

# XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN PHỔ THÔNG TRONG 60 NĂM PHÁT TRIỂN NỀN GIÁO DỤC VIỆT NAM

• TS. VŨ VĂN DŨ

Trải qua hơn nửa thế kỉ, từ sau cách mạng tháng 8-1945, nền giáo dục (GD) cách mạng không ngừng phát triển. Đặc biệt, hệ thống GD phổ thông và hệ thống các trường sư phạm (SP) đã góp phần phát huy được vai trò quyết định nhất cho phát triển hệ thống giáo dục (HTGD) chuyên nghiệp và cung cấp nguồn để đào tạo (ĐT) cán bộ. Từ thực tiễn lịch sử của quá trình đào tạo-bồi dưỡng giáo viên phổ thông và xây dựng ngành SP sau 60 năm thành lập nước có thể phác họa mấy bài học kinh nghiệm sau đây:

## 1. Phấn đấu về đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD) để hình thành nhân cách người GV

Về nguyên tắc, nghề dạy học có các đòi hỏi cao về hình thành nhân cách người GV. Hàng chục năm qua khi tiến hành công tác ĐTBD chúng ta thường gặp hai trở ngại là: Sự không tương xứng giữa yêu cầu đảm bảo chất lượng ĐTBD với các điều kiện cơ bản thực hiện các yêu cầu đó và sự thiếu đồng bộ giữa yêu cầu đảm bảo chất lượng ĐTBD với khả năng nghiên cứu các cơ sở khoa học làm tiền đề cho áp dụng các giải pháp đảm bảo chất lượng ĐTBD.

Để giải quyết trở ngại thứ nhất, khi xây dựng mục tiêu kế hoạch (MTKH) đào tạo trong trường sư phạm (ĐT ban đầu) ta thường chú trọng trang bị cho giáo sinh và SV những kiến thức chuyên môn, kĩ năng SP cần thiết phục vụ cho giảng dạy, giáo dục trước mắt, đồng thời tạo cho họ tiềm lực nhất định về khoa học bộ môn để tiếp tục hoàn thiện năng lực SP trong quá trình giảng dạy... Phương hướng giải quyết trở ngại thứ hai là xây dựng phương án tối ưu, gắn chặt hai quá trình ĐT ban đầu và BD (đào tạo lại) sau khi tốt nghiệp; coi đây là hai giai đoạn của một quá trình thống nhất để tiếp tục hoàn thiện nhân cách của nhà giáo. Để thực hiện công việc này cần phải có chiến lược nhất quán, thể hiện ở quy hoạch, kế hoạch, xác định được một biểu đồ *nghề nghiệp đạt mức trình độ lành nghề cho từng loại GV*. Từ đó xác định được MTKHĐT trong trường sư phạm và MTKHĐT theo định kì

cho GV kết hợp với kiểm tra, chứng nhận lại trình độ nghề nghiệp của GV. Nhiệm vụ ĐT BD trong các năm thực hiện CCGD, đặc biệt trong thời kì đổi mới GD ĐT đã chuyển động theo hướng này, nhưng chưa tạo ra bước chuyển biến căn bản về chất lượng GV góp phần nâng cao hiệu quả sử dụng GV do nhiều lí do. Một trong những lí do đó là đội ngũ GV và trường SP chưa có cơ hội tiếp cận thật hệ thống với công nghệ mới về ĐTBĐGV. Cùng với giải pháp trên, bên cạnh đào tạo chuẩn ta đã chủ động đào tạo GV sau hệ chuẩn để hình thành cơ cấu trình độ ĐT (Trung học, CĐ và ĐH...), tạo ra động lực phát triển trong đội ngũ GV ở mỗi cấp, bậc học và chuẩn bị cho hiện đại hoá trình độ GV.

## 2. Xử lí mối quan hệ giữa bảo đảm chất lượng ĐTBD với yêu cầu về số lượng GV.

Sức ép về nhu cầu GV cũng trở thành việc "thường nhật" và gây khó khăn, bị động không nhỏ trong suốt thời kì xây dựng đội ngũ GV. Đặc biệt, trong những giai đoạn có tính chất bước ngoặt phát triển của lịch sử đất nước, khó khăn bao trùm của phạm vi này là khả năng ĐTBD của hệ thống các trường SP và nguồn tuyển sinh có hạn (nhất là những năm 70, 80 của thế kỉ trước), mặc dù đã thực hiện mạnh mẽ việc đào tạo nguồn tuyển sinh, ĐT cấp tốc, ĐT tại chức và điều động GV - CBQLGD tới công tác ở vùng khó khăn... Tuy vậy, không phải lúc nào cũng đáp ứng được số lượng GV (và chất lượng GV) và tình hình thiếu GV vẫn diễn ra triền miên, kể cả hiện nay, tuy sức ép đã được giảm thiểu, nhất là với GV tiểu học. áp dụng các giải pháp này đã góp phần quan trọng trong việc đáp ứng nhu cầu GV nhưng đã để lại hậu quả khá nặng nề trong tiêu chuẩn hoá GV về trình độ ĐT và ĐT lại GV. Để khắc phục tình hình trên cần phải tính toán một cách khoa học và có biện pháp khả thi, nhất là với hình thức ĐT tại chức, nếu không sẽ tạo nguy cơ "làm loãng" chất lượng ĐTBĐGV hoặc hiệu quả ĐT lại sẽ thấp.



### 3. Sứ mạng của hệ thống các trường sư phạm.

Hơn nửa thế kỉ tồn tại ngành SP (Sắc lệnh 194/SL, 1946), tới nay hệ thống mạng lưới của ngành đã được sắp xếp lại với gần 100 trường SP các cấp. Các trường SP đã ĐT hầu hết đội ngũ GV phổ thông, GV mầm non, CBQLGD và cung cấp một bộ phận GV cho các trường ĐH, CĐ, THCN. Chính hệ thống các trường SP này là nơi “đụng đầu” của việc giải quyết các mâu thuẫn của quá trình phát triển đội ngũ GVPT, mà đỉnh điểm là tình trạng không tương xứng giữa mở rộng quy mô ĐT với nhu cầu cao về số lượng GV và chất lượng ĐTBĐ. Đã phá “thế độc canh” quen ĐTGV văn hoá sang thực hiện chủ trương: Trường SP chủ yếu là đào tạo GV và GV không chỉ ĐT ở trường SP, các khoa SP đã được mở ở một số trường ĐH, CĐ... trong nhiều trường SP đã có khoa ĐTGV loại hình và một số khác đã ĐT ngành nghề theo yêu cầu kinh tế - xã hội địa phương.

Thực hiện chương trình quốc gia “Xây dựng đội ngũ GV và trường SP” (1994- 2000) và các năm tiếp theo, hiện nay ta đã xây dựng được cơ sở vững chắc và mở rộng quy mô ĐTGV, tăng tỉ lệ ĐT cán bộ sau ĐH và nâng cấp các trường SP. Nếu tiếp tục đi theo hướng đúng đắn này, chúng ta sẽ có một **chiến lược ĐTGV và xây dựng trường SP (trong đó có lĩnh vực ĐTCBQLGD), sẽ phát huy vai trò các trường đại học SP trọng điểm; đồng thời Bộ GD- ĐT nắm quyền quản lí về SP sẽ tạo ra thế và lực để hệ thống các trường SP hoàn thành sứ mạng là một nghề đặc biệt, ĐT “kĩ sư tâm hồn”, ĐT con người dạy nhân cách con người cùng với tri thức...**

#### 4) Về động lực của GV.

Từ trước tới nay Đảng, Nhà nước đã có các chính sách (về vật chất và tinh thần) để xây dựng đội ngũ GV, nhất là từ khi có NQTU 4 (khoá VII), NQTU 2 (khoá VIII) và gần đây là Luật Giáo dục, đời sống GV được cải thiện so với trước, nhưng hiện tại vẫn còn là vấn đề bức xúc. Đây là việc phải giải quyết vừa cơ bản lâu dài, vừa là cấp bách. Cấp bách ở chỗ, mặc dù động lực của người GV không chỉ ở thu nhập, song trên thực tế ngoài tiền lương, phụ cấp người GV không còn thu nhập nào khác. Điều này buộc nhiều GV phải “xoay xở”, làm thêm để bổ sung cho thu

nhập và đủ sống, mà thời gian đó lẽ ra phải dành cho lao động dạy học. Bằng thực tế cuối thập niên 80, đầu 90 của thế kỉ trước, chính do chính sách GV chưa đáp ứng thực tế nên nhiều GV đã bỏ nghề và tình trạng GV chưa thực sự yên tâm công tác vẫn còn là vấn đề gay gắt, đặc biệt là ở vùng khó khăn. Vấn đề dạy thêm tràn lan suy cho cùng cũng có phần có nguồn gốc từ chính sách GV... Phải phấn đấu để nhà giáo sống, làm việc có hiệu quả bằng chính nghề dạy học, tạo ra vị trí xã hội cho nhà giáo, tạo sức hấp dẫn của lao động dạy học và cải thiện dần chất lượng lao động của đội ngũ GVPT, phấn đấu thực hiện được chủ trương quan trọng đã nêu trong Chỉ thị số 40/CT-TU ngày 15- 6- 2004 của Ban Bí thư về việc “Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục” là: “Sắp xếp lại đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lí giáo dục để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng bảo đảm đủ số lượng và cân đối về cơ cấu, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức cho đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lí giáo dục”. Và trên cơ sở của thành tựu đạt được, tổ chức thực hiện tốt chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 37/2004/QH11 của Quốc hội về giáo dục, thực hiện triển khai Luật Giáo dục năm 2005 và giai đoạn của Chiến lược phát triển giáo dục 2001- 2010 để tạo bước chuyển biến căn bản về QLGD và nâng cao chất lượng GD..

Hơn nửa thế kỉ việc xây dựng đội ngũ GVPT đáp ứng nhu cầu phát triển của nền giáo dục cách mạng đã đạt được thành tựu to lớn, rút ra các bài học kinh nghiệm quý báu và tạo ra thế phát triển mới. Vấn đề đặt ra là các cơ quan quản lí giáo dục các cấp phải nhìn về phía trước để dự báo tình hình GV của thế kỉ mới, trên cơ sở những mối liên hệ biện chứng với sự phát triển đội ngũ GV từ chính tình hình hiện nay. Việc đề ra kế hoạch và các chính sách GV thực sự phải là một phương hướng mới trong kế hoạch xây dựng đội ngũ GV và phải phát huy được vai trò của hệ thống các trường SP. Vì tương lai bắt đầu từ chính hiện tại.

#### SUMMARY

*The article presents a number of lessons of experience in building the contingent of general school teachers in the space of 60 years of establishing and developing Vietnamese revolutionary education.*