

# GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC NGHIỆP VỤ SƯ PHẠM CHO GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG SƯ PHẠM

TS. NGUYỄN DANH NAM\*

1. Giảng viên (GV) trường sư phạm có nhiệm vụ trang bị cho sinh viên (SV) những tri thức khoa học hiện đại, kĩ năng, kĩ xảo về một lĩnh vực khoa học nhất định; phát triển trí tuệ và năng lực hoạt động trí tuệ, tư duy sáng tạo, trang bị phương pháp luận, phương pháp nghiên cứu khoa học và phương pháp tự học, tiếp thu cái mới, hình thành thế giới quan khoa học, các chuẩn mực xã hội và các phẩm chất đạo đức nghề nghiệp. Do vậy, GV sư phạm trước hết phải có phẩm chất, năng lực của một nhà giáo, có năng lực chuyên môn tốt, có kiến thức chuyên sâu, làm chủ được tri thức, ham hiểu biết tri thức mới và không ngừng tìm tòi, học hỏi nâng cao trình độ, kĩ năng. Đặc biệt, GV sư phạm phải nắm vững kiến thức và kĩ năng về dạy và học, có phương pháp luận, kĩ thuật dạy và học nói chung và trong từng chuyên ngành cụ thể (1).

Rèn luyện nghiệp vụ sư phạm (NVSP) là một hoạt động cơ bản trong quá trình đào tạo và bồi dưỡng GV, trong đó nên tăng đội ngũ GV tại các trường sư phạm có trình độ chuyên môn cao là điều kiện thuận lợi để thực hiện nhiều giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên. Vì vậy, Trường Đại học (ĐH) sư phạm - ĐH Thái Nguyên đã xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ GV có chất lượng cao đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT. Hiện nay, tổng số cán bộ, GV của Trường là 580 người, trong đó GV là 400 người (22 giáo sư và phó giáo sư, 115 tiến sĩ, 248 thạc sĩ), 93 GV đang học nghiên cứu sinh và 34 GV đang học thạc sĩ trong và ngoài nước. Số lượng GV có trình độ tiến sĩ tăng nhanh. Chỉ tính riêng 2 năm gần đây, Trường đã có 46 cán bộ, GV bảo vệ thành công luận án tiến sĩ. Vì thế, cho đến nay, tỉ lệ GV có học vị tiến sĩ của Trường đạt trên 30%, đứng đầu các trường thành viên thuộc ĐH Thái Nguyên và gấp 2 lần tỉ lệ bình quân các trường ĐH trên cả nước. Đến năm 2020, tỉ lệ GV có trình độ tiến sĩ của Trường dự kiến đạt trên 50% (2).

## 2. Thực trạng công tác bồi dưỡng GV

Để đánh giá toàn diện chất lượng đội ngũ GV, Trường đã tiến hành tìm hiểu, nghiên cứu về thực trạng sử dụng phương pháp dạy học (PPDH) của GV trong Trường, chúng tôi thu được một số nhận xét sau:

*Về kiến thức*, hầu hết các GV khi lên lớp đã đảm bảo được lượng kiến thức tương đối sâu và rộng cho một giờ dạy. Nhiều GV đã có liên hệ giữa nội dung kiến thức đang dạy ở bậc ĐH với nội dung kiến thức đó thể hiện trong chương trình phổ thông một cách có phê phán. Đồng thời, nêu được ý nghĩa thực tiễn và ý nghĩa khoa học của nội dung kiến thức đang giảng dạy giúp thúc đẩy lòng ham học hỏi và nghiên cứu của SV. Tuy nhiên, vẫn còn một số GV còn phụ thuộc vào tài liệu giảng dạy (đề cương bài giảng hoặc giáo trình) trong lúc giảng bài; còn nhiều hạn chế trong khâu xác định được kiến thức trọng tâm của giờ giảng, dẫn dắt SV khám phá tri thức và liên hệ nội dung kiến thức với các vấn đề giảng dạy ở trường phổ thông; chưa chú trọng đến hướng dẫn SV cách ghi chép, phương pháp tự học, tự nghiên cứu và tham gia học tập trực tuyến.

*Về PPDH*, một số ít GV đã biết lựa chọn các PPDH hiện đại trong bài giảng. Vấn đề khai thác công nghệ thông tin trong giảng dạy được quan tâm và vận dụng một cách hợp lí. Tuy nhiên, kĩ năng vận dụng PPDH và các kĩ thuật dạy học tích cực vào quá trình giảng dạy của GV còn hạn chế, chủ yếu GV sử dụng phương pháp thuyết trình và sử dụng phương pháp này một cách máy móc, không có sự gợi mở, dẫn dắt cho SV (chủ yếu là GV giảng dạy các môn khoa học cơ bản). Nhiều GV ghi bảng nhiều, ít tương tác với SV nên giờ dạy nhàm chán, không thu hút được người học vào quá trình học tập. Kĩ thuật đặt câu hỏi của GV còn nhiều hạn chế, các câu hỏi chủ yếu yêu cầu ở mức độ tái hiện thông tin, ít câu hỏi nêu vấn đề hay các câu hỏi yêu cầu SV tư duy ở mức độ cao. Một số GV lại quá lạm dụng công nghệ thông tin trong giờ dạy, tất cả các kiến thức trong bài (cả phần chữ và phần hình vẽ) đều được trình chiếu. Vì thế, tính tương tác giữa GV và SV trong quá trình học còn hạn chế, chưa thực sự có nhiều hoạt động thảo luận của nhóm SV. Giờ giảng ít có liên hệ thực tế và liên hệ với kiến thức phổ thông. Đặc biệt, khả năng tích hợp rèn luyện NVSP

\* Trường Đại học sư phạm - Đại học Thái Nguyên

cho SV trong tiết dạy của GV chưa được thể hiện rõ.

Có thể kể đến một số nguyên nhân của những hạn chế trên như sau: - Kiến thức chuyên môn và ngoại ngữ của một số GV còn yếu, ít cập nhật tri thức mới, những nghiên cứu mới trên thế giới; - Kiến thức về việc sử dụng PPDH tích cực của GV còn rất hạn chế; - Kỹ năng vận dụng công nghệ thông tin vào hỗ trợ quá trình giảng dạy còn yếu, chủ yếu là sử dụng một cách hình thức, mang nặng tính chất trình chiếu; - Thói quen và ý thức ngại thay đổi của GV (đặc biệt là những GV lớn tuổi); - Đa số GV chưa nhận thức được tầm quan trọng của việc sử dụng các PPDH tích cực trong quá trình dạy học ở trường sư phạm - như một mô hình mẫu về tổ chức dạy học cho SV sư phạm.

Ngoài ra, còn một số nguyên nhân khách quan khác như: Lớp học đông; SV bị động trong học tập, yếu về kỹ năng tự học, tự nghiên cứu; phương tiện hỗ trợ quá trình dạy học còn thiếu thốn,... Tóm lại, đội ngũ GV của Trường nhìn chung có trình độ chuyên môn cao, song về trình độ NVSP vẫn còn không ít hạn chế. Có nhiều nguyên nhân dẫn tới tình trạng này và vấn đề đặt ra trước mắt là cần xây dựng biện pháp bồi dưỡng năng lực sư phạm cho GV, giúp đội ngũ GV nâng cao năng lực sư phạm, trở thành chuyên gia trong lĩnh vực mình giảng dạy.

Bên cạnh đó, còn nhiều nguyên nhân xuất phát từ chính nền giáo dục ĐH của nước ta như: - Tiêu chuẩn về GV ĐH được quy định trong **Luật Giáo dục ĐH**, các văn bản dưới luật có hiệu lực thấp, nội dung lạc hậu; - Chủ trương nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo chưa được cụ thể hóa thành các quy hoạch, kế hoạch của các trường ĐH; - Còn cơ chế bao cấp trong hệ thống đào tạo nhân lực nói chung và đào tạo ĐH, cao đẳng nói riêng; - Công tác đào tạo, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng để nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ GV chưa trở thành điều kiện tiên quyết và bắt buộc đối với các cơ sở giáo dục ĐH và chính đội ngũ GV; - Công tác quản lý, sử dụng và đánh giá về hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học còn nhiều bất cập; - Chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ nhà giáo nói chung và GV ĐH nói riêng chưa bảo đảm (1), (3).

Những hạn chế, yếu kém nêu trên đã ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng đào tạo, giảng dạy ở các cơ sở đào tạo ĐH, đặc biệt là các trường sư phạm. Vì vậy, việc tìm ra các giải pháp để tháo gỡ những khó khăn, nâng cao chất lượng đội ngũ GV ĐH được xem là khâu mấu chốt để nâng cao chất lượng giáo dục ĐH đang trở thành một yêu cầu bức thiết trong giai đoạn hiện nay.

### 3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ GV sư phạm

Đào tạo, bồi dưỡng GV trong trường sư phạm là quá trình tổ chức những cơ hội học tập cho GV nhằm trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng, thái độ làm việc để họ thực hiện công việc được giao tốt hơn, hiệu quả hơn, đáp ứng yêu cầu của SV (2). Do vậy, chúng tôi đưa ra một số giải pháp sau đây: - Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của việc bồi dưỡng năng lực sư phạm cho đội ngũ GV thông qua tổ chức tăng cường dự giờ giảng của những GV giỏi, giúp các GV khác có cơ hội được trao đổi, học hỏi kinh nghiệm dạy học và nghiên cứu. Khuyến khích GV xuống trường phổ thông dự giờ, trao đổi kinh nghiệm với giáo viên phổ thông; - Đổi mới công tác xây dựng quy hoạch, kế hoạch và sửa đổi, bổ sung hoàn thiện các quy định về tuyển dụng GV sư phạm; nghiên cứu xây dựng cơ chế, chính sách nhằm thu hút đội ngũ SV tốt nghiệp loại giỏi, SV các lớp cử nhân tài năng, kỹ sư chất lượng cao làm GV, trong đó chủ động tạo nguồn GV thông qua các lớp chất lượng cao tại cơ sở; xây dựng chính sách thu hút cán bộ khoa học có trình độ chuyên môn cao ở trong và ngoài nước tham gia giảng dạy; - Xây dựng bộ tiêu chuẩn nghề nghiệp của GV sư phạm (hoặc bộ tiêu chuẩn GV ĐH); đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, tự đào tạo và đào tạo lại đối với đội ngũ GV nhằm nâng cao chất lượng của GV cả về năng lực chuyên môn lẫn kiến thức, NVSP; - Đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học giáo dục trong các trường sư phạm, gắn nghiên cứu khoa học với đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy; xây dựng nhóm chuyên gia nghiên cứu nhằm tăng cường trao đổi học thuật, sáng kiến kinh nghiệm trong nghiên cứu khoa học; tổ chức và khuyến khích GV tham gia hội nghị, hội thảo khoa học trong và ngoài nước nhằm trao đổi kinh nghiệm giảng dạy và nghiên cứu khoa học; - Đổi mới công tác quản lý, sử dụng, đánh giá, sàng lọc đội ngũ GV theo hướng phân công, phân cấp về trách nhiệm, quyền hạn và giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các trường sư phạm; - Cần khảo sát nhu cầu bồi dưỡng của GV để xây dựng nội dung chương trình bồi dưỡng NVSP cho các đối tượng GV khác nhau. Các lớp sẽ được sắp xếp, giảng dạy theo từng chuyên đề. Đồng thời, có kế hoạch thường xuyên cử GV tham gia các khóa bồi dưỡng tại nước ngoài và cử GV đi học sau ĐH với các chuyên ngành đáp ứng đúng nhu cầu của nhà trường; - Tăng cường tổ chức các lớp bồi dưỡng theo hình thức kết hợp tự bồi dưỡng và bồi dưỡng tập trung, sử dụng mô hình giúp đỡ đồng nghiệp. Các nhà trường cũng cần tạo ra cơ chế kích thích quá trình tự bồi dưỡng và nghiên cứu