

# MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TẠI CÁC TRUNG TÂM GIÁO DỤC THƯỜNG XUYÊN

TRẦN HOÀI THANH<sup>□□</sup>

**TÓM TẮT:** Bài viết đề cập một số giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên nhằm đáp ứng nhu cầu giáo dục thường xuyên. Phân tích cho thấy các giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên đa dạng và được chia làm ba nhóm chính: Nhóm giải pháp đổi mới công tác đào tạo giáo viên nhóm giải pháp hoàn thiện công tác quản lý đội ngũ giáo viên và nhóm giải pháp hướng đến phát triển đội ngũ giáo viên hiện có.

**Từ khóa:** giải pháp, phát triển đội ngũ giáo viên, nhu cầu giáo dục.

**ABSTRACT:** The article refers some solutions to development from teachers staff meet continuing education. Analysis shows that the solutions to develop teachers staff is diverse and divide into 3 main groups: innovative solutions training continuing education teachers, complete solutions of the management staff of teachers continuing education and team-oriented solutions to the development of continuing education teachers out there.

**Key words:** solutions, development of teachers staff, education needs.

## 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Để đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Đảng và Nhà nước ta đặc biệt coi trọng nhân tố con người, coi phát triển con người vừa là động lực vừa là mục tiêu của sự phát triển kinh tế - xã hội. Với mục tiêu giáo dục và đào tạo con người Việt Nam phát triển toàn diện có đạo đức, có tri thức, sức khỏe, thẩm mỹ, nghề nghiệp, giáo dục nước ta cần thực hiện đồng thời hai con đường, đó là giáo dục chính quy và giáo dục thường xuyên. Trong đó, năng lực, phẩm chất của đội ngũ giáo viên đóng vai trò quyết định. Năng lực của mỗi giáo viên khi được phát huy sẽ đem đến chất lượng giáo dục đạt hiệu quả cao. Vì vậy, cần có những giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên nói chung, giáo viên tại các trung tâm giáo dục thường xuyên nói riêng đồng bộ về số lượng, chất lượng và cơ cấu.

## 2. ĐỀ XUẤT CÁC GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TẠI CÁC TRUNG TÂM GIÁO DỤC THƯỜNG XUYÊN

### 2.1. Phát triển giáo dục dựa trên chất lượng đội ngũ giáo viên

Nền giáo dục tiên tiến, hiệu quả chỉ có thể bắt nguồn và được xây dựng trên nền tảng đội ngũ giáo viên đạt chuẩn, chất lượng cao. Đội ngũ giáo viên đạt chuẩn, chất lượng cao là:

Đội ngũ giáo viên có khả năng liên tục sáng tạo kiến thức chứ không chỉ tiếp thu kiến thức.

Đội ngũ giáo viên có khả năng đề xuất phương pháp học tập hiệu quả chứ không chỉ truyền đạt những điều đã học.

Đội ngũ giáo viên có khả năng kiến tạo môi trường học tập cho học sinh chứ không chỉ thực thi yêu cầu từ người khác.

Đội ngũ giáo viên có khả năng kiến tạo nên các thể hệ học sinh phát triển cá tính riêng

<sup>□□</sup>Thạc sĩ. Trường Trung học phổ thông Bùi Thị Xuân, Thành phố Hồ Chí Minh.

biệt chứ không chỉ là một thành viên đơn thuần trong tập thể lớp.

Đội ngũ giáo viên là những người dẫn đầu sự thay đổi trong giáo dục chứ không chỉ chạy theo sự đổi mới.

Do vậy, mỗi giáo viên phải trở thành một minh chứng đầy thuyết phục về sự thay đổi tích cực trong các hoạt động giáo dục. Giáo viên hoàn toàn chủ động thiết kế các hoạt động giáo dục học sinh định hướng theo mục tiêu giáo dục một công dân năng động toàn cầu. Nếu học sinh không đạt được mục tiêu đó, giáo viên phải chủ động điều chỉnh phương pháp giảng dạy, giáo dục phù hợp. Giáo viên còn phải thường xuyên nghiên cứu, cập nhật, đánh giá thông tin và liên tục đổi mới phương pháp dạy học đáp ứng đòi hỏi thực tiễn.

Ngoài ra, mỗi giáo viên không chỉ chịu trách nhiệm về kết quả học tập của học sinh mà còn chịu trách nhiệm về sự phát triển của đồng nghiệp. Họ cùng nhau hợp tác thiết kế, cải tiến các hoạt động giáo dục với phương pháp dạy học hiệu quả hơn. Họ cũng thường xuyên đánh giá kết quả lao động sư phạm, xem xét cách thức cải tiến của bản thân có thật sự phát huy hiệu quả chưa.

Bên cạnh đó, lãnh đạo nhà trường phổ thông phải xây dựng được đội ngũ giáo viên ưu tú, giàu kinh nghiệm làm nhiệm vụ hỗ trợ những giáo viên khác nâng cao chuyên môn nghiệp vụ. Những giáo viên cốt cán sẽ trực tiếp bồi dưỡng giáo viên ít kinh nghiệm hơn, và những giáo viên này tiếp tục giúp đỡ giáo viên mới phát triển năng lực.

## **2.2. Nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho giáo dục**

Nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo không chỉ nhằm đạt hiệu quả cao nhất đối với các nhiệm vụ hiện tại, mà còn chuẩn bị nguồn lực cho các yêu cầu trong tương lai. Mục tiêu đó đòi hỏi sự đồng lòng, chung sức góp tay xây

dựng của các cấp các ngành và toàn thể xã hội. Cần tuyên truyền để người dân nhận thấy rằng: con đường nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, kỹ thuật chính là cơ sở giúp người lao động tìm hoặc tạo việc làm phù hợp có năng suất và thu nhập cao. Để làm tốt được vấn đề này, trước hết cần thực hiện tuyên truyền qua nhiều kênh: thông tin đại chúng; nêu gương học tốt gắn với việc làm tốt (gương những nhà khoa học, chủ doanh nghiệp, giám đốc, người lao động có những đóng góp lớn đối với địa phương, đất nước). Cải tiến và tăng cường sự phối hợp giữa các cấp, các ngành, các phòng ban, đơn vị trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho giáo dục và đào tạo. Trên cơ sở quy hoạch phát triển nguồn nhân lực cho giáo dục và đào tạo, cần tăng cường sự phối hợp liên ngành, xác định rõ vai trò chủ trì và vai trò tham gia của các ngành từ tất cả các khâu: xây dựng cơ sở vật chất nhà trường, tuyển sinh, tuyển dụng, dự toán chi sự nghiệp... Đẩy mạnh công tác đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên theo nhu cầu của ngành giáo dục. Tăng cường mối quan hệ giữa các cơ quan quản lý giáo dục, đào tạo, dạy nghề với các cơ sở giáo dục, đào tạo, dạy nghề. Tập trung phát triển các trường bồi dưỡng giáo dục, kiện toàn đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên các trường bồi dưỡng giáo dục. Tăng cường sự phối hợp giữa trường bồi dưỡng giáo dục với các cơ sở đào tạo để làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý, giáo viên đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của các cấp học và nhu cầu phát triển năng lực theo chuẩn nghề nghiệp.

## **2.3. Xây dựng cơ chế và kế hoạch cử giáo viên đào tạo bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ**

Khảo sát, tổng hợp tình hình và phân loại nhu cầu bồi dưỡng giáo viên; tham mưu xây dựng kế hoạch, chương trình và định hướng công tác phát triển đội ngũ giáo viên, trong đó có công tác đào tạo bồi dưỡng; tham gia đánh giá một cách khoa học và khách quan hoạt

động của đội ngũ giáo viên làm cơ sở trong việc phân loại, quy hoạch và sử dụng, bổ nhiệm giáo viên. Cần tiến hành xem xét lựa chọn các đối tượng giáo viên tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng theo đúng mục tiêu đã xác định; phối hợp tổ chức thực hiện tốt các hoạt động bồi dưỡng đội ngũ giáo viên theo chức năng nhiệm vụ của đơn vị; công khai và phân tích rõ cho đội ngũ giáo viên về chương trình, kế hoạch và những định hướng phát triển đội ngũ, làm cho mọi người đều nhận thức đầy đủ nhiệm vụ học tập, bồi dưỡng để không ngừng nâng cao trình độ, coi đó là nghĩa vụ và quyền lợi để mỗi giáo viên xác định động cơ và mục tiêu phấn đấu một cách đúng đắn.

Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ giáo viên là một trong những yếu tố quyết định đến chất lượng, hiệu quả giáo dục và đào tạo của các trung tâm giáo dục thường xuyên. Cũng như các ngành nghề khác, trình độ đào tạo ban đầu của nhà giáo chỉ là điểm xuất phát, là vốn kiến thức và kỹ năng khởi nghiệp. Còn trong suốt quá trình giảng dạy và công tác, người giáo viên phải luôn tự học, tự rèn luyện và tham gia các chương trình bồi dưỡng để không ngừng nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống và trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Một người giáo viên có năng lực tốt nhưng không được bồi dưỡng, không tự trau dồi một cách thường xuyên thì sớm muộn cũng trở thành một giáo viên lạc hậu, đi sau thời đại. Vì vậy, hoạt động sinh hoạt chuyên môn rất cần được quan tâm. Để làm tốt điều này, chúng ta cần đầu tư thích đáng, đặt hàng những nhà quản lý giáo dục, những nhà giáo có kinh nghiệm đến trao đổi, thảo luận, giải đáp, mang những thông tin mới thực sự ích dụng đối với giáo viên các trung tâm giáo dục thường xuyên. Tổ chức cho giáo viên tham quan, dự giờ học tập các đơn vị tổ, trường có phong trào và chất lượng dạy học tốt ở trong và ngoài địa phương, đó cũng là những biện pháp kích

thích nâng cao chuyên môn cho giáo viên. Suy cho cùng, để có được chất lượng và sự đổi mới trong mỗi giờ lên lớp, đòi hỏi ý thức trách nhiệm, lòng nhiệt tình và sự say mê tâm huyết của mỗi giáo viên. Nhân tố người thầy là yếu tố hàng đầu để nâng cao chất lượng giáo dục trong thực tế hiện nay. Người giáo viên giỏi không phải là người truyền thụ cho học sinh tất cả những gì mình biết. Không ai có thể dạy cho các em được hết các kiến thức trong cuộc đời này mà cái chính là biết khơi dậy trong các em tình yêu đối với bộ môn, khơi dậy ngọn lửa của lòng đam mê đọc sách, khao khát tìm hiểu, để từ đó các em có thể tự học suốt đời.

#### **2.4. Chú trọng năng lực giảng dạy của đội ngũ giáo viên**

Nhìn chung, hiện nay phần “năng lực chuyên môn” được chú trọng nhiều nhất; phần “năng lực giảng dạy” chỉ mới bắt đầu quan tâm và cần được tiếp tục phát triển thông qua việc học tập và phát triển của bản thân giáo viên: thực hành, và tìm tòi trong việc ứng dụng vào giảng dạy. Đặc biệt, phần “nghiên cứu” đang là phần thiếu hụt nhất của đội ngũ giáo viên. Nếu một người được đào tạo về chuyên ngành và được cấp bằng thì họ sẽ được đào tạo sâu về chuyên môn và năng lực nghiên cứu, khi đó họ cũng trở thành nhà nghiên cứu, một học giả (Scholar). Là một học giả mới có thể tiến hành các nghiên cứu, tham gia vào quá trình sáng tạo ra tri thức và qua đó làm cho tri thức và năng lực của bản thân không ngừng phát triển. Thực hiện tốt chức năng sáng tạo ra tri thức là một tiêu chí quan trọng trong đánh giá và xếp hạng. Nếu một người có chuyên môn giỏi và có năng lực giảng dạy tốt thì họ là một nhà giáo dục (Educator). Để phát triển năng lực giảng dạy, người giáo viên cần xác định (1) những đặc điểm chuyên môn do mình phụ trách; (2) các phương pháp phù hợp với chuyên môn đó; (3) các đặc tính, sở thích và khả năng của cá nhân

với những phương pháp giảng dạy khác nhau; (4) những xu thế của thời đại trong học tập và phát triển; (5) công nghệ học tập, giáo dục, và đào tạo...

Trong việc phát triển các năng lực giảng dạy, cần chú trọng đến các năng lực sau:

- Năng lực xây dựng chương trình giảng dạy ở cấp độ môn học (viết một chương trình môn học), bao gồm: (1) Xác định mục tiêu học tập của môn học và từng đơn vị học tập của sinh viên; (2) Xác định những nội dung phù hợp để đạt tới các mục tiêu đã đề ra; (3) Xác định các phương pháp học tập và giảng dạy phù hợp nhằm chuyển tải được nội dung và đạt tới mục tiêu; và (4) Xác định các phương pháp đánh giá phù hợp để động viên người học, đánh giá đúng trình độ của người học;

Năng lực sử dụng các phương pháp giảng dạy tích cực phù hợp với chuyên môn của mình (giảng dạy bằng tình huống, thảo luận nhóm, khám phá, mô phỏng, dự án...);

Năng lực truyền đạt (viết bài giảng và tài liệu học tập, trình bày, đặt câu hỏi, lắng nghe và phản hồi);

Năng lực giải quyết vấn đề và ra quyết định;

Năng lực quản lý xung đột và đàm phán;

Năng lực sử dụng công nghệ trong giảng dạy (Powerpoint, máy tính, web, các phần mềm sử dụng trong chuyên môn,...);

Năng lực tự học tập và phát triển bản thân.

### **2.5. Xây dựng văn hóa tổ chức tại các trung tâm giáo dục thường xuyên**

Xây dựng văn hóa tổ chức tại các trung tâm giáo dục thường xuyên với mục đích xây dựng các hạt nhân văn hóa như: triết lý niềm tin, các chuẩn mực làm việc, hệ giá trị, đồng thời đưa ra được các tiêu chuẩn để xây dựng tổ chức đó có bản sắc riêng.

Lý luận chỉ ra rằng một môi trường sư phạm thân thiện, dân chủ, đoàn kết sẽ tạo động lực làm việc cho giáo viên. Để giáo viên yên tâm công tác và cống hiến cho sự nghiệp giáo dục cần có một môi trường làm việc thuận lợi.

Xây dựng tập thể sư phạm nhằm phát huy sức mạnh tổng hợp của tập thể nhằm thực hiện tốt mục tiêu của tập thể. Đó là việc liên kết các giáo viên, nhân viên trong trung tâm thành một tập thể đoàn kết thống nhất, ở đó mỗi người đều nhận thức rõ nhiệm vụ của mình, đều cảm thấy mình có điều kiện tốt nhất để hoạt động sáng tạo, cảm thấy hài lòng và gắn bó với trung tâm, từ đó phát huy tính năng động, sáng tạo, hiệu quả trong giảng dạy và giáo dục. Một tập thể sư phạm như vậy sẽ là môi trường xã hội tốt đẹp của việc phát triển nguồn nhân lực tại các trung tâm giáo dục thường xuyên.

### **3. KẾT LUẬN**

Ngành học giáo dục thường xuyên ngày càng khẳng định tầm quan trọng trong hệ thống giáo dục quốc dân, thực hiện mục tiêu xây dựng xã hội học tập, học suốt đời nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Phát triển đội ngũ giáo viên là một hoạt động có tính khoa học, bị chi phối bởi nhiều yếu tố bên trong và bên ngoài của chính hoạt động đó. Trên đây là các giải pháp đề xuất để phát triển đội ngũ giáo viên tại các trung tâm giáo dục thường xuyên. Mỗi biện pháp có vị trí, tầm quan trọng và phạm vi tác động nhất định đến công tác phát triển đội ngũ giáo viên. Các biện pháp này có mối quan hệ mật thiết với nhau, hỗ trợ, tương tác lẫn nhau. Để tiến hành các biện pháp đạt hiệu quả cao cần có sự kết hợp đồng bộ và có sự phối hợp của nhiều cơ quan chức năng chuyên ngành.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2007), *Quy chế tổ chức và hoạt động của trung tâm giáo dục thường xuyên* (Quyết định 01/2007/QĐ-BGDĐT).
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2009), *Quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học cơ sở, giáo viên trung học phổ thông* (ban hành kèm theo thông tư số 30/2009/TT-BGDĐT).
3. Ninh Văn Bình (2013), *Những bài học kinh nghiệm quản lý hoạt động dạy học ở trung tâm giáo dục thường xuyên để nâng cao chất lượng giáo dục*, Nxb. Lao Động, Thành phố Hồ Chí Minh.
4. Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2012), *Quản lý văn hóa trung tâm giáo dục thường xuyên như một thiết chế nhà trường*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội.
5. Ủy ban Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (2010), *Đề án “Nâng cao chất lượng hoạt động của các trung tâm giáo dục thường xuyên giai đoạn 2010 – 2020”*.
6. Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI (2011).

Ngày nhận bài: 23/7/2016. Ngày biên tập xong: 18/5/2017. Duyệt đăng: 25/5/2017