

HUY ĐỘNG NGUỒN LỰC PHÁT TRIỂN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO GIÁO VIÊN THEO ĐỊNH HƯỚNG NGHỀ NGHIỆP ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG

NGUYỄN THỊ TÍNH*

Ngày nhận bài: 08/09/2016, ngày sửa chữa: 12/09/2016; ngày duyệt đăng: 14/09/2016.

Abstract: Resources for teacher training programs include teaching staff, employer, graduates, material facilities, information system and financial funds. To mobilize these resources for teacher training program under professional standards, the article proposes the tasks must do namely studying world and domestic labour market, setting goals and graduation standards, designing program framework and curriculum contents, building materials and innovating in testing and assessment of student outcomes, etc.

Keywords: Mobilizing resources, program development, career orientation, professional standards.

1. *Chương trình đào tạo (CTĐT) giáo viên (GV)* là một “bản mô tả” thể hiện tổng thể các thành phần của một quá trình đào tạo, bao gồm: mục tiêu đào tạo; Chuẩn đầu ra cần đạt được của chương trình, nội dung đào tạo, hình thức tổ chức; điều kiện, quy trình tổ chức đào tạo và đánh giá kết quả đào tạo.

Phát triển Chương trình đào tạo giáo viên (CTĐTGV) là quá trình điều chỉnh, bổ sung, cập nhật, làm mới toàn bộ hoặc một số thành tố của CTĐT, bảo đảm khả năng phát triển và ổn định tương đối của CTĐT đã có, nhằm làm cho việc triển khai chương trình theo mục tiêu giáo dục đặt ra đạt được hiệu quả tốt nhất, phù hợp với đặc điểm và nhu cầu phát triển của xã hội, đáp ứng yêu cầu của nghề nghiệp và sự phát triển của cá nhân người học. Phát triển CTĐTGV bao gồm: xây dựng chương trình, đánh giá, chỉnh sửa và hoàn thiện chương trình.

Phát triển CTĐTGV theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng là cách tiếp cận phát triển: nhà trường sư phạm là nơi tạo tiềm năng cho người học phát triển nghề nghiệp, sau khi tốt nghiệp, sinh viên (SV) có nền tảng học vấn rộng và khả năng thích ứng nghề với mức độ cao nhất và khả năng dịch chuyển nghề nghiệp khi thị trường lao động có sự biến động. Chương trình này ứng dụng trong đào tạo GV, giúp SV sau khi tốt nghiệp đáp ứng Chuẩn nghề nghiệp GV và những yêu cầu của thị trường lao động nghề nghiệp luôn luôn biến đổi.

Huy động nguồn lực phát triển CTĐTGV theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng là nhà quản lý, cơ sở đào tạo, chuyên gia phát triển chương trình khai thác một cách hiệu quả nguồn nhân lực, vật lực, tài lực, hệ thống thông tin để phục vụ việc xác định hồ sơ năng lực, mục tiêu đào tạo, Chuẩn đầu ra của chương trình,

chương trình khung, tổ chức thực hiện chương trình, đánh giá CTĐT và điều chỉnh quá trình đào tạo theo định hướng nghề nghiệp.

2. Quá trình huy động nguồn lực phát triển CTĐTGV theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng được thực hiện gắn liền với việc thực hiện những nhiệm vụ sau đây:

2.1. Khảo sát thị trường lao động và thế giới nghề nghiệp để phân tích về nhu cầu của nghề đối với hoạt động đào tạo GV; những yêu cầu của nghề đặt ra đối với năng lực người được tuyển dụng; thống kê số liệu về vị trí việc làm của cựu SV trong ngành và ngoài ngành. Trên cơ sở phân tích kết quả khảo sát của thị trường lao động và thế giới nghề nghiệp, chuyên gia xác định hồ sơ nghề nghiệp và hồ sơ năng lực của SV tốt nghiệp. Muốn thực hiện được các nội dung công việc trên, đòi hỏi cơ sở đào tạo GV phải huy động được nguồn nhân lực, hệ thống thông tin, nguồn tài chính trong và ngoài nhà trường để xác định hồ sơ nghề nghiệp và hồ sơ năng lực SV tốt nghiệp cần có. Đó là huy động cơ quan quản lý nhà nước, nhà tuyển dụng và cựu SV để lấy thông tin về nhu cầu đào tạo GV, vị trí việc làm của SV sau khi tốt nghiệp, mức độ thích ứng nghề và đáp ứng yêu cầu về năng lực của SV tốt nghiệp cần đạt được.

2.2. Xác định Chuẩn đầu ra, mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể: Chuẩn đầu ra của CTĐT là tổng hòa kiến thức, kĩ năng, thái độ, bao gồm: kĩ năng chuyên môn, kĩ năng nghề nghiệp, năng lực thực hành; kĩ năng giải quyết vấn đề; các kĩ năng mềm (hợp tác, làm việc nhóm, thu thập và xử lí thông tin,

* Trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên

giao tiếp (bằng ngôn ngữ phổ thông, bằng phương tiện, ngoại ngữ); kĩ năng sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông; phẩm chất đạo đức, trách nhiệm công dân. Chuẩn đầu ra của CTĐT trong kỉ nguyên thông tin phải được xây dựng trên cơ sở năng lực. Để xác định Chuẩn đầu ra của CTĐT theo định hướng nghề nghiệp, cơ sở đào tạo và chuyên gia phát triển chương trình phải xác định được hồ sơ năng lực của SV tốt nghiệp và xin ý kiến từ nhà tuyển dụng, cựu SV và GV cốt cán ở các trường phổ thông về chuẩn đầu ra của CTĐT, mục tiêu của CTĐTGV.

2.3. Xác định khung chương trình và nội dung module/môn học: Dựa trên hồ sơ năng lực SV tốt nghiệp và Chuẩn đầu ra của CTĐT, các chuyên gia xác định module kiến thức đáp ứng Chuẩn đầu ra và hồ sơ năng lực SV tốt nghiệp; sau đó, tổ hợp môn học và xác định khung CTĐTGV. Để thực hiện nội dung này, cơ sở đào tạo phải huy động được các chuyên gia am hiểu về chương trình và thực tiễn giáo dục phổ thông để xác định module kiến thức và tổ hợp môn học, hội thảo các ý kiến chuyên gia về khung CTĐT.

2.4. Xây dựng đề cương môn học: Đề cương môn học trong đào tạo GV theo học chế tín chỉ là công cụ dạy và học, là bản mô tả chương trình hành động của giảng viên và SV kèm theo là mục tiêu cần đạt được của môn học và các điều kiện thực hiện môn học; tiêu chí, hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả môn học. Đề cương môn học là căn cứ để giảng viên xây dựng kế hoạch giảng dạy cho từng bài học hay chủ đề học tập của SV; lựa chọn các hình thức tổ chức giảng dạy phù hợp và tự điều chỉnh quá trình giảng dạy của giảng viên và điều khiển quá trình học tập, nghiên cứu của SV.

Đề cương môn học phải được chuyển giao cho SV để SV lập kế hoạch tự học và tổ chức hoạt động học tập cá nhân đạt mục tiêu hay chuẩn hồ sơ năng lực đề ra. Căn cứ vào đề cương môn học, SV tự nghiên cứu, chủ động trong tham gia các hoạt động thảo luận, thực hành, seminar có hiệu quả. Đề cương môn học tối thiểu phải mô tả được: - Những thông tin chung về môn học và giảng viên; - Mục tiêu của môn học, mục tiêu thành phần của từng đơn vị kiến thức; - Các đơn vị nội dung kiến thức; - Hệ thống tài liệu học tập và tài liệu tham khảo; - Nội dung chi tiết môn học bao hàm cả kiến thức lí thuyết và kĩ năng thực hành, thực tế chuyên môn; - Hình thức tổ chức và phương pháp dạy học; - Hình thức và các tiêu chí kiểm tra, đánh giá kết quả môn học. Để thực hiện tốt các nội dung trên, tổ bộ môn cần huy động đội ngũ giảng viên thuộc tổ chuyên môn, thảo luận seminar để xây dựng đề cương

môn học và hoàn thiện đề cương môn học; nhà quản lí cần huy động chuyên gia đọc và thẩm định đề cương, kí phê duyệt và đưa vào vận hành.

2.5. Xây dựng hệ thống học liệu: Trong đào tạo theo học chế tín chỉ, hệ thống học liệu có vai trò vô cùng quan trọng để góp phần tổ chức hoạt động tự học, tự nghiên cứu cho SV; vì vậy, cơ sở đào tạo cần huy động các chuyên gia giỏi trong và ngoài cơ sở viết giáo trình để phục vụ hoạt động học tập cho SV (tối thiểu mỗi môn học phải có ít nhất từ 1-2 giáo trình là tài liệu học tập bắt buộc). Ngoài ra, cơ sở đào tạo và giảng viên có thể lựa chọn những giáo trình của cơ sở đào tạo khác làm tài liệu học tập và tham khảo cho SV trường mình.

2.6. Tổ chức thực hiện CTĐT và đánh giá kết quả học tập của SV, đánh giá chương trình, cải tiến, hoàn thiện chương trình: Đây là khâu vô cùng quan trọng trong đảm bảo chất lượng đào tạo GV, đòi hỏi cơ sở đào tạo phải huy động được các nguồn lực trong và ngoài cơ sở đào tạo để tổ chức thực hiện có hiệu quả CTĐT theo hướng gắn kết giữa đào tạo với sử dụng, lí thuyết với thực hành, học tập với trải nghiệm nghề nghiệp. Để đạt được mục tiêu đó, cơ sở đào tạo cần huy động GV cốt cán ở trường phổ thông tham gia giảng dạy các nội dung học thực hành, rèn luyện kĩ năng và chuyên đề gắn với giáo dục phổ thông cho SV. Ngoài ra, cơ sở đào tạo cần huy động GV giỏi ở trường phổ thông phối hợp với giảng viên tổ chức hoạt động trải nghiệm nghề nghiệp cho SV, huy động cơ sở vật chất và môi trường giáo dục phổ thông như giảng đường thứ 2 của trường đại học để rèn luyện tay nghề và kĩ năng thích ứng nghề cho SV trong suốt quá trình đào tạo GV.

Khâu cuối cùng là huy động GV, cán bộ quản lí trường phổ thông cùng đánh giá kết quả đào tạo, đặc biệt là đánh giá sản phẩm đầu ra của quá trình đào tạo GV. Đồng thời, đánh giá CTĐTGV để có những căn cứ nhằm điều chỉnh chương trình theo hướng đảm bảo chất lượng đào tạo GV.

Thực tế đào tạo GV ở các trường đại học sư phạm hiện nay cho thấy: việc huy động các nguồn lực từ ngoài trường và đặc biệt là huy động nhà tuyển dụng, GV cốt cán từ các trường phổ thông phục vụ cho hoạt động, xác định hồ sơ năng lực, xác định Chuẩn đầu ra, tổ chức thực hiện chương trình, đánh giá chương trình còn rất hạn chế. Hầu hết các trường mới chỉ tập trung huy động GV phổ thông trong hoạt động hướng dẫn thực tập sư phạm cho SV. Gần đây, có một số trường đã tổ chức cho SV thực tế chuyên môn tại

(Xem tiếp trang 20)

mô hình đào tạo và CTĐT, trong chuẩn đầu ra các ngành đào tạo. CTĐT GV ở các trường ĐHĐP phải gắn kết chặt chẽ với chương trình GDPT theo mô hình NL mới. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ GD-ĐT (2009). *Phát triển chương trình đào tạo giáo viên trung học phổ thông đáp ứng chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học*. Tài liệu hội thảo - tập huấn: Phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng giáo viên trung học phổ thông theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học. Hà Nội,
- [2] Bộ GD-ĐT (2015). *Những vấn đề chung về phát triển chương trình đào tạo giáo viên*. Tài liệu tập huấn cán bộ, giảng viên các cơ sở đào tạo giáo viên phổ thông về phát triển chương trình đào tạo, Hà Nội, 2015.
- [3] Nguyễn Bá Đức và các cộng sự (2015). *Khảo sát và đánh giá chất lượng nguồn nhân lực do Trường Đại học Tân Trào đào tạo giai đoạn 2006-2012*. Đề tài khoa học cấp tỉnh, Tuyên Quang 5/2015.
- [4] Nguyễn Thị Kim Dung (2015). *Đào tạo nghiệp vụ sư phạm theo định hướng hình thành năng lực nghề cho sinh viên các trường đại học sư phạm*. NXB Đại học Sư phạm.
- [5] Vũ Thị Sơn (2015). *Mô hình đào tạo giáo viên theo định hướng phát triển năng lực nghề*. NXB Đại học sư phạm.

[6] Đinh Quang Báo (Chủ biên, 2016). *Chương trình đào tạo giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông*. NXB Đại học Sư phạm.

[7] David G.Imig (2002). *Hiện trạng giáo dục sư phạm trong thế kỉ 21 ở nước Mĩ*, "The State of T.E in 21th Century in the USA"; Asia-Pacific Journal of Teacher Education & Development, December 2002, Vol.5, No.2, pp.241-254.

[8] Nguyễn Vũ Bích Hiền (chủ biên, 2015). *Phát triển chương trình giáo dục nhà trường phổ thông*. NXB Giáo dục Việt Nam.

[9] James Cameron (2009). *Đào tạo giáo viên trung học phổ thông và trung cấp chuyên nghiệp ở Ostraylia*. Hội thảo về mô hình đào tạo giáo viên trung học phổ thông và trung cấp chuyên nghiệp trong bối cảnh hội nhập quốc tế, Hà Nội.

[10] Phạm Hồng Quang (2009). *Giải pháp đào tạo giáo viên theo định hướng năng lực*. Tạp chí Giáo dục, số 216, tr 9-12.

[11] Masahiro Arimoto (2002). *Các trường sư phạm ở Nhật trước ngã ba đường "Teacher Edu. Colleges at a Crossroad"*. Asia-Pacific Journal of Teacher Education & Development, Dec 2002, Vol.5. No.2, pp 75-96.

[12] Phan Thị Hồng Vinh (2015). *Phát triển và quản lí chương trình dạy học*. NXB Giáo dục Việt Nam.

Huy động nguồn lực phát triển...

(Tiếp theo trang 7)

trường phổ thông từ năm thứ nhất (như Trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên, Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội...) có chương trình kí kết với GV phổ thông để tổ chức hoạt động hỗ trợ rèn nghề cho SV... Tuy nhiên, trong quá trình tổ chức thực hiện còn nhiều bất cập chưa thể hiện tính chuyên nghiệp. Nguyên nhân do nhiều yếu tố ảnh hưởng khác nhau, nhưng cơ bản nhất là do chưa có cơ chế phối hợp mang tính pháp lí giữa trường sư phạm với trường phổ thông trong đào tạo GV. Hoạt động huy động GV cốt cán tham gia giảng dạy các chuyên đề gắn với giáo dục phổ thông, chuyên đề hướng dẫn thiết kế bài giảng, thiết kế tổ chức hoạt động giáo dục, làm công tác chủ nhiệm lớp, tư vấn hướng dẫn học sinh phổ thông, thực hành rèn kĩ năng nghề nghiệp... cho SV chưa được quan tâm đúng mức. Đây là những điểm bất cập cần khắc phục để nâng cao chất lượng đào tạo GV.

Từ những phân tích trên, theo chúng tôi, muốn phát triển CTĐTGV theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng, nhà quản lí, cơ sở đào tạo, chuyên gia phát

triển chương trình cần huy động tối đa các nguồn nhân lực, vật lực, tài lực, hệ thống thông tin trong và ngoài trường. Để nâng cao chất lượng đào tạo GV và đảm bảo chất lượng đào tạo GV, cơ sở đào tạo cần huy động nhà tuyển dụng, GV phổ thông, cựu SV đã tốt nghiệp, hệ thống thông tin, cơ sở vật chất của trường đại học và cơ sở vật chất và môi trường giáo dục phổ thông để phát triển CTĐTGV theo định hướng nghề nghiệp. Quá trình huy động nguồn lực đó được thực hiện trong tất cả các khâu của quá trình phát triển CTĐTGV. □

Tài liệu tham khảo

[1] Bộ GD-ĐT (2015). *Tài liệu bồi dưỡng năng lực giảng viên POHE*.

[2] Phạm Hồng Quang (2012). *Phát triển chương trình giáo dục*. NXB Đại học Thái Nguyên.

[3] Lê Đức Ngọc (2004). *Phát triển chương trình đào tạo*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

[4] Nguyễn Thị Tính (2016). *Kĩ thuật thiết kế đề cương môn học - Tài liệu tập huấn bồi dưỡng giảng viên các trường sư phạm*. Bộ GD-ĐT.

[5] Nguyễn Hữu Lộc - Phạm Công Bằng - Lê Ngọc Quỳnh Lam (2014). *Chương trình đào tạo tích hợp từ thiết kế đến vận hành*. NXB Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.