

# GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC TẬP HUẤN BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN GIÁO DỤC HÒA NHẬP TẠI VIỆT NAM

ThS. NGUYỄN THỊ HOA\*

Ngày nhận bài: 14/05/2016; ngày sửa chữa: 15/05/2016; ngày duyệt đăng: 16/05/2016.

**Abstract:** Over 20 years of implementation, inclusive education has been gained significant achievements with increasing in quantity of trained teachers and quality of education for children with disabilities. However, inclusive education in our country is facing many challenges such as lacking of skilled teachers and training courses. In this article, author presents situation of training teachers for inclusive education and proposes measures to enhance the effectiveness of training teachers for inclusive education in Viet Nam.

**Keywords:** In-service teachers training, methods, inclusive education.

Tại Việt Nam, hiện có khoảng 7 triệu người khuyết tật (chiếm 7,8% dân số), trong đó trẻ khuyết tật (TKT) chiếm 28,3% [1]; năm 2015 có 500.000 TKT được đến trường [2]. *Đề án trợ giúp người khuyết tật giai đoạn 2012-2020* đã chỉ rõ: phần đầu hàng năm có 70% TKT được học hòa nhập [3]. Để đáp ứng đòi hỏi đó cho giáo dục hòa nhập (GDHN), việc phát triển nguồn nhân lực là yếu tố then chốt hàng đầu, quan trọng là phát triển đội ngũ giáo viên (GV).

Đến năm 2015, Việt Nam cần có khoảng hơn 1 triệu GV được đào tạo, bồi dưỡng để đáp ứng nhu cầu học hòa nhập của TKT, chỉ tính riêng cho ba cấp học (mầm non, tiểu học và trung học cơ sở). Hiện nay, Bộ GD-ĐT và một số chương trình/dự án quốc tế mới bồi dưỡng được khoảng vài chục ngàn GV (những GV hiện đang trực tiếp làm việc ở các nhà trường) về GDHN [4]; đội ngũ GV chưa được quan tâm đào tạo, bồi dưỡng để có đủ năng lực đáp ứng yêu cầu GDHN tại địa phương [5]. Như vậy, số lượng và chất lượng GV GDHN chưa đáp ứng được nhu cầu về GDHN. Bài viết nêu thực trạng và đề xuất các giải pháp góp phần nâng cao hiệu quả công tác bồi dưỡng GV GDHN hiện nay.

## 1. GDHN và bồi dưỡng GV cho GDHN

GDHN là một quá trình liên tục nhằm cung cấp một nền giáo dục có chất lượng cho tất cả mọi người, tôn trọng sự đa dạng và những khác biệt về nhu cầu, khả năng, đặc điểm và kì vọng trong học tập của học sinh (HS), cộng đồng và loại bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử [6].

GV phổ thông chưa được học về học phần GDHN trong chương trình cử nhân sư phạm. Do đó, khi tiếp nhận HS có nhu cầu đặc biệt họ sẽ gặp khó khăn trong

việc tiếp cận; thậm chí không sẵn sàng đón nhận sự đa dạng của người học [6]. GDHN đặt ra yêu cầu GV cần có thêm kĩ năng để thiết kế bài học với các hoạt động khác nhau để đáp ứng nhu cầu của HS có nhu cầu đặc biệt. Trong đó, những năng lực cần có của GV GDHN gồm: - Năng lực thiết kế và tổ chức; - Năng lực hướng dẫn; - Năng lực đánh giá [5].

Bồi dưỡng GV phổ thông dạy GDHN là việc bổ sung, cập nhật cho GV những kiến thức và kĩ năng về GDHN để thực hiện hiệu quả công tác giáo dục HS có nhu cầu giáo dục đặc biệt trong các trường phổ thông. Hiện nay, chúng ta đang sử dụng một số hình thức bồi dưỡng, như: bồi dưỡng ngắn ngày (3-5 ngày), bồi dưỡng cấp chứng chỉ trong vòng 3 tháng, bồi dưỡng trực tuyến... Trong bài viết này, chúng tôi chỉ đề cập đến hình thức tập huấn bồi dưỡng ngắn ngày.

## 2. Thực trạng công tác bồi dưỡng GV cho GDHN tại Việt Nam

Để tìm hiểu thực trạng bồi dưỡng GV cho GDHN tại Việt Nam, chúng tôi sử dụng phiếu khảo sát để lấy ý kiến của 94 học viên (HV), gồm: cán bộ quản lí (CBQL) và GV tham gia tập huấn cơ bản về GDHN tại huyện Chương Mỹ - Hà Nội (44 HV) và An Giang (50 HV) năm học 2014-2015. Kết quả thu được như sau:

### 2.1. Đánh giá của GV về kết quả tập huấn (xem bảng):

- Về thời gian của khóa tập huấn: có 50 HV (chiếm 53,2%) đánh giá rất tốt; 9 HV (9,6%) đánh giá ở mức độ khá; 5 HV (5,3%) đánh giá ở mức độ trung bình. Theo nhiều HV, thời gian tập huấn nên

\* Trường Đại học Sư phạm Hà Nội

Bảng: Đánh giá của GV về kết quả tập huấn

Nội dung đánh giá	Kém	Trung bình		Khá		Tốt		Rất tốt	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Thời gian của khóa tập huấn	0	5	5,3	9	9,6	30	31,9	50	53,2
Tài liệu tập huấn	0	0	0	14	14,9	31	33,0	49	52,1
Nội dung tập huấn	0	0	0	14	14,9	10	10,6	70	74,5
Cơ hội tham gia thực hành, đóng góp ý kiến của mình tại lớp tập huấn	0	0	0	0	0	12	12,8	82	87,2

vào hè vì một số CBQL không đáp ứng được thời gian tập huấn.

- Về tài liệu tập huấn: có 49 HV (52,1%) đánh giá rất tốt; 31 HV (33,0%) đánh giá ở mức độ tốt; 14 HV (14,9%) đánh giá ở mức độ khá. Theo HV, tài liệu tập huấn dưới dạng tài liệu handout nên không đầy đủ. Đây là khóa tập huấn cơ bản về GDHN, đa phần GV lần đầu tiên tiếp cận; trong khi đó, tài liệu chỉ mang tính tóm lược nên nhiều chỗ HV đọc còn khó hiểu. Vì vậy, tài liệu cần được thiết kế dưới dạng được diễn giải, giải thích đầy đủ và cần kể để HV dễ hiểu hơn. Hơn nữa, HV sau khi tập huấn về có thể trao đổi, hướng dẫn lại cho những GV chưa được tham gia tập huấn.

- Về cơ hội thực hành: đa số HV (87,2%) đánh giá rất tốt; 12 HV (12,8%) đánh giá ở mức độ tốt; không có ý kiến nào đánh giá ở mức độ khá và trung bình. Thực tế, trong quá trình học, giảng viên luôn tạo cơ hội cho HV tham gia phát biểu ý kiến, tuy nhiên cũng chỉ tập trung vào một số người.

- Về nội dung tập huấn: đã đáp ứng được nhu cầu của HV, cụ thể: 74,5% HV đánh giá nội dung tập huấn ở mức độ rất tốt; 10,6% HV đánh giá ở mức độ tốt; vẫn còn 14,9% HV đánh giá nội dung tập huấn ở mức độ khá. Vì nội dung của khóa tập huấn cơ bản về GDHN dành cho cả hai đối tượng CBQL và GV nên nội dung bị chia cho cả hai đối tượng. Do đó, để đáp ứng tốt hơn nhu cầu của cả hai đối tượng, chúng tôi thấy cần tách riêng lớp dành cho CBQL và lớp dành cho GV.

**2.2. Đánh giá của HV về những điều áp dụng được sau khóa tập huấn.** Để tìm hiểu về những nội dung HV có thể áp dụng vào công việc hiện tại của mình sau khóa tập huấn, chúng tôi sử dụng câu hỏi mở: *Anh (chị) có thể áp dụng được gì cho công việc hiện nay mình đang đảm nhiệm?* Kết quả thu được như sau: - Áp dụng kiến thức, kỹ năng, phương pháp giảng dạy để hòa nhập TKT (20 ý kiến); - Áp dụng các trò chơi cho trẻ ở lớp (5); - Áp dụng cách điều chỉnh

mục tiêu (7); - Quan tâm đến TKT nhiều hơn (13); - Đáp ứng nhu cầu của TKT (9); - Kiên trì hơn khi dạy TKT (5); - Trao đổi lại nội dung được học với đồng nghiệp (3); - Áp dụng vào soạn giáo án (3); - Lập kế hoạch giáo dục cá nhân (11).

Những nội dung của tập huấn đều đã mang lại ý nghĩa cho HV. Họ hiểu và có mong muốn áp dụng những gì học được (kiến thức, kỹ năng, phương pháp) vào công việc của mình (20 ý kiến). Nội dung của tập huấn đã góp phần làm thay đổi thái độ của GV đối với HS. Qua những video về các trường hợp HS học hòa nhập thành công, GV đã trao đổi rằng họ đã chưa quan tâm nhiều đến việc học tập của HS học hòa nhập, nên sau khóa học họ mong muốn sẽ quan tâm đến HS học hòa nhập hơn (13 ý kiến); từ đó, tìm hiểu HS cẩn thận hơn để đáp ứng được nhu cầu của các em (9 ý kiến). Có 3 ý kiến cho rằng: sau khóa tập huấn sẽ trao đổi lại nội dung được học với đồng nghiệp. Đây là ý kiến rất hay, tuy nhiên nếu chỉ trao đổi trực tiếp trong phạm vi trường mình thì số người được biết thêm về GDHN chưa được nhiều; do vậy, việc trao đổi này nên thực hiện trên diễn đàn thì nhiều GV sẽ được biết về vấn đề này hơn.

Quan trao đổi và nắm bắt tình hình việc HV sau khi học xong và tổ chức tập huấn lại cho đồng nghiệp trong trường, huyện/tỉnh mình, cho thấy hiệu quả chưa cao. Kết quả này là do những nguyên nhân sau: - Thời gian tập huấn bị rút ngắn hơn (còn 1 ngày, 1 buổi hay lồng ghép vào sinh hoạt của nhóm chuyên môn); - Kinh nghiệm về GDHN của HV còn hạn chế; - HV còn thiếu học liệu để tổ chức tập huấn. Do đó, để có thể tập huấn lại cho người khác, đội ngũ GV cốt cán này cần nhận được sự hỗ trợ sau tập huấn của giảng viên nhiều hơn nữa.

Kết quả trả lời trên phiếu cho thấy, phần ghi ý kiến về những nội dung có thể áp dụng được còn bị bỏ trống nhiều hoặc HV đưa ra rất ít ý kiến. Kết quả này là do HV ngại trả lời hay một số nhiều HV chưa dạy hòa nhập bao giờ nên khó có thể đưa ra câu trả lời; hơn nữa, việc hiểu và áp dụng GDHN đôi khi còn có khoảng cách. Vì vậy, sau khóa tập huấn, giảng viên vẫn nhận được sự trao đổi của HV hỏi về cách thức thực hiện áp dụng các kiến thức, kỹ năng đã học.

**2.3. Những mong muốn của GV sau tập huấn.** Để tìm hiểu những mong muốn của GV sau tập huấn, chúng tôi sử dụng câu hỏi mở: *Thầy (cô) có đề nghị gì cho đợt tập huấn sau?* Những đề nghị của GV là: - Bổ sung nhiều tài liệu thực tế về GDHN (13 ý kiến); - Mong muốn được biết thêm nhiều kiến thức hơn về

GDHN (12); - Được thực hành nhiều hơn (8); - Tăng thêm thời gian tập huấn (14); - Mở thêm tập huấn 1 năm/1 lần (17); - Xem video thực tế nhiều hơn (15); - Đi thực tế tại các trường đang thực hiện GDHN tốt (10); - Được hướng dẫn thêm về soạn giáo án (7).

Đa số HV là những người lần đầu tiên tham gia tập huấn về GDHN, có một số ít HV đã và đang dạy hòa nhập, nên những kiến thức lí thuyết đôi khi khó hiểu với họ. Vì vậy, HV mong muốn được cung cấp những kiến thức thực tế (13 ý kiến); HV mong muốn được thực hành giảng dạy (4 ý kiến). Tuy nhiên, thời gian không đủ cho các hoạt động thực hành giảng dạy, có chăng chỉ là đóng vai trên lớp nên chưa mang tính thực tế cao. Do đó, HV mong muốn tăng thêm thời gian cho mỗi khóa tập huấn (6 ý kiến) để được thực hành nhiều hơn. Kết quả điều tra cho thấy, người xây dựng chương trình và nội dung tập huấn cần tập trung hơn vào việc xây dựng các tài liệu mang tính thực tế nhiều hơn lí thuyết. Đặc biệt các hình ảnh, video minh họa về các trường hợp HS học hòa nhập.

### **3. Giải pháp nâng cao hiệu quả công tác bồi dưỡng GV GDHN tại Việt Nam**

**3.1. Nâng cao năng lực nhóm CBQL và GV cốt cán về GDHN.** Nhóm CBQL và GV cốt cán về GDHN là nhóm cán bộ được lựa chọn từ các Sở GD-ĐT, Phòng GD-ĐT và trường học. Hiện nay, mạng lưới GV cốt cán GDHN cấp huyện, cụm trường, từng trường chưa được hình thành và hoạt động có hiệu quả; chưa được quan tâm đào tạo, bồi dưỡng để có đủ năng lực đáp ứng yêu cầu GDHN tại địa phương. Sự phát triển của mạng lưới cán bộ cốt cán này sẽ có hiệu quả rất lớn đối với sự phát triển của GDHN, vì bản thân họ đã hiểu về hệ thống giáo dục. Việc cần thiết nhất là trang bị cho họ những kiến thức và kĩ năng về GDHN, cụ thể:

- *Mục đích:* Xây dựng và nâng cao năng lực nhóm CBQL và GV cốt cán về GDHN.

- *Nội dung:* Nâng cao kiến thức và kĩ năng tập huấn về GDHN cho đội ngũ CBQL và GV cốt cán về GDHN.

- *Cách tiến hành:* Mỗi nhà trường, Sở và Phòng GD-ĐT cần xây dựng nhóm CBQL và GV cốt cán về GDHN. Đội ngũ này cần tham gia đầy đủ các khóa tập huấn cơ bản và nâng cao về GDHN. Nếu có điều kiện, cần tham gia các khóa học cấp chứng chỉ về GDHN hoặc các khóa học khác (nhưng tránh tình trạng CBQL và GV cốt cán tham gia lặp đi lặp lại các lớp tập huấn có cùng trình độ nhưng thuộc các đơn vị tổ chức khác nhau). Đội ngũ cốt cán này sẽ đảm nhận việc bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ GV chưa được tập huấn

trong toàn tỉnh. Để làm tốt công tác bồi dưỡng này, họ cần nhận được sự hỗ trợ hướng dẫn (về tài liệu và phương pháp) từ phía đội ngũ giảng viên có kinh nghiệm về GDHN. Đối với các tỉnh có *Trung tâm hỗ trợ và phát triển GDHN*, nhóm CBQL và GV cốt cán phối hợp với nhân viên của Trung tâm trong công tác bồi dưỡng tập huấn.

**3.2. Tạo cơ hội thực hành, thực tế cho HV.** Đa số GV tham gia tập huấn là những GV chưa có trải nghiệm làm việc với TKT hoặc đã từng làm việc với trẻ nhưng chưa hiểu các vấn đề lí luận. Do đó, nội dung tập huấn cần làm cho GV dễ hiểu và dễ áp dụng. Giải pháp này nên thực hiện như sau:

- *Mục đích:* Giúp HV được trải nghiệm thực tế.

- *Nội dung:* Chia sẻ kinh nghiệm thực tế, quan sát video, thực hành trên lớp.

- *Cách tiến hành:* Ban soạn thảo chương trình và nội dung tập huấn cần xây dựng nội dung theo hướng rút gọn lí thuyết, bổ sung nhiều hơn những minh họa mang tính cập nhật về các hình ảnh HS học hòa nhập, các tiết dạy học hòa nhập. Sẽ có một số HV có nhiều kinh nghiệm thực tế hay về giáo dục HS học hòa nhập, nên giảng viên cần tận dụng nguồn thông tin này (đây là thông tin thực tế và xác thực) để giúp các HV khác có thêm kinh nghiệm thực tế. Giảng viên cần xây dựng một số tình huống trong dạy học hòa nhập cho HV đóng vai giải quyết, góp phần nâng cao hơn nữa tính thực tế trong quá trình tập huấn.

**3.3. Xây dựng và duy trì hoạt động của mạng lưới GV GDHN.** Mạng lưới GV GDHN gồm các GV đang trực tiếp dạy hòa nhập theo cụm cấp tỉnh/huyện. Nên việc xây dựng và duy trì mạng lưới GV GDHN là việc làm có ý nghĩa.

- *Mục đích:* Tạo ra mối liên hệ, trao đổi kinh nghiệm lẫn nhau giữa các GV dạy hòa nhập.

- *Nội dung:* Trao đổi trên diễn đàn hay trao đổi trực tiếp các nội dung liên quan đến GDHN.

- *Cách tiến hành:* Cần có một nhóm cán bộ đứng ra điều hành mạng lưới GV GDHN từng khu vực và trong cả nước. Mỗi mạng lưới theo khu vực phải có diễn đàn trao đổi riêng của mình và trao đổi trên mạng lưới chung của cả nước. Nội dung trao đổi trên diễn đàn, gồm: những nội dung đã được học trong các khóa tập huấn, bồi dưỡng về GDHN, tài liệu về GDHN, đồ dùng thiết bị dạy học hòa nhập, chia sẻ kinh nghiệm thực hiện thành công một nội dung dạy học, giáo dục cho HS học hòa nhập... Ngoài ra, mỗi kì, mỗi năm học, các mạng lưới cần tổ chức tọa đàm để trao đổi trực tiếp

các kiến thức, kĩ năng và kinh nghiệm về GDHN để GV ở các trường được học tập lẫn nhau.

### **3.4. Tăng cường hoạt động hỗ trợ sau tập huấn.**

Để có thể làm tốt công việc này, cán bộ cốt cán được tham gia tập huấn cần được hỗ trợ của giảng viên sau tập huấn, cụ thể:

- *Mục đích:* Hỗ trợ nhóm CBQL và GV cốt cán, GV trực tiếp dạy hòa nhập trong quá trình HV chuẩn bị tập huấn cũng như áp dụng những kiến thức đã học vào thực tế.

- *Nội dung:* Giảng viên cung cấp học liệu, hướng dẫn về mặt phương pháp, giải đáp thắc mắc, đưa ra gợi ý cho HV.

- *Cách tiến hành:* Giảng viên thực hiện tập huấn hỗ trợ nhóm CBQL và GV cốt cán về mặt học liệu, kĩ thuật và phương pháp tập huấn để họ tiến hành bồi dưỡng cho GV của tỉnh/huyện mình. Nếu đội ngũ này có kiến thức và kĩ năng tập huấn tốt, họ sẽ tập huấn được cho số GV GDHN nhiều hơn và có chất lượng tốt hơn. Đồng thời, giảng viên cũng có thể hỗ trợ GV trực tiếp dạy hòa nhập qua trao đổi bằng điện thoại, thư điện tử khi HV có vướng mắc trong quá trình họ triển khai công việc.

\* \* \*

Hiện nay, mới có *Khoa Giáo dục mầm non* và *Khoa Tiểu học* ở một số trường đại học, cao đẳng đưa nội dung môn học GDHN vào chương trình đào tạo GV. Nên đa

phần giáo sinh (chưa được học học phần GDHN) khi ra trường thường lúng túng, đôi khi chưa sẵn sàng chào đón HS có nhu cầu giáo dục đặc biệt trong lớp học của mình. Hơn nữa, việc nâng cao chất lượng đội ngũ GV GDHN chủ yếu qua con đường tập huấn bồi dưỡng; tuy nhiên, chất lượng và hiệu quả tập huấn chưa cao. Do đó, việc nâng cao năng lực quản lí của cán bộ phụ trách GDHN, nhóm CBQL và GV cốt cán; tăng tính thực tế của nội dung tập huấn; xây dựng, duy trì hoạt động của mạng lưới GV GDHN và tăng cường các hoạt động hỗ trợ sau tập huấn sẽ góp phần nâng cao hiệu quả bồi dưỡng GV GDHN. □

### **Tài liệu tham khảo**

- [1] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2015). *Số liệu cơ bản về người khuyết tật*.
- [2] Bộ GD-ĐT (2015). *Kỉ yếu 20 năm giáo dục học sinh khuyết tật Việt Nam*.
- [3] Thủ tướng Chính phủ (2012). *Quyết định số 1019/QĐ-TTg ngày 5/8/2012 về việc Phê duyệt Đề án trợ giúp người khuyết tật giai đoạn 2012–2020*.
- [4] Nguyễn Xuân Hải (2015). *Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đặc biệt Việt Nam theo hướng tiếp cận năng lực nghề nghiệp*. Kỉ yếu hội thảo khoa học 20 năm giáo dục học sinh khuyết tật Việt Nam. Viện khoa học Giáo dục Việt Nam
- [5] Nguyễn Xuân Hải (2010). *Giáo trình Quản lí Giáo dục hòa nhập*. NXB Đại học Sư phạm.
- [6] UNESCO Việt Nam (2015). *Bộ tài liệu tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên giáo dục hòa nhập*.

## **Phát triển năng lực giáo dục hòa nhập...**

(Tiếp theo trang 45)

phấn đấu không ngừng nâng cao trình độ, kiến thức và KN nghề nghiệp. Điều này liên quan trực tiếp đến việc thực hiện các chính sách ưu đãi theo quy định hoặc cùng với các chính sách ưu đãi khác của địa phương và cơ sở GD đối với cán bộ, GV GDHN TKT. Tạo môi trường không chỉ trong làm việc mà môi trường chính sách là một trong cách thức tạo động lực cho đội ngũ tự nâng cao NL, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu của công việc GDHN TKT.

**4.4.** Các cơ sở GD cần quan tâm đến việc đầu tư cơ sở vật chất, đồ dùng, đồ chơi, trang thiết bị, phương tiện, chương trình, tài liệu GD, dạy học, GDHN TKT để không chỉ tạo điều kiện cho đội ngũ có cơ hội được áp dụng kiến thức, KN đã được ĐT, BD vào thực tiễn GDHN TKT mà quan trọng hơn, TKT sẽ được hưởng lợi nhiều nhất từ kết quả sau ĐT, BD.

\* \* \*

Phát triển NL GDHN TKT cho đội ngũ GV trong trường MN là một nhiệm vụ các cơ sở GD cần đáp ứng để đảm bảo chất lượng GD cho mọi trẻ em. Việc PTNL đội ngũ đòi hỏi cơ sở GD MN cần xác định rõ các tiêu chuẩn quy định NL GV GDHN TKT MN, trên cơ sở đó chủ động xây dựng quy hoạch phát triển theo hình thức ĐT, BD, cũng như sử dụng đội ngũ có kiến thức, KN nghề nghiệp về GDHN TKT MN. Đảm bảo thực hiện các biện pháp tăng cường NL đội ngũ đòi hỏi cơ sở GD cần chú trọng đến vai trò của hoạt động kiểm tra, đánh giá NL và tính hiệu quả trong sử dụng nguồn nhân lực GDHN TKT để có kế hoạch ĐT, ĐT lại cũng như điều chỉnh cách thức quản lí hoạt động GDHN TKT có hiệu quả. □

### **Tài liệu tham khảo**

- [1] Bộ GD-ĐT (2005). *Báo cáo khảo sát thực trạng nhu cầu giáo dục khuyết tật Việt Nam*.
- [2] Pat Kelley - Gillian Gale (2000). *Towards excellence*. Paul H. Brookes Publishing Co. Inc.
- [3] Nguyễn Văn Lê (2012). *Chương trình nghị định thư giữa Việt Nam và Úc về “Tăng cường năng lực cho nguồn nhân lực can thiệp sớm giáo dục trẻ khuyết tật ở Việt Nam”*.