

ĐỔI MỚI TƯ DUY VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ Ở VÙNG DÂN TỘC VÀ MIỀN NÚI

HÀ DỨC ĐÀ
Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế là nhu cầu tất yếu nhằm phát triển, đặc biệt là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Cùng với cả nước, sự nghiệp giáo dục và đào tạo ở vùng dân tộc và miền núi cũng đặt ra yêu cầu phải đổi mới để nâng cao chất lượng giáo dục, trong đó đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên (GV) và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt.

Trong phạm vi bài viết này, chúng tôi đề cập đến vấn đề "đổi mới tư duy về phát triển đội ngũ GV người dân tộc thiểu số (DTTS) ở vùng dân tộc và miền núi", vì GV người DTTS là nền tảng của giáo dục vùng dân tộc và miền núi.

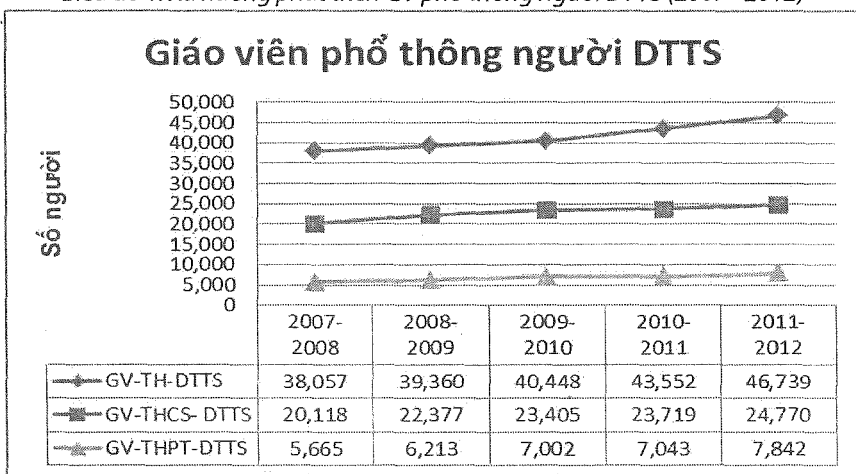
1. Khái quát tình hình đội ngũ giáo viên người dân tộc thiểu số

Về số lượng, được sự quan tâm của Nhà nước, ngành Giáo dục và các địa phương, đội ngũ GV người DTTS đã tăng dần hằng năm. Trong 5 năm gần đây, đội ngũ này đã phát triển khá nhanh, GV tiểu học (TH) tăng từ 11,03% năm học 2007 - 2008 lên 12,76% năm học 2011 - 2012 (so với GV cùng cấp của cả nước); GV trung học cơ sở (THCS) tăng từ 6,43% năm học 2007 - 2008 lên 7,93% năm học 2011 - 2012; GV trung học phổ thông (THPT) tăng từ 4,21% năm học 2007 - 2008 lên 5,22% năm học 2011 - 2012 (xem bảng tổng hợp và biểu đồ).

Số liệu ở trên cho thấy, tỉ lệ GV TH người DTTS chiếm 12,76%, trong khi đó tỉ lệ GV THPT người DTTS chiếm 5,22% (năm học 2011 - 2012). Thực tế này không thể lí giải là người DTTS không thích nghề sư phạm, vì tỉ lệ GV TH rất lớn, gần bằng tỉ lệ dân số DTTS (14,28%); mặt khác, trong khảo sát thực tế khi hỏi các em học sinh DTTS, lớn lên em thích nghề gì? thì hầu hết câu trả lời là đi làm cô giáo. Như vậy, tỉ lệ GV THPT người DTTS thấp là do học sinh THPT người DTTS không thi đỗ vào các trường đại học sư phạm và điều này cũng chứng minh chất lượng giáo dục ở vùng dân tộc còn thấp so với mặt bằng chung. Đây là vấn đề bất cập cần quan tâm trong phát triển đội ngũ GV người DTTS.

Những cống hiến của đội ngũ GV người DTTS, thực tế trong mấy chục năm qua, đội ngũ GV ở vùng dân tộc và miền núi (cả GV từ miền xuôi lên và GV bản địa) đã có những đóng góp hết sức to lớn. Họ đã vượt qua muôn vàn khó khăn gian khổ, trụ vững để đưa ánh sáng văn

Biểu đồ 1: Xu hướng phát triển GV phổ thông người DTTS (2007 - 2012)



Bảng 1: Tổng hợp số lượng GV phổ thông người DTTS

GV phổ thông	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
GV TH (cả nước)	344,853	347,840	347,840	359,039	366,045
GV TH - DTTS	38,057	39,360	40,448	43,552	46,739
GV THCS (cả nước)	312,759	313,911	313,911	312,710	311,970
GV THCS - DTTS	20,118	22,377	23,405	23,719	24,770
GV THPT (cả nước)	134,246	142,432	142,432	146,789	150,133
GV THPT - DTTS	5,665	6,213	7,002	7,043	7,842



hóa của Đảng đến với trẻ em và đồng bào các dân tộc. Đội ngũ GV ở vùng dân tộc và miền núi được cả xã hội tôn vinh, đồng bào DTTS tin yêu.

Trong số GV ở vùng dân tộc, đội ngũ GV người DTTS chiếm một tỉ lệ không nhỏ. Những cống hiến của họ đã góp phần quan trọng trong phát triển giáo dục ở vùng dân tộc. Các tỉnh miền núi vùng dân tộc đạt phổ cập giáo dục TH năm 2000; phổ cập THCS năm 2010; phổ cập TH đúng độ tuổi cấp độ 1 năm 2011; tham gia dạy bổ túc xóa mù chữ cho người lớn; dạy tiếng dân tộc cho học sinh dân tộc và tuyên truyền đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước đến với đồng bào các dân tộc.

Tỉ lệ học sinh DTTS ngày càng tăng, với 2,318,731 học sinh TH, 774,358 học sinh THCS và 299,602 học sinh THPT người DTTS được đến trường, được tiếp cận với giáo dục là kết quả không thể phủ nhận thành tích của đội ngũ GV người DTTS và GV công tác ở vùng dân tộc và miền núi. Họ đã vượt qua mọi khó khăn về vật chất, bầm lạng, cấm bản, bầm trường để đưa các em đến trường và dạy các em cái chữ.

Ngoài việc thực hiện nhiệm vụ giáo dục, GV người DTTS còn góp phần tháo gỡ khó khăn, bất cập của giáo dục vùng dân tộc. Chẳng hạn, vấn đề "rào cản" ngôn ngữ ở TH vùng dân tộc. Bất cập này xuất phát từ thực tế miền núi và vùng dân tộc. Học sinh DTTS khi ở nhà sử dụng tiếng dân tộc, đến trường học bằng tiếng Việt, cô giáo người Kinh không biết tiếng dân tộc, dẫn đến cô không hiểu trò, trò không hiểu cô. Để khắc phục vấn đề này, ngành Giáo dục của nhiều địa phương, nhiều tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ đã đi tìm giải pháp khắc phục. Có địa phương đã sử dụng đội ngũ trợ giảng là người DTTS đến lớp hỗ trợ GV giải quyết "rào cản" ngôn ngữ, tuy đã khắc phục được phần nào, song chưa phải là triệt để và lại tăng thêm chi phí trả lương cho trợ giảng. Vấn đề "rào cản" ngôn ngữ không tồn tại ở những lớp GV dạy là người DTTS cùng dân tộc với học sinh, hoặc GV giao tiếp được với học sinh bằng tiếng dân tộc. Với những lớp đầu cấp (lớp 1, lớp 2) thì vai trò GV người DTTS càng đặc biệt quan trọng.

Một vấn đề khác của giáo dục vùng dân tộc đến nay vẫn chưa khắc phục được là khả năng vận động học sinh đến trường, thâm nhập đời sống cộng đồng của GV. Học sinh DTTS bỏ học có nhiều nguyên nhân: bỏ học do học kém; do bị GV nói to, hoặc GV đánh học sinh (người Mông không bao giờ đánh con, GV chỉ cần nói to với học sinh dân tộc Mông, các em sẽ lập tức bỏ học); ở nhà lấy chống... Khi học sinh bỏ học, GV đến nhà động viên các em đi học lại, nếu GV người Kinh không nói được tiếng dân tộc thì không thể giao tiếp với bố mẹ học sinh mà phải nhờ cán bộ xã phiên dịch. Có trường hợp đúng vào lúc gia đình có điều cấm kị GV không biết vẫn đến nhà và khi đó đồng bào không cho vào... Nếu như GV là người DTTS và là người bản địa, cùng dân tộc với học sinh thì vấn đề này giải quyết rất đơn giản.

Tóm lại, phát triển giáo dục ở vùng dân tộc và miền núi không thể thiếu những GV người DTTS dù ở cấp học

nào. Vấn đề là cần nhận thức đầy đủ vị trí, vai trò của họ đối với giáo dục vùng dân tộc, đồng thời thấy được những tồn tại của bản thân họ; từ đó, có giải pháp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực và tạo điều kiện để họ phát huy được khả năng của mình vì sự nghiệp giáo dục ở vùng dân tộc và miền núi.

2. ĐỔI MỚI TƯ DUY VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ

Theo Đại từ điển tiếng Việt: "*Đổi mới tư duy thực chất là có cách nhìn, cách nghĩ mới tiến bộ phù hợp với tình hình mới, có tác dụng thay đổi trong hành động*". Như vậy, đổi mới tư duy về phát triển đội ngũ GV người DTTS ở vùng dân tộc và miền núi, trước hết là thay đổi cách nghĩ, cách làm trong xây dựng, phát triển đội ngũ GV người DTTS; đổi mới trong đánh giá về vị trí, vai trò của đội ngũ này đối với sự nghiệp phát triển giáo dục vùng dân tộc và miền núi. Cụ thể cần đổi mới tư duy về những vấn đề cơ bản sau:

2.1. ĐỔI MỚI NHẬN THỨC VỀ VAI TRÒ CỦA GIÁO DỤC VÙNG DÂN TỘC VÀ MIỀN NÚI ĐỐI VỚI SỰ PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI VÀ CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở NHỮNG VÙNG NÀY VÀ CỦA CẢ NƯỚC

Các DTTS nước ta chiếm tỉ lệ 14,28% dân số, cư trú rải rác trên 2/3 diện tích lãnh thổ. Chúng ta không thể thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước khi 2/3 diện tích lãnh thổ chưa được, hoặc chậm tiến hành mục tiêu này. Phát triển giáo dục vùng DTTS nhằm tạo nguồn đào tạo nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở vùng dân tộc và miền núi. Ông K'Sor Phước, Chủ tịch Hội đồng Dân tộc của Quốc hội nói: "*Vấn đề then chốt chính là năng lực nội sinh của vùng DTTS. Các vùng DTTS còn hạn chế, chưa đáp ứng được với những thay đổi nhanh và mạnh của nền kinh tế thị trường, trong đó gốc rễ là do giáo dục và đào tạo lao động ở các vùng này còn hạn chế về số lượng và chất lượng so với mức trung bình. coi giáo dục - đào tạo là khâu đột phá cho việc phát triển nguồn nhân lực ở miền núi và vùng đồng bằng DTTS*". Như vậy, chất lượng và hiệu quả giáo dục ở vùng dân tộc phụ thuộc vào năng lực nội sinh của các vùng này, trong đó năng lực con người giữ vị trí quyết định - đó là đội ngũ GV người DTTS.

2.2. ĐỔI MỚI NHẬN THỨC VỀ VAI TRÒ CỦA GIÁO VIÊN NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ VỚI VIỆC PHÁT TRIỂN, ỔN ĐỊNH VÀ BỀN VỮNG CỦA GIÁO DỤC VÙNG DÂN TỘC VÀ MIỀN NÚI

Từ trước đến nay, ở vùng dân tộc và miền núi luôn thiếu GV, nhất là những GV dạy môn khoa học tự nhiên (Toán, Lí, Hóa). Giải quyết vấn đề này, nhà nước đã có chính sách điều động GV từ miền xuôi lên công tác ở miền núi, sau một thời hạn đội ngũ này lại xin chuyển về xuôi. Giải pháp này không giải quyết được gốc rễ của vấn đề, sự chuyển chuyển GV không chỉ ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục mà còn tạo ra sự bất ổn định và thiếu bền vững. Hằng năm, các Sở Giáo dục và Đào tạo không thể biết năm học tới có đủ GV hay không vì không biết chính xác bao nhiêu người chuyển đi và bao nhiêu người xin đến. Như vậy, có một chiến lược quy hoạch phát triển đội ngũ GV người DTTS bản địa sẽ khắc phục được tồn

tại trên. Đồng thời, sự ổn định về số lượng, nâng cao về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu (môn học và tộc người) của đội ngũ GV người DTTS là điều kiện đảm bảo cho giáo dục vùng dân tộc và miền núi phát triển nhanh và bền vững.

2.3. Đổi mới nhận thức về vai trò của giáo viên người dân tộc thiểu số với việc thực hiện quan điểm chính trị, chính sách dân tộc của Đảng và Nhà nước

Vấn đề có tính nguyên tắc xuyên suốt của Đảng ta về công tác dân tộc là: *Bình đẳng, đoàn kết, tương trợ và giúp nhau cùng phát triển*. Vùng dân tộc và miền núi là vùng có vị trí chiến lược, liên quan trực tiếp tới sự ổn định chính trị, quốc phòng, an ninh của đất nước. Vì vậy, việc tuyên truyền đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước đến với đồng bào DTTS không có con đường nào nhanh và hiệu quả hơn là thông qua đội ngũ GV, chỉ có GV người DTTS mới có thể tiếp xúc nhanh, để và hiệu quả với đồng bào các DTTS. Thực tế ở vùng dân tộc, có những hiện tượng gây bất ổn chính trị như truyền đạo trái phép, xuyên tạc đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước,... Việc tuyên truyền, vận động do GV thực hiện khá hiệu quả vì ở vùng dân tộc và miền núi ảnh hưởng của GV với đồng bào rất lớn. Như vậy, phát triển đội ngũ GV người DTTS không chỉ là yêu cầu phát triển giáo dục vùng dân tộc mà còn là yêu cầu của công tác vận động, tuyên truyền đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước ở vùng dân tộc và miền núi.

2.4. Đổi mới công tác xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên người dân tộc thiểu số

Để làm rõ vấn đề này, xin lấy số liệu về đội ngũ GV THPT người DTTS của tỉnh Điện Biên làm ví dụ: tổng số GV THPT của tỉnh là 1,124 người, trong đó, GV người DTTS có 240 người (21,35%), họ là người của 9/20 DTTS ở tỉnh (chiếm tỉ lệ 45%); xét theo môn học, GV Văn 42 người (17,5%); GV Toán 39 người (16,25%), số còn lại là các môn khác. Trong số 9 dân tộc có GV THPT thì dân tộc Thái có 111 người (46,25%), dân tộc Mường 44 người (18,33%), dân tộc Mông 32 người (13,33%), dân tộc Tày 16 người (6,6%), dân tộc Lào 15 người (6,2%), ít nhất là dân tộc Phù Lá có 1 người... Ví dụ cho biết sự bất cập về số lượng, về cơ cấu môn học và cơ cấu dân tộc. Thực tế này không chỉ ở tỉnh Điện Biên mà hầu hết các tỉnh vùng dân tộc và miền núi.

Như vậy, để phát triển đội ngũ GV người DTTS cần nhận thức đầy đủ nội dung sau: *Thứ nhất, về số lượng và cơ cấu*: cần đảm bảo bình đẳng giữa số lượng GV người Kinh (bản địa hoặc chuyển vùng) với GV người DTTS; giữa GV người DTTS này với DTTS khác; giữa dân tộc (tộc người) chủ thể của từng vùng, miền (ví dụ Điện Biên dân tộc chủ thể là người Thái, Hòa Bình dân tộc Mường). *Thứ hai, về chất lượng*: bao gồm kiến thức chuyên môn, tri thức địa phương, năng lực sư phạm và bản sắc văn hóa dân tộc, văn hóa tộc người. Nhiều khi chúng ta cho rằng GV người DTTS sau khi tốt nghiệp sư phạm đưa về dạy ở vùng dân tộc là phù hợp, không phải như vậy, với GV người DTTS họ có những hạn chế

cần giúp họ khắc phục, chẳng hạn như bị hạn chế về tiếng Việt (tiếng Việt cũng là ngôn ngữ thứ 2 với họ) nên khi dạy môn tiếng Việt họ sẽ gặp nhiều khó khăn. Ví dụ, GV người Jrai khi nói tiếng Việt thường thiếu dấu thanh, nên khi dạy tiếng Việt cho học sinh, GV phát âm thiếu dấu, học sinh nói theo cũng lại thiếu dấu. Vì vậy, trong xây dựng và phát triển đội ngũ GV người DTTS cần chú ý những đặc điểm riêng như bản sắc văn hóa, ngôn ngữ, tâm - sinh - lí, truyền thống, tập quán dân tộc... để họ có thể thực hiện tốt nhiệm vụ dạy học. Một nhà quản lí giáo dục đã nói rằng: *Kiến thức và phương pháp của GV người Kinh + Tri thức địa phương, bản sắc văn hóa, tâm - sinh - lí, ngôn ngữ,... của GV người DTTS, chia 2 sẽ được một GV dạy ở vùng dân tộc hoàn hảo.*

3. Kết luận

Như vậy, đổi mới tư duy nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ GV người DTTS đủ về số lượng, đạt chuẩn về chất lượng và đồng bộ về cơ cấu (môn học và dân tộc) đáp ứng yêu cầu thực tiễn giáo dục vùng dân tộc và miền núi và thực hiện Quy hoạch nhân lực ngành Giáo dục giai đoạn 2011 - 2020: *"Đối với các vùng khó khăn, hoàn thiện chính sách tạo nguồn tuyển sinh sư phạm cho người DTTS và ở vùng núi, vùng sâu, vùng xa. Nâng cao hiệu quả chế độ cử tuyển để tăng nhanh số lượng giáo sinh là người dân tộc trong các trường đại học và cao đẳng sư phạm, từ đó tăng số lượng GV là người DTTS"*

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chiến lược phát triển giáo dục 2011 - 2020 và Quy hoạch nhân lực ngành Giáo dục giai đoạn 2011 - 2020.
2. Phạm Tất Dong, *Đổi mới tư duy giáo dục*, Kỷ yếu Hội thảo Đổi mới tư duy giáo dục theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XI (Hội khoa học tâm lí giáo dục Việt Nam), 2012.
3. Đào Nam Sơn, *Đổi mới tư duy trong đào tạo nguồn nhân lực ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số*, Kỷ yếu Hội thảo Đổi mới tư duy giáo dục theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XI (Hội khoa học tâm lí giáo dục Việt Nam), 2012.

SUMMARY

The author has touched upon the issue "Rethinking on ethnic minority teacher development in ethnic minority and mountainous regions", as ethnic minority teachers act as the basis for education in ethnic minority and mountainous regions. The article has focused on analyzing the following: Renewing the awareness of role played by education in ethnic minority and mountainous regions on socio-economic development, and industrialization and modernization in these regions and nationwide alike; Renewing awareness of role played by ethnic minority teachers on development, stabilization and sustaining of education in ethnic minority and mountainous regions; Renewing awareness of role played by ethnic minority teachers on the implementation of political viewpoints and ethnicity policies of the Party and State; Renewing the ethnic minority teacher formulation and development.