

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG NGÀNH SƯ PHẠM: BÀI HỌC KINH NGHIỆM CỦA QUỐC TẾ ĐỐI VỚI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

● ĐỖ THỊ THÚY YẾN

TÓM TẮT:

Đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho phát triển. Nhiều quốc gia trên thế giới rất chú trọng đầu tư phát triển ngành Sư phạm, nơi được xem là “bộ máy cái” quyết định sự thành công của hệ thống giáo dục quốc dân. Việt Nam đang tiến hành đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng và cách mạng công nghiệp 4.0. Chương trình giáo dục phổ thông 2018 đã được đưa vào triển khai và thực hiện. Yếu tố quyết định đến sự thành công của hệ thống giáo dục là chất lượng nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm. Thành phố Hồ Chí Minh cũng nằm trong bối cảnh chung ấy. Bài viết nêu ra kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới có nền giáo dục tiên tiến, đã rất thành công trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm. Qua đó, đề xuất một số giải pháp cho thành phố trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm một cách hiệu quả và thiết thực.

Từ khóa: Chất lượng, nguồn nhân lực, ngành Sư phạm, bài học quốc tế, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Đặt vấn đề

Một quốc gia nghèo nàn hay giàu có đều phụ thuộc rất lớn vào chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao. Giáo dục và đào tạo là con đường duy nhất và tốt nhất để hình thành và phát triển vốn nhân lực. Hệ thống giáo dục quốc dân càng hoàn thiện càng tạo nền tảng tốt để phát triển nguồn nhân lực tốt. Thành phố Hồ Chí Minh, trung tâm kinh tế hàng đầu của cả nước, có sức thu hút và ảnh hưởng lớn đến vùng kinh tế trọng điểm phía Nam. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập

quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay, để tăng trưởng và phát triển bền vững thành phố Hồ Chí Minh cần có những bước đột phá, nâng cao vị thế cạnh tranh của mình. Một trong những yếu tố nền tảng quyết định đến phát triển kinh tế - xã hội của thành phố là nguồn nhân lực có năng suất lao động cao. Chất lượng nguồn nhân lực ấy được quyết định bởi chất lượng của giáo dục và đào tạo. Song, chất lượng của giáo dục - đào tạo lại do chất lượng nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm quyết định. Tuy nhiên, hiện nay, chất lượng nguồn nhân lực

trong ngành Sư phạm của thành phố Hồ Chí Minh đang có những hiện tượng như: chưa đáp ứng yêu cầu của thời đại; chưa đáp ứng yêu cầu chương trình giáo dục phổ thông 2018, theo tinh thần công văn 5555 của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Đối mới căn bản, toàn diện giáo dục, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm là tất yếu, là mệnh lệnh sống còn của cả dân tộc nói chung và của thành phố Hồ Chí Minh nói riêng. Trong thời gian qua, nhiều quốc gia trên thế giới có sự phát triển vượt bậc nhờ có những chính sách đầu tư đúng đắn cho giáo dục và cho đội ngũ giáo viên. Việc tìm hiểu kinh nghiệm quốc tế, rút ra những bài học phù hợp cho Thành phố Hồ Chí Minh trong quá trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm là việc làm cần thiết và hết sức có ý nghĩa.

2. Một số vấn đề cơ bản về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm

- Ngành Sư phạm

Ngành là một khái niệm chỉ sự phân công lao động xã hội theo mục tiêu hoạt động hay cơ cấu sản phẩm nhất định, theo những yêu cầu và quy luật riêng. Ngành Sư phạm là một khái niệm chỉ sự phân công lao động của xã hội đối với những người làm nghề sư phạm hay nghề dạy học, có nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục ở các cơ sở giáo dục. Họ được gọi chung là nhà giáo hay giáo viên ở bậc phổ thông và giảng viên ở bậc đại học. Trong hệ thống giáo dục quốc dân, ngành Sư phạm được xem là “cái máy cái”, có ảnh hưởng và quyết định lớn đến sự phát triển của ngành Giáo dục. Ngày nay, giáo dục có nhiều thay đổi, vị trí, vai trò của người giáo viên cũng có nhiều thay đổi, nhưng giáo viên vẫn là “nhân tố quyết định chất lượng của giáo dục và được xã hội tôn vinh” (Nghị quyết Hội nghị lần thứ hai Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII - 2/1996).

- Chất lượng nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm

Nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm là tổng thể những người làm công việc giảng dạy tại các cơ sở giáo dục, bao gồm những người giáo viên đang làm nghề và những sinh viên sư phạm đang sẵn sàng tham gia vào nghề. Để làm tốt nghề, nhân lực sư phạm phải có chất lượng. Dưới góc độ nghiên cứu của kinh tế chính trị, chất lượng nguồn nhân lực

trong ngành Sư phạm được xem là sự tổng hợp, kết tinh thống nhất biện chứng của các thành tố phẩm chất sư phạm và năng lực sư phạm của từng người, làm công việc giảng dạy ở các cơ sở giáo dục nhằm đáp ứng tốt nhất những mục tiêu đề ra. Phẩm chất sư phạm là toàn bộ hệ thống thuộc tính tâm lý của người giáo viên biểu hiện ở thế giới quan khoa học, có lòng yêu nghề và có tình yêu thương trong sáng, cao đẹp đối với người học. Năng lực sư phạm được hiểu là khả năng thực hiện các chuỗi hoạt động dạy học, giáo dục đảm bảo chất lượng dạy học của người giáo viên, được bộc lộ thông qua hoạt động sư phạm với kỹ năng sư phạm tương ứng. Phẩm chất sư phạm và năng lực sư phạm là 2 thành tố có mối quan hệ thống nhất biện chứng với nhau, bổ sung, hỗ trợ cho nhau làm nên chất lượng nhân lực sư phạm.

- Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm

Trong quá trình làm nghề, chất lượng nhân lực sư phạm phải không ngừng được nâng cao. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm là sự vận dụng, tổng hợp những cách thức làm tăng thêm giá trị của các thành tố phẩm chất sư phạm và năng lực sư phạm của những người làm công việc giảng dạy ở các cơ sở giáo dục, nhằm đáp ứng tốt nhất những mục tiêu đề ra. Đó là nâng cao các giá trị về thế giới quan khoa học, lòng yêu người, yêu thương học sinh, lòng yêu nghề; Năng lực dạy học, năng lực giáo dục, năng lực định hướng phát triển học sinh, năng lực phát triển cộng đồng xã hội và năng lực phát triển cá nhân.

3. Kinh nghiệm quốc tế

- Kinh nghiệm từ Hàn Quốc: Chất lượng nhà giáo quyết định chất lượng giáo dục, người làm trong ngành Sư phạm phải là những người giỏi nhất.

Những thành tựu và kỳ tích mà Hàn Quốc đạt được phải kể đến công lao lớn của giáo dục. Đóng góp lớn là đội ngũ nhà giáo. Trong xã hội Hàn Quốc, nhà giáo rất được coi trọng. Trong quá trình phát triển đất nước, phát triển giáo dục, chất lượng nhà giáo là yêu cầu tiên quyết. Tuyên bố: chất lượng phát triển đất nước không thể vượt qua chất lượng giáo dục, chất lượng giáo dục không thể vượt qua chất lượng nhà giáo.

Hàn Quốc là ví dụ cho thấy 2 hệ thống giáo viên tạo ra kết quả khác nhau như thế nào. Các giáo viên tiểu học tại đây phải có bằng cử nhân (theo chương trình học 4 năm) từ một trong hơn một chục trường đại học. Chỉ những sinh viên có thành tích xuất sắc nhất mới được tuyển chọn vào học ngành Sư phạm và chỉ tiêu tuyển sinh khớp với lượng giáo viên cần cho cả hệ thống. Trái lại, giáo viên trung học cơ sở có thể chỉ cần văn bằng từ một trong số 350 trường đại học, và các tiêu chí chọn lựa lỏng hơn. Điều này đã dẫn tới thực trạng thừa giáo viên trung học cơ sở với tỷ lệ là 11/1. Kết quả là giáo viên dạy học ở trường trung học cơ sở có địa vị thấp hơn ở Hàn Quốc và tất cả mọi người đều muốn trở thành một giáo viên tiểu học. Bài học rút ra là: tuyển sinh viên vào học ngành Sư phạm cần phải cực kỳ khắt khe, chứ không được dễ dãi. McKinsey cho rằng, các hệ thống giáo dục có thành tích tốt nhất đã thành công trong việc thu hút các giáo viên giỏi nhất. Hàn Quốc tuyển dụng giáo viên tiểu học trong топ 5% cử nhân giỏi nhất, Singapore và Hàn Quốc tuyển dụng trong топ 30% giỏi nhất.

- Kinh nghiệm từ Mỹ: Chất lượng gắn liền với nghiên cứu khoa học, mỗi giáo viên phải không ngừng nâng cao chất lượng sư phạm của bản thân.

Đào tạo sau đại học là trung tâm của giáo dục. Không thể nào nói phát triển giáo dục mà quên đi việc nghiên cứu khoa học. Trong một xã hội mà người ta đánh giá cao hành động và thành công tầm cỡ thế giới thì ở Mỹ, giảng viên được nhìn nhận như những người đang phải đương đầu thực sự với thách thức cuộc sống. Đội ngũ trí thức phát triển trong các trường đại học, tập đoàn nghiên cứu, các cơ quan kinh tế, thương mại, giải trí,... Nhưng trong tất cả hệ thống đội ngũ trí thức ấy, giảng viên đại học luôn là trung tâm của mọi hoạt động trí thức. Bằng tiến sĩ, các bài báo khoa học, các sách xuất bản thực sự là lao động căng thẳng cho giới trí thức Mỹ, cho các trường đại học Mỹ. Ở Boston, nơi có một trong các hệ thống trường công tốt nhất ở Mỹ, các trường lên kế hoạch để những giáo viên dạy cùng một môn có thời gian ngồi lại với nhau để xây dựng bài giảng. Biện pháp này góp phần tuyên truyền các ý tưởng hay. Như một nhà giáo dục đã nhận xét: “Khi một giáo viên giỏi người Mỹ nghỉ hưu, gần như tất cả

các kế hoạch giảng dạy và phương pháp giảng dạy mà người đó tạo dựng cũng nghỉ hưu theo”.

- Kinh nghiệm từ Pháp, Trường Đại học Sư phạm Paris, đầu vào sư phạm phải là những người giỏi, tuyển lựa kỹ càng, cạnh tranh khốc liệt và được đào tạo với phương thức giáo dục ưu tú.

Chúng ta có thể học bài học kinh nghiệm từ Đại học Sư phạm Paris là trường đào tạo đội ngũ giáo viên và các nhà nghiên cứu hàng đầu của Pháp với tôn chỉ: phương thức giáo dục ưu tú sẽ tạo ra đội ngũ nhân tài cho đất nước. Tỷ lệ cạnh tranh đầu vào rất khốc liệt, người được tuyển vào học thực sự rất xuất sắc. Trong quá trình học, sinh viên được miễn học phí, được cấp 7.700 Fran để học tập, chi phí sinh hoạt. Sau khi tốt nghiệp: sinh viên phải công tác tại các cơ quan sự nghiệp của Pháp, nếu không phục vụ thì phải trả toàn bộ học phí, học bổng và các khoản phụ cấp đã được nhận trong thời gian học tập tại trường. Sau hơn 200 năm lịch sử phát triển, Trường đã được mọi người biết tới, đặc biệt là những người có nhu cầu học tập. Dù ở giai đoạn nào, Trường vẫn luôn đào tạo gắn chặt với thời đại, đào tạo ra những nhân tài hiếm có như Jauies, Pasteur, Henri Bergson,...

- Kinh nghiệm từ Singapore, Nhật Bản và Phần Lan: tuyển chọn đầu vào giáo viên nghiêm ngặt, gắn kết chặt chẽ giữa cơ sở đào tạo với nơi tuyển dụng, đảm bảo có việc làm cho sinh viên sư phạm có việc làm sau khi tốt nghiệp ra trường, tránh mất cân đối cung - cầu.

Singapore chọn lọc kỹ các sinh viên thi vào ngành Sư phạm trước khi đào tạo họ và chỉ tiêu tuyển sinh tương đương với lượng giáo viên thiếu trong ngành. Ngay khi được tuyển chọn, sinh viên sẽ được Bộ Giáo dục thuê và gần như chắc chắn được bảo đảm có việc làm. Singapore dành cho các giáo viên 100 giờ đào tạo mỗi năm và bổ nhiệm các giáo viên có thâm niên giám sát trình độ giáo viên tại mỗi trường. Singapore tổ chức các lớp học thêm cho 20% học sinh kém nhất và giáo viên ở lại vài giờ một buổi sau giờ lên lớp để giúp các học sinh này.

Phần Lan cũng hạn chế chỉ tiêu tuyển sinh sinh viên sư phạm, sao cho cung bằng cầu. Tại cả hai nước này, dạy học là một nghề cao quý do tính cạnh

tranh khốc liệt và tiền đề đầu tư mỗi sinh viên sư phạm là rất lớn, vì có ít sinh viên được chấp nhận học để trở thành giáo viên. Tại Phần Lan, mọi giáo viên mới phải có bằng thạc sĩ. Tại Nhật Bản và Phần Lan, các nhóm giáo viên dự giờ lớp học của nhau và cùng nhau chuẩn bị các bài giảng. Khi một giáo viên ở Nhật Bản nghỉ hưu, giáo viên đó để lại một di sản. Ở Phần Lan, giáo viên mỗi tuần được nghỉ một buổi chiều để làm việc này. Phần Lan có nhiều giáo viên đặc biệt (chuyên dạy cho các học sinh chậm tiến) hơn mọi nước khác, với tỷ lệ cứ 7 giáo viên thì có một giáo viên loại này. Hàng năm, có khoảng 1/3 học sinh được tham dự các giờ học thêm, trong đó, chỉ có một học sinh một giáo viên. Tại Nhật Bản, với mô hình đào tạo Kosen, giữa cơ sở đào tạo với nơi tuyển dụng, sử dụng nhân lực luôn có sự kết nối, gắn kết. Nhà trường đặc biệt chú trọng đến vai trò quan trọng của các kiến thức và kỹ năng mềm mà nhà trường trang bị cho sinh viên ở bên cạnh kỹ năng chuyên ngành. Doanh nghiệp tham gia vào cùng trang bị cho sinh viên của mình đầy đủ kiến thức và kỹ năng chuyên môn hiện hữu. Sinh viên ra trường sẽ có những kỹ năng thực sự đáp ứng và làm việc.

Bài học kinh nghiệm cho thành phố Hồ Chí Minh:

Thứ nhất, xem trọng và nâng cao hiệu quả đầu tư vào ngành Sư phạm; *Thứ hai*, phải đặc biệt coi trọng chất lượng của đội ngũ nhà giáo. Nhà giáo phải là những người giỏi nhất. Muốn vậy, cần siết chặt tuyển sinh đầu vào sư phạm và nghiêm ngặt, kỹ lưỡng trong chuẩn đầu ra; *Thứ ba*, nâng cao vị thế ngành Sư phạm, có những chế độ đãi ngộ đặc biệt đối với nhà giáo; *Thứ tư*, tạo điều kiện để nhà giáo đó học tập, nghiên cứu khoa học, không ngừng tự nâng cao chất lượng bản thân; *Thứ năm*, gắn kết chặt chẽ giữa cơ sở đào tạo và cơ sở tuyển dụng để tránh mất cân đối cung - cầu sư phạm.

4. Thực trạng việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm tại thành phố Hồ Chí Minh

4.1. Thực trạng về số lượng và chất lượng

Theo thống kê của Sở Giáo dục và Đào tạo Thành phố Hồ Chí Minh, năm học 2019 - 2020 thành phố có 55.912 giáo viên phổ thông,

1.318.934 học sinh, 979 trường và 32.972 lớp học. Tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn là 102,0%. Mạng lưới trường lớp ở các bậc học, ngành học đã phủ khắp 322 phường xã, 24 quận huyện của Thành phố với quy mô ngày một tăng. Cơ sở vật chất và các nguồn lực khác được tăng cường phục vụ tổ chức hoạt động dạy và học. Nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm dồi dào, sẵn sàng cung ứng và đáp ứng tốt yêu cầu về số lượng của đổi mới giáo dục. Tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn cho thấy, chất lượng đội ngũ giáo viên đã được chú trọng, từng bước hoàn thiện đáp ứng yêu cầu mới.

4.2. Thực trạng về đáp ứng yêu cầu thời đại

Thời đại ngày nay, thời đại của công nghệ số và tri thức thực - ảo đem lại không ít thách thức cho nghề sư phạm, đặc biệt là tính mới và tính không giới hạn trong giáo dục. Việc sử dụng công nghệ 4.0 trong dạy - học là xu hướng tất yếu. Nhân lực sư phạm được yêu cầu phải tinh về chất lượng, có thể giảng dạy ở các lớp học truyền thống, mà còn phải có những năng lực sư phạm ở lớp học toàn cầu. Thành phố Hồ Chí Minh cũng đã triển khai mô hình lớp học công nghệ thông minh ở một số trường phổ thông. Năm học 2019 - 2020, Thành phố có lớp học thông minh tại 5 trường, gồm: THPT chuyên Lê Hồng Phong, THPT chuyên Trần Đại Nghĩa, THPT Lê Quý Đôn, THPT Nguyễn Hiền và THPT Nguyễn Du. Việc triển khai lớp học thông minh được rất nhiều tiện lợi. Học sinh cũng như sinh viên sẽ rất hứng thú với bài giảng. Tuy nhiên, để dạy được với mô hình lớp học này, giáo viên phải có năng lực sư phạm thông minh, nhưng hiện nay phần đông giáo viên còn lúng túng với khi dạy với mô hình lớp học này.

4.3. Thực trạng của việc bồi dưỡng giáo viên đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông 2018

Thời gian qua, Thành phố đã đề ra nhiều chương trình, nhiều kế hoạch, tổ chức nhiều hội thảo, chuyên đề bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, như: Triển khai 89 chuyên đề, 271 lớp tập huấn và nhiều kế hoạch tổ chức bồi dưỡng, nâng cao năng lực nghề nghiệp cho giáo viên (Kế hoạch số 3308/KH-GDĐT-TC ngày 12/8/2019, Kế hoạch số 3126/KH-GDĐT-TC ngày 05/9/2019, Kế hoạch số 4238/KH-GDĐT-TC ngày 14/11/2019,

Kế hoạch số 1150/KH-GDĐT-TC, ngày 21/4/2020: tập huấn, bồi dưỡng chương trình giáo dục phổ thông, bồi dưỡng giáo viên các môn, tăng cường đổi mới phương pháp, kỹ thuật dạy học). Ngoài ra, còn mở các lớp bồi dưỡng, đào tạo giáo viên học tập đạt chuẩn và nâng chuẩn, hiểu rõ về chương trình giáo dục phổ thông mới và thực hiện theo lộ trình đổi mới. Mỗi năm, Sở Giáo dục và Đào tạo đều có những lớp bồi dưỡng thường xuyên, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên. Năm học 2019 - 2020, thành phố có 47.032 giáo viên tham gia học tập lớp Bồi dưỡng thường xuyên, trong đó, đạt kết quả giỏi là 22.688, khá là 23.031 giáo viên, có 645 giáo viên không hoàn thành việc bồi dưỡng.

4.4. Thực trạng về tình hình cung - cầu nhân lực sư phạm

Lượng nhân lực sư phạm của Thành phố Hồ Chí Minh không chỉ được cung ứng ngay tại Thành phố mà còn đến từ khắp mọi miền trên đất nước và từ nhiều quốc gia khác. Vì thế, cung nhân lực sư phạm ở Thành phố Hồ Chí Minh chịu ảnh hưởng rất lớn từ thị trường cung lao động sư phạm của chính thành phố, của khu vực phía Nam và của cả nước nói chung. Theo Giáo dục Việt Nam, hiện “Cung vượt cầu gần 3 lần, chất chừa đi đôi với lượng” (Chinhphu.vn). Theo Tổng cục Thống kê, tính đến tháng 12/2019, cả nước đang có 155 cơ sở đào tạo giáo viên, bao gồm 14 trường đại học sư phạm, 48 trường đại học đa ngành có đào tạo giáo viên, 30 trường cao đẳng sư phạm, 19 trường cao đẳng đa ngành có đào tạo giáo viên và 2 trường trung cấp sư phạm. Ngành Giáo dục thành phố Hồ Chí Minh tuyển dụng viên chức giáo viên, người thi tuyển không cần phải có hộ khẩu. “Vì vậy, số lượng giáo viên từ nhiều tỉnh thành khắp cả nước ồ ạt đến dự tuyển khiến tỉ lệ “chọi” hàng năm cao ngất” (Giáo dục Việt Nam, 2020). Năm học 2019 - 2020, Thành phố Hồ Chí Minh có nhu cầu tuyển dụng là 443 nhân lực sư phạm. Năm học 2020 - 2021, theo công văn số 1968/TB-GDĐT-TC cùng với Kế hoạch số 1967/KH-GDĐT-TC của Sở Giáo dục và Đào tạo thành phố Hồ Chí Minh ngày 29 tháng 6 năm 2020, để phục vụ cho 129 đơn vị sự nghiệp, Thành phố dự kiến sẽ tuyển 456 viên chức là giáo viên, tăng chỉ tiêu là 13 giáo viên, so với năm cũ.

Trong thời gian qua, cung - cầu nhân lực sư phạm ở thành phố Hồ Chí Minh tồn tại những mâu thuẫn, nghịch lý, cụ thể: thiếu sự ăn khớp, cân đối giữa cung và cầu. Có một tình trạng bất hợp lý xảy ra trong việc đào tạo và tuyển dụng, sử dụng nhân lực sư phạm, đó là: cung thừa - cầu thiếu, cung thiếu - cầu thừa; thừa ở ngành Sư phạm này nhưng lại thiếu ở ngành Sư phạm khác. Nhiều môn nhu cầu tuyển dụng thấp nhưng ứng viên nộp hồ sơ sao, “tỉ lệ chọi cao ngất ngưỡng”. Chẳng hạn, môn Vật lý, chỉ tiêu 18, hồ sơ ứng viên là 271, tỉ lệ 1/15; môn Toán 40/330, tỉ lệ 1/8,25; môn Hóa 12/180, tỉ lệ 1/15. Trong khi đó, tìm giáo viên dạy Song ngữ, giáo viên tiểu học đạt chuẩn lại “đỏ mắt”. Cầu tuyển dụng cao, ứng viên nộp hồ sơ thấp, “nhu cầu là 44 giáo viên, nhưng chỉ có 8 hồ sơ đăng ký” (Người Lao động, 2018).

Nguyên nhân chủ yếu là: một thời gian dài, chúng ta đã đào tạo sư phạm tràn lan. Trường nào cũng có thể đào tạo sư phạm, không theo quy hoạch, không dựa trên nhu cầu của ngành Giáo dục. Cầu của nguồn nhân lực sư phạm cao, song áp lực nghề nghiệp cao, nhưng giá cả (tiền lương, thưởng) chưa tương xứng. Vì thế, để giáo viên tâm huyết, bám trụ với nghề rất khó, cũng như không có động lực phấn đấu nâng cao chất lượng làm nghề.

4.5. Thực trạng về chất lượng đầu vào sư phạm

Những năm qua, điểm chuẩn đầu vào ngành Sư phạm thấp, lượng thí sinh có nguyện vọng vào sư phạm cũng thấp. Nguyên nhân chủ yếu là do: Tâm lý xã hội, xu hướng ngành nghề do dịch chuyển cơ cấu ngành nghề, dịch chuyển cơ cấu lao động tác động làm học sinh chưa thực sự hứng thú với nghề giáo. Bên cạnh đó, ưu đãi để thu hút thí sinh giỏi vào ngành Sư phạm như miễn phí đối tượng, phụ cấp thâm niên nghề, tăng lương... vẫn chưa đủ mạnh để học sinh chọn nghề giáo.

4.6. Thực trạng về vị thế và áp lực ngành nghề sư phạm

Nhìn từ góc độ xã hội, ngành nghề sư phạm có vị thế rất cao, có trách nhiệm, sứ mạng lớn, có tầm ảnh hưởng lớn đến sự phát triển của xã hội. Tuy nhiên, thực tế lại khác xa rất nhiều. Vị trí, vai trò của người thầy trên bục giảng đã có nhiều thay đổi. Học sinh có thể học từ nhiều người thầy và từ nhiều

nguồn khác nhau trên nền tảng internet. Những giáo viên có năng lực kém sẽ rất khó thích ứng với tình hình mới. Bên cạnh đó, lương, thưởng, thu nhập của giáo viên thấp hơn rất nhiều so với các ngành nghề khác trong xã hội, tiêu chuẩn đầu vào nhân lực sư phạm quá dễ. Vị thế ngành nghề Sư phạm không cao, khó thu hút và giữ chân người tài.

Để khắc phục những tình trạng ảnh hưởng xấu đến ngành và đến nhân lực sư phạm, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 101/2007/NĐ-CP về công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, trong đó có giáo viên phổ thông; Bộ Giáo dục ban hành Thông tư số 30/2011/TT-BGDĐT và Thông tư số 26/2012/TT-BGDĐT về Ban hành chương trình và quy chế bồi dưỡng giáo viên phổ thông. Việc đánh giá giáo viên phổ thông cũng được thực hiện theo Nghị định số 56/2015/NĐ-CP và Nghị định số 88/2017/NĐ-CP về việc thực hiện và áp dụng chuẩn nghề nghiệp đối với giáo viên phổ thông; việc thi đua - khen thưởng giáo viên. Tuy nhiên, việc triển khai trong thực tế vẫn còn mang tính hình thức, vẫn còn là “nặng gánh” đối với giáo viên phổ thông. Vì thế, những quy định này vẫn chưa thực sự tạo động lực để giáo viên cố gắng nâng cao chất lượng.

5. Nguyên nhân thực trạng

Thứ nhất, Chương trình giáo dục phổ thông 2018, chuyển từ định hướng nội dung sang định hướng phát triển phẩm chất và năng lực. Giáo viên phải có năng lực sư phạm mới đáp ứng chương trình này. Vượt qua thách thức này, vấn đề cốt lõi vẫn là “tự học”, “tự đào tạo” để nâng chuẩn và đáp ứng chuẩn.

Thứ hai, một số giáo viên thiếu động lực đổi mới và chưa sẵn sàng đổi mới. Đổi mới giáo dục phổ thông đòi hỏi rất nhiều ở chất lượng đội ngũ giáo viên cả về phẩm chất và năng lực. Chỉ khi giáo viên nhận thấy cần phải đổi mới và sẵn sàng đổi mới thì mới có thể nâng cao phẩm chất và năng lực sư phạm của họ. Tuy nhiên, hiện nay, một số giáo viên còn chưa có động lực và chưa muốn nâng chuẩn. Bởi các lí do như: Lương thấp, đời sống giáo viên còn nhiều khó khăn, thời gian và nguồn lực, kinh phí đầu tư học tập hạn hẹp; Càng ngày áp lực cho giáo viên càng cao. Việc phá vỡ “lối mòn” dạy học cũ đòi hỏi phải có thời gian, phải có một quá

trình để giáo viên được bồi dưỡng, trải nghiệm, được đào tạo để “thích ứng”.

Thứ ba, việc bồi dưỡng, đào tạo nâng chuẩn mặc dù là nhiệm vụ diễn ra hàng năm nhưng vẫn còn mang nặng tính hình thức, đối phó; đối tượng tham gia vào lớp bồi dưỡng ngắn hạn vẫn còn hạn hẹp ở một số giáo viên.

Thứ tư, những thủ tục, điều kiện về tin học, ngoại ngữ, nghiên cứu khoa học... dường như là điều kiện “không tương” đối với đại đa số giáo viên.

6. Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm tại thành phố Hồ Chí Minh từ bài học kinh nghiệm quốc tế

Thứ nhất, nâng cao vị thế ngành Sư phạm, nâng cao vị thế người thầy. Thành phố cần dự báo nhu cầu nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm cần phải có cho sự phát triển giáo dục - đào tạo của thành phố qua các giai đoạn cụ thể; Tổ chức chuẩn bị đào tạo, cung cấp nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm cho mỗi giai đoạn phát triển giáo dục - đào tạo của thành phố; Khai thác và tổ chức tốt hoạt động kết nối, dịch vụ thông tin trên thị trường lao động sư phạm. Mở rộng nguồn đầu tư cho giáo dục ngoài ngân sách nhà nước, thực hiện các chương trình phát triển trọng điểm đối với nâng cao nguồn nhân lực sư phạm: Tạo hành lang pháp lý tốt bằng hệ thống văn bản quy phạm pháp luật.

Thứ hai, quy hoạch hệ thống các trường sư phạm, khắc phục tình trạng mất cân đối, nghịch lý trong cung - cầu nhân lực sư phạm. Sự đổi mới giáo dục phải được bắt đầu từ các trường sư phạm. Chủ động khảo sát nhu cầu đào tạo, tái đào tạo, nhu cầu sử dụng nhân lực sư phạm của hệ thống giáo dục - đào tạo tại Thành phố Hồ Chí Minh. Sự “lệch pha” hay ăn khớp về cung - cầu nhân lực sư phạm có ảnh hưởng lớn đến việc nâng cao năng lực nghề nghiệp giáo viên.

- Về phía cung nhân lực sư phạm: Chất lượng các cơ sở đào tạo sư phạm sẽ quyết định đến chất lượng giáo viên. Các trường đại học sư phạm trọng điểm với vai trò chủ công thực hiện “đầu tàu”, là chủ thể chịu trách nhiệm đào tạo và bồi dưỡng nâng cao chất lượng giáo viên. Đào tạo bồi dưỡng giáo viên là công cụ trực tiếp của ngành Giáo dục để đảm bảo chất lượng nhân lực giáo dục quốc gia.

định trên cơ sở rà soát đội ngũ của từng địa phương, từ đó đưa ra con số chính xác về nhu cầu sử dụng, tuyển dụng giáo viên trong tương lai. Vì thế, cần đẩy mạnh sự liên kết, phối hợp giữa cơ sở đào tạo sư phạm với các cơ sở tuyển dụng và sử dụng nhân lực sư phạm để bồi dưỡng, nâng cao năng lực nghề nghiệp cho giáo viên. Phát triển đào tạo đại học sư phạm trên địa bàn thành phố mạnh mẽ theo hướng đẩy mạnh hợp tác, liên kết quốc tế; Tổ chức tốt “Ngày hội việc làm”, “Ngày hội hướng nghiệp”, tư vấn cho học sinh chọn nghề Sư phạm.

Thứ bảy, chú trọng tự học, tự đào tạo. Để mỗi giáo viên chủ động, tự giác, tích cực tự học, tự đào tạo, cần tạo điều kiện cho giáo viên như: thường xuyên mở các lớp tập huấn về các kỹ năng sư phạm, phương pháp sư phạm, kỹ thuật dạy học...; mở các lớp bồi dưỡng dưới dạng “Chủ đề” ngắn gọn, súc tích, cô đọng; kết hợp với hình thức lớp học online. Bên cạnh đó, cũng cần có những chính sách ưu đãi, chế độ khen thưởng, tuyên dương đối với những giáo viên không ngừng tự học, tự đào tạo để nâng chuẩn.

7. Kết luận

Chất lượng giáo viên quyết định chất lượng

ngành Sư phạm. Chất lượng ngành Sư phạm quyết định chất lượng giáo dục - đào tạo quốc gia. Chất lượng nguồn nhân lực của thành phố Hồ Chí Minh muốn nâng cao đáp ứng điều kiện hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0 cần phải bắt nguồn từ việc nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo và từ việc nâng cao chất lượng giáo viên. Xã hội luôn luôn thay đổi, giáo dục cũng phải luôn thay đổi theo. Từ khi có internet, xã hội đã có nhiều thay đổi về mọi mặt. Khi cách mạng công nghiệp 4.0 diễn ra, giáo dục đã thay đổi cả trong nội dung, hình thức đến phương pháp, kỹ thuật dạy học. Khi mọi thứ đều thay đổi, giáo viên cũng phải thay đổi theo để thích ứng. Thế kỷ XXI là thế kỷ của những công dân thích ứng để tồn tại. Giáo viên khi thích ứng được, họ mới yêu nghề và gắn bó với nghề. Làm được điều này, cần phải học hỏi kinh nghiệm của các quốc gia trên thế giới: Chú trọng đầu vào và đầu ra sư phạm, nâng cao vị thế ngành Sư phạm; có chế độ đặc biệt ưu đãi đối với nhân lực sư phạm và tạo điều kiện để mỗi giáo viên có môi trường và điều kiện sư phạm để tự đào tạo nâng chuẩn bản thân và không ngừng thực hiện việc nâng chuẩn mỗi ngày ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Bộ Giáo dục - 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 và phát triển chương trình đào tạo. Hà Nội.
2. Bộ Giáo dục - Đào tạo. (2018). *Chương trình tổng thể*. Hà Nội.
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2019). *Tài liệu bồi dưỡng Cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông cốt cán*. Hà Nội.
4. Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2020). *Dự thảo Thông tư ban hành quy định quản lý tổ chức dạy học trực tuyến đối với cơ sở giáo dục phổ thông và cơ sở giáo dục thường xuyên*.
5. Đinh Quang Báo (Chủ biên) - Nguyễn Thanh Bình - Nguyễn Thị Kim Dung - Hà Thị Lan Hương - Vũ Thị Sơn. (2017). *Chương trình đào tạo giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông*. Nxb Đại học Sư phạm.
6. Giáo dục Việt Nam. (2019). *Ông Nguyễn Thiện Nhân trả lời câu hỏi, học để làm gì?*
7. Giáo dục Việt Nam. (2020). Giải quyết việc làm cho sinh viên sư phạm sau tốt nghiệp là bài toán nan giải! <https://giaoduc.net.vn/giao-duc-24h/giai-quyet-viec-lam-cho-sinh-vien-su-pham-sau-tot-nghiep-la-bai-toan-nan-giai-post206538.gd>
8. Người Lao động. (2018). Đào tạo thừa, tuyển dụng thiếu. <https://nld.com.vn/giao-duc-khoa-hoc/dao-tao-thua-tuyen-dung-thieu-2018082620531018.htm>
9. Phạm Minh Tuấn. (2017). *Giáo dục đào tạo 4.0*.

10. Sở Giáo dục và Đào tạo. (2020). *Tài liệu Hội nghị tổng kết năm học 2019 - 2020 và triển khai nhiệm vụ năm học 2020 - 2021*. Ủy ban Nhân dân TP. Hồ Chí Minh.
11. Trần Thị Hương (Chủ biên) - Nguyễn Đức Danh - Hồ Văn Liên - Ngô Đình Qua. (2014). *Giáo dục học đại cương*. Đại học Sư phạm thành phố Hồ Chí Minh.
12. Tuổi trẻ. (2018). Từ 2018, đào tạo sư phạm thay đổi ra sao? <https://tuoitre.vn/tu-2018-dao-tao-su-pham-thay-doi-ra-sao-2018010808345175.htm>

Ngày nhận bài: 4/11/2020

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 14/11/2020

Ngày chấp nhận đăng bài: 24/11/2020

Thông tin tác giả:

ThS. ĐỖ THỊ THÚY YẾN

Giảng viên Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh

IMPROVING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES IN THE PEDAGOGICAL SECTOR: INTERNATIONAL EXPERIENCE FOR HO CHI MINH CITY

● **Master. DO THI THUY YEN**

Lecturer, Ho Chi Minh City Pedagogical University

ABSTRACT:

Education is considered an investment in development. Many countries in the world pay great attention to the development of pedagogy which could ensure the success of national education system. Vietnam is undertaking a fundamental and comprehensive renovation of education in the context of extensive international integration and the Industry 4.0. The national general education program has been launched since 2018. The decisive factor to the success of the education system is the quality of teachers. This article presents the experience of some countries with advanced and progressive education systems in improving the quality of teachers. This article also proposes some feasible solutions for Ho Chi Minh City to improve the quality of human resources in the pedagogical sector.

Keywords: Quality, human resources, pedagogy, international experience, Ho Chi Minh City.