận phát triển nguồn

nhân lực của tổ chức – cơ sở giáo dục/nhà trường.

Như vậy, thực hiện quy trình phát triển nguồn nhân lực này sẽ giúp nhà trường tạo ra được một đội ngũ những người lao động trong tổ chức phát triển bền vững nhằm đáp ứng được nhu cầu của tổ chức.

### 2.2. Đào tạo, bồi dưỡng giáo viên cho GDHN theo tiếp cận đáp ứng sự đòi hỏi của vị trí công việc

#### 2.2.1. Tiếp cận đào tạo, bồi dưỡng theo mục tiêu năng lực chung đối với đội ngũ chuyên môn trong GDHN

Vị trí công việc này được xác định dựa trên 4 yếu tố năng lực: Thiết kế, tổ chức, hướng dẫn và đánh giá quá trình GDHN, thể hiện ở 4 mức độ cụ thể sau:

- *Mức 1:* Huy động và duy trì HSKT đi học tại nhà trường (Được bồi dưỡng kiến thức cơ bản về GDHN và từ 1 đến 2 chuyên ngành).

- *Mức 2:* Giáo dục có chất lượng HSKT trong nhà trường (Được bồi dưỡng kiến thức cơ bản về GDHN và chuyên sâu 1 đến 2 chuyên ngành hoặc có trình độ cao đẳng về GDHN).

- *Mức 3:* Linh hoạt và sáng tạo trong GDHN (Tương đương với trình độ cao đẳng, văn bằng 2 hoặc cử nhân về GDHN trở lên).

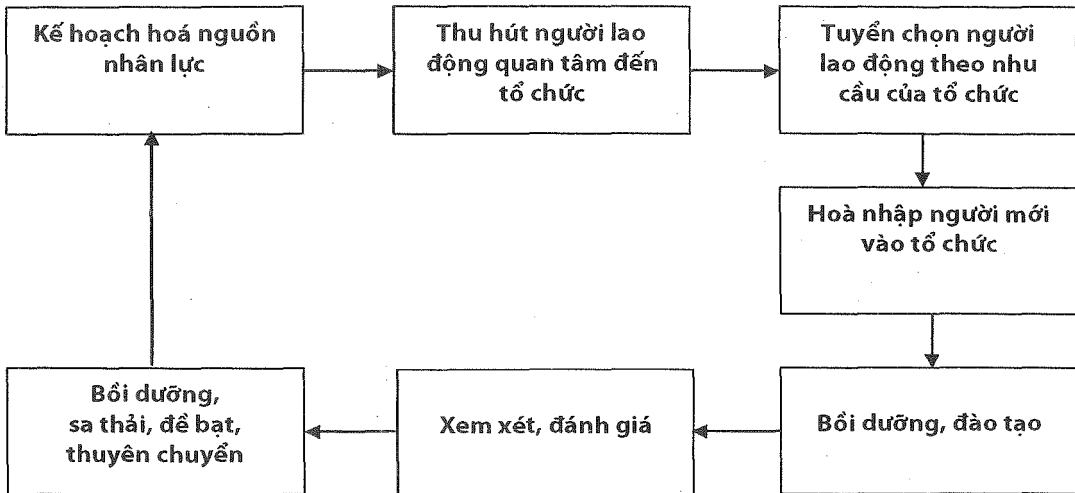
- *Mức 4:* Nghiên cứu và thực hành sáng tạo (Tương đương ít nhất từ trình độ cử nhân về GDHN trở lên).

#### 2.2.2. Tiếp cận đào tạo, bồi dưỡng theo mục tiêu năng lực đối với giáo viên cho GDHN cấp THCS

##### ▪ *Đội ngũ giáo viên về GDHN của nhà trường:*

Đội ngũ này cần có trình độ cao đẳng trở lên về GDHN, hoặc được bồi dưỡng cơ bản và chuyên sâu một đến hai chuyên ngành GDHN.

Trong các lĩnh vực thì việc thiết kế và tiến hành bài học hoà nhập cho HSKT được coi là năng lực quan trọng nhất của giáo viên dạy học hoà nhập. Lĩnh vực đánh giá được thể hiện ở mức độ đánh giá HSKT, đánh giá kết quả giáo dục và dạy học hoà nhập ở bài học, chủ đề, môn học cụ thể.



Sơ đồ: Quy trình phát triển nguồn nhân lực tổ chức

Nội dung mục tiêu năng lực của đội ngũ này cụ thể như sau:

**a) Thiết kế và tổ chức**

- Tư vấn cho ban giám hiệu, tổ trưởng bộ môn và tập thể sư phạm nhà trường kế hoạch năm học, hỗ trợ những thành viên khác và các tổ chức đoàn thể trong nhà trường, hoạt động của ban đại diện cha mẹ học sinh.

- Các hoạt động chuyên môn của một giáo viên dạy học hoà nhập, như: Kế hoạch giáo dục cá nhân, giáo án hoà nhập, "Vòng tay bạn bè" của HSKT.

- Hoạt động chia sẻ, hỗ trợ giữa các giáo viên trong nhà trường, trong cùng một khối, lớp, cùng tổ chuyên môn,... để thực hiện tốt hoạt động GDHN của nhà trường.

- Hoạt động tập thể trong lớp học, nhà trường nhằm tạo ra môi trường học thân thiện và lôi cuốn sự tham gia của tất cả mọi thành viên trong lớp học, nhà trường, cộng đồng,...

- Các cuộc gặp với các bên liên quan như cha mẹ HSKT, thành viên cộng đồng, y tế, đại diện các tổ chức quần chúng, ban ngành tại địa phương, cá nhân, tổ chức khác,... đảm bảo sự phối hợp hỗ trợ giữa nhà trường với gia đình, cộng đồng trong GDHN.

**b) Hướng dẫn**

Hướng dẫn HSKT trong lớp hoà nhập trực tiếp với các nội dung:

- Thực hiện giáo án dạy học hoà nhập như: Sử dụng các phương pháp điều chỉnh (mục tiêu, nội dung, phương pháp, phương tiện, hình thức tổ chức và đánh giá kết quả giáo dục), làm và sử dụng

đồ dùng phương tiện dạy học đặc thù,...

- HSKT tham gia vào các hoạt động học tập, hoạt động giáo dục trong nhà trường, lớp học.

- Học sinh khác hỗ trợ đối với HSKT ở các môi trường khác nhau (trong lớp, trong trường, tại gia đình hay nơi HSKT sinh sống, cộng đồng).

- Đánh giá.

- Xác định và phát hiện đúng nhu cầu và khả năng của HSKT thông qua sử dụng các phiếu đánh giá bằng các phương pháp khác nhau.

- Kết quả hoạt động của "Vòng tay bạn bè" của HSKT trong lớp học.

- Sự phát triển của HSKT thông trong quá trình giáo dục, thông qua kết quả giáo dục và học tập, rèn luyện của các em trong các môi trường khác nhau (nhà trường, gia đình, cộng đồng).

- Chất lượng giáo dục và dạy học hòa nhập của bản thân về các lĩnh vực: Sự tiến bộ của HSKT; bài học hoà nhập; sự hỗ trợ chuyên môn giữa các giáo viên; sự hỗ trợ của nhà trường đối với giáo viên, gia đình và HSKT; mức độ tham gia của gia đình và các bên liên quan đối với GDHN HSKT trong nhà trường ;...

▪ **Đội ngũ giáo viên cốt cán về GDHN của nhà trường**

Tương tự như mục tiêu năng lực đối với đội ngũ giáo viên, giáo viên cốt cán cần có trình độ cao đẳng trở lên về GDHN, hoặc được bồi dưỡng cơ bản và chuyên sâu một đến hai chuyên ngành GDHN.

Trong các lĩnh vực mục tiêu năng lực thì năng lực quan trọng nhất của giáo viên cốt cán về GDHN của nhà trường đó là năng lực lập kế hoạch, tư vấn và hỗ trợ ban giám hiệu, tập thể sư phạm nhà



trường, giáo viên khác, các tổ chức đoàn thể trong nhà trường, hoạt động ban đại diện cha mẹ học sinh của trường và những cha mẹ khác của học sinh trong toàn trường,...

Giáo viên cốt cán về GDHN được coi là đầu mối quan trọng của ban giám hiệu với tất cả các liên đới và trong việc đưa ra các quyết định quản lí.

▪ **Giáo viên chủ nhiệm có HSKT học hòa nhập**

Khi chưa có giáo viên cốt cán chuyên trách thì giáo viên chủ nhiệm đảm đương các công việc đòi hỏi về năng lực như một giáo viên cốt cán của nhà trường (như trên). Tuy nhiên, ở góc độ chủ nhiệm lớp thì mức độ năng lực thường được thể hiện cấp độ lớp học. Điều này sẽ liên quan đến năng lực thiết kế, tiến hành bài học, đánh giá trẻ (trước và sau bài học, chủ đề, môn học, nửa học kì, học kì, năm học), đánh giá chất lượng học tập của HSKT và các công tác giáo viên chủ nhiệm lớp trong tổ chức hoạt động GDHN.

**3. Các biện pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lí, giáo viên cho GDHN cấp THCS**

**3.1. Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực giáo viên THCS cho GDHN cấp THCS**

**3.1.1. Một số dữ liệu thống kê về trẻ khuyết tật (TKT) trong độ tuổi đi học ở THCS**

Theo báo cáo khảo sát thực trạng giáo dục TKT của Bộ Giáo dục và Đào tạo năm 2005, số lượng TKT từ 12 đến 16 tuổi (trong độ tuổi THCS) dự báo vào năm 2010 là 536619 em và năm 2015 là 568.896 em, chiếm tỉ lệ 58.68% tổng số TKT từ 0-16 tuổi. Cụ thể phân theo các dạng như bảng 1.

Như vậy, số lượng TKT trí tuệ chiếm số lượng cao nhất là 170,384 em (khoảng 28,36%) sau đó là TKT ngôn ngữ, trẻ khiếm thị, khuyết tật vận động,

khiếm thính,.. Cũng theo báo cáo này, với con số dự báo số trường THCS năm 2015 là 8734, số lớp là 165677 thì số TKT trong độ tuổi THCS đi học đến năm 2015 là 455117 em, đạt khoảng 80% tổng số TKT cùng độ tuổi.

**3.1.2. Dự báo nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng giáo viên cho GDHN cấp THCS**

Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng giáo viên cho GDHN cấp THCS được thống kê trong Báo cáo khảo sát thực trạng giáo dục TKT của Bộ GD&ĐT năm 2005 được thể hiện ở bảng 2 (trang 27).

Như vậy, theo kết quả dự báo trên, đến năm 2015, hệ thống các trường THCS cần một số lượng lớn giáo viên của cấp THCS cần được đào tạo, bồi dưỡng về GDHN HSKT, thực hiện mục tiêu khoảng 80% TKT được ra lớp ở cấp học này.

**3.2. Các biện pháp đào tạo, bồi dưỡng giáo viên cho GDHN cấp THCS**

Trên cơ sở các phân tích trên đây, chúng tôi đưa ra một số biện pháp đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên cho GDHN cấp THCS sau đây:

**3.2.1. Các biện pháp đào tạo, bồi dưỡng giáo viên cho GDHN cấp THCS ở cấp độ vĩ mô**

Ở cấp độ vĩ mô, công tác này được tiến hành thông qua nhiều hoạt động mang tính chức năng của quản lí nhà nước như: Đào tạo, bồi dưỡng, chuyển giao công nghệ, tri thức, hội thảo, hội nghị,... Các biện pháp chủ yếu bao gồm:

- Lập qui hoạch phát triển đội ngũ giáo viên, hệ thống mạng lưới giáo viên cốt cán các trường,... đáp ứng yêu cầu về số lượng và chất lượng của GDHN.

- Xây dựng, triển khai thực hiện và bổ sung hoàn thiện các chương trình, giáo trình, tài liệu đào

*Bảng 1. Trẻ khuyết tật trong độ tuổi THCS*

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm dự báo			
			Năm gốc 2004	2005	2010	2015
1	Trẻ khiếm thính	Người	69158	63802	60477	63887
2	Trẻ khiếm thị	Người	76391	79822	93372	82661
3	TKT trí tuệ	Người	157789	163359	139843	170384
4	TKT ngôn ngữ	Người	69937	103547	119022	134942
5	TKT vận động	Người	107103	81485	67721	6474
6	Số trẻ mắc các tật khác, đa tật	Người	76001	62306	5613	52282
	Tổng số		556379	554322	536619	568896

Bảng 2. Nhu cầu về số lượng giáo viên cho GDHN cấp THCS của cả nước

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm dự báo			
			Năm gốc 2004	2005	2010	2015
1	Số lượng giáo viên THCS cả nước	Người	280943	26719	242798	252817
2	Giáo viên THCS cần được đào tạo, bồi dưỡng	Người	5842	6929	134155	227558

tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho GDHN;

- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên cho đội ngũ này theo yêu cầu của từng vị trí công việc mà GDHN đòi hỏi.

- Có học phần bắt buộc về GDHN trong chương trình đào tạo ngành sư phạm của các trường đại học, cao đẳng.

- Khuyến khích những người am hiểu, có nhiều kinh nghiệm về GDHN HSKT cấp THCS đảm nhiệm các vị trí công việc thuộc lĩnh vực này.

**3.2.2. Các biện pháp đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên cho GDHN cấp THCS ở cấp độ nhà trường**

Trên cơ sở xác định yêu cầu vị trí công việc, đáp ứng nhu cầu thực tiễn tại địa phương về GDHN HSKT và điều kiện hiện có của nhà trường, ban giám hiệu nhà trường tiến hành kế hoạch hoá công tác đào tạo, bồi dưỡng và tiếp nhận bổ sung đội ngũ, đồng thời tổ chức, chỉ đạo thực hiện kế hoạch này.

**a) Các biện pháp đào tạo**

Công tác này cần tính đến các vấn đề cơ bản sau đây:

- Xác định nội dung chuyên ngành cần đào tạo:

Điều này phụ thuộc vào nhu cầu cần đáp ứng của đối tượng HSKT hiện có tại địa phương. Chẳng hạn, nếu địa phương có nhiều học sinh khiếm thính hay khuyết tật trí tuệ thì chuyên ngành cần đào tạo, bồi dưỡng nên là GDHN học sinh khiếm thính, GDHN học sinh khuyết tật trí tuệ,...

Nội dung chuyên ngành cần đào tạo của nhà trường cần theo hướng theo nhu cầu nhóm đối tượng HSKT trước, sau đó dần dần từng bước đáp ứng nhu cầu của các đối tượng HSKT cụ thể.

Để có thể khẳng định nội dung chuyên ngành cần đào tạo, nhà trường cần tiến hành khảo sát hiện trạng, dự báo được xu thế về số lượng và các dạng TKT trên địa bàn trong thời gian từ 4-5 năm.

- Lựa chọn thời gian, hình thức, địa điểm đào tạo:

Các cơ sở đào tạo hiện có nhiều hình thức đào tạo đa dạng nhằm đáp ứng nhu cầu vừa làm vừa

học của đội ngũ cán bộ quản lí và giáo viên ở các nhà trường như đào tạo chính qui tập trung, tại chức, từ xa, chuyên tu tại cơ sở đào tạo hay đào tạo theo địa chỉ. Việc lựa chọn thời gian, hình thức và địa điểm đào tạo cần tính đến nhu cầu của người đi học và yêu cầu công việc của nhà trường, đảm bảo sự cam kết và thống nhất giữa nhu cầu cá nhân và yêu cầu của tập thể nhà trường.

- Lựa chọn đối tượng cử đi đào tạo:

Công việc này cần tính đến các yếu tố của đối tượng cử đi học, gồm:

- + Năng lực của người cử đi đào tạo cần đáp ứng được với đòi hỏi của vị trí công việc GDHN HSKT trong nhà trường.

- + Cần tính đến các yếu tố về phẩm chất của đối tượng cử đi học như sự đồng cảm, yêu thương, tôn trọng, nhân ái, đam mê, có trách nhiệm cao,... đối với công việc thuộc lĩnh vực GDHN HSKT.

- + Phù hợp giữa nhu cầu được đi học để đảm đương công việc được tốt hơn và định hướng về bố trí cơ cấu tổ chức bộ máy nhân sự của nhà trường.

**b) Các biện pháp bồi dưỡng**

Bồi dưỡng là hoạt động nhằm bổ sung, cập nhật kiến thức, kĩ năng chuyên môn cho đội ngũ khi mà những kiến thức, kĩ năng được đào tạo trước đây không đủ để thực hiện có hiệu quả hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ trong nhà trường.

Tương tự như đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cần thực hiện các biện pháp, gồm: (1) Xác định nội dung chuyên ngành cần bồi dưỡng ; (2) Lựa chọn thời gian, hình thức và địa điểm bồi dưỡng ; (3) Lựa chọn đối tượng bồi dưỡng. Tuy nhiên, bồi dưỡng đội ngũ được tổ chức và thực hiện một cách hết sức phong phú và linh hoạt cả về nội dung lẫn hình thức.

Hình thức bồi dưỡng gồm có bồi dưỡng định kì và bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng trong năm học và bồi dưỡng hè,... Các hoạt động bồi dưỡng cụ thể bao gồm:

- Bồi dưỡng chuyên đề:

Bồi dưỡng chuyên đề là hình thức phổ biến và có hiệu quả trong cập nhật kiến thức nhằm tăng

cường năng lực cho đội ngũ. Theo trình tự kết cấu nội dung, bồi dưỡng chuyên đề cần được bắt đầu từ các vấn đề đại cương về GDHN, dạy học hòa nhập HSKT, đến nội dung của các chuyên đề theo nhóm đối tượng HSKT, tiến tới bồi dưỡng các chuyên đề cho các đối tượng HSKT cụ thể; đi từ việc trang bị kiến thức đến việc các đối tượng được bồi dưỡng có đủ kĩ năng giáo dục và dạy học hòa nhập HSKT thuộc vị trí công việc mình phụ trách.

- Sinh hoạt tổ chuyên môn:

Nội dung GDHN có thể được thực hiện sinh hoạt theo chuyên đề hoặc lồng ghép với các nội dung khác trong sinh hoạt tổ chuyên môn làm thế nào mà nội dung về GDHN HSKT luôn được trao đổi, thảo luận trong tất cả các buổi sinh hoạt của tổ chuyên môn.

- Hội giảng:

Là một hình thức sinh hoạt chuyên môn nhằm nâng cao năng lực đội ngũ. Hoạt động này thường được xác định là một trong những nội dung của hội thi nghiệp vụ sư phạm. Hội giảng cần được tổ chức hàng năm trong nhà trường với nội dung và hình thức tổ chức phong phú, do ban giám hiệu, hội đồng sư phạm nhà trường quyết định.

Hình thức hội giảng có thể chuyển thành hình thức thi giáo viên dạy hoà nhập giỏi HSKT. Hình thức này có thể diễn ra trong phạm vi trường, hay cụm trường, hoặc cấp độ phòng, thậm chí là cấp tỉnh.

- Tổ chức thi nghiệp vụ sư phạm:

Các nội dung thường bao gồm:

+ Thi làm và sử dụng phương tiện thiết bị trong giáo dục và dạy học hòa nhập HSKT.

+ Thi các nội dung thể hiện năng khiếu sư phạm trong GDHN HSKT như năng khiếu giao tiếp với HSKT, kĩ năng hướng dẫn HSKT cụ thể, xử lí các tình huống sư phạm diễn ra trong giờ học,...

- Dự giờ:

Dự giờ là một hình thức hoạt động chuyên môn của nhà trường. Dự giờ không mang ý nghĩa đánh giá, cho điểm và xếp loại. Dự giờ được thực hiện với mục đích tư vấn hỗ trợ giáo viên có thể điều chỉnh công việc giảng dạy của mình trên lớp đạt hiệu quả cao hơn, đặc biệt là hiệu quả giảng dạy đối với HSKT.

- Các hoạt động bồi dưỡng khác:

Báo cáo điển hình, viết sáng kiến kinh nghiệm, tham quan thực tế, giao lưu học hỏi kinh nghiệm với các trường bạn về giáo dục và dạy học hòa nhập HSKT.

#### 4. Kết luận

GDHN HSKT cấp THCS là một vấn đề còn mới ở nước ta. Những kết quả đạt được qua thực hiện thí điểm mô hình GDHN cấp THCS ở hai tỉnh Ninh Bình và Quảng Nam từ 2007 đến nay đã tạo ra được định hướng đúng đắn, đặt nền tảng và bước đi cho việc thực hiện mô hình này ở giai đoạn tiếp theo.

Vấn đề cốt lõi đảm bảo sự thành công của GDHN HSKT ở bất cứ cấp học nào đó chính là nguồn nhân lực, mà trực tiếp là giáo viên làm việc với HSKT. Vì vậy, quan tâm, đầu tư và kiên trì phát triển đội ngũ này thông qua quá trình đào tạo, bồi dưỡng là cách làm hiệu quả, góp phần gần như mang tính quyết định đối với sự thành công của GDHN HSKT cấp THCS ở nước ta trong giai đoạn hiện nay.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2005), *Báo cáo Khảo sát thực trạng giáo dục trẻ khuyết tật*, Hà Nội.
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo – Vụ Giáo dục Trung học (2010), *Nghiên cứu thử nghiệm mô hình giáo dục hòa nhập học sinh khuyết tật cấp THCS*, Hà Nội
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Qui định về giáo dục hoà nhập dành cho người tàn tật, khuyết tật ban hành kèm theo Quyết định số 23/QĐ-BGDĐT ngày 22 tháng 05 năm 2006 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo*.
4. Nguyễn Xuân Hải (2010), *Giáo trình Quản lí giáo dục hòa nhập*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
5. Quốc Hội nước CHXHCN Việt Nam (2010), *Luật số 51/2010/QH12 ban hành Luật Người khuyết tật ngày 17 tháng 6 năm 2010*
6. UKUNESCO (2002), *Inclusive Schools and Community Support Programmes*, Report Phase Two: 1998-2001.
7. UNESCO (2001), *Open File on Inclusive Education, Support Materials for Managers and Administrators*, Section for Combating Exclusion through Education.

#### SUMMARY

Based on forecasts on teacher resources for inclusive education, the author suggests measures to be taken for providing pre-service and in-service trainings for teachers who deliver inclusive education at lower secondary education level.