

MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN SƯ PHẠM TRONG VIỆC XÂY DỰNG MÔ HÌNH ĐÀO TẠO VÀ BỒI DƯỠNG TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐỊA PHƯƠNG, ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG

Trịnh Thành Yên
Trường Đại học Tân Trào

Tóm tắt: Trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục phổ thông, vai trò của đội ngũ giảng viên sư phạm ngày càng trở nên quan trọng. Đặc biệt các trường đại học địa phương với chức năng đào tạo giáo viên cho địa bàn và vùng miền cần không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, để đáp ứng yêu cầu đào tạo và bồi dưỡng giáo viên theo định hướng phát triển phẩm chất và năng lực người học. Việc xây dựng mô hình đào tạo và bồi dưỡng giảng viên sư phạm phù hợp với đặc thù địa phương, linh hoạt và gắn với thực tiễn là nhiệm vụ cấp thiết hiện nay. Đặc biệt là với sự đổi mới trong giáo dục phổ thông, vai trò của đội ngũ giảng viên sư phạm tại các trường đại học địa phương càng trở nên cần thiết. Họ là những người trực tiếp định hình và đào tạo nên thế hệ nhà giáo tương lai, những người sẽ gánh vác trọng trách triển khai các chủ trương đổi mới của ngành. Do đó, việc xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên sư phạm có năng lực, tâm huyết, đáp ứng được yêu cầu của thời đại là một nhiệm vụ cấp bách, đòi hỏi những giải pháp chiến lược đồng bộ, toàn diện để phát triển đội ngũ giảng viên và xây dựng mô hình đào tạo – bồi dưỡng phù hợp với tình hình thực tiễn hiện nay.

Từ khóa: phát triển đội ngũ, giảng viên sư phạm, đào tạo, bồi dưỡng, giải pháp.

SOME SOLUTIONS TO DEVELOP TEAM OF TEACHERS IN THE BUILDING OF TRAINING AND DEVELOPMENT MODELS AT LOCAL UNIVERSITIES, MEETING THE REQUIREMENTS OF INNOVATION IN GENERAL EDUCATION

Trịnh Thành Yên
Tan Trao University

Abstract: In the context of fundamental and comprehensive innovation in general education, the role of pedagogical lecturers is becoming increasingly important. In particular, local universities with the function of training teachers for localities and regions need to constantly improve the quality of their teaching staff, to meet the requirements of training and fostering teachers in the direction of developing learners' qualities and capacities. Building a model of training and fostering pedagogical lecturers suitable to local characteristics, flexible and linked to practice is an urgent task today. Especially with the innovation in general education, the role of pedagogical lecturers at local universities is becoming more and more necessary. They are the ones who directly shape and train the future generation of teachers, who will shoulder the responsibility of implementing the industry's innovation policies. Therefore, building and developing a team of competent, dedicated pedagogical lecturers who can meet the requirements of the times is an urgent task, requiring comprehensive, synchronous strategic solutions to develop the teaching staff and build a training and fostering model suitable for the current practical situation.

Keyword: staff development, pedagogical lecturers, training, fostering, solutions.

Nhận bài: 06/06/2025

Phản biện: 10/07/2025

Duyệt đăng: 15/07/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục Việt Nam, nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông trở thành nhiệm vụ cấp bách, trong đó đội ngũ giảng viên đóng vai trò then chốt. Giảng viên không chỉ truyền đạt kiến thức mà còn là nhà giáo dục, nhà nghiên cứu, nhà văn hóa – xã hội, với năng lực tổ chức dạy học và phát triển chương trình giáo dục là nền tảng cốt lõi. Các trường đại học địa phương (ĐHDP), dù chiếm tỷ trọng nhỏ trong hệ thống, đã khẳng định vai trò qua việc mở rộng quy mô, đa dạng hóa loại hình đào tạo, đáp ứng nhu cầu xã hội. Để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông, ĐHDP cần đổi mới mô hình, phương thức đào tạo, bồi dưỡng giảng viên theo

chuẩn nghề nghiệp, hướng tới phát triển năng lực toàn diện. Nghiên cứu giáo dục hiện nay nhấn mạnh mô hình đào tạo – bồi dưỡng dựa trên phát triển năng lực, đảm bảo sau khi hoàn thành, giảng viên có thể tham gia giảng dạy và giáo dục toàn diện ngay. Tuy nhiên, đội ngũ giảng viên sư phạm ở nhiều ĐHDP còn hạn chế về năng lực chuyên môn, kỹ năng sư phạm, điều kiện làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp, ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo giáo viên và gián tiếp tác động đến đổi mới giáo dục phổ thông. Do đó, việc nghiên cứu và đề xuất giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên sư phạm tại ĐHDP mang ý nghĩa thực tiễn, góp phần đảm bảo thành công của chương trình giáo dục phổ thông mới.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Thực trạng việc phát triển đội ngũ giảng viên sư phạm trong việc xây dựng mô hình đào tạo và bồi dưỡng ở các trường ĐHDP hiện nay, đáp ứng đổi mới GDPT

Trong bối cảnh giáo dục phổ thông Việt Nam chuyển mạnh sang định hướng phát triển phẩm chất và năng lực người học, vai trò của các trường đại học địa phương (ĐHDP) – nơi trực tiếp đào tạo và bồi dưỡng giáo viên – ngày càng quan trọng. Trên thế giới tồn tại hai mô hình đào tạo giáo viên: mô hình khép kín (đào tạo song song) – được coi là truyền thống, và mô hình mở (đào tạo nối tiếp) – được xem là hiện đại. Ở Việt Nam, cả hai mô hình này cùng tồn tại trong các trường sư phạm và ĐHDP. Trước yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông, việc phát triển đội ngũ giảng viên và xây dựng mô hình đào tạo – bồi dưỡng giảng viên tại ĐHDP là cần thiết, nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng chuẩn nghề nghiệp và yêu cầu đổi mới.

Theo Chiến lược phát triển kinh tế – xã hội 2021–2030 và Nghị quyết đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục (2013), các địa phương đặt mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển đồng bộ từ mầm non đến sau đại học, chú trọng đào tạo nhân lực trình độ cao. Các ĐHDP, nhất là trường công lập, thường có nguồn gốc từ các cơ sở đào tạo sư phạm, nên có lợi thế trong việc cung cấp nhân lực cho ngành giáo dục địa phương.

Đặc trưng nổi bật của ĐHDP là tính vùng miền và sự kết hợp giữa giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp. Các trường vừa thực hiện chức năng đào tạo, nghiên cứu, chuyển giao khoa học – công nghệ, vừa đảm bảo đáp ứng yêu cầu nhân lực giáo viên phổ thông theo chuẩn, phù hợp đặc thù địa phương. Nhiều ĐHDP hình thành từ trường sư phạm hoặc trung tâm GDTX, phát triển thành đại học đa ngành nhưng các ngành sư phạm vẫn chiếm ưu thế. Tuy nhiên, mô hình, nội dung, phương thức đào tạo giáo viên còn hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT.

Thực tiễn cho thấy, sinh viên sư phạm tốt nghiệp từ ĐHDP thường thiếu kỹ năng thực hành, năng lực nghiệp vụ, nguyên nhân chủ yếu do chương trình đào tạo xa rời thực tiễn, mất cân đối giữa lý thuyết và thực hành, chưa định hướng phát triển năng lực nghề nghiệp. Đội ngũ xây dựng chương trình còn hạn chế, dẫn đến việc sao chép hoặc chỉnh sửa từ các trường lớn, thiếu sáng tạo và chưa gắn với đặc thù địa phương. Mục tiêu, kiến thức, kỹ năng, thời lượng và nội dung đào tạo

hầu như giống nhau giữa các trường, chưa phản ánh được tính nghề nghiệp hay vùng miền. Nhiều sinh viên thực tập sư phạm gặp khó khăn, lúng túng và khi ra trường chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn GDPT.

Vì vậy, để đào tạo đội ngũ giáo viên chất lượng, đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT, các ĐHDP cần đổi mới mô hình đào tạo và bồi dưỡng giảng viên theo định hướng phát triển năng lực nghề, đồng thời thể hiện rõ đặc trưng vùng miền và mối liên hệ giữa giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp, qua đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giáo dục cho địa phương và khu vực.

2.2. Một số giải pháp phát triển mô hình đào tạo, bồi dưỡng giảng viên sư phạm tại các trường ĐHDP, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông

2.2.1. *Tường minh hóa mô hình đào tạo và bồi dưỡng giảng viên trong việc xây dựng và phát triển chương trình đào tạo, đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT*

Để đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục phổ thông, mô hình đào tạo và bồi dưỡng giảng viên sư phạm cần được thiết kế lại một cách có hệ thống, tích hợp và hướng đến phát triển năng lực toàn diện. Mô hình tập trung vào truyền thụ kiến thức chuyên môn mà còn phải chú trọng bồi dưỡng các năng lực nghề nghiệp thiết yếu cho giảng viên trong công tác xây dựng và phát triển chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu đổi mới hiện nay. Vì vậy, trong giáo dục theo tiếp cận năng lực, việc thừa nhận các mô hình đào tạo khác nhau đảm bảo sự đa dạng trong công tác đào tạo, đổi mới của GDPT. Tuy nhiên, việc lựa chọn và xác định mô hình một cách tường minh phải đảm bảo các yêu cầu sau: (i) Xác định mô hình đào tạo giáo viên phải lấy GDPT (nơi người học sẽ làm việc) làm đích hướng đến; (ii) Các cơ sở đào tạo giáo viên phải đi trước GDPT trong việc đổi mới chương trình đào tạo; (iii) Phải dựa trên kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn giáo dục trong nước.

ĐHDP có nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực cho địa phương nên có sự giao thoa giữa giáo dục đại học với giáo dục nghề nghiệp; bởi vậy, phải linh hoạt trong việc xác định các mô hình đào tạo:

1. Đào tạo đồng thời 2 lĩnh vực khoa học chuyên ngành và nghiệp vụ sư phạm;
2. Đào tạo nối tiếp khoa học chuyên ngành với nghiệp vụ sư phạm, trong đó giai đoạn đầu đã định hướng đào tạo giáo viên;

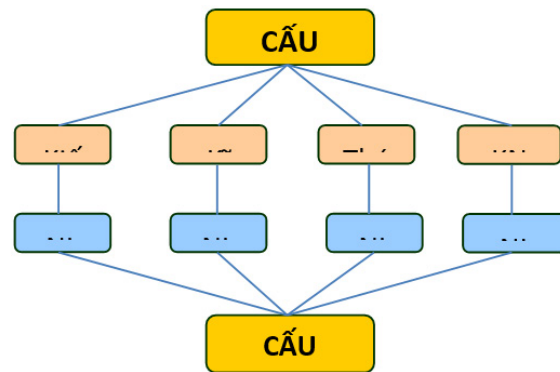
3. Đào tạo nối tiếp nhưng giai đoạn đầu cả người học và cơ sở đào tạo chưa định hướng sự phạm;

4. Đào tạo theo định hướng phát triển năng lực nghề [3][11]. Từ đó, cụ thể hóa phương thức đào tạo giáo viên theo hướng tích hợp và phân hóa bằng cách: Tổ chức cho người học trải nghiệm thực hành các hoạt động nghề nghiệp trong thực tiễn phổ thông; Tích hợp hướng vào phát triển các năng lực nghề nghiệp cốt lõi; Đào tạo dựa trên nghiên cứu.

2.2.2. Xây dựng mô hình đào tạo và bồi dưỡng giảng viên gắn với mô hình năng lực theo tiếp cận chuẩn đầu ra, gắn với thực tiễn giáo dục và thực tiễn địa phương, đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT

Năng lực (NL) là tổ hợp các thuộc tính sinh

học, tâm lý và xã hội của cá nhân được hình thành từ tư chất, học tập và rèn luyện, cho phép cá nhân thực hiện thành công một dạng hoạt động nhất định theo yêu cầu hay chuẩn nào đó. Vì vậy, các thành phần cấu trúc của năng lực không chỉ gồm tri thức, kỹ năng, thái độ mà còn có yếu tố quan trọng nhất là kinh nghiệm thực tế trong công việc tương ứng. Dựa trên mối quan hệ giữa các nguồn lực hợp thành NL là: tri thức, kỹ năng, thái độ và kinh nghiệm thực tế với sự thể hiện của chúng trong hoạt động là: NL hiểu, NL làm, NL ứng xử và NL thực tiễn. Trong đào tạo và bồi dưỡng bồi dưỡng giảng viên theo mô hình của trường ĐHDP đồng thời đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, cần định hướng hình thành và phát triển năng lực theo tiếp cận chuẩn đầu ra theo mô hình sau:



Hình 1: Mô hình năng lực 4 thành tố

Theo sơ đồ cấu trúc, để xây dựng mô hình đào tạo và bồi dưỡng giảng viên gắn với mô hình NL theo tiếp cận chuẩn đầu ra, gắn với thực tiễn giáo dục và thực tiễn địa phương cần giải quyết tốt mối quan hệ giữa các nguồn lực hợp thành NL: kiến thức, kỹ năng, thái độ, kinh nghiệm thực tế với sự thể hiện của chúng trong hoạt động là: NL hiểu, NL làm, NL ứng xử, NL thực tiễn. Đó là mối quan hệ giữa cấu trúc bề mặt với cấu trúc bề sâu của NL, vì vậy mô hình đào tạo giáo viên gắn với mô hình NL này sẽ hình thành và phát triển các phẩm chất, năng lực cần thiết cho người học, đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT.

2.2.3. Đổi mới chương trình đào tạo, bồi dưỡng giảng viên gắn với yêu cầu đổi mới GDPT và phù hợp với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực của địa phương, vùng, miền

Việc đổi mới chương trình đào tạo và bồi dưỡng giảng viên sự phạm không chỉ nhằm đáp ứng mục tiêu phát triển phẩm chất và năng lực người học mà còn phải phù hợp với yêu cầu phát

triển kinh tế – xã hội của từng địa phương, vùng, miền. Đây là xu hướng tất yếu nhằm đảm bảo sự linh hoạt, hiệu quả và tính thích ứng cao trong công tác đào tạo đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT. Vì vậy, việc đào tạo giáo viên tại các trường ĐHDP phải được quan tâm song song với nhiệm vụ xây dựng chương trình GDPT mới. Xây dựng, phát triển đào tạo giáo viên tại các trường ĐHDP phải gắn với việc xây dựng, phát triển CTĐT theo hướng hình thành, phát triển những năng lực cơ bản, nền tảng cho người giáo viên gắn với thực tiễn giáo dục, thực tiễn địa phương. Do vậy, CTĐT giáo viên cần tập trung vào mục tiêu: i) Hình thành năng lực chuyển hoá tri thức khoa học thành tri thức dạy học, phương pháp khoa học thành phương pháp dạy học cho người học. Mục tiêu đào tạo chuyên gia giáo dục phải được coi trọng hàng đầu, đào tạo năng lực giáo viên giảng dạy các nội dung tích hợp là chiến lược trong giai đoạn tới; ii) CTĐT giáo viên, chương trình bồi dưỡng giáo viên phải dựa trên kết quả nghiên cứu

nhu cầu của địa phương và theo chuẩn đầu ra của các cấp học, ngành học. Nội dung coi trọng yếu tố văn hoá vùng miền, đặc điểm con người và phong tục tập quán. Hiệu quả và giá trị của giáo dục đem lại cho cộng đồng phải thiết thực, có ý nghĩa và cụ thể đối với đời sống hàng ngày và sự phát triển bền vững của giáo dục trong bối cảnh hội nhập và toàn cầu hóa.

Đào tạo và bồi dưỡng giảng viên sư phạm không thể tách rời yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông, mà còn phải đặt trong tổng thể chiến lược phát triển nguồn nhân lực phù hợp với từng địa phương, vùng, miền. Chương trình đào tạo GV ở các trường ĐHDP phải được thiết kế hướng vào sự thay đổi vai trò của GV trong xã hội hiện nay: nhà giáo dục, người nghiên cứu, người học suốt đời và nhà văn hóa-xã hội. Do vậy, chương trình phải được thiết kế lại phù hợp với sự thay đổi của chương trình, sách giáo khoa mới theo quan điểm chuyển từ việc trang bị kiến thức sang hình thành năng lực cho HS theo hướng tích hợp và phân hóa. Số môn học ở phổ thông giảm, chủ yếu là hoạt động giáo dục (nhiều môn không còn nữa mà tích hợp trong môn KHTN và KHXH). Thực tế đòi hỏi các trường ĐHDP phải cấu trúc, xây dựng lại CTĐT theo hướng dạy học tích hợp và phân hóa để SV ra trường có thể đáp ứng được yêu cầu của đổi mới GDPT.

2.2.4. Xây dựng môi trường văn hóa nhà trường theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại và mô phạm để phát triển đội ngũ giảng viên, đáp ứng yêu cầu xã hội.

Trường ĐHDP là nơi hội tụ, giao thoa văn hóa vùng, miền, địa phương nên có vai trò rất quan trọng trong việc phát triển văn hóa giảng dạy theo hướng tiếp cận, khai thác những giá trị tích cực trong kỹ năng dạy học và giao tiếp sư phạm hướng vào người học. Nhà giáo là người trực tiếp tham gia hoạt động dạy học và giáo dục. Nhân cách nhà giáo sẽ ảnh hưởng trực tiếp tới nhân cách người học. Chính vì vậy, rất cần những giảng viên ngoài kiến thức chuyên môn, sự hiểu biết rộng và có kiến thức sâu sắc về văn hóa xã hội để trực tiếp giảng dạy và bồi dưỡng giáo viên tại địa phương.

Bên cạnh đó, cần phát triển văn hóa học tập và chia sẻ theo những triết lý về giáo dục của UNESCO. Văn hóa học tập cũng tập trung ở

những giá trị bền vững, kiên định trong niềm tin, nhu cầu, kỹ năng và phong cách học tập hiệu quả của người học. Người học không chỉ học ở trường, học ở thầy, ở bạn mà còn học ở ngoài xã hội, học ở cộng đồng những kỹ năng xã hội cần thiết cho công việc và cuộc sống sau này. Tích cực học hỏi, khám phá, tạo ra sự tương tác lẫn nhau trong quá trình học tập, tạo ra môi trường thân thiện, cởi mở, tôn trọng và chấp nhận các nhu cầu và hoàn cảnh khác nhau của mỗi người.

2.2.5. Tổ chức liên kết trách nhiệm giữa trường đại học địa phương và trường phổ thông

Để đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên có chất lượng, đáp ứng yêu cầu thực tiễn giáo dục địa phương cần liên kết chặt chẽ với các cơ sở giáo dục trong việc phối hợp xây dựng và phát triển mô hình đào tạo giáo viên GDPT. Cần phải khảo sát, tìm hiểu kỹ nhu cầu giáo dục địa phương để xây dựng chuẩn đầu ra của CTĐT trong đó thể hiện rõ các năng lực cần phải có để đáp ứng yêu cầu của GDPT. Từ đó, đưa vào nội dung CTĐT của nhà trường các học phần, module học tập lý thuyết, thực hành phù hợp và thường xuyên xem xét, điều chỉnh, cập nhật, bổ sung.

Phối hợp với các cơ quan quản lý giáo dục đánh giá, qui hoạch, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên cốt cán, làm nòng cốt cho việc đổi mới nội dung, chương trình, sách giáo khoa GDPT. Hàng năm, tổ chức hội nghị phối hợp với các trường phổ thông, tạo cơ hội cho đội ngũ giảng viên và sinh viên sư phạm được tiếp xúc, trao đổi kinh nghiệm với giáo viên phổ thông để xác định các vấn đề cụ thể về phương pháp giảng dạy, đánh giá và các kỹ năng khác phù hợp với thực tiễn giáo dục tại địa phương.

III. KẾT LUẬN

Để thực hiện hiệu quả các mục tiêu của chương trình giáo dục phổ thông mới, việc phát triển đội ngũ giảng viên sư phạm cần được xem là nhiệm vụ trọng tâm, lâu dài, đồng thời phải được tiến hành một cách đồng bộ và phù hợp với đặc thù của từng địa phương cần được xây dựng theo hướng mở, linh hoạt, gắn với thực tiễn đổi mới giáo dục phổ thông và đặc thù vùng miền; đồng thời đảm bảo sự kết nối giữa nhà trường, cơ quan quản lý giáo dục và các trường phổ thông. Để có thể đáp ứng được yêu cầu đổi mới GDPT và yêu cầu ngày

càng cao của một xã hội tri thức như ngày nay, các trường ĐHĐP cần đổi mới mô hình, phương thức đào tạo, bồi dưỡng giáo viên đáp ứng yêu cầu xã hội và thực tiễn giáo dục của địa phương. Chú trọng rèn luyện các kỹ năng nghề, kỹ năng xã hội, kỹ năng sống cho người học, từng bước góp

phần phát triển năng lực tư duy và khát vọng cống hiến của sinh viên sư phạm. Những điều này phải được cụ thể hóa trong mô hình đào tạo và CTĐT, trong chuẩn đầu ra các ngành đào tạo. CTĐT giáo viên ở các trường ĐHĐP phải gắn kết chặt chẽ với chương trình GDPT theo mô hình năng lực mới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (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.
- [2]. Ngô Hồng Điệp (2022), *Trường đại học địa phương đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cao-sứ mệnh và thách thức*. Tạp chí Khoa học Đại học Thủ Dầu Một, số 1(62).
- [3]. 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.
- [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]. David G.Imig (2002), *Hiện trạng giáo dục sư phạm trong thế kỷ 21 ở nước Mỹ*, “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.
- [6]. 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.