

NÂNG CAO NĂNG LỰC GIẢNG VIÊN SƯ PHẠM VÀ ĐỔI MỚI CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO - HAI MỤC TIÊU TRỌNG TÂM CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM - ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN

PHẠM HỒNG QUANG*

Ngày nhận bài: 15/04/2016; ngày sửa chữa: 24/04/2016; ngày duyệt đăng: 04/05/2016.

Abstract To improve the quality of training and retraining teachers in order to meet the requirements of education reform, Pedagogical University - Thai Nguyen University has implemented five projects and four action programmes on education. Two main tasks concentrated in these projects are improvement of lecturer's capacity and curriculum innovation.

Keywords: Lecturer's capacity, training and retraining; curriculum innovation.

Thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT, Trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên đã triển khai 5 dự án và 4 chương trình hành động để nâng cao chất lượng đào tạo và bồi dưỡng giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới hiện nay. Trong số các nhiệm vụ quan trọng, nhà trường tập trung các giải pháp giải quyết hai mục tiêu trọng tâm là nâng cao năng lực của giảng viên (GV) và đổi mới chương trình giảng dạy.

1. Nâng cao năng lực giảng viên

Đây là yếu tố bền vững để nhà trường sư phạm có thể đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT.

Có thể nói, yếu tố cốt tử để thành công trong việc thực hiện đề án đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông là đội ngũ giáo viên phổ thông. Để nâng cao năng lực của đội ngũ này, vai trò của các trường đại học sư phạm là rất quan trọng. Năng lực của trường sư phạm thể hiện ở trình độ, năng lực của GV. Với mục tiêu "Đào tạo giáo viên trở thành chuyên gia giáo dục hơn là chuyên gia truyền đạt kiến thức" (UNESCO), Trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên đã xây dựng các giải pháp chiến lược để nâng cao năng lực nghề nghiệp của GV. Hiện nay, nhà trường đã đạt được chỉ tiêu 40% GV có trình độ tiến sĩ (140 tiến sĩ, 28 giáo sư và phó giáo sư) và đang có hơn 100 nghiên cứu sinh ở trong và ngoài nước. Năm 2020, nhà trường sẽ phấn đấu đạt chỉ tiêu 60% GV có học vị tiến sĩ.

Bên cạnh đó, cùng với việc nâng cao năng lực ngoại ngữ và tin học để đạt chuẩn quốc tế, Trường cũng xác định GV sư phạm cần được bồi dưỡng thêm những năng lực sau:

- *Năng lực phát triển chương trình giáo dục.* Đây là năng lực cơ bản đối với GV sư phạm. Mặc dù hiện nay, GV đã được trang bị những kiến thức cơ bản về chương trình giáo dục nhưng còn chưa có các kĩ năng cụ thể về xác định mục tiêu chương trình; lựa chọn nội dung học vấn cốt lõi để xây dựng chương trình; lựa chọn các mô hình giáo dục, các phương án giáo dục; phân tích bối cảnh, khảo sát nhu cầu của thị trường lao động... Bản thân GV cũng còn hạn chế về triết lí chương trình dạy, chương trình học, kết cấu chương trình giáo dục, sự cân bằng giữa khối kiến thức, giữa lí thuyết với thực hành... Những hạn chế này thể hiện rõ nhất khi GV được giao xây dựng chương trình đào tạo. Khi GV ít quan tâm đến phát triển chương trình đào tạo thì bản thân họ sẽ rất khó hình thành năng lực phát triển chương trình cho sinh viên (SV) sư phạm mà năng lực xây dựng và phát triển chương trình giáo dục trong nhà trường chính là một trong những yêu cầu bắt buộc đối với giáo viên các cấp khi triển khai thực hiện chương trình phổ thông mới theo Nghị quyết số 29-NQ/TW.

- *Năng lực tổ chức dạy học và đánh giá.* Kế hoạch dạy học chi tiết của GV sư phạm hiện nay chưa thể hiện rõ được 4 hình thức dạy học cơ bản của giáo dục đại học như: *diễn giảng* (tương ứng với cách dạy học thuyết trình nêu vấn đề); *tự học* (bài tập); *nghiên cứu khoa học* (thực hành) và *seminar* (thảo luận). Vì vậy, nhà trường đã định hướng chỉ đạo GV việc phối hợp linh hoạt và sáng tạo trong triển khai các hình thức dạy học nêu trên để làm thay đổi chức năng của GV là người *hướng dẫn học* thay cho người truyền đạt kiến thức. Sự thay đổi chức năng này có ảnh hưởng rất quan trọng đối với giáo sinh sư phạm để trong tương

* Trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên

lai, đội ngũ này cũng phải thể hiện chức năng “*hướng dẫn, tổ chức học tập*” cho học sinh theo định hướng đổi mới chương trình giáo dục phổ thông; chỉ đạo rất cẩn thận và cụ thể việc xây dựng đề cương môn học (Syllabus) trong đào tạo theo hệ thống tín chỉ và phổ biến đến mọi GV.

- *Năng lực tự bồi dưỡng về học vấn giáo dục đại học.* Hiện nay, chúng ta chưa có phương án đào tạo GV sư phạm có tầm chiến lược. Các trường sư phạm vẫn làm theo cách cũ là giữ lại SV giỏi (vốn được đào tạo ra làm giáo viên phổ thông) để tự đào tạo và bồi dưỡng, học tiếp thạc sĩ và tiến sĩ và trở thành GV. Nhiều GV sư phạm được đào tạo “một mạch” từ cử nhân đến tiến sĩ, thiếu trải nghiệm thực tế nghề nghiệp. Mặc dù đội ngũ GV này có học vị, có kiến thức lí thuyết nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu của nghề nghiệp là chuyên gia giáo dục đại học. Trước tình trạng khan hiếm người được đào tạo hệ thống và cơ bản về chương trình giáo dục và kiểm định, đánh giá chất lượng giáo dục, Trường đã cử hàng trăm lượt GV đi tập huấn trong nước và hàng chục GV tập huấn tại Hàn Quốc, Đài Loan, Nhật Bản và Australia về phát triển chương trình; đồng thời giao nhiệm vụ cho mọi GV phải xuống trường phổ thông để tìm hiểu, nghiên cứu thực tế dạy học ở trường phổ thông.

- *Năng lực hợp tác trong giảng dạy và nghiên cứu.* Thực tế nhiều thập kỉ vừa qua cho thấy, nhà trường sư phạm hình thành 2 nhóm GV: Nhóm dạy các môn tâm lí, giáo dục, quản lí giáo dục, phương pháp giảng dạy bộ môn và Nhóm giảng dạy nội dung khoa học cơ bản. Điều này rất cần sự hợp sức của nhà khoa học “sản xuất” ra các tri thức mới phù hợp với chuyên ngành đào tạo, lĩnh vực đào tạo, nhà sư phạm xem xét việc đưa vào chương trình nội dung gì để hình thành năng lực theo mục tiêu đầu ra của người tốt nghiệp. GV sư phạm có năng lực hợp tác tốt sẽ giải quyết được các mâu thuẫn trên đây. Dự án POHE (Profession-Oriented Higher Education) có tác dụng tốt trong việc triển khai 5 chương trình đào tạo của nhà trường, đồng thời cũng làm thay đổi chức năng nhiệm vụ của GV biết phối hợp với công giới, gắn với thị trường lao động, thường xuyên khảo sát nhu cầu thị trường, tăng cường thực hành nghề nghiệp cho SV.

2. Đổi mới chương trình đào tạo giáo viên

2.1. Thay đổi cách làm chương trình đào tạo giáo viên. Nhận thức về chương trình giáo dục cần phải có sự thay đổi mạnh mẽ về nguyên tắc, cách làm, xác định rõ những trở ngại chủ quan từ những người làm chương trình và nhận thức đúng về giá trị của đổi mới chương trình, Trường đã chỉ đạo quyết liệt việc “chuyển hóa sư phạm” từ các kết quả khoa học chuyên

ngành; GV cần lựa chọn nội dung thiết thực, phù hợp với chuyên ngành đào tạo, lĩnh vực đào tạo, trong đó trọng tâm là xác định việc sử dụng những module kiến thức nào để đưa vào chương trình và phải lí giải được những nội dung này hình thành năng lực gì cho SV sư phạm khi tốt nghiệp. Vấn đề là trong chương trình mới nên tăng cường các hoạt động giáo dục để phát triển năng lực người học. Cơ cấu giữa kiến thức nền tảng và chuyên sâu khoảng 70/30%; tỉ lệ giữa lí thuyết và thực hành được quy định ở đề cương môn học, phần đầu đạt đến 50/50%. Khi nghiên cứu môn học, GV cần phân biệt rõ giữa yếu tố phương tiện và mục đích. Kiến thức (dưới dạng module) được coi là là phương tiện để giáo dục, còn năng lực người học (yếu tố cần được hình thành) là mục tiêu của giáo dục.

2.2. Các bước cơ bản để xây dựng chương trình đào tạo giáo viên. Cách làm chương trình trước đây chủ yếu quan tâm đến việc phân chia kiến thức sẵn có và không trả lời được một cách thuyết phục câu hỏi: *dạy môn học đó để làm gì?* Cách tiếp cận năng lực và khi trách nhiệm người giáo viên thay đổi với tư cách là người hướng dẫn, chuyên gia giáo dục đòi hỏi cần triển khai việc xây dựng chương trình đào tạo giáo viên gồm 3 bước chính sau đây:

- *Bước 1: Nghiên cứu giáo dục phổ thông.* Bước này gồm 2 nhiệm vụ chính: - Đánh giá thực trạng về chương trình, sách giáo khoa hiện hành về các ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân; - Xác định các yêu cầu cơ bản của chương trình giáo dục mới: *hình thành năng lực cho học sinh, chương trình tích hợp, tăng các hoạt động, tạo lĩnh vực mới về tự nhiên, xã hội...* Những nội dung này phải được phân tích cẩn trọng và kĩ lưỡng theo quan điểm mới để làm cơ sở tiền đề, đồng thời là “điểm cuối” để đối chiếu kết quả của việc triển khai các nội dung cụ thể trong quá trình đổi mới.

- *Bước 2: Nghiên cứu mô tả cấu trúc năng lực giáo viên (xác định rõ hơn mục đích đào tạo).* Căn cứ vào hệ thống năng lực và phẩm chất nhân cách người giáo viên được xác định trong các văn bản, tham khảo chuẩn đầu ra, chuẩn nghề nghiệp, tham khảo chuẩn POHE, nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế, những yếu tố giúp cựu SV thành đạt, với yêu cầu chung là mô tả năng lực dưới dạng có thể “quan sát” được. Kết quả của bước này là sản phẩm mô tả rõ năng lực giáo viên *khoa học tự nhiên* (tích hợp kiến thức vật lí, hóa học, sinh học, toán, tin học, địa lí tự nhiên) giáo viên *khoa học xã hội* (tích hợp kiến thức lịch sử, địa lí lí xã hội, giáo dục công dân, tâm lí giáo dục và ngữ văn); năng lực giáo viên đơn ngành: *Toán, Ngữ văn...*; năng lực giáo viên ngành đặc thù: *mầm non, tiểu học, nghệ thuật, thể thao, ngoại ngữ.*

- *Bước 3: Nghiên cứu chương trình sư phạm hiện hành và đổi mới.* Ở bước này thực hiện 2 công việc trên cơ sở nghiên cứu bước 2 và 1 gồm: - Rà soát chương trình hiện hành, yêu cầu trả lời câu hỏi: môn học này giúp cho việc hình thành năng lực gì cho SV? Tất cả các đề cương môn học được đem ra xem xét, lựa chọn với mục đích trên hoặc tái cấu trúc các nội dung từ nhiều đề cương khác nhau thành module mới; - Chọn kiến thức mới ở trong chương trình hiện hành, ở kết quả nghiên cứu, ở nguồn khác. Có 2 vấn đề cần hiểu sâu trước khi triển khai bước 3: - Tại sao phải tích hợp trong chương trình giáo dục? - Tại sao phải thiết kế thành các module kiến thức?

2.3. Kết quả cần đạt được. Quá trình triển khai xây dựng mới chương trình đào tạo giáo viên là một công việc rất khó, gặp nhiều cản trở từ nội lực: *thói quen, ý thức đổi mới và xác định hiệu quả.* Mức độ hiểu biết về khoa học phát triển chương trình của GV sư phạm rất khác nhau. Chuyển đổi từ cách tiếp cận nội dung sang cách tiếp cận năng lực là một cuộc cách mạng thực sự. Khi có được một chương trình đào tạo giáo viên có chất lượng thì mọi vấn đề phương pháp, hình thức tổ chức dạy học và đánh giá sẽ được giải quyết triệt để và có sự thay đổi quan trọng trong nhận thức của GV sư phạm về chương trình đào tạo và chương trình bồi dưỡng giáo viên các cấp.

Việc xây dựng lại chương trình đào tạo giáo viên được coi như điểm then chốt để hiện thực hóa chủ trương đổi mới căn bản toàn diện GD-ĐT đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế. Đây cũng là sản phẩm trí tuệ của nhà trường sư phạm và là nơi thể hiện rõ nhất quyết tâm đổi mới của Trường. Khâu nhận thức phải được xem là then chốt và phải được tháo gỡ đầu tiên trong tiến trình xây dựng lại chương trình mới. Việc từ bỏ thói quen vốn ăn sâu vào tiềm thức đội ngũ GV là một việc làm khó tuy nhiên không thể không làm với một quyết tâm cao và cách làm sáng suốt. Để không lạc hướng và tạo ra được sức thuyết phục đối với người làm chương trình giáo dục, cần có đầy đủ cơ sở khoa học của vấn đề chương trình và đặc biệt là lựa chọn những nền tảng cơ bản của tri thức khoa học giáo dục hiện đại để triển khai đổi mới và gắn với lợi ích của GV.

Trong thời gian vừa qua, nhà trường đã triển khai các biện pháp đồng bộ: giảm chỉ tiêu tuyển sinh để nâng cao chất lượng đào tạo từ 2.900 (năm 2012) còn 1.800 (năm 2014); hình thành đội ngũ GV có chất lượng tham gia biên soạn chương trình, sách giáo khoa phổ thông; tổ chức triển khai thí

điểm phát triển chương trình giáo dục nhà trường đối với trường trung học phổ thông thực hành; xây dựng chương trình bồi dưỡng GV, phát triển đội ngũ GV có chất lượng cao; cử 500 lượt GV đi tập huấn, bồi dưỡng, tham dự các hội thảo khoa học trong và ngoài nước; đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học giáo dục; thực hiện nhiều đề tài nghiên cứu giải quyết các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn hoạt động của nhà trường và địa phương; đổi mới mô hình bồi dưỡng, xây dựng 150 chuyên đề đào tạo lại giáo viên phổ thông, được ngân hàng thế giới đánh giá cao về sự chủ động và quan hệ tốt với giáo dục phổ thông; ngoài các đợt thực tập sư phạm, đã tổ chức cho gần 6.000 lượt SV đi thực tế tại các trường phổ thông; mời hơn 30 giáo viên dạy giỏi tại các trường phổ thông đến giảng dạy cho SV năm cuối; cùng GV xây dựng bài giảng mẫu; đã cử hơn 50 lượt GV tham gia dự giờ, tham gia các hoạt động rèn luyện nghiệp vụ sư phạm; đào tạo tiếng Việt cho người nước ngoài số lượng gần 200 lưu học sinh; đã cử gần 100 lượt GV đi học tập bồi dưỡng ngắn hạn về đổi mới chương trình giáo dục tại các nước Hàn Quốc, Australia, Đài Loan, Nhật Bản... để đổi mới chương trình đào tạo giáo viên; thực hiện đánh giá chuẩn đầu ra 4 chương trình đối với SV tốt nghiệp và lấy ý kiến phản hồi của SV về 100% GV; đẩy mạnh các hoạt động phát triển kĩ năng mềm cho SV như: tổ chức cuộc thi "Tìm hiểu chương trình, sách giáo khoa phổ thông"...

3. Trong thời gian tới, Trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên tiếp tục triển khai mạnh mẽ nhiệm vụ nâng cao chất lượng GV và đổi mới chương trình đào tạo. Cụ thể:

3.1. Giải quyết được vấn đề nhận thức là điểm quan trọng nhất trong việc xây dựng mới chương trình đào tạo giáo viên. Đây là khâu đột phá vào "thành trì vững chắc" ở các trường sư phạm. Thách thức lớn phải vượt qua không phải ở năng lực và điều kiện của nhà trường mà chính là phải vượt qua sự cản trở của chính bản thân mỗi GV. Chỉ khi nào tất cả GV thông hiểu, nhận ra giá trị đích thực của sự thay đổi chương trình và quyết tâm thực hiện thì mới có thể bắt tay vào thực hiện các khâu đồng bộ. Chỉ khi nào sản phẩm là chương trình chi tiết thể hiện rõ mục tiêu của chương trình (dưới dạng có thể đánh giá được) và được người sử dụng nhân lực nghiệm thu thì tính khả thi mới được chấp nhận. Quy trình và cách làm chương trình phải nhất quán và đồng bộ giữa quản lí và chuyên môn; giữa chỉ đạo của chuyên

(Xem tiếp trang 37)

TBDH; dựa vào sổ theo dõi sử dụng đồ dùng dạy học của GV; kiểm tra đột xuất, kiểm tra có báo trước...

* * *

Cơ sở vật chất trường học nói chung, thiết bị và đồ dùng dạy học nói riêng là một yếu tố không thể thiếu được của quá trình sư phạm, góp phần quyết định chất lượng dạy học. Sự hỗ trợ đặc lực của thiết bị sẽ là “cầu nối” giữa người dạy và người học, làm cho hai nhân tố này gắn kết với nhau trong việc thực hiện mục tiêu, nội dung và phương pháp đào tạo, góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy và học tập tại các trường ĐH. Sử dụng đa dạng các giải pháp QL sử dụng TBDH với mục tiêu là làm cho TBDH trở thành người bạn đồng minh trung thành của GV trong việc cải tiến chất lượng giảng dạy, đồng thời làm cho TBDH trở thành công cụ chính đáng cho SV rèn luyện KN, kĩ xảo nghề nghiệp, nâng cao nhận thức, tu dưỡng đạo đức và để thực hiện mục

tiêu bao trùm là nhằm nâng cao chất lượng đào tạo trong trường ĐH. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Nguyễn Sỹ Đức (chủ biên) (2012). *Những vấn đề cơ bản về công tác thiết bị dạy học*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- [2] Nguyễn Gia Quý (2000). *Quản lý trường học và quản lý tác nghiệp giáo dục*. Trường Cán bộ quản lý giáo dục và đào tạo.
- [3] Trần Kiểm (2010). *Một số vấn đề lý luận về quản lý trường học*. Tạp chí Phát triển Giáo dục.
- [4] Phan Trọng Ngọ (chủ biên - 2000). *Vấn đề trực quan trong dạy học* (tập 1). NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [5] Vũ Trọng Rỹ (2005). *Một số vấn đề lý luận về phương tiện dạy học*. Bài giảng cao học (Tài liệu lưu hành nội bộ). Trường Đại học Sư phạm - Đại học Huế.

Nâng cao năng lực giảng viên...

(Tiếp theo trang 20)

gia và nhóm nghiên cứu; giữa các khoa chuyên môn với nhau; giữa việc phân tích tình hình giáo dục phổ thông với định hướng đổi mới; giữa lý thuyết về chương trình với nội dung khoa học; giữa hiểu biết của GV về khoa học giáo dục với kinh nghiệm chuyên môn...

3.2. GV sư phạm phải được bồi dưỡng một cách hệ thống và chuyên sâu về khoa học phát triển chương trình; đồng thời có ngoại ngữ tốt để học tập kinh nghiệm (những xu hướng) của nước ngoài về chương trình giáo dục, kinh nghiệm xây dựng đề cương môn học và quy trình sản xuất học liệu. Ở mỗi trường đại học (nhất là đại học sư phạm) cần xây dựng bộ phận chuyên trách nghiên cứu và phát triển chương trình để giảm gánh nặng của GV hiện nay đang phải làm quá nhiều việc; đồng thời, huy động được tiềm lực trong nước và ngoài nước trong xây dựng, phát triển và đánh giá chương trình. Xây dựng chương trình đào tạo giảng viên theo quan điểm mới chính là một cuộc cách mạng nhận thức trong giáo dục, đòi hỏi quyết tâm cao của cả hệ thống, sự hiểu biết của cả đội ngũ và đặc biệt là sự tham gia tích cực của các chuyên gia giáo dục ở trường đại học và giảng viên phổ thông.

3.3. Cần đầu tư lớn hơn cho các cơ sở đào tạo giảng viên; rà soát lại năng lực GV để bồi dưỡng, trọng tâm là các năng lực giảng dạy, nghiên cứu khoa học giáo dục; bồi dưỡng GV 100% ở nước

ngoài ít nhất 5 năm/lần; yêu cầu GV phải tham gia đổi mới giáo dục phổ thông theo chương trình mới; xây dựng chương trình cử nhân sư phạm chất lượng cao đạt chuẩn quốc tế với mục tiêu đào tạo giảng viên sư phạm cho cả nước.

Với chức năng của người trí thức - chức năng sáng tạo, chức năng phản biện và chức năng giáo dục, GV sư phạm có vị trí tầm quan trọng đặc biệt trong sự nghiệp đổi mới giáo dục của đất nước. Vì thế, đội ngũ này cần được tiếp thu những tư tưởng tiến bộ của thời đại, được quan tâm đặc biệt trong đào tạo và bồi dưỡng để hoàn thành nhiệm vụ của mình. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Đảng ủy Trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên (2014). *Kế hoạch triển khai thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW*.
- [2] Thủ tướng Chính phủ (2015). *Quyết định số 404/QĐ-TTg ngày 27/3/2015 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt đề án đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông*.
- [3] James H. Strong (2013). *Những phẩm chất của người giảng viên hiệu quả*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- [4] Trần Bá Hoành (2010). *Vấn đề giảng viên, những nghiên cứu lý luận và thực tiễn*. NXB Đại học Sư phạm.
- [5] Phạm Minh Hạc (2001). *Tâm lý học*. NXB Giáo dục.
- [6] Phạm Hồng Quang (2013). *Phát triển chương trình đào tạo giảng viên - những vấn đề lý luận và thực tiễn*. NXB Đại học Thái Nguyên.