

KẾT QUẢ KHẢO SÁT NĂNG LỰC GIẢNG DẠY CỦA GIÁO VIÊN TRUNG HỌC PHỔ THÔNG VÙNG DÂN TỘC THIỂU SỐ

○ PGS. TS. PHẠM HỒNG QUANG*

Dể đánh giá chất lượng đội ngũ giáo viên (GV) phải bắt đầu từ khảo sát chất lượng GV qua các nguồn: tự đánh giá, đánh giá của cán bộ quản lý và từ người học, gia đình người học và nguồn khác. «Theo đánh giá của Bộ GD-ĐT, có 97,6% GVTHPT đạt chuẩn quốc gia; 96,2% đáp ứng tiêu chuẩn về đạo đức nghề nghiệp; 80,9% đáp ứng tiêu chuẩn nghề nghiệp... Tuy nhiên, vấn đề không chỉ đơn giản là chọn GV đã có trình độ mà vấn đề đặt ra là liệu các GV có thật sự mang lại hiệu quả thúc đẩy thành tích học tập của HS hay không và vấn đề đó hầu như chưa được nghiên cứu... Chất lượng giáo dục vẫn là một vấn đề cần đặc biệt quan tâm, đặc biệt là ở các vùng sâu, vùng xa, miền núi... Sự quan tâm đến chất lượng GV là một nét đặc trưng của giáo dục Việt Nam trong thập kỉ qua hoặc cả trước đó» [2; 16; 94]. «Ngoài các yêu cầu về tư tưởng - đạo đức của người GV, ngày nay để thực hiện được sứ mệnh của mình, người GV cần có các năng lực cơ bản sau đây: *Năng lực chẩn đoán, năng lực đáp ứng, năng lực đánh giá, năng lực thiết lập mối quan hệ thuận lợi với người khác, năng lực triển khai chương trình dạy học (DH), năng lực đáp ứng trách nhiệm với xã hội...*» [4; 147]. Theo đánh giá của Viện Khoa học giáo dục Việt Nam, «Chất lượng GV nhìn chung chưa thật yên tâm về cả 3 mặt nhưng những mặt yếu nhất là chuyên môn và khả năng sư phạm. Tỷ lệ GV đạt yêu cầu chất lượng khoảng 60-65%» [5; 110].

Dựa vào các tài liệu lí thuyết về chuẩn năng lực GV, nhằm tìm kiếm các giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục vùng dân tộc và vùng DTTS, chúng tôi xây dựng bộ công cụ khảo sát về năng lực giảng dạy của GVTHPT và triển khai điều tra tại 4 tỉnh miền núi: Hà Giang, Cao Bằng, Bắc Kạn, Thái Nguyên (mỗi tỉnh chọn 2 trường THPT), số lượng: 171 người (12 môn), thời điểm khảo sát: tháng 6/2008 và tháng 9/2008. Dưới đây là kết quả thống kê phiếu tự đánh giá của GV.

1. Nhận định của GV về sự cần thiết phải tăng cường bồi dưỡng (BD) chuyên môn

- Tỷ lệ đồng ý cao: *do nhu cầu mới của chuyên môn đặt ra đạt mức cao nhất (98,9%); sự thúc đẩy trước yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp (80,9%); sự thúc đẩy từ phía HS và phụ huynh về chất lượng DH đạt mức thấp nhất (28,1%)*. Tỷ lệ phân vân của GV về nguyên nhân do có sự thúc đẩy từ phía HS và phụ huynh về chất lượng DH (52,8%); GV không đồng ý về lí do chương trình đào tạo (ĐT) tại các trường trước đây chưa cập nhật (21,3%). Có thể rút ra nhận xét: 1) Nhìn chung các yếu tố bên trong của chủ thể là yếu tố quyết định đến nhu cầu BD; các yếu tố bên ngoài chưa phải là yếu tố cơ bản. Điều này rất quan trọng đối với việc xác định cơ sở khoa học của vấn đề nâng cao chất lượng DH của GV hiện nay cần tập trung chủ yếu vào việc thúc đẩy, khuyến khích, tạo điều kiện cho GV đổi mới PPDH bằng các biện pháp tăng cường tự học tự BD của GV; 2) Do bản thân các GV có tính tự ý thức cao nên tự đánh giá nhu cầu từ bên trong, điều đó không có nghĩa là xem nhẹ sự tác động từ phía HS và phụ huynh HS. Yếu tố này (mặc dù là yếu tố bên ngoài) nhưng khá quan trọng bởi xu hướng ĐT theo nhu cầu xã hội và tôn trọng người học đòi hỏi cần gia tăng yếu tố: người sử dụng, người liên đới... là các yếu tố cần được coi trọng; 3) Sự thúc đẩy từ phía HS và phụ huynh về chất lượng DH là yếu tố giúp GV phải BD chuyên môn với tỷ lệ đồng ý thấp: 28,1% có thể chứng tỏ hoạt động đánh giá GV (từ phía HS) tại 4 tỉnh khảo sát chưa triển khai rộng rãi; 4) Không có sự khác biệt lớn giữa các địa phương về 6 nội dung khảo sát.

2. Lựa chọn của GV về hình thức BD chuyên môn. GV đồng ý lựa chọn hình thức học tại nơi công tác do chuyên gia giáo dục BD để nâng cao trình độ chuyên môn chiếm tỷ lệ cao nhất (66,3%); hình thức chiếm tỷ lệ thấp nhất là cử đi

* Trường Đại học sư phạm - ĐH Thái Nguyên

học tập tại trường ĐH (40,4%); GV phân vân lựa chọn hình thức học BD hệ theo chu kì chiếm tỉ lệ cao nhất (41,6%). GV không đồng ý hình thức cử đi học tập tại trường ĐH chiếm tỉ lệ cao nhất (24,7%). Giữa các địa phương không có sự chênh lệch lớn: tỉnh Hà Giang có nhu cầu được BD tại trường ĐH với tỉ lệ cao (như cầu này phù hợp với các kết quả thống kê các đợt tập huấn tại trường ĐHSP-ĐHTN, các GV của tỉnh có mặt đông đủ nhất so với các tỉnh khác); Cao Bằng có nhu cầu học BD tại nơi công tác do các chuyên gia giáo dục BD. Như vậy: - Mặc dù hình thức BD tại các trường ĐH (cơ sở ĐT - BD GV) có hiệu quả hơn bởi điều kiện cơ sở vật chất, người dạy, thời gian, môi trường... được đảm bảo nhưng có thể trên thực tế có sự cắt xén chương trình hoặc do khó khăn về điều kiện đi lại, ăn ở... đã khiến các GV không hứng thú với hình thức này; - Hình thức học tại chỗ được các GV chấp nhận hơn cả vì đã khắc phục được các hạn chế ở trên.

3. Nhận thức của GV về tầm quan trọng của các loại kiến thức. Khối kiến thức về môn học đang đảm nhận trong chương trình được GV nhận định là *rất quan trọng* và xếp thứ nhất (82% - 2,8 điểm); tiếp đó là khối kiến thức về *cách thức* tổ chức DH (soạn giáo án, tổ chức lên lớp, đánh giá...). Như vậy, có thể đánh giá tầm quan trọng của «*cái*» và «*cách*» trong hệ thống tri thức có ý nghĩa như nhau đối với các GV. Kết quả này phù hợp với quan điểm coi trọng lí thuyết chuyển hoá tri thức khoa học thành tri thức DH và phương pháp khoa học chuyển hoá thành PPDH trong quá trình ĐT - BD GV. Định hướng này cũng là tiền đề quan trọng của công tác đổi mới phương pháp DH có hiệu quả ở các cấp. Khối kiến thức thuộc các *linh vực liên quan khác* được xếp thấp nhất với (12,4% đánh giá *rất quan trọng*, 79,8% đánh giá *quan trọng* và 7,9% đánh giá *không quan trọng*). Độ chênh lệch khá lớn (từ 2,1 đến 6,1 lần) giữa «*Kiến thức về môn học đang đảm nhận trong chương trình*» với các khối kiến thức khác như «*hoạt động giáo dục, tiếp cận HS, quản lí...*» ở mức độ «*Rất quan trọng*» đã cho phép nhận xét: các GV vẫn coi trọng yếu tố kiến thức hơn các yếu tố khác. Nhận thức này chi phối về nhu cầu BD năng lực chuyên môn có sự mất cân đối (thể hiện ở kết quả thống kê tiếp sau).

4. Đánh giá của GV về tầm quan trọng của các kĩ năng (KN): 10 KN được khảo sát đều quan trọng và có tác dụng giúp GV nâng

cao chất lượng DH. Kết quả đã cho thấy mức độ chênh lệch điểm số (về tầm quan trọng) giữa KN không lớn. Điều này chứng tỏ về nhận thức, các GV đã xác định tương đối toàn diện về tầm quan trọng của các KN nghề nghiệp. Các KN sau đây được đánh giá khá cao: *KN tiếp cận HS; KN phân tích chương trình bậc học; KN thiết kế kế hoạch DH và giáo dục; KN triển khai tổ chức DH và giáo dục; KN tổ chức tự học, tự nghiên cứu cho HS; KN ứng dụng CNTT*. Các GV đã đánh giá tầm quan trọng của các KN tương đối sát với thực tiễn hoạt động DH của mình. Tuy nhiên, một số KN mới: *sử dụng ngoại ngữ, tin học, chuyển giao kinh nghiệm cho đồng nghiệp...* được các GV đánh giá không cao. Kết quả này cũng dự báo xu hướng ĐT, BD GV nếu chỉ xuất phát từ đòi hỏi thực tế, hoặc do nhận thức quan điểm «*cầm tay chỉ việc*» một cách máy móc sẽ chỉ đáp ứng *nhu cầu trước mắt* của GV. Do đó, cần phải có sự định hướng bởi các chuyên gia, bởi các nhà quản lí, sự định hướng có tính chất «*áp đặt*» nhằm tạo ra các *năng lực mới*, yếu tố mới đối với các GV trong điều kiện hiện nay, ít nhất là các năng lực cần thiết trong điều kiện hội nhập như: *năng lực hoạt động xã hội, năng lực sử dụng ngoại ngữ, năng lực hợp tác chuyển giao kinh nghiệm cho đồng nghiệp*.

5. Các mức độ khó khăn của GV trong DH: Có 3 khó khăn lớn nhất, đó là: *Huy động vốn kinh nghiệm sẵn có từ HS; sử dụng các phương tiện kĩ thuật DH hiện đại; sử dụng các PPDH mới*. Kết quả này phù hợp với thực tế còn tồn tại nhiều giờ dạy theo phương thức «*đọc - chép*», «*dạy chay*»... Có thể GV ý thức được tầm quan trọng và mong muốn thay đổi cách dạy nhưng chính họ không vượt qua được trở ngại này. Trong thực tế, các kiến thức về đối tượng (bao gồm tiếp cận tâm lí, giao tiếp, chia sẻ, huy động kinh nghiệm người học...) là những nguyên tắc sư phạm đã được trang bị từ trường sư phạm và được BD, tập huấn. Có 3 yếu tố được xác định là *ít khó khăn nhất* đối với GV so với các yếu tố khác, đó là: *Xác định mục tiêu bài giảng; trình bày kiến thức trọng tâm, cốt lõi của bài giảng; sử dụng các phương pháp đánh giá mới*. Tuy nhiên, khi nghiên cứu các giáo án (để đánh giá KN xác định mục tiêu bài giảng) và dự giờ, phỏng vấn trao đổi (để đánh giá KN trình bày kiến thức trọng tâm) và (KN sử dụng phương pháp đánh giá mới) đã cho thấy kết quả khác: - Việc xác

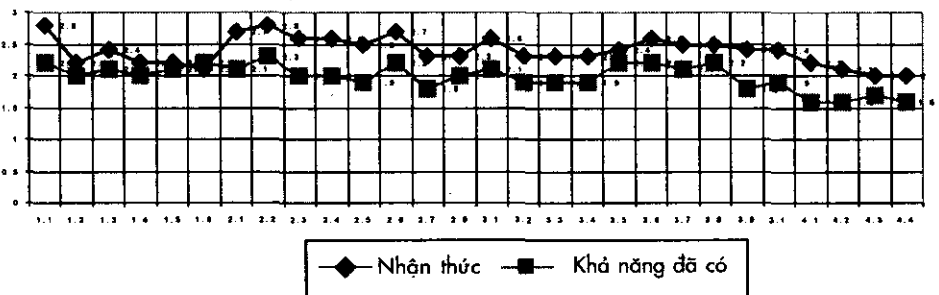
định «mục tiêu bài giảng» còn hình thức (đủ về nội dung nhưng mơ hồ về đích hướng đến, ví dụ: giúp HS nắm được; làm cho các em hiểu bài...). Do vậy, việc đánh giá kết quả của một giờ dạy rất khó lượng hoá; - Phần lớn GV hiểu «trình bày kiến thức trọng tâm, cốt lõi» là trung thành với khung nội dung trong chương trình, không có sự phát triển và mở rộng; - Đồng nhất sử dụng phương pháp đánh giá mới là biết sử dụng phương pháp trắc nghiệm; phương án đánh giá theo quan điểm quá trình, đánh giá thông qua các hoạt động của HS chưa được các GV coi trọng.

6. Nhu cầu BD chuyên môn của GV: 5 nhóm KN cơ bản thực chất rất quan trọng và cần thiết đối với GV và là các yếu tố cấu thành năng lực giảng dạy. Trong thực tế, việc hình thành 5 nhóm KN này đối với một GV phải có tính hệ thống và rất khó tách rời từng yếu tố. Tuy nhiên, xét về nhu cầu mức độ về thứ tự ưu tiên có thể xác định như sau: 1) Nhóm KN giảng dạy, giáo dục; 2) Nhóm KN nghiên cứu đối tượng, đánh giá; 3) Nhóm KN quản lí. Như vậy, có sự mâu thuẫn giữa nhu cầu BD KN hành dụng (giảng dạy và giáo dục) với nhu cầu BD năng lực chuyên sâu, lâu dài có tính bền vững (ví dụ như tiếp cận đối tượng, năng lực quản lí). Kết quả này phù hợp với nhận thức của GV ở mục 4 ở trên. KN lập báo cáo DH và kiến nghị là KN mới rất quan trọng đảm bảo sự giao tiếp trong quản lí DH, đảm bảo tính hệ thống trong tổ chức DH nhưng nhu cầu của các GV còn thấp so với nhu cầu BD năng lực giảng dạy trên lớp và năng lực tổ chức các hoạt động giáo dục. Những thuận lợi cơ bản của GV là: quá trình ĐT tại cơ sở giáo dục tốt; môi trường giáo dục thuận lợi; được lãnh đạo quan tâm đến chuyên môn là 3 yếu tố được đánh giá khá chụm (tỉ lệ đồng ý khá cao: trung bình 81,6%). Tuy nhiên, đáng chú ý là yếu tố môi trường giáo dục thuận lợi, tỉ lệ phân vân khá cao: 20,2%. Thuận lợi về chuyên môn tập trung chủ yếu ở nhiệm vụ được tham gia tập huấn BD, tham gia các hoạt động chuyên

môn. Các yếu tố: được tạo điều kiện ứng dụng CNTT, chủ động tổ chức các hoạt động hỗ trợ bài giảng, tỉ lệ đồng ý ở mức trung bình, tỉ lệ phân vân 27-32%; không

đồng ý chiếm hơn 10%. Yếu tố hỗ trợ kinh phí mua tài liệu có tỉ lệ không đồng ý khá cao: 24,7%; Thuận lợi về điều kiện vật chất: các yếu tố được lãnh đạo quan tâm đến chuyên môn, lương và thu nhập, tập thể nơi công tác đoàn kết nhất trí được đánh giá có tỉ lệ khá cao. Ở hai điều kiện: lương và thu nhập; điều kiện làm việc tốt tỉ lệ phân vân chiếm khá cao (25,8%). Như vậy, mặc dù chế độ lương của GV đã được cải thiện, điều kiện làm việc có được nâng lên nhưng chưa trở thành yếu tố thuận lợi nhất đối với các GV vùng miền núi và dân tộc thiểu số. Thuận lợi về sự đáp ứng nhu cầu cá nhân được xem là yếu tố bên ngoài quan trọng để thúc đẩy khả năng tự vươn lên của GV: được đáp ứng nhu cầu BD chuyên môn chiếm tỉ lệ cao: 86,5%; tiếp đó là được tiếp cận CNTT (69,7%). Đáng chú ý là các yếu tố: được tham gia vào bộ máy quản lí, được nâng cao trình độ ngoại ngữ tỉ lệ xác nhận là yếu tố thuận lợi rất thấp (30%) trong khi tỉ lệ phân vân khá cao (trên 40%); tỉ lệ không đồng ý chiếm đáng kể (29,5%). Như vậy, có thể nhận xét tại các cơ sở giáo dục, cơ hội dành cho GV tham gia công tác quản lí rất ít, việc tạo điều kiện cho GV nâng cao trình độ ngoại ngữ gặp khó khăn. Đặc biệt, việc đánh giá hiệu quả của 3 chính sách cụ thể của ngành, nhà nước đối với GV đã cho kết quả đáng chú ý: - Chính sách BD, nâng chuẩn GV được đánh giá là có hiệu quả (52,8%); ít có hiệu quả (42,7%); không có hiệu quả (42,5%); - Chính sách ưu đãi lương và điều kiện khác được đánh giá có hiệu quả (43,8%) tuy nhiên, tỉ lệ đánh giá ít hiệu quả còn chiếm (42,7%); không hiệu quả (13,5%); - Chính sách luân chuyển GV được đánh giá ít hiệu quả (50,6%); không hiệu quả (31,5%). Chỉ có 18% ý kiến đánh giá có hiệu quả. Đây là số liệu rất đáng quan tâm đối với các nhà quản lí bởi kết quả khảo sát ở 4 tỉnh đều có ý kiến khá chụm.

7. Nhận thức của GV về các KN và tự đánh giá về năng lực cá nhân



Biểu đồ giúp chúng ta hình dung: Khả năng đã có ở GV phụ thuộc vào yêu cầu các KN bắt buộc hoặc không bắt buộc được xác định trong chương trình (các KN có điểm số thấp là các KN không bắt buộc). Cụ thể:

Nhóm KN tìm hiểu HS có 6 KN: Ý kiến rất quan trọng tập trung vào các KN: tìm hiểu khả năng nhận thức, trình độ tư duy của HS (83,1%); tiếp đó là KN tìm hiểu điều kiện sống, học tập của HS (47,2%). Kết quả này phản ánh GV đã xác định rõ chức năng GV bộ môn và GV chủ nhiệm với các khả năng tương ứng. Các KN khác: tìm hiểu khả năng giao tiếp của HS; nhu cầu hứng thú, thói quen, hành vi, phong tục tập quán tại cộng đồng, địa phương chiếm tỉ lệ quan trọng từ 27-32%. Tương quan giữa nhận thức và khả năng đã có của GV có sự phù hợp tương đối cao về 2 KN: tìm hiểu khả năng nhận thức, trình độ tư duy của HS; KN tìm hiểu điều kiện sống, học tập của HS. Xuất hiện mâu thuẫn giữa năng lực đã có vững chắc của GV về KN tìm hiểu phong tục tập quán cộng đồng địa phương (33,7%) với (34,8%) nhận thức cho rằng không quan trọng; 6 KN còn lại đã có nhưng chưa vững chắc chiếm tỉ lệ khá cao (56,2%-70,8%) đã gợi mở các nhà quản lí cần quan tâm trong tổ chức BD GV về năng lực tự học, tự BD. Các KN quan trọng như: tìm hiểu khả năng giao tiếp của HS; nhu cầu hứng thú, sở thích của HS nhưng được GV tự đánh giá là chưa có chiếm tỉ lệ khá cao (20-22,5%). Điều này gợi mở trong chương trình BD GV cần tập trung chuyên sâu vào kiến thức tâm lí, giáo dục với các chuyên đề sâu và đặc thù.

Nhóm KN soạn giáo án giảng dạy gồm 8 KN: Kết quả đánh giá rất quan trọng (tỉ lệ 62,9-70,8%) chủ yếu ở các KN cụ thể: nghiên cứu SGK, chương trình; chọn các vấn đề trọng tâm để đánh giá; nghiên cứu tài liệu mới; lập dàn ý, bố cục... Kết quả này tương ứng với năng lực đã có của GV ở mức độ vững chắc khá cao (trên 30%). Kết quả tự đánh giá 8 KN trên là chưa có ở mức độ khá cao (trên 20%); cá biệt, KN chọn kênh hình, mô hình, sơ đồ trong giảng dạy chưa được hình thành ở GV chiếm tỉ lệ 30,3%, mặc dù ý thức tầm quan trọng của nó là (100% quan trọng và rất quan trọng).

Nhóm KN tổ chức DH trên lớp gồm 10 KN: Về nhận thức, tỉ lệ rất quan trọng chiếm tỉ lệ cao: KN dẫn nhập, nêu vấn đề, tạo hứng thú cho HS (84,3%); nêu câu hỏi và gợi ý HS trả lời (70,8%);

tổ chức cho HS làm việc theo nhóm (64,0%). Ý kiến rất quan trọng và quan trọng đối với 10 KN cụ thể có điểm trung bình khá chụm: 2,5-2,8 điểm đã cho thấy các GV đều xác định tầm quan trọng đặc biệt của các thao tác DH cụ thể bởi tính hệ thống và logic của bài giảng. Năng lực đã có vững chắc chủ yếu ở các KN: diễn giảng, thuyết trình; tổ chức cho HS làm việc theo nhóm; nêu vấn đề xuất hiện trong học tập; dẫn nhập, nêu vấn đề, tạo hứng thú đánh giá, nhận xét, khuyến khích HS; Đối chiếu với nhận thức tầm quan trọng của các KN với năng lực đã có nhìn chung có sự tương thích. Về năng lực chưa có: KN liên hệ kiến thức trong sách vở với thực tiễn địa phương (41,6%); KN gợi mở vấn đề từ cuộc sống (32,6%); tổ chức các hoạt động giáo dục trên lớp và ngoài giờ lên lớp bổ trợ cho môn học (29,2%); liên hệ kinh nghiệm sẵn có của HS (20,2%); KN nêu vấn đề trong học tập (22,5%) là 4 KN rất quan trọng nhưng theo đánh giá của GV là những KN chưa có ở họ lại chiếm tỉ lệ lớn. Còn lại 6 KN chưa có đối với GV chiếm tỉ lệ từ 12,4-19,1%.

Nhóm KN lựa chọn kiến thức trong chương trình để thiết kế các hình thức DH khác ngoài hình thức lớp - bài, gồm 4 KN cụ thể: Về nhận thức: có sự tương đương giữa 4 KN (lựa chọn, sưu tầm, đánh giá, huy động) dao động khoảng điểm 1,9 đến 2,2. Yếu tố bên ngoài tham gia vào hoạt động ngoại khóa được GV đánh giá không quan trọng (30,3%). Đối chiếu với khả năng đã có vững chắc chỉ có KN đánh giá HS trong các hoạt động ngoại khóa có tỉ lệ 14,6% còn các KN còn lại tỉ lệ thấp. Tỉ lệ GV tự đánh giá cả 4 KN là chưa có khá cao: (32,6 đến 49,4%). Trên 50% thừa nhận đã có nhưng chưa vững chắc.

Nhận xét chung về 4 nhóm KN trong mối tương quan giữa nhận thức và năng lực đã có: 1) Nhận thức của phần lớn GV về tầm quan trọng của hệ thống KN DH và giáo dục (thể hiện qua 4 nhóm KN) về cơ bản là đúng đắn. Tuy nhiên, mức độ nhận thức phụ thuộc vào thói quen công việc hàng ngày là cơ bản, do đó nhiều KN quan trọng lại được đánh giá thấp; 2) Hệ thống KN được khảo sát về cơ bản đã được hình thành ở GV nhưng chưa vững chắc (từ 50-60%). Đây là nền tảng rất quan trọng trong chiến lược BD và ĐT lại; 3) Tỉ lệ GV tự đánh giá bản thân đã có các KN vững chắc ở mức thấp (từ 20-30%). Kết quả này có thể do 2 lí do: còn một tỉ lệ GV thiếu tự tin khi đánh giá bản thân mình hoặc đang thiếu

chuẩn đánh giá KN để GV có thể tự đánh giá đúng với thực tế năng lực của họ; 4) Những KN GV đánh giá (về phương diện nhận thức) là không quan trọng, nhưng lại là KN rất quan trọng đối với yêu cầu năng lực nhà giáo dục hiện nay. Ví dụ các KN được GV đánh giá thấp, như: KN tìm hiểu phong tục tập quán cộng đồng địa phương; KN huy động các lực lượng giáo dục tham gia các hoạt động ngoại khoá; KN tìm hiểu thói quen, hành vi của HS; sự tìm các hình thức ngoại khoá để đưa vào học tập... Đối chiếu với chủ trương, quan điểm ĐT theo nhu cầu xã hội, tôn trọng người học, xây dựng môi trường thân thiện, phát triển chương trình... rõ ràng, những KN trên đây là quan trọng và cần thiết; 5) Nhìn tổng thể, nhận thức của GV còn thiếu toàn diện và cách nhìn thiếu hệ thống về các vấn đề của nghề nghiệp, năng lực tự đánh giá còn thấp và còn có mâu thuẫn giữa nhận thức và thực tiễn công tác. Tóm lại, nghiên cứu giải pháp nâng cao chất lượng GV, trước hết «phải thoát khỏi quỹ đạo quen thuộc là chỉ chăm lo ĐT GV môn học, chỉ tập trung vào việc trang bị kiến thức và KN DH về một vài môn

học trong trường phổ thông... GV phải được ĐT theo quan điểm nhân văn, vừa là người DH, vừa là nhà giáo dục” [6; 23-39]. Tiếp đó, giải quyết đồng bộ các yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng GV: quá trình ĐT, đặc biệt là quá trình sử dụng và BD GV; hoàn cảnh điều kiện lao động sư phạm của GV; ý chí thói quen và năng lực tự học của GV. □

Tài liệu tham khảo

1. Báo cáo nghiên cứu khả thi Dự án Phát triển giáo viên THPT và TCCN, H 2007.
2. HTKT 7034. Chuẩn bị chương trình phát triển giáo dục trung học. Dự thảo báo cáo giữa kì, H 11/2008 (tài liệu Hội nghị).
3. Bộ GD-ĐT. Tài liệu đánh giá chất lượng ĐT giáo viên THPT và TCCN, 8/2008 (tài liệu Hội nghị).
4. Nguyễn Hữu Châu. Những vấn đề cơ bản về chương trình và quá trình dạy học. NXB Giáo dục, H 2005.
5. Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục. Nghiên cứu đánh giá thực trạng đội ngũ nhà giáo Việt Nam (tài liệu lưu hành nội bộ), H, 9/2007.
6. Trần Bá Hoàn. Vấn đề giáo viên, những nghiên cứu lí luận và thực tiễn. NXB Đại học sư phạm, H, 2006.

Tăng tính thực tiễn...

(Tiếp theo trang 15)

trường ĐH-CD hiện nay, giải pháp tốt nhất là quan tâm đến việc ĐT, bồi dưỡng, quản lí đội ngũ giảng viên. Cụ thể:

1) Các nhà trường phải thường xuyên có kế hoạch bồi dưỡng, ĐT và ĐT lại để nâng cao trình độ mọi mặt, nhất là những tri thức, kinh nghiệm thực tiễn cho đội ngũ giảng viên. Đồng thời, tiến hành đồng bộ các khâu, các bước của quá trình bồi dưỡng, ĐT và sử dụng giảng viên một cách đúng đắn, thích hợp, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp giáo dục và ĐT trong tình hình mới. Thường xuyên khen thưởng kịp thời những giảng viên có thành tích tốt trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học, kiên quyết xử lí nghiêm đối với những giảng viên vi phạm kỉ luật.

2) Các cơ quan quản lí giáo dục cần phải thường xuyên làm tốt công tác quản lí giảng viên. Thực hiện tốt và coi trọng cả hai khâu trong quản lí và tổ chức thực hiện nhiệm vụ. Nắm chắc thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên, tham mưu cho Ban giám hiệu đề ra các chủ trương, biện pháp xây dựng đội ngũ giảng viên phù hợp yêu cầu nhiệm vụ của nhà trường.

3) Tăng cường tổ chức kiểm tra, đánh giá chất lượng giảng dạy của giảng viên. Qua đó, nắm được trình độ, kiến thức, năng lực chuyên môn của họ để có những nội dung, biện pháp phù hợp trong ĐT, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.

4) Nâng cao nhận thức và động viên, khuyến khích giảng viên không ngừng học tập, tu dưỡng, rèn luyện về chuyên môn nghiệp vụ, đạo đức nhà giáo; luôn có chí tiến thủ, cầu thị, nêu cao trách nhiệm, chủ động, tích cực, sáng tạo trong mọi hoàn cảnh, phấn đấu đạt chất lượng, hiệu quả nghiên cứu và giảng dạy một cách tốt nhất. □

(1), (2), (3) Đảng Cộng sản Việt Nam. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X. NXB Chính trị quốc gia. H, 2006, tr.96, 63, 69.

Tài liệu tham khảo

1. Lê Minh Vụ (chủ biên). Đổi mới phương pháp giảng dạy trong các trường đại học quân sự. NXB Quân đội nhân dân. H, 1999.
2. Lương Gia Ban (chủ biên). Góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy và đổi mới nội dung chương trình các môn khoa học Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh. NXB Chính trị quốc gia. H, 2004.