

NĂNG LỰC NHÀ GIÁO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI CĂN BẢN, TOÀN DIỆN GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO HIỆN NAY

• PGS, TS. Võ Nguyên Du^(*)

Tóm tắt

Bài viết đề cập các cơ sở, phương thức, mô hình đào tạo nhà giáo. Hệ thống năng lực nghề nghiệp của nhà giáo đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Những vấn đề cơ bản trong đào tạo và rèn luyện năng lực nhà giáo. Những việc làm cụ thể của cơ sở đào tạo sư phạm, cơ quan quản lý giáo dục và nhà trường phổ thông trong đào tạo và rèn luyện năng lực nhà giáo.

Từ khoá: đổi mới, năng lực nhà giáo.

1. Đặt vấn đề

Từ năm 2006 đến 2012, mặc dù không có thay đổi về quy hoạch mạng lưới các trường, khoa sư phạm nhưng hệ thống các trường, khoa sư phạm (gọi chung là cơ sở đào tạo nhà giáo) có thay đổi về quy mô và mô hình đào tạo. Đến nay, toàn quốc có 133 cơ sở đào tạo, bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục; gồm: 14 trường đại học sư phạm (ĐHSP), 49 trường đại học có khoa/ngành sư phạm, 39 trường cao đẳng sư phạm (CĐSP), 24 trường cao đẳng có khoa/ngành sư phạm; 03 trường trung cấp sư phạm (TCSP) và 4 cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục. So với năm 2006, có thêm 11 trường đại học được đào tạo mã ngành sư phạm [1]. Mô hình chủ yếu của các cơ sở đào tạo nhà giáo ở nước ta hiện nay có 2 loại: (1) các trường sư phạm có các khoa đào tạo giáo viên; (2) các cơ sở giáo dục đại học có ngành sư phạm đào tạo giáo viên (có hoặc không có khoa sư phạm riêng). Tuy nhiên, sự phát triển này phần lớn do nhu cầu nội tại của các cơ sở giáo dục đại học chứ chưa thật sự được định hướng bởi một quy hoạch tổng thể và thật sự xuất phát từ nghiên cứu, khảo sát nhu cầu nhân lực giáo dục xét cả ở tầm địa phương và cả nước. Đến nay, vẫn chưa xác định được ưu điểm và hạn chế của mỗi mô hình cơ sở đào tạo giáo viên.

Phương thức đào tạo nhà giáo ở nước ta hiện nay có 3 phương thức/mô hình đào tạo, gồm: (1) Đào tạo giáo viên tại các trường sư phạm theo phương thức truyền thống: vừa đào tạo khoa học cơ bản/chuyên ngành vừa đào tạo sư phạm (mô hình song song) được thực hiện 4 năm (trình độ cử nhân đại học) hoặc 3 năm (trình độ cử nhân cao đẳng), tất cả các trường sư phạm đều thực hiện theo mô hình này; (2) Đào tạo giáo viên theo 2 giai đoạn (mô hình nối

tiếp), đào tạo về khoa học cơ bản/chuyên ngành sau đó đào tạo nghề sư phạm. Mô hình này được thực hiện với hai hình thức: có định hướng (mô hình 3+1: áp dụng với thí sinh đăng ký dự thi ngành sư phạm và trúng tuyển tại cơ sở đào tạo đại học) và không định hướng (mô hình 4+1: áp dụng với sinh viên đã tốt nghiệp ở các ngành khác, có nhu cầu được đào tạo nghề sư phạm).

Trước thực trạng thiếu nhiều giáo viên phổ thông, trung cấp chuyên nghiệp (TCCN) trong một thời gian khá dài, các cơ sở đào tạo giáo viên còn tổ chức thực hiện chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm (NVSP) cho các đối tượng đã được tuyển dụng làm giáo viên nhưng chưa qua đào tạo sư phạm. Chương trình này sau đó được mở rộng đối tượng bao gồm cả cử nhân khoa học sau tốt nghiệp, họ sẽ được cấp Chứng chỉ NVSP và đủ điều kiện để có thể được tuyển dụng làm giáo viên. Nhìn chung, các trường phổ thông đánh giá các giáo viên này rất hạn chế về năng lực sư phạm. (3) Đào tạo liên thông (TCSP lên CĐSP; CĐSP lên ĐHSP), thường theo hình thức vừa làm vừa học. Phương thức này góp phần rất lớn trong việc chuẩn hoá hoặc nâng cao trình độ đào tạo của giáo viên nhưng cũng chính là nguyên nhân chính của việc nhiều giáo viên có năng lực không tương xứng với trình độ đào tạo.

Cùng với sự gia tăng quy mô cơ sở đào tạo giáo viên, sự tồn tại đồng thời nhiều phương thức/mô hình đào tạo giáo viên nêu trên đã cơ bản giải quyết được tình trạng thiếu giáo viên phổ thông, TCCN. Nhưng vấn đề chất lượng đào tạo giáo viên và quy hoạch đào tạo giáo viên (đặc biệt là quy hoạch về cơ cấu giáo viên theo môn học, địa phương) lại trở nên phức tạp hơn, cần được xem xét.

^(*) Khoa Tâm lý - Giáo dục và Công tác xã hội, Trường Đại học Quy Nhơn.

“Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo là đổi mới những vấn đề lớn, cốt lõi, cấp thiết, từ quan điểm, tư tưởng chỉ đạo đến mục tiêu, nội dung, phương pháp, cơ chế, chính sách, điều kiện bảo đảm thực hiện; đổi mới ở tất cả các bậc học, ngành học. Chuyển mạnh quá trình giáo dục từ chủ yếu trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học. Học đi đôi với hành; lý luận gắn với thực tiễn; giáo dục nhà trường kết hợp với giáo dục gia đình và giáo dục xã hội. Đổi mới hệ thống giáo dục theo hướng mở, linh hoạt, liên thông giữa các bậc học, trình độ và giữa các phương thức giáo dục, đào tạo. Chuẩn hóa, hiện đại hóa giáo dục và đào tạo” [3]. Điều đó cũng có nghĩa cần chuyển hướng trong đào tạo nhà giáo từ cung cấp kiến thức, hình thành hệ thống kỹ năng và thái độ nghề nghiệp sang phát triển năng lực và phẩm chất của nhà giáo. Kế thừa và phát triển thành quả của phương thức đào tạo nhà giáo; đáp ứng đòi hỏi của công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, các cơ sở đào tạo nhà giáo cần phải thực hiện một số yêu cầu trong phát triển năng lực nhà giáo dưới đây.

2. Hệ thống năng lực nhà giáo

2.1. Năng lực dạy học

2.1.1. Năng lực lập kế hoạch dạy học

Phân tích được chương trình môn học với các thành phần chủ yếu: Mục tiêu, chuẩn kiến thức kỹ năng, nội dung, phương pháp dạy học, phương pháp kiểm tra đánh giá, vai trò của môn học trong việc góp phần hình thành và phát triển năng lực, phẩm chất của học sinh.

Xác định mục tiêu dạy học của môn học, của từng lớp, từng chương, bài đảm bảo chuẩn kiến thức, kỹ năng và phù hợp với đối tượng học sinh, với điều kiện cơ sở vật chất của nhà trường và đặc điểm địa phương;

Nghiên cứu các tài liệu có liên quan, xác định được kiến thức đã có của học sinh liên quan đến bài học mới, xây dựng được hệ thống các câu hỏi, bài tập theo các mục đích khác nhau; chuẩn bị các phương tiện, đồ dùng dạy học;

Thiết kế được kế hoạch dạy học môn học, kế hoạch dạy học từng lớp, từng chương, bài đảm bảo mối quan hệ biện chứng giữa mục tiêu, nội dung, hình thức tổ chức dạy học, phương pháp, phương tiện dạy học và hình thức kiểm tra, đánh giá; Thiết

kế được các hoạt động học tập phù hợp với mục tiêu, nội dung và phương pháp dạy học theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của học sinh và phù hợp với từng loại đối tượng học sinh, điều kiện cơ sở vật chất của nhà trường và đặc điểm địa phương;

Xác định được nội dung, hình thức kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học sinh phù hợp với mục tiêu, chuẩn kết quả học tập mỗi chương, mỗi phần của chương trình; Xác định được hình thức tổ chức và các phương pháp tự học giúp học sinh tự học và kiểm tra, đánh giá kết quả tự học; Dự kiến được các tình huống có thể nảy sinh và cách xử lý; Tìm hiểu được học lực, hứng thú và phong cách học tập của học sinh; Rút kinh nghiệm, điều chỉnh kế hoạch bài học sau các tiết dạy cụ thể.

2.1.2. Năng lực tổ chức dạy học trên lớp

Quản lý được lớp học, lôi cuốn được toàn thể học sinh tích cực tham gia vào các hoạt động học tập trên lớp đạt được mục đích dạy học đề ra; Sử dụng các phương pháp và phương tiện dạy học đảm bảo được các yêu cầu về kỹ thuật và nguyên tắc sư phạm; Lựa chọn và sử dụng hợp lý, có hiệu quả các thiết bị dạy học; Biết sử dụng các phương pháp, kỹ thuật thu thập thông tin phản hồi để kịp điều chỉnh hoạt động dạy học cho phù hợp; xử lý hợp lý các tình huống nảy sinh; Giao tiếp thân thiện, tôn trọng, khích lệ học sinh, tạo được môi trường học tập tương tác; Tự đánh giá được mức độ đạt được mục tiêu bài học.

2.1.3. Năng lực kiểm tra, đánh giá kết quả học tập

Thiết kế được kế hoạch kiểm tra, đánh giá kết quả học tập môn học cho cả năm, từng học kỳ và từng tuần; Xác định được các hình thức kiểm tra, đánh giá phù hợp với mục đích của kiểm tra, đánh giá thường xuyên, đánh giá định kỳ, đánh giá tổng kết theo hướng xác định mức độ phát triển năng lực của học sinh; Sử dụng được các kỹ thuật để thiết kế đề kiểm tra đảm bảo độ tin cậy, độ giá trị của đề kiểm tra; Đánh giá được những ưu điểm, sai sót của học sinh trong bài làm và tổ chức giúp học sinh tự điều chỉnh hoạt động học của mình; Tổ chức được cho học sinh tự kiểm tra, đánh giá kết quả học tập và tự điều chỉnh hoạt động học tập của bản thân; Xử lý được thông tin phản hồi từ kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của học sinh để điều chỉnh hoạt động dạy học.

2.1.4. Năng lực quản lý hồ sơ dạy học

Lập được hồ sơ dạy học với từng tệp riêng chứa đựng các thông tin hỗ trợ cho việc lập kế hoạch dạy học, theo dõi sự tiến bộ của học sinh, bồi dưỡng học sinh giỏi, phụ đạo học sinh yếu; Sử dụng được công nghệ thông tin trong việc lập, bảo quản và sử dụng hồ sơ dạy học.

2.2. Năng lực giáo dục

2.2.1. Năng lực giáo dục qua dạy học

Năng lực lồng ghép nội dung giáo dục nhân cách học sinh vào nội dung tri thức khoa học; Khai thác được tiềm năng giáo dục của nội dung, hình thức tổ chức, phương pháp và kỹ thuật dạy học tích cực; Có khả năng khai thác được tiềm năng giáo dục qua việc xử lý các tình huống nảy sinh trong quá trình dạy học.

2.2.2. Năng lực xử lý tình huống giáo dục

Phát hiện và nhận dạng được tính chất của tình huống xảy ra; Thu thập và xử lý được thông tin cần thiết để giải quyết tình huống; Lựa chọn và thực hiện được phương án giải quyết tình huống phù hợp nhất; Lôi cuốn được học sinh tham gia vào toàn bộ quá trình xử lý tình huống giáo dục; Đánh giá được cách giải quyết tình huống và rút kinh nghiệm.

2.2.3. Năng lực tư vấn cho học sinh

Xây dựng được mối quan hệ thân thiện, tôn trọng, tin cậy với học sinh; Tư vấn cho học sinh lựa chọn quyết định và giải quyết vấn đề một cách tích cực, mang tính xây dựng.

2.2.4. Năng lực phối hợp với gia đình học sinh và các lực lượng giáo dục khác

Xác định được khả năng và ưu thế của các lực lượng cần phối hợp trong việc tác động đến học sinh để tổ chức hoạt động giáo dục trong và ngoài nhà trường; Lập được kế hoạch phối hợp và tổ chức thực hiện kế hoạch phù hợp với khả năng và ưu thế của từng lực lượng; Vận động, lôi cuốn các lực lượng giáo dục khác tham gia vào các hoạt động giáo dục.

2.2.5. Năng lực xây dựng kế hoạch giáo dục

Xác định được đặc điểm của cá nhân, tập thể học sinh và môi trường giáo dục; Thiết kế được kế hoạch công tác chủ nhiệm lớp trong đó xác định rõ mục tiêu, nội dung, biện pháp, thời điểm, nguồn lực và kết quả mong đợi. Thực hiện sự phối hợp được với gia đình, giáo viên môn học, tập thể lớp và các tổ chức xã hội trong và ngoài trường để giáo dục đạt kết quả những học sinh có hành vi không

mong đợi, giúp đỡ học sinh khó khăn khi hòa nhập; Ứng xử phù hợp với những dạng hành vi không mong đợi của học sinh; Khởi dậy, nuôi dưỡng được lòng tự trọng, sự tự tin để học sinh tự hoàn thiện bản thân, chủ động hòa nhập với tập thể lớp.

2.2.6. Năng lực tổ chức hoạt động giáo dục

Cố vấn cho học sinh thiết kế, tổ chức các dạng hoạt động giáo dục trong và ngoài lớp học đảm bảo mục tiêu giáo dục toàn diện; Tập hợp học sinh tham gia tổ chức và thực hiện các hoạt động giáo dục; Tổ chức, hướng dẫn cho học sinh tự đánh giá kết quả hoạt động và rút kinh nghiệm.

2.2.7. Năng lực tổ chức sinh hoạt tập thể

Cố vấn cho học sinh thiết kế nội dung chương trình sinh hoạt tập thể; Tập hợp học sinh tham gia tổ chức và thực hiện giờ sinh hoạt tập thể; Tổ chức, hướng dẫn cho học sinh tự đánh giá và rút kinh nghiệm.

2.2.8. Năng lực giáo dục học sinh có hành vi không mong đợi, học sinh có khó khăn khi hòa nhập

Xây dựng được kế hoạch giáo dục học sinh có hành vi không mong đợi, học sinh gặp khó khăn khi hòa nhập trên cơ sở tìm hiểu, xác định được nguyên nhân của những hành vi không mong đợi, khó khăn khi hòa nhập và phẩm chất, năng lực của học sinh; Thiết kế các biện pháp hỗ trợ giáo dục học sinh có hành vi không mong đợi, học sinh gặp khó khăn khi hòa nhập;

2.2.9. Năng lực kiểm tra đánh giá kết quả giáo dục

Xác định được mục đích và nội dung đánh giá với các tiêu chí phù hợp; Lựa chọn được hình thức, phương pháp, kỹ thuật thiết kế công cụ đánh giá đảm bảo độ tin cậy và độ giá trị; Sử dụng công cụ để thu thập thông tin đa chiều từ nhiều nguồn khác nhau; Xử lý, phân tích thông tin để đưa ra kết luận đánh giá khách quan, có tác dụng giáo dục và khích lệ học sinh; Tổ chức, hướng dẫn được hoạt động tự đánh giá của học sinh về kết quả giáo dục của bản thân; Có khả năng sử dụng kết quả đánh giá để hướng dẫn học sinh tự giáo dục, để điều chỉnh nội dung, phương pháp giáo dục, phối hợp với cha mẹ học sinh, các lực lượng giáo dục khác và để xây dựng kế hoạch cho giai đoạn sau.

2.2.10. Năng lực xây dựng, quản lý và sử dụng hồ sơ giáo dục

Có khả năng xây dựng và cập nhật được hồ sơ giáo dục; Khai thác được hồ sơ giáo dục để phục

vụ cho việc đánh giá, ra các quyết định giáo dục và làm các loại báo cáo; Bảo quản hồ sơ về học sinh đảm bảo an toàn và bí mật.

2.3. Năng lực phát triển nghề nghiệp

2.3.1. Năng lực tự đánh giá và phát triển trình độ nghề nghiệp

Tự đánh giá được năng lực của bản thân so với yêu cầu về năng lực sư phạm; Xây dựng được mục tiêu, kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp của bản thân theo từng năm học; Huy động và sử dụng các nguồn lực khách quan và chủ quan để thực hiện được kế hoạch đặt ra; Tự đánh giá việc thực hiện kế hoạch dựa trên các minh chứng về sự tiến bộ nghề nghiệp của bản thân; Chia sẻ kiến thức, thông tin và kinh nghiệm nghề nghiệp; Năng lực tự học; Năng lực thích ứng và năng lực giao tiếp...

2.3.2. Năng lực nghiên cứu khoa học giáo dục

Xác định được vấn đề, tên đề tài, đối tượng, mục đích, nhiệm vụ cần nghiên cứu; Lựa chọn, thiết kế được các phương pháp, phương tiện và kỹ thuật nghiên cứu phù hợp; Triển khai được các hoạt động nghiên cứu; Phân tích các kết quả nghiên cứu; Tổng kết, viết và trình bày báo cáo kết quả nghiên cứu; Xây dựng kế hoạch áp dụng các kết quả nghiên cứu vào thực tiễn dạy học, giáo dục.

Để hình thành các năng lực trên, có rất nhiều việc phải làm; song chúng tôi thiết nghĩ tập trung vào nghiên cứu, thiết kế, tổ chức thực thi các vấn đề sau:

a. Chương trình đào tạo NVSP

Cấu trúc chương trình đào tạo NVSP bao gồm: Mục tiêu đào tạo NVSP; Chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo NVSP; Nội dung chương trình đào tạo NVSP; Các quy định đặc thù và học chế thực hiện chương trình đào tạo NVSP; Điều kiện hoàn thành, trong đó ghi rõ điều kiện về tích lũy kiến thức và rèn luyện NVSP. Cấu trúc chương trình môn học/ học phần bao gồm: Mục tiêu môn học/học phần; Chuẩn đầu ra môn học/học phần; Nội dung môn học/học phần; Học liệu của môn học/học phần; Lịch trình giảng dạy môn học/học phần; Phương pháp học môn học/học phần (nghe giảng, chuẩn bị tư liệu và thông tin, thực hành qua bài tập hay hoạt động rèn luyện); Kiểm tra đánh giá môn học/ học phần (bảng trọng số để thiết kế đề thi trong kiểm tra đánh giá, loại hình kiểm tra đánh giá, các tiêu chí, chỉ báo và minh chứng đánh giá). Chương

trình các môn học thuộc phần NVSP phải chiếm ít nhất 25% tổng số tín chỉ/thời lượng của toàn bộ chương trình đào tạo giáo viên, trong đó tối thiểu là 50% dành cho thực hành, thực tập.

b. Tổ chức rèn luyện NVSP tại cơ sở đào tạo giáo viên

Mỗi cơ sở đào tạo giáo viên phải có các phòng thực hành và rèn luyện kỹ năng sư phạm, đủ cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ đào tạo và rèn luyện NVSP. Người hoặc bộ phận chuyên trách này có nhiệm vụ xây dựng kế hoạch, tổ chức chỉ đạo triển khai đào tạo NVSP tại cơ sở đào tạo, trường phổ thông và đánh giá rèn luyện NVSP; tổ chức phối hợp giữa các giảng viên dạy bộ môn Lí luận và phương pháp giảng dạy môn học với giảng viên dạy các bộ môn có liên quan đến giáo dục phổ thông trong việc đào tạo NVSP cho sinh viên. Mỗi ngành đào tạo giáo viên có ít nhất 01 giảng viên làm việc tại trường thực hành sư phạm như một giáo viên phổ thông ít nhất 30% thời gian làm việc theo quy định; giảng viên này là người có hiểu biết, kinh nghiệm về giáo dục phổ thông, có trách nhiệm tư vấn, hỗ trợ giáo viên và sinh viên thực tập sư phạm, hướng dẫn sinh viên thực tập sư phạm và tham gia đánh giá kết quả rèn luyện NVSP của sinh viên tại trường phổ thông. Việc đào tạo, rèn luyện NVSP cho sinh viên là trách nhiệm của tất cả giảng viên của cơ sở đào tạo giáo viên. Giảng viên dạy các môn có liên quan đến giáo dục phổ thông phải liên hệ kiến thức chuyên ngành với chương trình, sách giáo khoa phổ thông và mỗi năm phải tham gia dự giờ ít nhất 10 tiết tại trường phổ thông. Đồng thời, các giảng viên này và các giảng viên bộ môn Lí luận và phương pháp giảng dạy môn học phải có trách nhiệm phối hợp với nhau trong đào tạo và rèn luyện NVSP cho sinh viên. Sinh viên sư phạm phải được tiếp cận môi trường giáo dục phổ thông muộn nhất là từ đầu năm học thứ hai. Sinh viên sư phạm có trách nhiệm tham gia các hoạt động rèn luyện NVSP tối thiểu đạt 80% thời lượng của chương trình đào tạo NVSP, trong đó phải đảm bảo 100% thời lượng thực hành, thực tập sư phạm tại trường phổ thông.

c. Tổ chức rèn luyện NVSP tại trường phổ thông

Trường phổ thông có trách nhiệm cử những giáo viên có phẩm chất tốt và đủ năng lực nghề nghiệp để hướng dẫn thực hành, thực tập cho sinh viên sư phạm; hỗ trợ, giám sát và đánh giá việc

thực hành, thực tập sư phạm của sinh viên tại trường. Giáo viên hướng dẫn thực tập sư phạm có trách nhiệm giúp sinh viên tìm hiểu tình hình kinh tế, xã hội của địa phương và tình hình hoạt động của nhà trường; lập kế hoạch và hướng dẫn thực hành, thực tập; chủ trì phối hợp với giảng viên sư phạm phụ trách đoàn thực tập đánh giá kết quả thực hành, thực tập tại trường của sinh viên và làm báo cáo tổng kết. Trong mỗi đợt thực tập, mỗi giáo viên chỉ được hướng dẫn từ 3 đến 5 sinh viên. Giáo viên hướng dẫn thực tập sư phạm và những người tham gia vào hoạt động rèn luyện NVSP được hưởng các chế độ theo quy định. Tổ chuyên môn có trách nhiệm tổ chức cho sinh viên tham dự các hoạt động chuyên môn của tổ trong thời gian sinh viên thực hành, thực tập tại trường.

d. Đánh giá kết quả đào tạo và rèn luyện NVSP

Đánh giá kết quả đào tạo và rèn luyện NVSP của sinh viên theo những yêu cầu về năng lực NVSP. Chỉ những sinh viên đạt kết quả các học phần trong chương trình đào tạo NVSP từ trung bình trở lên mới đủ điều kiện được đánh giá. Kết quả đào tạo và rèn luyện NVSP tại trường phổ thông của sinh viên là tổng hợp kết quả đánh giá của giảng viên phụ trách đoàn thực tập và của giáo viên hướng dẫn thực hành, thực tập sư phạm ở trường phổ thông.

3. Kết luận

Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đòi hỏi đổi mới quá trình đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo theo hướng phát triển hệ thống

năng lực nghề nghiệp nói trên. Có rất nhiều việc phải làm, từ quy hoạch hệ thống cơ sở đào tạo nhà giáo, mục tiêu, nội dung, chương trình, tổ chức, quản lý... Để nâng cao kết quả đào tạo và rèn luyện hệ thống năng lực nhà giáo, các cơ sở đào tạo nhà giáo, các cơ quan quản lý giáo dục địa phương và nhà trường phổ thông đã, đang khẩn trương tiến hành: Xây dựng và tổ chức hoạt động của các phòng thực hành rèn luyện kỹ năng sư phạm trong cơ sở đào tạo giáo viên; Xây dựng hoặc phối hợp với cơ quan quản lý giáo dục địa phương xây dựng hệ thống trường thực hành sư phạm phục vụ công tác đào tạo, rèn luyện NVSP cho sinh viên; Tổ chức cho sinh viên, giảng viên và những đơn vị, cá nhân có liên quan quán triệt về công tác đào tạo NVSP; Hỗ trợ trường phổ thông trong việc nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên và tăng cường trang thiết bị phục vụ thực hành, thực tập sư phạm; Chủ trì, phối hợp với Sở giáo dục và đào tạo, Phòng giáo dục và đào tạo với trường phổ thông xây dựng kế hoạch tổ chức thực hành, thực tập sư phạm, xây dựng quy định về chế độ làm việc và cử giảng viên đến làm việc, dự giờ tại trường thực hành sư phạm; Hàng năm đánh giá việc thực hiện đào tạo giáo viên và có biện pháp nâng cao chất lượng đào tạo NVSP cho sinh viên; Đảm bảo kinh phí cho đào tạo, rèn luyện NVSP tại cơ sở và cho thực hành, thực tập sư phạm tại trường phổ thông; Cử giáo viên có kinh nghiệm giáo dục, có chuyên môn giảng dạy vững vàng tham gia đào tạo NVSP cho sinh viên tại cơ sở đào tạo giáo viên; Bố trí để giảng viên sư phạm đến giảng dạy, dự giờ tại trường.../.

Tài liệu tham khảo

- [1]. Thái Huy Bảo (2012), “Phát triển đội ngũ giảng viên bộ môn phương pháp giảng dạy một yêu cầu cần thiết đối với các trường, khoa đại học sư phạm”, *Tạp chí Giáo dục*, Số 289 - Kỳ 1-7/2012, tr. 5-7.
- [2]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2012), *Hỏi - đáp về một số nội dung đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
- [3]. Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 - Hội nghị Trung ương 8, khóa XI về *Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*.

TEACHERS' COMPETENCIES RESPONDING TO THE REQUIREMENTS OF RADICALLY AND COMPREHENSIVELY INNOVATING VIETNAM'S EDUCATION AND TRAINING IN THE CURRENT CIRCUMSTANCES

Summary

The article focuses on the training institutions, methods, and the models of teacher education as well as the system of teachers' professional competencies responding to the requirements of radically and comprehensively innovating Vietnam's education and training, the basic issues related to training and developing teachers' competencies and the specific tasks of the teacher education units, of the education management agencies and schools in training and developing teachers' competencies.

Keywords: innovation, teachers' competencies.