

## NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT CÁC GIẢI PHÁP VÀ CHÍNH SÁCH ĐẶC THÙ TRONG ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP CHO GIÁO VIÊN VÀ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC VÙNG TÂY BẮC

Lê Kim Long - Lê Thị Thu Hiền, Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội

Trịnh Thanh Hải, Trường Đại học Khoa học - Đại học Thái Nguyên

*Ngày nhận bài: 10/05/2018; ngày sửa chữa: 25/06/2016; ngày duyệt đăng: 26/06/2018.*

**Abstract:** Indicators of educational quality in the Northwest Area are still low compared to growing demand of socio-economic development in our country. Therefore, enhancement of quality of training professional competence of teachers and educational administrators is necessary and can be seen the key factor in raising intellectual standards of people in the region. This article mentions situation of professional competence of teaching staff and educational administrators in Northwest Area and proposes some particular solutions and policies for training and developing professional competence for teachers and the managers in this area.

**Keywords:** Teachers, educational administrators, Northwest Area, policy, specific solutions.

### 1. Mở đầu

Tây Bắc là vùng miền núi phía Tây, thuộc khu vực trung du và miền núi của miền Bắc Việt Nam, địa hình Tây Bắc hiểm trở, giao thông gặp nhiều khó khăn. Mặc dù được Đảng và Nhà nước quan tâm đầu tư về mọi mặt, có các chính sách đặc thù phát triển bền vững vùng Tây Bắc, nhưng Tây Bắc vẫn là một trong những vùng đang phải đương đầu với những khó khăn và thách thức: Tỷ lệ hộ nghèo còn cao (vùng được coi là lõi nghèo của cả nước); các chỉ tiêu về chất lượng giáo dục của vùng còn thấp so với yêu cầu phát triển ngày càng gia tăng của đất nước; có những bất cập mang tính đặc trưng (về ngôn ngữ, chương trình GD-ĐT) đang tác động không nhỏ đến kết quả học tập và nâng cao chất lượng tay nghề lao động.

Do vậy, việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên (GV) và cán bộ quản lý (CBQL) trong ngành giáo dục là yếu tố then chốt trong phát triển GD-ĐT vùng Tây Bắc giúp nâng cao dân trí và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho vùng. Trong đó, đặt ra yêu cầu đào tạo được đội ngũ GV và CBQL giáo dục vừa có phẩm chất đạo đức tốt, vừa có năng lực, trình độ chuyên môn cao để thực hiện có hiệu quả các vấn đề đổi mới và phát triển giáo dục ở vùng địa bàn trọng yếu Tây Bắc.

Bài viết trình bày kết quả nghiên cứu thực trạng năng lực nghề nghiệp của GV, nghiên cứu CBQL vùng Tây Bắc, từ đó đề xuất một số giải pháp, chính sách đặc thù nhằm phát triển bền vững nguồn nhân lực giáo dục cho địa bàn trong thời gian tới.

### 2. Nội dung nghiên cứu

#### 2.1. Thực trạng về năng lực nghề nghiệp của giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục vùng Tây Bắc

##### 2.1.1. Thực trạng về năng lực nghề nghiệp của giáo viên vùng Tây Bắc

Thực trạng GV vùng Tây Bắc đã được nghiên cứu và khảo sát tại 7 tỉnh Tây Bắc gồm: Hòa Bình, Lào Cai, Yên Bái, Điện Biên, Sơn La, Hà Giang, Lai Châu từ tháng 5-12/2017. Mẫu khảo sát gồm GV và học sinh, CBQL của hơn 30 trường trung học cơ sở và trung học phổ thông thuộc các địa bàn khác nhau.

*Bảng 1. Phân bố tỉ lệ GV tham gia khảo sát về năng lực nghề nghiệp*

Tỉnh	Số lượt GV TĐG	Tỉ lệ (%)	Tỉ lệ (%)	Tỉ lệ (%) cộng dồn
Hòa Bình	172	13,7	13,7	13,7
Lào Cai	313	24,9	25,0	38,7
Yên Bái	126	10,0	10,0	48,7
Điện Biên	83	6,6	6,6	55,3
Sơn La	51	4,1	4,1	59,4
Hà Giang	180	14,3	14,4	73,8
Lai Châu	329	26,2	26,2	100,0
Tổng	1,254	99,8	100,0	
<b>Tổng cộng</b>	<b>1,256</b>	<b>100,0</b>		

Kết quả khảo sát ở *bảng 2* cho thấy, về cơ bản, GV vùng Tây Bắc đã đáp ứng những yêu cầu của Chuẩn nghề nghiệp GV phổ thông do Bộ GD-ĐT ban hành năm 2009. Với trên 85% GV có trình độ đào tạo đại học và trên đại học, GV các tỉnh Tây Bắc tự đánh giá (TĐG) mạnh nhất ở các lĩnh vực: phẩm chất cá nhân, giao tiếp ứng xử và lập kế hoạch dạy học. Các nhóm năng lực có kết quả đánh giá thấp nhất đó là xây dựng môi trường dạy

Bảng 2. Kết quả TĐG năng lực nghề nghiệp của GV

Năng lực thành phần	Số GV TĐG	Điểm trung bình TĐG		Độ lệch chuẩn
		Điểm trung bình	SS chuẩn	
Các phẩm chất cá nhân	1247	4,3992	0,01674	0,59123
Giao tiếp, ứng xử	1247	4,3235	0,01736	0,61306
Lập kế hoạch dạy học, giáo dục	1253	4,3205	0,01733	0,61357
Triển khai dạy học, giáo dục	1254	4,2891	0,01727	0,61142
Tổ chức các hoạt động kiểm tra, đánh giá	1247	4,2719	0,01692	0,59741
Xây dựng nhà trường và cộng đồng	1246	4,2069	0,01755	0,61953
Tự phát triển chuyên môn, nghiệp vụ	1247	4,2058	0,01763	0,62270
Xây dựng môi trường dạy học - giáo dục	1247	4,1243	0,01634	0,57706
Hiểu biết về sự phát triển tâm sinh lí, nhận thức và hoạt động học tập của học sinh	1253	4,0298	0,01681	0,59502
Hiểu biết về chương trình môn học, phương pháp dạy học và kiểm tra, đánh giá	1253	4,0298	0,01681	0,59502

học - giáo dục, kiến thức chuyên sâu về chuyên môn và phương pháp dạy học, kiến thức về sự phát triển tâm lí, nhận thức và đặc điểm của người học.

Kết quả khảo sát TĐG của GV cho thấy, kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ là những kiến thức nền tảng cơ bản đầu tiên để GV có thể thực hiện tốt các chức năng nghề nghiệp của mình luôn được GV coi trọng và tự cảm nhận một sự thiếu hụt so với yêu cầu của thực tiễn cũng như tốc độ phát triển của tri thức. Đây cũng có thể là những chủ đề mà GV sẽ gặp khó khăn khi muốn tự học, tự phát triển do tính chất hàn lâm và khoa học của tri thức, từ đó GV luôn có nhu cầu được tổ chức, hướng dẫn đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật một cách hệ thống và chính thức. Xây dựng môi trường dạy học - giáo dục là một năng lực khá mới đối với GV. Họ nhận ra rằng, bên cạnh hoạt động giảng dạy và giáo dục như trước đây, mỗi GV còn cần có năng lực về xây dựng môi trường dạy học - giáo dục phù hợp, giúp cho hoạt động dạy học - giáo dục đạt hiệu quả cao nhất. Kết quả cho thấy, GV đã TĐG năng lực này thấp hơn hầu hết các năng lực còn lại (điểm trung bình đánh giá đạt xấp xỉ 4,1).

Bên cạnh đó, kết quả phỏng vấn GV và học sinh cho thấy:

+ Năng lực và trình độ của GV không đồng đều; GV dạy vùng dân tộc còn hạn chế về tiếng dân tộc, tỉ lệ GV người dân tộc rất thấp.

+ Đội ngũ GV cốt cán, chuyên gia đầu ngành về giáo dục phổ thông còn thiếu, chưa phát huy tốt vai trò hỗ trợ phát triển chuyên môn, nghiệp vụ cho đồng nghiệp trong nhà trường và trên địa bàn; chưa thực sự phát huy vai trò nòng cốt trong việc tổ chức bồi dưỡng thường xuyên theo quy định.

+ Tính bền vững trong việc phát triển đội ngũ GV vùng Tây Bắc chưa tốt, chính sách điều chuyển GV ảnh hưởng nhiều đến việc nâng cao chất lượng giáo dục vùng Tây Bắc.

#### 2.1.2. Thực trạng về năng lực của cán bộ quản lí giáo dục vùng Tây Bắc

Để nghiên cứu về thực trạng năng lực nghề nghiệp của CBQL giáo dục vùng Tây Bắc, đánh giá qua phiếu hỏi và gián tiếp tới 290 CBQL, trong đó có 185 nam (83,8%), 105 nữ (36,2%); 110 hiệu trưởng và 180 phó hiệu trưởng tại 138 trường thuộc 35 huyện của 6 tỉnh Tây Bắc (bảng 3).

Bảng 3. Phân bố khách thể khảo sát CBQL giáo dục theo tỉnh

STT	Tỉnh	Số CBQL giáo dục tham gia khảo sát	Tỉ lệ (%)
1	Hòa Bình	62	21,4
2	Lào Cai	156	53,8
3	Yên Bái	5	1,7
4	Điện Biên	7	2,4
5	Hà Giang	31	10,7
6	Lai Châu	29	10
	Tổng	290	100

Kết quả ở bảng 4 cho thấy rõ năng lực quản lí và phát triển bản thân; năng lực phát triển đội ngũ; năng lực đảm bảo chất lượng sản phẩm giáo dục; năng lực phát triển kế hoạch giáo dục cho nhà trường của CBQL giáo dục vùng Tây Bắc hiện nay được đánh giá khá tốt. Tuy nhiên, vẫn còn một số năng lực như năng lực thiết lập, vận hành bộ máy và cơ chế hoạt động của nhà trường, năng lực quản

Bảng 4. Kết quả TDG của Ban Giám hiệu và phản hồi của cán bộ và GV

STT	Năng lực nghề nghiệp thành phần của CBQL giáo dục	TDG		Cán bộ và GV		Chênh lệch	TB
		TB	SD	TB	SD		
1	Năng lực quản lý và phát triển bản thân	4,32	1,07	4,27	0,92	-0,06	4,30
2	Năng lực thiết lập, vận hành bộ máy và cơ chế hoạt động của nhà trường	3,89	1,33	4,28	0,76	0,39	4,09
3	Năng lực phát triển đội ngũ	4,32	1,09	4,25	0,91	-0,07	4,28
4	Năng lực phát triển kế hoạch giáo dục của nhà trường	4,16	1,51	4,33	0,73	0,16	4,25
5	Năng lực đảm bảo chất lượng sản phẩm giáo dục của nhà trường	4,42	0,78	4,30	0,99	-0,11	4,36
6	Quản lý nguồn tài chính, tài sản của nhà trường	3,29	1,68	4,37	0,95	1,08	3,83
7	Huy động nguồn tài chính, tài sản cho phát triển nhà trường	4,32	1,03	4,26	0,97	-0,06	4,29
8	Xây dựng và triển khai chiến lược phát triển nhà trường	2,83	1,24	4,21	0,76	1,39	3,52

(Chú thích: TB: Trung bình; SD: Độ lệch chuẩn)

lí nguồn tài chính, tài sản của nhà trường; năng lực xây dựng và triển khai chiến lược phát triển nhà trường lại có chỉ số thấp. Bên cạnh đó, một số vấn đề khác còn tồn tại như: Số CBQL cơ sở giáo dục có trình độ sau đại học trở lên còn ít, trình độ ngoại ngữ, tin học ở nhiều người còn hạn chế.

## 2.2. Đề xuất giải pháp và chính sách

Đảng và Nhà nước ta đã đưa ra nhiều chủ trương chính sách nhằm thúc đẩy sự phát triển KT-XH, giữ gìn và phát huy bản sắc văn hoá các dân tộc, tạo điều kiện để Tây Bắc phát triển đồng đều và vững chắc. Cụ thể, có các chính sách: cấp thẻ bảo hiểm miễn phí cho người nghèo, người dân tộc thiểu số (DTTS); chương trình phòng, chống sốt rét; phòng chống bấu cô; HIV/AIDS; tiêm chủng mở rộng; chăm sóc sức khỏe bà mẹ và trẻ em; chính sách xây dựng và phát triển hệ thống các trường phổ thông dân tộc nội trú; chính sách cử tuyển học sinh vào các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp; chính sách ưu tiên điểm đối với học sinh thi đại học, cao đẳng; chính sách hỗ trợ học sinh là con hộ nghèo đi học tại các xã đặc biệt khó khăn; chính sách tín dụng đối với học sinh, sinh viên; đề án hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động nông thôn là người DTTS; chương trình dân số - kế hoạch hóa gia đình,... Một số chương trình, dự án có tác động đến phát triển nguồn nhân lực vùng dân tộc, miền núi như Dự án đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực cán bộ cơ sở và cộng đồng bằng nguồn vốn của Chương trình 135 giai đoạn II, III; Chương trình mục tiêu Quốc gia giảm nghèo với các hoạt động như: tập huấn, chuyên giao khoa học kĩ

thuật, đào tạo nghề miễn phí cho lao động nghèo, miễn giảm học phí, hỗ trợ sách giáo khoa, vở viết cho học sinh nghèo; Chương trình giảm nghèo nhanh và bền vững tại 62 huyện nghèo với các hoạt động: đào tạo, bồi dưỡng tay nghề, ngoại ngữ để đưa người đi xuất khẩu lao động...

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực vùng miền núi, dân tộc cần phải thực hiện đồng bộ nhiều nhiệm vụ: Đào tạo sau đại học, đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp, xóa mù chữ, đào tạo nghề ngắn hạn. Thực tiễn cho thấy, nguồn nhân lực chất lượng thấp chính là rào cản lớn cho quá trình đẩy nhanh CNH, HĐH gắn với kinh tế tri thức ở Việt Nam nói chung và vùng Tây Bắc nói riêng. Giáo dục Tây Bắc, đặc biệt là giáo dục phổ thông đang đứng trước những thách thức lớn, làm thế nào đảm bảo nâng cao trí lực cho đồng bào các dân tộc trong vùng tiệm cận mức trung bình của cả nước, giúp giáo dục Tây Bắc tiến nhanh và tiến kịp tốc độ phát triển của giáo dục đất nước.

Để đào tạo và phát triển nghề nghiệp cho GV và CBQL giáo dục nhằm phát triển bền vững nguồn nhân lực trong lĩnh vực giáo dục cho vùng Tây Bắc gắn với yêu cầu toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế trong giai đoạn hiện nay, chúng tôi đề xuất một số giải pháp và chính như sau:

### 2.2.1. Rà soát tổng thể, đánh giá thực trạng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục vùng Tây Bắc hiện nay

Đây chính là cơ sở cho việc quy hoạch, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng và bố trí, sử dụng cán bộ. Công việc này đòi hỏi phải tiến hành một cách đồng bộ ở tất cả các ngành, các cấp. Cần xây dựng bộ tiêu chí đánh giá cụ thể,

khách quan. Mỗi vùng, mỗi địa phương, mỗi dân tộc lại có những đặc điểm khác nhau nên cách đánh giá cũng cần phải linh hoạt, tránh gượng ép, khiên cưỡng nhưng đồng thời cũng không nên cào bằng một cách máy móc. Cần phải rà soát, đánh giá cán bộ giáo dục vùng Tây Bắc, từng lĩnh vực công tác (các cấp học, ngành học), từng dân tộc (Tày, Thái, Nùng, Mông,...). Tiên hành đánh giá cả về số lượng và chất lượng, cơ cấu và tiêu chuẩn, trình độ, năng lực và đạo đức.

*2.2.2. Thực hiện quy hoạch, tạo nguồn đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục gắn với chiến lược phát triển vùng dân tộc thiểu số và miền núi nói chung, vùng Tây Bắc nói riêng*

- Tạo nguồn đội ngũ GV và CBQL giáo dục trên mọi lĩnh vực trước hết phải bằng một nền GD-ĐT phát triển thích ứng với trình độ kinh tế. Cần căn cứ vào độ chênh lệch tương quan giữa phát triển nguồn nhân lực và trình độ KT-XH ở từng tỉnh để lựa chọn hình thức, quy mô thích hợp. Không thể áp đặt một mô hình và lộ trình phát triển nguồn nhân lực nói chung và xây dựng đội ngũ GV và CBQL mỗi địa phương.

- Tiếp tục củng cố hệ thống trường lớp từ dân tộc nội trú, trung học chuyên nghiệp, cao đẳng đến đại học, thực hiện chính sách cử tuyển tốt hơn nữa; định hướng chính sách cán bộ ngay từ trên ghế nhà trường; vừa chú ý đào tạo diện rộng, vừa xây dựng những nhân tố nổi bật, có uy tín, đủ khả năng lôi cuốn, tập hợp quần chúng các DTTS.

- Để đáp ứng nhu cầu đội ngũ GV và CBQL giáo dục vùng DTTS và miền núi hiện tại, cần lưu ý đến những người là bộ đội xuất ngũ tại địa phương, các cán bộ từ miền xuôi lên công tác ở miền núi và có nguyện vọng ở lại công tác lâu dài, cần bồi dưỡng kiến thức văn hóa và lãnh đạo - quản lý cho họ bằng các hình thức thích ứng.

- Xây dựng tiêu chuẩn đội ngũ GV và CBQL giáo dục vừa tính toán đầy đủ yêu cầu chuyên môn, nghiệp vụ trên từng lĩnh vực công tác, vừa phải phù hợp với thực tiễn trình độ phát triển của miền núi.

Để nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác quy hoạch, đào tạo đội ngũ GV và CBQL giáo dục, cần hình thành một cơ quan quản lý nguồn đào tạo ở ngành giáo dục, xây dựng nguồn và quản lý nguồn đào tạo theo các tiêu chí cụ thể: quản lý nguồn đào tạo theo cấp hành chính, quản lý nguồn đào tạo theo vùng dân tộc; quản lý nguồn đào tạo theo ngành và lĩnh vực chuyên môn; quản lý nguồn đào tạo theo từng dân tộc cụ thể. Trên cơ sở quản lý chặt nguồn đào tạo, cơ quan chuyên trách ở tỉnh phối hợp với Bộ GD-ĐT, các trường đại học, cao đẳng, các học viện trong cả nước xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo cho từng địa phương ở từng địa điểm cụ thể. Với phương thức này, hiện nay có thể vận dụng thực hiện với

một số dân tộc có tỉ lệ cán bộ đạt trình độ đại học ở mức trung bình nhằm đáp ứng nhu cầu đội ngũ GV và CBQL giáo dục vùng Tây Bắc.

*2.2.3. Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục vùng Tây Bắc*

- Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV và CBQL giáo dục trên cơ sở đổi mới căn bản nội dung chương trình, phương pháp dạy và học:

+ Chú ý đầy đủ đối tượng cụ thể khi xây dựng nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ GV và CBQL giáo dục. Bên cạnh chương trình, nội dung như mọi đối tượng cán bộ khác trong hệ thống chính trị, GV và CBQL giáo dục vùng Tây Bắc cần thiết kế những nội dung đặc thù riêng như biết khai thác lợi thế miền núi để phát triển KT-XH, nâng cao năng lực vận động quần chúng là đồng bào DTTS, lãnh đạo các lĩnh vực an ninh - quốc phòng, dân tộc, tôn giáo... phức tạp ở khu vực biên giới. Thiết kế chương trình, nội dung dạy học phù hợp với những đặc thù, đặc trưng khác biệt giữa từng đối tượng, khắc phục kiểu một nội dung chương trình đồng nhất, chung chung trong đào tạo đối tượng cán bộ miền núi như hiện nay. Đối với cán bộ DTTS, chú trọng biên soạn những chương trình phù hợp, thiết thực, trong đó phần lí luận có thể chỉ giới thiệu những khái niệm cơ bản, trên cơ sở đó đưa đi thâm nhập thực tiễn, tổ chức trao đổi và đi sâu vào những chuyên đề bổ ích (dạy học tích hợp, dạy học phát triển năng lực, dạy học phân hóa, dạy học theo chủ đề,...), sát hợp với tình hình mỗi vùng để nâng cao kinh nghiệm thực tiễn.

+ Xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo hướng giảm lí thuyết, tăng cường thực hành, chú trọng phát triển kĩ năng, nghiệp vụ. Coi trọng thực tiễn và yêu cầu hiện đại hóa nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo theo hướng tăng các kiến thức thực tiễn qua bài tập xử lí tình huống và phương pháp tự học của học viên.

+ Có chính sách ưu đãi hợp lí đối với học viên là cán bộ DTTS, cán bộ miền núi.

+ Đối với các dân tộc phân tán ở vùng sâu vùng xa, nên đào tạo bồi dưỡng cán bộ gắn với chương trình dự án thông qua các tổ chức quần chúng vừa phát triển KT-XH vừa từng bước nâng cao dân trí qua lựa chọn nhân tố tích cực đào tạo thành cán bộ nòng cốt.

+ Tăng cường sự phối hợp đồng bộ giữa các ngành chức năng, các địa phương trong công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV và CBQL giáo dục, từ khâu xây dựng kế hoạch đào tạo, cấp kinh phí đến quản lý và thông tin báo cáo kịp thời với Ban Chỉ đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của tỉnh.

+ Đa dạng hóa các loại hình đào tạo phù hợp với đặc điểm tình hình của các địa phương bằng nhiều hình thức:

đào tạo tập trung ưu tiên cho lớp cán bộ nguồn dưới 36 tuổi để sau khi đào tạo có thể bổ nhiệm; đề bạt, đào tạo tại chức, từ xa cho cán bộ đương nhiệm có nhu cầu nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; đào tạo tại chỗ cho cán bộ, công chức là người DTTS, tôn giáo, vùng sâu, vùng xa, biên giới,...

+ Cần tạo sự liên kết, gắn bó chặt chẽ giữa cơ sở đào tạo với các cơ quan sử dụng cán bộ để chuẩn bị tốt cho việc xây dựng kế hoạch đào tạo cũng như việc bố trí, sử dụng cán bộ sau đào tạo.

#### 2.2.4. *Bố trí, sử dụng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục vùng Tây Bắc*

Quan tâm thỏa đáng đến việc sử dụng đội ngũ cán bộ theo năng lực, tạo môi trường làm việc thân thiện sẽ tạo điều kiện khích lệ cán bộ (trong đó có cán bộ DTTS) phấn đấu, rèn luyện, thể hiện năng lực, sở trường của mình. Khuyến khích phong trào học tập trong đội ngũ GV và CBQL giáo dục vùng Tây Bắc để họ chủ động, tích cực rèn luyện, nâng cao năng lực, trình độ, đáp ứng nhiệm vụ được giao ngày càng tốt hơn.

- Khắc phục tình trạng khép kín, cục bộ trong việc sử dụng đội ngũ GV và CBQL giáo dục ở từng địa phương bằng hình thức luân chuyển cán bộ. Căn cứ vào đặc điểm từng vùng, nhu cầu công tác và năng lực, sở trường của GV và CBQL giáo dục để lập quy hoạch, kế hoạch luân chuyển cán bộ theo một quy trình chặt chẽ và có chế độ, chính sách thích hợp. Đối với những vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn, khi lực lượng đội ngũ GV và CBQL giáo dục vùng Tây Bắc chưa thể đáp ứng được nhu cầu thực tế cần điều chuyển cán bộ từ miền xuôi lên và có chế độ đãi ngộ thỏa đáng để họ yên tâm công tác lâu dài, trong khi đó đẩy mạnh việc đào tạo nguồn cán bộ tại chỗ kết hợp với việc bồi dưỡng nguồn cán bộ hiện có thường xuyên để nâng dần trình độ chuyên môn, năng lực công tác. Tích cực luân chuyển cán bộ giữa tỉnh với huyện, giữa huyện với cơ sở.

- Việc bố trí, sử dụng cán bộ phải đảm bảo đúng tiêu chuẩn, phù hợp với sở trường và chuyên môn được đào tạo. Một GV muốn trở thành nhà lãnh đạo, quản lý phải đáp ứng những tiêu chuẩn chung về bằng cấp, học vị, năng lực, tuổi tác và sức khỏe.

- Chú trọng công tác phát hiện tài năng trẻ, từ đó có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu thực tiễn tại mỗi địa phương. Đảm bảo sự kế tục, chuyển tiếp giữa các thế hệ. Tăng cường trẻ hóa đội ngũ cán bộ bằng cách mạnh dạn bổ trí những cán bộ trẻ, nhiệt tình, có năng lực vào những vị trí lãnh đạo, quản lý phù hợp.

2.2.5. *Tổ chức tuyên truyền, phổ biến chính sách nhằm nâng cao vai trò của chính quyền chủ động làm giáo dục, không để giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục đơn độc*

Xây dựng đội ngũ cán bộ DTTS là bước đổi mới tư duy và khẳng định vai trò của công tác dân tộc trong xây dựng khối đại đoàn kết dân tộc, thúc đẩy phát triển KT-XH vùng đồng bào dân tộc. Phát triển nguồn nhân lực đảm bảo hội nhập quốc tế về công tác dân tộc là một mặt nằm trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho hội nhập quốc tế của Đảng và Nhà nước đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra. Đây cũng là một nội dung quan trọng để nâng cao chất lượng quản lý nhà nước về công tác dân tộc trong tiến trình hội nhập quốc tế.

Cần lựa chọn cán bộ cử đi đào tạo sau đại học và nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học cho đội ngũ CBQL giáo dục ở địa phương, nhằm tạo ra nguồn nhân lực bậc cao làm công tác giáo dục và cũng là nguồn hình thành đội ngũ chuyên gia đầu ngành làm công tác giáo dục trong quá trình hội nhập quốc tế. Trong hội nhập quốc tế, đội ngũ CBQL giáo dục ở vùng Tây Bắc phải có một chất lượng ngang tầm khu vực và quốc tế.

Xác định rõ chính quyền các cấp là cơ quan quản lý có trách nhiệm tìm hiểu, nắm bắt, phát hiện, tổng hợp số lượng học sinh, sinh viên là người DTTS hoặc không phải DTTS nhưng có nguyện vọng cống hiến lâu dài trong lĩnh vực giáo dục để có kế hoạch bồi dưỡng tạo nguồn ổn định cho mục tiêu phát triển của cả hệ thống. Phối hợp chặt chẽ giữa đội ngũ GV, lãnh đạo chính quyền địa phương đảm bảo chính quyền chủ động, cán bộ giáo dục xung kích để phát triển giáo dục địa phương.

### 3. Kết luận

Giáo dục Tây Bắc đang là vấn đề mang tính chiến lược quốc gia, được Đảng và Nhà nước đặc biệt quan tâm. Phát triển giáo dục chính là chính sách quan trọng nâng cao dân trí và phát triển nguồn nhân lực cho vùng Tây Bắc. Hai trường đại học trong khu vực (Trường Đại học Tây Bắc và Trường Đại học Tân Trào) cần có vai trò cao hơn trong hệ thống để phục vụ nhiệm vụ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giáo dục cho Tây Bắc. Việc đề xuất các giải pháp và chính sách đặc thù cho giáo dục vùng Tây Bắc sẽ giúp các trường đại học đào tạo sự phạm điều chỉnh chương trình đào tạo GV phù hợp với vùng Tây Bắc; góp phần phát triển hơn nữa KT-XH cho vùng Tây Bắc nhằm phát triển bền vững.

*Lời cảm ơn: Nghiên cứu này được thực hiện với sự tài trợ kinh phí từ Chương trình Khoa học và Công nghệ trọng điểm cấp Nhà nước giai đoạn 2013-2018: Khoa học và Công nghệ phục vụ phát triển bền vững vùng Tây Bắc. Đề tài mã số: KHCH-TB.21X/13-18. Các tác giả xin trân trọng cảm ơn.*

(Xem tiếp trang 39)

### 3. Kết luận

Dạy học như các ví dụ trình bày ở trên đã được triển khai cho đối tượng HS miền núi, có nhiều điều kiện khác biệt về văn hóa, dân tộc, nhận thức,... nhưng cũng đã có hiệu quả, giúp HS hứng thú và tích cực trong học tập. Việc tổ chức các HĐ học như vậy cần tiếp tục triển khai, gắn với đổi mới sinh hoạt chuyên môn, sẽ góp phần thiết thực đổi mới chương trình nhà trường và chương trình lớp học.

Ý tưởng về các HĐ dạy học được thiết kế có dụng ý sư phạm, được cài đặt các tri thức cần dạy cho HS đã được khảo sát trong thực tiễn là hiệu quả và chấp nhận được. Từ đó, GV có thể tiếp tục triển khai việc thiết kế, tổ chức các HĐ học trong dạy học các nội dung dạy học khác nữa.

### Tài liệu tham khảo

- [1] Đào Tam - Trần Trung (2010). *Tổ chức hoạt động nhận thức trong dạy học môn Toán trường trung học phổ thông*. NXB Đại học Sư phạm.
- [2] Lương Thị Bích (2017). *Động cơ trong tâm lý học hoạt động và ý nghĩa đối với việc hình thành động cơ hoạt động cho học viên trường Trung cấp cảnh sát vũ trang*. Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt kì 3 tháng 8, tr 138-141; 137.
- [3] Đỗ Thị Trinh - Lê Bá Phương (2017). *Vận dụng quan điểm hoạt động trong dạy học phương trình đường tròn (Hình học 10)*. Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt tháng 7, tr 123-125; 129.
- [4] Bùi Văn Nghị - Nguyễn Tiến Trung - Hoàng Ngọc Anh - Đỗ Thị Trinh (2015). *Dạy học hình học ở trường trung học phổ thông theo hướng giúp học sinh kiến tạo tri thức*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- [5] Phan Trọng Ngọ (2012). *Cơ sở triết học và tâm lý học của đổi mới phương pháp dạy học trong trường phổ thông*. NXB Đại học Sư phạm.
- [6] Nguyễn Bá Kim (2015). *Phương pháp dạy học môn Toán*. NXB Đại học Sư phạm.
- [7] Hoàng Ngọc Anh - Nguyễn Dương Hoàng - Nguyễn Tiến Trung (2017). *Đổi mới quá trình dạy học môn Toán thông qua các chuyên đề dạy học*. NXB Giáo dục.
- [8] Lê Thị Hoài Châu (2015). *Dạy học hình học ở trường trung học phổ thông*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- [9] Trần Văn Hạo (tổng chủ biên) - Nguyễn Mộng Hy (chủ biên) - Nguyễn Văn Đoàn - Trần Đức Huyền (2006). *Hình học 11*. NXB Giáo dục.
- [10] Trần Văn Hạo (tổng chủ biên) - Nguyễn Mộng Hy (chủ biên) - Nguyễn Văn Đoàn - Trần Đức Huyền (2006). *Hình học 11 - Sách giáo viên*. NXB Giáo dục.
- [11] Trần Văn Hạo (tổng chủ biên) - Vũ Tuấn (chủ biên) - Đào Ngọc Nam - Lê Văn Tiến - Vũ Viết Yên (2006). *Đại số và Giải tích 11*. NXB Giáo dục.
- [12] Trần Văn Hạo (tổng chủ biên) - Vũ Tuấn (chủ biên) - Đào Ngọc Nam - Lê Văn Tiến - Vũ Viết Yên (2006). *Sách giáo viên Đại số và Giải tích 11*. NXB Giáo dục.
- [13] Vũ Tuấn (chủ biên) - Trần Văn Hạo - Đào Ngọc Nam - Lê Văn Tiến - Vũ Viết Yên (2006). *Bài tập Đại số và Giải tích 11*. NXB Giáo dục.

### NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT CÁC GIẢI PHÁP...

(Tiếp theo trang 8)

### Tài liệu tham khảo

- [1] Trịnh Thanh Hải - Lê Thị Thu Hiền - La Đức Minh (2015). *Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục cho học sinh dân tộc thiểu số ở vùng dân tộc, miền núi*. Tạp chí Khoa học giáo dục, số 122, tr 54-56.
- [2] Sái Công Hồng - Tăng Thị Thùy (2017). *Khảo sát thực trạng năng lực nghề nghiệp của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục ở các tỉnh miền núi phía Bắc*. Tạp chí Khoa học giáo dục, số 143, tr 108-111.
- [3] Bùi Văn Lịch (2006). *Báo cáo đề tài “Giải pháp tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ làm công tác dân tộc”*. Văn phòng Ủy ban, Ủy ban Dân tộc.
- [4] Hoàng Nam (2002). *Báo cáo đề tài “Vấn đề tạo nguồn cán bộ khoa học là người dân tộc thiểu số, việc nghiên cứu chính sách dân tộc và miền núi”*. Ủy ban Dân tộc và Miền núi.
- [5] Hoàng Đức Nghi (2002). *Báo cáo Dự án “Điều tra, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ công chức dân tộc thiểu số, lập phương án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo Văn bản số 1189/CP-ĐPT của Chính phủ”*. Ủy ban Dân tộc và Miền núi.
- [6] Hoàng Văn Hoan (2014). *Xây dựng Nông thôn mới vùng đồng bào dân tộc thiểu số ở Tây Bắc nước ta hiện nay*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [7] Sái Công Hồng - Lê Thái Hưng - Lê Thị Hoàng Hà (2017). *Nghiên cứu đánh giá năng lực nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên phổ thông vùng Tây Bắc*. Tạp chí Khoa học giáo dục, số 417, tr 14-18.