

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG YẾU TỐ ĐỂ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

○ ThS. PHẠM NGỌC HẢI*

Phát triển nguồn nhân lực (NNL) được Đảng và Nhà nước xác định là quốc sách hàng đầu trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và cán bộ khoa học, kỹ thuật hiện nay còn thiếu về số lượng và yếu về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Vì vậy, bước vào thời kỳ phát triển mới, nước ta đứng trước nhiều thời cơ thuận lợi nhưng cũng gặp không ít những khó khăn, thách thức. Quy hoạch phát triển NNL đến năm 2020 và việc nghiên cứu luận chứng khoa học để đề ra giải pháp tốt nhất nhằm cân đối cung cầu nhân lực, không ngừng nâng cao trình độ dân trí và chất lượng NNL là việc làm cấp bách nhằm đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh phát triển kinh tế - xã hội trong thời kỳ hội nhập. Phát triển NNL có mối liên hệ mật thiết với phát triển đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) giáo dục (GD) nói chung, CBQL trường THPT nói riêng.

Đội ngũ CBQL GD là những CBQL làm việc trong các cơ quan QL hành chính nhà nước về GD, trong các cơ sở GD, có chức vụ hoặc làm công tác chuyên môn nghiệp vụ trong các cơ quan QLGD, có vai trò nòng cốt trong cơ quan, trong ngành, có tác động đến hoạt động của ngành GD và các cơ sở GD. Đội ngũ CBQL trường THPT là một bộ phận của đội ngũ CBQL GD, bao gồm hiệu trưởng, các phó hiệu trưởng trường THPT, là một bộ phận của NNL GD.

1. Nội dung phát triển đội ngũ CBQL trường THPT được quy tụ vào ba vấn đề chính là số lượng, chất lượng và cơ cấu:

Phát triển về số lượng là đảm bảo số lượng CBQL có chất lượng cho các trường THPT. Công tác trọng tâm là: - Làm tốt công tác quy hoạch, tạo nguồn CBQL trường THPT; - Thực hiện tốt công tác ĐT, BD đội ngũ CBQL trường THPT; - Bổ sung nhân sự kịp thời cho đội ngũ CBQL trường THPT khi có biến động về số lượng.

Hiện nay, công tác ĐT, BD của các trường, khoa QLGD còn hạn chế nên chưa thể đáp ứng

đầy đủ yêu cầu ĐT, BD CBQL trường THPT. Để khắc phục tình trạng này, cần nâng cao công suất ĐT, BD về QL của các trường, phối hợp đồng bộ các tiến bộ của công nghệ thông tin để cùng lúc tiến hành ĐT, BD CBQL GD một cách đa dạng, hiệu quả: tập trung, tại chức (vừa làm, vừa học), từ xa, tự học có hướng dẫn... Việc xây dựng các giáo trình về QLGD, QL nhà trường có tính hiện đại và chuẩn hoá phục vụ cho ĐT, BD cũng có tính cấp bách.

Phát triển về chất lượng là đảm bảo không ngừng nâng cao chất lượng về mọi mặt của đội ngũ CBQL trường THPT. Chất lượng của đội ngũ CBQL trường THPT thể hiện ở trình độ ĐT, năng lực và phẩm chất ban đầu, nhưng quan trọng hơn là trình độ, năng lực và phẩm chất ấy tiếp tục được nâng lên như thế nào trong quá trình tự nghề.

Phát triển chất lượng đội ngũ CBQL trường THPT thực chất là: 1) Nâng cao chất lượng toàn diện đội ngũ CBQL trường THPT với trọng tâm là: vững vàng về chính trị, tư tưởng, giỏi về chuyên môn, tinh thông nghiệp vụ QL, nghiệp vụ sư phạm, có năng lực thực hành về tin học, ngoại ngữ và có khả năng hoạt động xã hội hiệu quả; 2) Đồng thời phải làm cho đội ngũ CBQL trường THPT có được năng lực tự học suốt đời và khả năng tự phát triển. Các biện pháp cần tiến hành là: - ĐT, định kỳ ĐT lại và BD cho đội ngũ CBQL trường THPT theo yêu cầu đã đặt ra; - Phát hiện cá nhân có «tố chất QL» đưa vào diện quy hoạch nguồn CBQL và thực hiện ĐT, BD ban đầu có hệ thống về kiến thức QL; - Thực hiện đánh giá, sàng lọc lại đội ngũ CBQL trường THPT để chỉ ra những tiêu chuẩn, tiêu chí đạt và chưa đạt để ĐT, BD và thúc đẩy tự học, tự ĐT đáp ứng yêu cầu.

Phát triển về cơ cấu là làm cho cơ cấu đội ngũ CBQL trường THPT ngày càng hoàn thiện, phù hợp và đáp ứng tốt hơn yêu cầu QL các

* Phòng GD-ĐT huyện Tràng Bàng, tỉnh Tây Ninh

trường THPT. Cơ cấu đội ngũ CBQL bao gồm tỉ lệ đạt chuẩn về trình độ ĐT, BD (chuyên môn, nghiệp vụ QL, lí luận chính trị, ngoại ngữ, tin học...), tỉ lệ nam/nữ, tỉ lệ theo độ tuổi, tỉ lệ dân tộc (người tại địa phương) trong đội ngũ CBQL trường THPT.

2. Thực chất của phát triển đội ngũ CBQL trường THPT là phát triển NNL QL trong lĩnh vực GD, làm cho đội ngũ này đủ về số lượng, không ngừng tăng lên về chất lượng, từng cá nhân hiệu trưởng và các phó hiệu trưởng được phát triển toàn diện trong tập thể sư phạm, trong môi trường GD của nhà trường, của ngành GD.

Muốn phát triển đội ngũ CBQL trường THPT, các cấp QLGD phải xây dựng quy hoạch đi đôi với việc triển khai ĐT và BD CBQL; vận dụng chuẩn hiệu trưởng để chuẩn hoá đội ngũ hiệu trưởng tại địa phương mình. Như vậy, phát triển đội ngũ CBQL trường THPT chính là tìm cách để đạt được hiệu suất cao nhất của 5 yếu tố phát triển NNL: 1) Thực hiện GD - ĐT để toàn thể đội ngũ CBQL trường THPT đạt đến sự chuẩn hoá, hiện đại hoá; 2) Thực hiện các chính sách, chế độ để đảm bảo sức khoẻ (thể lực, trí lực, tâm lực) cho đội ngũ CBQL trường THPT; 3) Tạo ra môi trường làm việc tốt nhất để đội ngũ CBQL trường THPT nâng cao hiệu quả làm việc; 4) Bố trí công tác một cách hợp lí, đồng bộ với các yếu tố số lượng, cơ cấu đội ngũ CBQL trường THPT; 5) Thực hiện dân chủ hoá, tạo môi trường và động lực giúp CBQL trường THPT phát huy mọi tiềm năng cá nhân và tự phát triển bản thân.

Khái niệm phát triển đội ngũ CBQL được thu hẹp từ khái niệm phát triển NNL, có nội dung hẹp hơn rất nhiều so với nội dung khái niệm phát triển NNL. Về nguyên tắc, phát triển đội ngũ CBQL GD phải dựa trên lí luận về phát triển NNL. Có thể vận dụng «Sơ đồ QL NNL» của Leonard Nadle để phát triển đội ngũ CBQL (xem sơ đồ). Thực

hiện tốt công tác phát triển đội ngũ CBQL sẽ thúc đẩy phát triển GD-ĐT, góp phần tích cực phát triển NNL của xã hội.

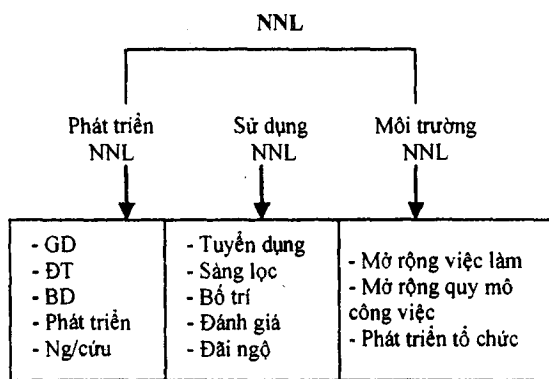
Như vậy, phát triển đội ngũ CBQL là tạo ra đội ngũ CBQL đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng (có trình độ chuyên môn, có phẩm chất đạo đức, có năng lực QL nhà trường), đủ sức thực hiện tốt các yêu cầu QL và phát triển trường học. Phát triển đội ngũ CBQL bao gồm hai mặt là phát triển người CBQL với tư cách là «thành viên» và phát triển đội ngũ CBQL với tư cách là «NNL» QLGD.

3. Phát triển đội ngũ CBQL có thể xem như là một bộ phận của «phát triển NNL, phát triển con người». Phát triển NNL là một chức năng QL của chủ thể QL, thể hiện trong việc lựa chọn, ĐT, xây dựng và phát triển các thành viên của tổ chức do mình phụ trách. Hoạt động này bao gồm dự báo và kế hoạch hóa NNL, tuyển chọn, ĐT và phát triển, thẩm định kết quả hoạt động, đề bạt, thuyên chuyển hoặc sa thải, trong đó cốt lõi là ĐT, phát triển và sử dụng đạt hiệu quả cao nhất.

Phát triển NNL gồm ba mặt: - Phát triển NNL (tài nguyên nhân sự), gồm các yếu tố: GD-ĐT, BD, huấn luyện, tự học, tự nghiên cứu. Ở một đơn vị cụ thể, phát triển NNL là thực hiện tốt các chức năng và công cụ QL nhằm có được một đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức phù hợp về mặt số lượng và có chất lượng cao; - Sử dụng hợp lí NNL, gồm: tuyển dụng, sàng lọc, bố trí, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ...; - Nuôi dưỡng môi trường cho NNL phát triển, gồm: mở rộng chủng loại, quy mô việc làm, phát triển tổ chức.

Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ IX đã nêu: «*Phương hướng chung của lĩnh vực GD-ĐT là phát triển NNL đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa - hiện đại hóa, ... phát huy nguồn lực con người là điều kiện cho sự phát triển nhanh và bền vững của công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước*». Đây là quan điểm phù hợp với xu thế chung coi con người là trung tâm của sự phát triển. Ngày nay, phát triển NNL được hiểu rộng hơn, bao gồm cả ba mặt: phát triển sinh thể, phát triển nhân cách, đồng thời tạo ra môi trường thuận lợi cho NNL phát triển. Hiểu một cách tổng quát, phát triển NNL về cơ bản là làm gia tăng giá trị cho con người trên các mặt đạo đức, trí tuệ, kĩ năng, tâm hồn, thể lực..., làm cho con người trở thành những người lao động có những năng lực, phẩm chất mới cao hơn. Để thực hiện được việc đó, phải có GD và ĐT.

(Xem tiếp trang 12)



Sơ đồ QL và phát triển NNL

SUY NGẪM VỀ NHỮNG PHƯƠNG PHÁP GIÁO DỤC CỦA NHO GIÁO

○ ThS. LÊ THỊ THƠM - ThS. BÙI VĂN HÀ*

Nho giáo là học thuyết chính trị - xã hội, đạo đức do Khổng Tử (551-479 TCN) sáng lập và có mặt ở Việt Nam từ hàng ngàn năm. Mặc dù có những lúc thăng - trầm, thịnh - suy, mỗi thời mỗi khác, nhưng học thuyết Nho giáo đã trở thành bộ phận quan trọng cấu thành hệ tư tưởng của xã hội phong kiến, thấm sâu trong đời sống tinh thần của người Việt.

Mục đích lớn nhất của Nho giáo là dùng học thuyết, tư tưởng của mình để cải tạo xã hội, đưa xã hội từ «vô đạo» đến «hữu đạo», từ loạn lạc đến thái bình, thịnh trị. Giáo dục được các nhà Nho coi là công cụ hữu hiệu nhất để thi hành trọn vẹn mục đích này. Cho nên, dù xuất phát từ nhiều lập trường, quan điểm riêng nhưng các nhà Nho đều thống nhất rằng bản tính của con người có thể thay đổi được nhờ sự giáo dục, giáo hóa, tu dưỡng đạo đức của bản thân. Để giáo dục có hiệu quả, các nhà Nho đã sử dụng linh hoạt nhiều phương pháp giáo dục (PPGD) khác nhau. Đó là:

1. **Nêu gương.** Đây là PPGD mà Nho giáo đặc biệt coi trọng. Theo Khổng Tử, không có phương pháp nào hữu hiệu mà lại khó thực hiện bằng «*dĩ thân vi giáo*». Cả cuộc đời mình, Khổng Tử và Mạnh Tử luôn tu dưỡng bản thân và lấy đó làm tấm gương để học trò noi theo. Riêng đối với những người cầm quyền (lãnh đạo), phương pháp này có giá trị đặc biệt. Nho giáo đòi hỏi bậc quân vương phải là người có đức, luôn tu dưỡng đạo đức và điều quan trọng là phải đem cái đức ấy làm gương cho dân, để giáo hóa và giáo dục dân. Khổng Tử đã chỉ rõ: «*Nếu có thể sửa mình ngay thẳng, khi cai trị dân có gì là khó? Không thể sửa mình ngay thẳng lại có thể sửa người ngay thẳng được sao?*» (1). Ông cũng cho rằng, con người phải luôn tu dưỡng rèn luyện đạo đức, nhất là những kẻ làm vua, bậc quân tử để dân chúng noi theo: «*Người hiền đem trí sáng suốt khiến người khác trở nên sáng suốt. Người*

đời nay mang trí óc tối tăm lại muốn người khác trở nên sáng suốt?», đồng thời khuyên mọi người và học trò của mình rằng: «*Chẳng lo không có địa vị, chỉ lo sao có đủ tài đức để được địa vị đó. Chẳng lo không ai biết tới, chỉ mong làm thế nào để người biết tới thôi*». Cũng vậy, theo Nho giáo, trong việc dạy học, để người học có cái đức, cái trí, người thầy không chỉ cần luôn trau dồi phẩm hạnh của mình mà còn phải nêu gương trong học tập cho học trò noi theo. Với các nhà Nho, người đi học ngoài việc lấy thầy làm gương còn nên lấy người khác, bạn bè làm đối trọng cho mình để học hỏi, trau dồi đạo đức và tri thức - như Khổng Tử từng nói: «*Ba người cùng đi thế nào cũng có kẻ làm thầy ta. Chọn chỗ thiện của người ta mà theo, chỗ bất thiện mà sửa đổi đi*». Rõ ràng, PPGD bằng nêu gương theo quan niệm của Nho giáo hoàn toàn khác với phương pháp áp chế, rập khuôn của các bậc thiên tử trước đó nhưng lại cũng rất gần gũi với người Việt ngày nay.

2. «**Ôn cố tri tân**» (ôn cũ để biết mới). Khổng Tử đã khẳng định, bằng phương pháp này, người ta có thể làm thầy của thiên hạ: «*Ôn điều cũ để biết điều mới, có thể làm thầy người ta vậy*». Người học hàng ngày cần xem đi, xem lại điều đã học, ghi nhớ trong lòng để biết thêm những điều mới, đồng thời ôn lại chuyện xưa để biết việc đời nay và mai sau. Đã có thời kì, có những nhà giáo, nhà quản lí nhấn mạnh phương pháp này và biến nó thành tinh thần «*hiếu cổ*», mang tâm lí sợ cái mới, lo mình không làm được cái mới. Đối với thế hệ trẻ ngày nay, PPGD này vẫn chứa đựng nhiều giá trị. Mục đích của việc học là dựa vào cái cũ để sáng tạo nên cái mới; nhưng để xây nên được những điều mới mẻ, trước tiên người học phải có kiến thức nền tảng vững chắc. Chính phương pháp «*ôn cố tri tân*» sẽ giúp người học có được nền tảng đó.

* Trường Đại học sư phạm kĩ thuật Hưng Yên

3. «**Thuật nhi bất tác**» (thuật lại chứ không sáng tác ra). Đây vốn được xem là nguyên tắc «**kinh điển**» của các nhà nho. Khổng Tử luôn hướng về các giá trị «**lễ**», «**nghĩa**» của nhà Chu, nên ông không có tham vọng gì cao hơn là «**thuật**» lại những lời dạy của các bậc tiên nhân cho học trò của mình. Khổng Tử nói: «*Chỉ thuật lại mà không sáng tác, thật lòng tin tưởng mà ham chuộng chuyện cổ, ta trộm ví mình như ông lão Bành của chúng ta*». Mục đích và bản chất của phương pháp «**thuật nhi bất tác**» trong giáo dục mà Nho giáo đưa ra là yêu cầu người học trong học tập trước tiên phải hiểu và nói lại được những tri thức trong sách vở, những kiến thức đã thu được trong quá trình học tập; và làm được như vậy cũng không phải là điều dễ.

4. «**Gợi mở vấn đề**». Đây cũng chính là điểm nổi bật trong cách dạy của Nho giáo, là yêu cầu bắt buộc đối với cả người dạy và người học. Vì rằng, ai mà không suy xét cho kĩ các lẽ thì đâu có dạy mấy cũng không có ích gì. Khổng Tử cho rằng, người học phải gắng sức tìm hiểu, có như thế mới thành tài được. Do vậy, không chỉ đưa ra chủ trương mà trong quá trình dạy học trò, chính ông cũng luôn thực hiện điều đó. Người thầy chỉ «**gợi lên một mối**» rồi để cho người học tự mình suy nghĩ mà hiểu điều đó: «*Không bực tức thì trí không mở, không hậm hực thì trí không bật ra. Chỉ cho một góc mà không (chịu để tâm) suy ra ba góc kia ắt ta không nói ra nữa*». Mạnh Tử cũng đòi hỏi người dạy và người học phải luôn luôn chuyên tâm, khiêm tốn và có thái độ cầu tiến trong học tập, có như thế mới đạt được mục đích của việc học. Phương pháp «**gợi mở vấn đề**» trong tư tưởng giáo dục của Nho giáo là phương pháp giảng giải đi từ đơn giản đến phức tạp đã tạo điều kiện cho người học phát huy khả năng suy luận và năng lực phát hiện, lí giải vấn đề của mình. Có thể nói, đây là một trong những quan điểm tiến bộ trong PPGD của Nho giáo mà nền giáo dục hiện đại cần kế thừa và phát triển.

5. «**Tùy vào tư chất học trò**» để có những cách thức giáo dục cụ thể, phù hợp. Trong tư tưởng của Nho giáo, để đạt được mục đích và triển khai đầy đủ nội dung của giáo dục, đòi hỏi người dạy phải phân biệt được các đối tượng khác nhau để có biện pháp giáo dục cụ thể trong quá trình dạy học. Như Khổng Tử nói: «*Đối với những người từ bậc trung trở lên, có thể dạy bảo*

phần hình nhi thượng; đối với những người từ bậc trung trở xuống, không thể dạy bảo về phần hình nhi thượng vậy». «**Hình nhi thượng**» là những triết lí cao siêu, khó hiểu đòi hỏi người học phải có một trình độ cao mới hiểu được; còn «**hình nhi hạ**» là những triết lí thông thường trong cuộc sống hàng ngày, học trò ở một trình độ trung bình cũng có thể hiểu được. PPGD này đã phát huy những sở trường, tài năng cũng như khắc phục những hạn chế của mỗi người học. Để cụ thể và làm rõ hơn vai trò của phương pháp này, Mạnh Tử đã chỉ rõ: «*Dạy người cũng có nhiều phương pháp. Ta không thêm dạy bảo một người nào cũng đã là dạy bảo hẳn rồi vậy*» và «*Người quân tử có năm cách để dạy đạo lí (tùy theo từng hạng người): Có hạng ham thích đạo lí, như cây cỏ gặp mưa đúng hạn, mà biết đổi tâm tính. Có hạng người thuần hậu, nghe giảng mà thành tựu về đức hạnh. Có hạng người minh mẫn, nghe giảng mà thành đạt về tài năng. Có hạng người hiểu về đạo lí, nhờ nghe giải đáp những câu hỏi. Có hạng người nhờ cách gián tiếp mà tự sửa mình*». Như vậy, hầu hết các nhà Nho đều coi trọng phương pháp tùy thuộc vào tư chất của học trò mà có cách dạy học trò khác nhau, giúp cho người học tiếp thu kiến thức ở mức cao nhất, phù hợp với khả năng của bản thân nhất.

6. «**Học đi đôi với hành**». Mục đích cuối cùng của sự học nói chung và PPGD này nói riêng là không chỉ tạo cho người học «**cái trí, cái đức**» mà hơn nữa phải biết đem cái mình học ra thi hành, áp dụng vào trong cuộc sống. Khổng Tử cho rằng: «*Đời xưa, người nào muốn làm sáng cái đức của mình trong thiên hạ, thì trước hết phải trị nước của mình. Muốn trị nước, trước hết phải tề gia; muốn tề gia trước hết phải tu thân; muốn tu thân, trước hết phải tu tâm; muốn chính tâm, trước hết phải khiến cho ý nghĩa thành thật; muốn cho ý nghĩa thành thật, trước hết phải hiểu thấu đáo; hiểu thấu đáo ở chỗ nghiên cứu sự vật cho rõ ràng*». Nho giáo còn đưa ra yêu cầu đối với người quân tử: «*Người quân tử rút rề về lời nói mà gắng gỏi về việc làm*». Lời nói và việc làm cần có sự nhất quán, muốn vậy người học phải «**học rộng, hiểu sâu**», suy nghĩ cho rõ ràng và tích cực thực hành những điều bản thân đã được học.

Trong tư tưởng giáo dục của Nho giáo, để đạt được mục đích giáo dục, phát huy tác dụng, vai trò của các phương pháp trên đây, Nho giáo
(Xem tiếp trang 51)



viên chuyên ngành ngoại ngữ cho cấp tiểu học nhưng xét về trình độ, chắc chắn họ sẽ đủ năng lực giảng dạy ngoại ngữ cho cấp học này nếu được bồi dưỡng và phương pháp giảng dạy dành cho cấp tiểu học.

3. Đề án «Dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân giai đoạn 2008-2020» chắc chắn sẽ thổi một luồng gió mới vào đời sống học đường. Với mục tiêu thực hiện đổi mới toàn diện việc dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân nhằm đảm bảo đến năm 2015 nâng cao rõ rệt trình độ ngoại ngữ của một số đối tượng ưu tiên, đồng thời triển khai chương trình dạy và học ngoại ngữ mới đối với các cấp học và trình độ đào tạo, tạo điều kiện để đến năm 2020 tăng đáng kể tỉ lệ thanh thiếu niên Việt Nam có đủ năng lực sử dụng ngoại ngữ một cách độc lập và tự tin trong giao tiếp, học tập và làm việc trong môi trường đa ngôn ngữ, đa văn hóa, biến ngoại ngữ trở thành thế mạnh của người dân Việt Nam, theo chúng tôi, để đạt được mục tiêu trên, cần nâng cao trình độ của đội ngũ giáo viên và tất nhiên là tăng cường trang bị cơ sở vật chất, thiết bị cũng như đẩy

mạnh hợp tác quốc tế trong lĩnh vực dạy và học ngoại ngữ, cần tạo ra môi trường thuận lợi hỗ trợ cho việc sử dụng ngoại ngữ, bởi nếu không có môi trường sử dụng tốt thì khó có thể nâng cao được trình độ ngoại ngữ. □

Tài liệu tham khảo

1. Hayes, D. Primary English teaching in Vietnam. *Primary innovations 2008* (pp.85-99). Bangkok: British Council.2008.
2. Bộ GD-ĐT. Đề án “Dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân giai đoạn 2008-2020”.
3. Đặng Văn Hùng. *Đào tạo và bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh cho bậc tiểu học*. Trường Đại học Ngoại ngữ, Đại học Đà Nẵng. 2009
4. Bộ GD-ĐT, Trường ĐHSP TP Hồ Chí Minh. Hội thảo khoa học “Ngành đào tạo giáo viên tiểu học với đề án ngoại ngữ quốc gia 2008-2020”.
5. www.tienphong.vn

SUMMARY

The author presents some opinions confirming that despite facing difficulties and shortcomings, the Project “Foreign language teaching and learning in the national education system in the period 2008 - 2020” will achieve the preset goals.

Suy ngẫm về những phương pháp...

(Tiếp theo trang 4)

đã đưa ra một nguyên tắc bất di, bất dịch cho cả người dạy và người học là «*học nhi bất yếm, hởi nhi bất quyện*» (học mà chẳng chán, dạy bảo người mà không mệt mỏi). Theo đó, người dạy phải tận tâm hết mình, cố gắng truyền đạt được nhiều kiến thức cho học trò - như Khổng Tử nói: «*Nếu có người kém hỏi ta, dù mù mà chẳng nữa, ta cũng khai mở cho hai đầu mắt, để giảng giải cho biết hết mọi lẽ*»; còn người học cần nỗ lực, không quản ngại khó khăn mà chăm chỉ học tập mới thu được kết quả như ý.

Quan điểm về PPGD của Nho giáo không tránh khỏi những mặt hạn chế, như: quá đề cao tinh thần «hiếu cổ», trọng «tâm chương, trích cú», nhấn mạnh giáo dục đạo đức mà coi nhẹ giáo dục tri thức tự nhiên...; nhưng, như đã trình bày ở trên, quan điểm, tư tưởng đó vẫn còn chứa đựng nhiều giá trị đáng trân trọng, học hỏi, có ý nghĩa to lớn đối với nền giáo dục ở nước ta hiện nay. Thiết nghĩ, ngoài việc học theo những PPGD hiện

đại, thế hệ trẻ Việt Nam cũng nên suy ngẫm cùng những tư tưởng giáo dục của Nho giáo để góp phần hoàn thiện cách học cho bản thân. □

(1) Các trích dẫn trong bài viết này đều được rút ra từ sách “**Tứ thư tập chú**” (Nguyễn Đức Lan dịch). NXB Văn hóa thông tin, H. 1998.

Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Thanh Bình. “Đôi điều suy nghĩ về đối tượng và nội dung giáo dục, giáo hóa của Nho giáo”. Tạp chí *Giáo dục lý luận*, số 10/2000.
2. Nguyễn Tiến Cường. *Sự phát triển giáo dục và chế độ thi cử ở Việt Nam thời phong kiến*. NXB Giáo dục, H. 1991.
3. Vũ Khiêu (chủ biên). *Nho giáo xưa và nay*. NXB Khoa học xã hội, H. 1996.
4. Lê Trấn Vũ. *Lịch sử các học thuyết chính trị Trung Quốc*. NXB Sài Gòn, 1958.

SUMMARY

In this paper, the author analyses and proves that each Confucianist has their own view about human nature, but they are uniformly used education as an effective tool for man in good and social construction rule. These methods in basic education, consists of: Methods to model...