

TẠO CƠ CHẾ, CHÍNH SÁCH CHO TRƯỜNG THỰC HÀNH SƯ PHẠM GÓP PHẦN NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO GIÁO VIÊN

ThS. TRƯƠNG TẤN DAT
Trường Đại học Đồng Tháp

1. Đặt vấn đề

Giáo viên các bậc học phổ thông và mầm non ở Việt Nam hiện nay hầu hết được đào tạo ở các trường/khoa (cơ sở) đào tạo giáo viên. Đặc trưng của chương trình đào tạo giáo viên thể hiện ở khối kiến thức nghiệp vụ, được gọi là nghiệp vụ sư phạm (NVSP) hay phần cốt lõi chuyên nghiệp sư phạm. NVSP được hiểu là toàn bộ hệ thống tri thức, kĩ năng nghiệp vụ dạy học và giáo dục học sinh của người giáo viên. Trong các chương trình đào tạo giáo viên, phần lớn bao gồm các mảng kiến thức: tâm lí học, giáo dục học, lí luận dạy học bộ môn, phương pháp nghiên cứu khoa học giáo dục, ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học và tương ứng là mảng thực hành, thực tế, thực tập sư phạm. Đào tạo NVSP là một trong những nhiệm vụ chính của các cơ sở đào tạo giáo viên, phải tạo ra đội ngũ giáo viên có chất lượng cao, đáp ứng thực tiễn giáo dục đòi hỏi trong xu thế hội nhập [1].

Thực hiện đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo, chuyển mạnh từ giáo dục tập trung vào nội dung sang tập trung vào phát triển toàn diện năng lực phẩm chất người học. Điều đó cũng phải được thực hiện ở các cơ sở đào tạo giáo viên. Để phát triển toàn diện năng lực phẩm chất người học, họ phải được học tập trong môi trường thực tiễn, gần với thực tiễn, được tham gia vào các hoạt động trải nghiệm, sáng tạo. Trong các hoạt động đào tạo NVSP, sinh viên (SV) có điều kiện bộc lộ năng lực thực tiễn của mình và được thực tiễn kiểm nghiệm, đánh giá. Hơn nữa, đánh giá kết quả rèn luyện NVSP là một hình thức của đánh giá theo năng lực, đánh giá thực - một yêu cầu của đánh giá trong giáo dục hiện nay. Kết quả học tập được đánh giá qua hoạt động người học áp dụng kiến thức vào hoạt động thực tiễn, qua sản phẩm hoạt động thực tiễn. Xây dựng trường thực hành sư phạm (THSP) sẽ là cách làm thiết thực để tạo môi trường cho SV rèn luyện nghiệp vụ, tạo môi trường cho người học được trải nghiệm, phát triển năng lực nghề nghiệp, góp phần thực hiện nhiệm vụ đào tạo đội ngũ giáo viên có chất lượng cao, đáp ứng những yêu cầu của đổi mới giáo dục.

2. Vai trò của trường THSP trong việc nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên

Trường THSP được coi là “giảng đường thứ hai” của SV tại các cơ sở đào tạo giáo viên. Ở giảng đường này, SV có thể củng cố, bổ sung và nâng cao kiến thức, kĩ năng nghề nghiệp mà mình đã được lĩnh hội trực tiếp từ các thầy, cô ở “giảng đường thứ nhất” (giảng đường đại học). Tại đây, SV có thể thông qua các hoạt động cụ thể

ở trường THSP để có thể: “tìm hiểu các hoạt động giáo dục trong trường học; tìm hiểu đối tượng và môi trường giáo dục; tập làm các thao tác, rèn kĩ năng các công việc dạy học, giáo dục; tập làm giáo viên trong các hoạt động dạy học, trong công tác chủ nhiệm lớp và trong các hoạt động giáo dục khác; tham gia các hoạt động chuyên môn của tập thể giáo viên, nhà trường” [2].

Trường THSP trong các cơ sở đào tạo giáo viên giống như xưởng thực hành trong trường dạy nghề. Nó chính là môi trường thực hành nghề cho SV, tạo điều kiện cho SV tập dượt những kĩ năng nghề nghiệp cần thiết; gắn lí luận với thực tiễn. Trường THSP là môi trường tốt cho SV tự học, tự sáng tạo và phát huy năng lực sẵn có của mình.

Trường THSP còn là nơi để “phối hợp với cơ sở đào tạo giáo viên thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học giáo dục theo kế hoạch của cơ sở đào tạo giáo viên; thể nghiệm, phổ biến, vận dụng các sáng kiến, kinh nghiệm, các thành tựu mới về khoa học giáo dục để nâng cao chất lượng các hoạt động giáo dục và THSP” [2] của giáo viên trường THSP và giảng viên của cơ sở đào tạo giáo viên.

Mối quan hệ giữa trường THSP với trường sư phạm phản ánh một phần nào đó mối quan hệ của trường phổ thông với cơ sở đào tạo giáo viên. Sự gắn kết chặt chẽ giữa trường THSP với cơ sở đào tạo giáo viên có thể giúp các cơ sở đào tạo giáo viên tìm ra những giải pháp hữu hiệu trong việc giải quyết mối quan hệ giữa đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực. Từ những vấn đề nêu trên cho thấy trường THSP có một vị trí và vai trò cần thiết trong quá trình đào tạo ở các cơ sở đào tạo giáo viên trong thời gian tới.

2.1. Đánh giá chung về mô hình trường THSP và những cơ chế, chính sách cần thiết để nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên

Trong những năm gần đây, mô hình trường THSP dần dần được hình thành và hoạt động hiệu quả nhằm phát triển kĩ năng, NVSP và phát triển năng lực của SV sư phạm ở một số trường đại học, cao đẳng trong cả nước, như là: Trường THPT chuyên Nguyễn Tất Thành của Trường Đại học Sư phạm Hà Nội; Trường Trung học thực hành của Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh; Trường Trung học Thực hành Sài Gòn của Trường Đại học Sài Gòn; Trường THPT THSP của Trường Đại học Cần Thơ.... Mô hình này cũng được Bộ Giáo dục và Đào tạo đánh giá cao và đã ban hành một số văn bản quy phạm nhằm củng cố cơ chế phối hợp và tăng cường vai trò của các cơ sở đào tạo giáo viên, trường THSP và các



trường phổ thông khác trong các hoạt động thực hành, thực nghiệm sư phạm và phát triển chương trình giáo dục nhà trường phổ thông, như: Quyết định số 4763/QĐ-BGDĐT, ngày 01/11/2012 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc Phê duyệt Đề án “*Xây dựng mô hình trường phổ thông đổi mới đồng bộ phương pháp dạy học và kiểm tra đánh giá kết quả giáo dục giai đoạn 2012 - 2015*”; Thông tư số 16/2014/TT-BGDĐT, ngày 15/6/2014 ban hành Quy chế hoạt động của trường THSP.

Trên thực tiễn hiện nay, các cơ sở đào tạo giáo viên vẫn còn duy trì hoạt động đào tạo NVSP theo lối truyền thống, còn mang tính hàn lâm, nặng về cung cấp lí luận phương pháp dạy học và giáo dục; chưa gắn kết chặt chẽ với thực tiễn xã hội như: hoạt động kiến tập, thực tập của SV vẫn phụ thuộc chủ yếu vào các trường phổ thông ở địa phương; cơ chế phối hợp với các trường phổ thông còn nhiều bất cập, mất cân đối giữa “cung và cầu”; nội dung kiến tập, thực tập chưa sát với thực tiễn... Vì thế, mô hình trường THSP được hình thành là một lời giải cho “bài toán” khó của hoạt động NVSP cho SV sư phạm [3]. Dĩ nhiên, rất cần có những cơ chế, chính sách nhất quán cho các trường THSP góp phần nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên trong thời gian tới.

Hiện nay, trên cả nước có gần 340 trường đại học, cao đẳng công lập, với hơn 2,2 triệu SV theo học tại các cơ sở đào tạo trong nước, trong đó, SV theo học ngành Sư phạm chiếm tỉ lệ khá cao. Tuy nhiên, nhận thức và những hoạt động thực tiễn để phát triển mô hình trường THSP ở không ít cơ sở đào tạo giáo viên vẫn còn hạn chế. Có địa phương, mô hình trường THSP khá thành công, thu hút được sự quan tâm của cả người dạy lẫn người học. Nhưng cũng có địa phương còn lúng túng khi triển khai mô hình này, đặc biệt là từ việc xây dựng cơ chế, chính sách trong việc phát triển và nâng cao chất lượng hoạt động của các trường THSP như:

Về quy chế và cơ chế hoạt động, ngoài quy chế hoạt động của trường THSP đã được Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành, các cơ sở đào tạo giáo viên chưa ban hành những văn bản quy định chức năng, nhiệm vụ của trường THSP trong quá trình tham gia đào tạo giáo viên; chưa có quy định cụ thể về chế độ làm việc của giáo viên phương pháp dạy học bộ môn làm việc tại trường THSP; về trách nhiệm phối hợp giữa giảng viên của cơ sở đào tạo giáo viên và giáo viên trường thực hành trong các hoạt động giảng dạy, giáo dục và hướng dẫn THSP; sự gắn kết giữa trường THSP với cơ sở đào tạo giáo viên còn mờ nhạt về phương diện “THSP”...

Về đội ngũ, trong thực tế đa số các trường THSP hiện nay đều có đội ngũ giáo viên bao gồm hai bộ phận: giáo viên cơ hữu và giáo viên thỉnh giảng. Đội ngũ giáo viên thỉnh giảng ở các trường THSP hiện nay đa số là giảng viên dạy bộ môn Phương pháp và khoa học cơ bản ở các cơ sở đào tạo giáo viên. Họ là cầu nối giữa trường THSP với các cơ sở đào tạo giáo viên, họ là lực lượng nòng cốt góp phần nâng cao chất lượng giáo dục của các trường THSP, đồng thời họ cũng được trải nghiệm ở các trường

phổ thông, từ đó sẽ có những bài giảng cho SV mang tính nghiệp vụ chuyên sâu hơn.

Về cơ sở vật chất, cơ sở vật chất của các trường THSP hiện nay mới chỉ đáp ứng được việc tổ chức dạy và học giống như các trường phổ thông khác, chưa đáp ứng được yêu cầu của một trường THSP như trong Quy chế hoạt động của trường THSP; trường THSP được đầu tư xây dựng và phát triển chưa tương xứng với tiềm năng và quy mô đào tạo của các cơ sở đào tạo giáo viên; chưa phục vụ tốt cho hoạt động thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học giáo dục theo kế hoạch của cơ sở đào tạo giáo viên...

Về tài chính, nguồn tài chính cung cấp hàng năm cho các trường THSP với nhiều hình thức khác nhau: Một số trường tự chủ tự thu chi, một số trường của địa phương được địa phương cấp theo định mức của địa phương, một số trường trực thuộc các cơ sở đào tạo giáo viên quản lí thì được cấp với định mức không ổn định và phụ thuộc vào ngân sách của đơn vị chủ quản, thường được cấp thấp hơn nhiều so với các trường phổ thông [4]. Đây là vấn đề bất cập và thiếu cơ chế để vận hành mô hình trường THSP ngày càng hiệu quả hơn.

2.2. Một số giải pháp tăng cường cơ chế, chính sách cho các trường thực hành

Để tạo được các cơ chế, chính sách góp phần thực hiện thành công mô hình trường THSP nhằm nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên, cần thực hiện tốt những vấn đề cơ bản sau:

Một là, xây dựng mô hình trường THSP phải được sự đồng thuận cũng như những chủ trương kịp thời của ngành Giáo dục và Đào tạo tại địa phương và của tập thể cán bộ quản lí, công chức, viên chức và giảng viên của các cơ sở đào tạo giáo viên. Cần có sự thống nhất và phối hợp trong quản lí hoạt động chuyên môn của trường THSP giữa ngành Giáo dục ở địa phương với cơ sở đào tạo giáo viên. Trong thời gian tới, cần làm rõ hơn vai trò của trường THSP trong các nghị quyết, chủ trương và chương trình hành động của cơ sở đào tạo giáo viên để từ đó nâng cao vị trí và vai trò của trường THSP trong các cơ sở đào tạo giáo viên.

Hai là, có kế hoạch phát triển đội ngũ cho trường THSP mang tính ổn định và bền vững nhằm đáp ứng các mục tiêu: “có khả năng tổ chức, hướng dẫn sinh viên THSP; có khả năng nghiên cứu, triển khai kết quả nghiên cứu khoa học giáo dục, sáng kiến, kinh nghiệm phục vụ hoạt động giáo dục và THSP... [2]. Phát triển đội ngũ là khâu then chốt, quyết định sự phát triển bền vững của nhà trường. Việc xây dựng và phát triển đội ngũ cần quan tâm đến ba đối tượng: cán bộ quản lí; giáo viên và nhân viên văn phòng phục vụ cho hoạt động của trường THSP. Giáo viên tham gia giảng dạy ở trường THSP có thể bao gồm giáo viên cơ hữu và giáo viên thỉnh giảng (bao gồm giảng viên bộ môn phương pháp dạy học ở cơ sở đào tạo giáo viên và giáo viên phổ thông địa phương). Ngoài ra, cần quan tâm đến việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn cho cán bộ quản lí và giáo viên cho

các trường THSP nhằm đáp ứng yêu cầu về chất lượng và luôn được giáo dục liên tục, đây là một nhiệm vụ quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và khẳng định vị thế của trường THSP với các trường phổ thông địa phương.

Ba là, cần được đầu tư kinh phí phục vụ hoạt động của trường THSP phù hợp và thỏa đáng; tạo cơ chế trong vấn đề tự chủ tài chính như một trường học ở địa phương nhằm đáp ứng các mục tiêu: góp phần rèn luyện kĩ năng, phương pháp dạy học, phương pháp giáo dục, phát triển năng lực nghề nghiệp của SV sư phạm; tham gia nghiên cứu, thực nghiệm các đề tài về khoa học giáo dục do cơ sở đào tạo giáo viên triển khai thực hiện. Hơn nữa, các cơ sở đào tạo giáo viên không đặt nặng vấn đề doanh thu của trường THSP như các trường phổ thông địa phương mà cần tính toán và xây dựng các chính sách nhằm phát triển mô hình lâu dài qua các nguồn vốn dự phòng cho quỹ lương, đầu tư cơ sở vật chất và hoạt động chuyên môn.... Mặt khác, để các trường THSP hoạt động ngày một hiệu quả hơn, Bộ Giáo dục và Đào tạo cần nêu cụ thể hơn trong quy chế hoạt động của các trường THSP về vấn đề tài chính và yêu cầu các cơ sở đào tạo giáo viên chủ quản phải cấp kinh phí hoạt động thường xuyên và ổn định cho trường THSP giống như mức chi hoạt động thường xuyên của các trường phổ thông địa phương. Ngoài ra, giáo viên trường THSP làm việc theo một cách thức đặc biệt, họ không chỉ là giáo viên giảng dạy trực tiếp và còn là người truyền nghề, rèn nghề cho một thế hệ tiếp theo, chính bởi vậy cần xây dựng một chế độ ưu đãi cho người giáo viên ở trường THSP như các trường chuyên biệt.

Bốn là, cần đầu tư xây dựng trang bị cơ sở vật chất đủ đáp ứng cho hoạt động của nhà trường để thực hiện các hoạt động nghiên cứu, thực nghiệm khoa học giáo dục; triển khai ứng dụng các phương pháp dạy học, kiểm tra đánh giá và quản lí giáo dục tiên tiến vào thực tiễn hoạt động của nhà trường; đề xuất các giải pháp góp phần nâng cao chất lượng dạy học và giáo dục, cải tiến nội dung, phương pháp đào tạo của cơ sở đào tạo giáo viên.

Năm là, tăng cường hoạt động giáo dục phổ thông cho giảng viên bộ môn Phương pháp dạy học ở các cơ sở đào tạo giáo viên và hoạt động giáo dục cho giáo viên ở trường THSP như: tham gia giảng dạy trực tiếp ở trường THSP; tham gia sinh hoạt học thuật ở trường THSP; tham gia biên soạn chương trình, tài liệu và tập huấn giáo viên trường THSP. Và ngược lại, giáo viên trường THSP cũng cần tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học; sinh hoạt học thuật và góp ý cho chương trình đào tạo giáo viên tại các cơ sở đào tạo giáo viên.

3. Kết luận

Việc phát triển năng lực sư phạm của SV trong thời gian qua được các cơ sở đào tạo giáo viên xác định là nhiệm vụ trọng tâm và có sự chuyển biến tích cực trong việc đổi mới nội dung, phương pháp dạy học... Tuy nhiên, trên thực tế vẫn còn nhiều bất cập trong công tác đào tạo như: xây dựng chương trình đào tạo theo định

hướng phát triển phẩm chất, năng lực người học; phát triển đội ngũ; hệ thống quản lí hoạt động đào tạo và quản lí chất lượng giáo dục; xây dựng chuẩn đầu ra theo tiếp cận mới... và đặc biệt là đổi mới hoạt động đào tạo nghiệp vụ cho SV sư phạm. Nếu nhấn mạnh trường sư phạm là nơi đào tạo nghề cho sinh viên trở thành giáo viên ở các cấp học thì trường THSP là một cơ sở quan trọng trong đào tạo và rèn luyện kĩ năng nghề nghiệp cho sinh viên. Dĩ nhiên, điều này cũng gặp khó khăn về chủ trương phát triển, về cơ chế và các chính sách hỗ trợ cho trường THSP. Nếu được đầu tư và xây dựng chính sách thỏa đáng cho các trường THSP thì chất lượng giáo dục cả nước nói chung và chất lượng đào tạo giáo viên nói riêng ngày một phát triển.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Trần Thị Thu Mai, (2012), *Yêu cầu của mô hình đào tạo nghiệp vụ sư phạm tại các trường sư phạm*, Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm TP. HCM, số 34/2012; tr. 31.
- [2]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2014), *Quy chế hoạt động của trường thực hành sư phạm*.
- [3]. Trung tâm Phát triển Nghiệp vụ sư phạm - Trường Đại học Sư phạm TP. HCM, (2007), *Trường thực hành với vấn đề đào tạo nghiệp vụ của các trường sư phạm*, Kì yếu hội thảo khoa học.
- [4]. Bùi Huy Quảng, (2013), *Sự phối hợp giữa trường thực hành sư phạm với trường sư phạm trong công tác đào tạo giáo viên*, Kì yếu Hội thảo khoa học Xây dựng cơ chế phối hợp giữa các trường, khoa sư phạm với các trường phổ thông; tr. 105.
- [5]. Lê Hồng Hạnh, (2014), *Quản lí thực tập sư phạm với nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên*, Tạp chí Quản lí Giáo dục, số 63 năm 2014; tr.11.
- [6]. Vũ Thị Thu Hoài, (2015), *Biện pháp nâng cao hiệu quả thực tập sư phạm của sinh viên Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội*, Tạp chí Giáo dục, số 353 năm 2015; tr. 11.
- [7]. Đoàn Trọng Thiệu (chủ nhiệm đề tài), Trần Thị Thu Mai, (2009), *Xây dựng mô hình đào tạo nghiệp vụ sư phạm tại Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh*, mã số B2007.19.20.

SUMMARY

To practise professional skill for pedagogical students is one of the key tasks in teacher training programs, contributes to improving learners through pedagogical activities, being meaningful both in theory and practice. Model "pedagogical experiment school" gradually forms and renews pedagogical practice activities effectively. To constantly improve the quality of training, there should be suitable and adequate mechanisms and policies, making contributions to improving the quality of teacher training in the context of integration and globalization.

Keywords: Training; teachers; pedagogical experiment school.