

# PHÁT HUY TRUYỀN THỐNG SỰ PHẠM TRONG ĐÀO TẠO GIÁO VIÊN NHẪM THỰC HIỆN ĐỔI MỚI CĂN BẢN, TOÀN DIỆN GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

• TS. Nguyễn Văn Bản<sup>(\*)</sup>

## Tóm tắt

*Trường Đại học Đồng Tháp có truyền thống và kinh nghiệm đào tạo giáo viên 40 năm. Tuy nhiên, hoạt động đào tạo những năm qua đã bộc lộ một số hạn chế. Nhằm đáp ứng mục tiêu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, nhà trường phải phát huy kinh nghiệm đã có, kết hợp với thực hiện các giải pháp xây dựng hoàn thiện chương trình, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, tổ chức cho giảng viên nghiên cứu thực tiễn giáo dục, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất phục vụ dạy học, tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo để nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên.*

*Từ khoá: đào tạo giáo viên, sự phạm, đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục.*

### 1. Đặt vấn đề

Kể từ ngày Bộ Giáo dục và Thanh niên có quyết định thành lập Trường Trung học Sư phạm (THSP) Đồng Tháp (26/12/1975), giao nhiệm vụ cho Nhà trường đào tạo giáo viên tiểu học cho tỉnh Đồng Tháp đến nay đã 40 năm. Trong thời gian đó, Nhà trường đã trải qua nhiều giai đoạn phát triển: Năm 1989 hợp nhất Trường THSP với Trường Cao đẳng Sư phạm (CĐSP) thành lập năm 1977, thành Trường CĐSP Đồng Tháp, rồi nâng cấp thành Trường Đại học Sư phạm Đồng Tháp (ngày 10/01/2003) và từ năm 2008 đến nay là Trường Đại học Đồng Tháp. Bốn mươi năm qua là quãng thời gian các thế hệ nhà giáo cùng sinh viên của Trường đã từng bước xây dựng, vun đắp nên Truyền thống Sư phạm quý báu.

Đến nay, dù Nhà trường đã và đang phát triển thành một trường đại học đa cấp, đa hệ, đa ngành nhưng vẫn lấy đào tạo sư phạm làm cốt lõi. Tuy nhiên, hoạt động đào tạo giáo viên những năm qua cũng đã bộc lộ những bất cập. Mặt khác, yêu cầu thực hiện đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn mới của ngành giáo dục đã đặt ra những nhiệm vụ cấp bách đòi hỏi Nhà trường phải phát huy truyền thống và kinh nghiệm đào tạo giáo viên trong giai đoạn vừa qua kết hợp với việc thực hiện những giải pháp mới đồng bộ để nâng cao hơn nữa hiệu quả, chất lượng đào tạo giáo viên các bậc học.

### 2. Nội dung nghiên cứu

#### 2.1. Bất cập trong đào tạo giáo viên các bậc học nhìn từ thực tiễn hoạt động đào tạo

Trong 40 năm qua, Trường Đại học Đồng Tháp đã hình thành truyền thống sự phạm với những mặt mạnh và kinh nghiệm rất đáng trân trọng. Nhà trường đã từng bước phát triển có đủ các mã ngành đào tạo giáo viên từ bậc học mầm non đến tiểu học, trung học cơ sở và trung học phổ thông. Nhà trường cũng là trường đại học duy nhất trong số 16 trường đại học ở khu vực Đồng bằng sông Cửu Long đang đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục và Giáo dục Tiểu học; đã đào tạo hàng chục ngàn giáo viên mầm non và phổ thông ở các trình độ trung cấp, cao đẳng, đại học và sau đại học góp phần vào sự phát triển giáo dục của tỉnh Đồng Tháp cũng như các tỉnh trong khu vực và cả nước giai đoạn vừa qua. Trong số đó, nhiều người đã trở thành giáo viên giỏi ở các bậc học thuộc các cấp huyện (thị), thành phố hoặc cấp quốc gia. Nhà trường cũng tích lũy được kinh nghiệm đào tạo giáo viên từ nhiều thế hệ giảng viên, cán bộ và nhân viên tâm huyết với sự phát triển của Nhà trường.

Tuy nhiên, như đã đề cập ở trên, hoạt động đào tạo giáo viên của Nhà trường giai đoạn vừa qua cũng đã bộc lộ những bất cập cần được nhìn nhận và tìm giải pháp khắc phục để nâng cao chất lượng đào tạo.

Hiện nay, trong đào tạo nguồn nhân lực nói chung, đào tạo giáo viên nói riêng, các yếu tố quan trọng quyết định chất lượng đào tạo là: Chương trình đào tạo; Trình độ đội ngũ giảng viên; Cơ sở vật chất phục vụ đào tạo; Hoạt động hợp tác quốc tế; Chất lượng đầu vào tuyển sinh. Đảm bảo tốt các yếu tố trên thì hiệu quả đào tạo của trường đại học chắc chắn sẽ có chất lượng cao.

<sup>(\*)</sup> Trường Đại học Đồng Tháp.

Qua thực tiễn chỉ đạo hoạt động đào tạo của Trường cũng như từ sự đánh giá chủ quan, chúng tôi cho rằng, cả năm yếu tố trên bên cạnh những mặt mạnh vẫn còn những bất cập.

*Một là*, về chương trình đào tạo. Trước đây, chương trình đào tạo giáo viên của trường đại học do Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) ban hành. Các chương trình này đã được nghiên cứu công phu bởi những tập thể chuyên gia đầu ngành đến từ các trường đại học, các cơ quan nghiên cứu giáo dục và Bộ GD&ĐT. Tuy nhiên, các chương trình này vẫn mang nặng tính hàn lâm và thiếu thực tiễn. Để khắc phục nhược điểm này, những năm gần đây, Bộ GD&ĐT đã giao quyền cho Hiệu trưởng các trường đại học, cao đẳng tự chủ, tự chịu trách nhiệm về xây dựng và phát triển chương trình đào tạo. Tuy nhiên, với các khoa đào tạo của Nhà trường, việc xây dựng và phát triển chương trình đào tạo còn nhiều hạn chế. Những hạn chế này một phần là do đội ngũ giảng viên còn quá trẻ chưa có kinh nghiệm, một phần do các giảng viên chưa hiểu thật đầy đủ và sâu sắc về nhiệm vụ xây dựng và phát triển chương trình đào tạo. Có chương trình do khoa tự xây dựng trên cơ sở chương trình khung của Bộ GD&ĐT nhưng lại đưa vào nhiều môn học chỉ vì người dạy chưa vì mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực sư phạm cho các địa phương. Hầu hết chương trình đào tạo giáo viên các bậc học chưa xác định rõ chuẩn đầu ra, chưa tham khảo ý kiến của cựu sinh viên và các cơ sở sử dụng giáo viên; chưa thể hiện được một cách tường minh các tiêu chuẩn và tiêu chí cụ thể ở mỗi lĩnh vực như: phẩm chất chính trị, đạo đức; năng lực tìm hiểu người học và môi trường giáo dục; năng lực giáo dục; năng lực dạy học; năng lực giao tiếp; năng lực đánh giá trong giáo dục; năng lực hoạt động xã hội; năng lực phát triển nghề nghiệp của người giáo viên khi tốt nghiệp.

Cấu trúc của chương trình đào tạo cũng chưa hợp lý. Tỷ lệ các môn học đại cương tự chọn với các môn học cơ sở ngành và chuyên ngành với các môn học tăng cường năng lực nghề nghiệp cho sinh viên sư phạm còn có độ chênh lệch quá lớn. Hầu hết các chương trình đào tạo giáo viên của trường mới chỉ dành khoảng 14 đến 16 tín chỉ trong tổng số 140 tín chỉ (không kể số tín chỉ giáo dục thể chất và giáo dục quốc phòng - an ninh),

tức là chỉ chiếm tỷ lệ 10-12% tổng số tín chỉ của chương trình để sinh viên rèn luyện nghiệp vụ sư phạm thường xuyên và thực tập tốt nghiệp.

Việc xây dựng đề cương chi tiết học phần thuộc các chương trình đào tạo cũng có bất cập. Hầu hết đề cương chi tiết học phần được các khoa, tổ bộ môn giao cho giảng viên được phân công giảng dạy môn học tự xây dựng, trong đó có cả những giảng viên mới hết tập sự hoặc mới lần đầu tiên được phân công giảng dạy môn học. Đề cương chi tiết còn chung chung, chưa thể hiện rõ việc giảng dạy lý thuyết và thực hành trong môn học; chưa thể hiện được chuẩn kiến thức và kỹ năng cơ bản mà người học cần nắm vững và rèn luyện... Tỷ lệ giữa lý thuyết và thực hành trong môn học cũng chưa cân đối. Số môn học có tỷ lệ lý thuyết và thực hành 50-50% còn rất ít. Nghĩa là chúng ta vẫn dạy lý thuyết hơi nhiều. Các khoa, bộ môn cũng chưa huy động được trí tuệ của tập thể giảng viên hoặc các giảng viên trong trường có học vị cao, có kinh nghiệm và hiểu biết sâu rộng về ngành đào tạo tham gia vào xây dựng đề cương chi tiết học phần; chưa tham khảo ý kiến của cựu sinh viên, của đại diện các đơn vị sử dụng lao động... để sửa chữa bổ sung, hoàn thiện đề cương chi tiết môn học sau mỗi năm học.

*Hai là*, về đội ngũ giảng viên. Hiện tại, với 89,9% giảng viên có trình độ thạc sĩ trở lên, đội ngũ giảng viên của Nhà trường đã đáp ứng cơ bản yêu cầu mà Bộ GD&ĐT quy định về trình độ giảng viên tham gia giảng dạy ở các ngành đào tạo giáo viên cũng như các ngành đào tạo ngoài sư phạm. Tuy nhiên, đội ngũ giảng viên này còn có những hạn chế khó có thể khắc phục ngay. Trước hết là sự thiếu hiểu biết về thực tiễn dạy học. Nhiều giảng viên chưa từng được làm việc hoặc tiếp xúc với các hoạt động dạy học ở các cơ sở giáo dục mầm non và phổ thông. Nhiều giảng viên chưa qua quá trình làm trợ giảng nghiêm túc để học hỏi kinh nghiệm từ giảng viên lâu năm (trong khoảng 3 năm như một vài trường đại học trong nước đã áp dụng mà chỉ phải tập sự 12 tháng và phải thực hiện 50% chuẩn giảng dạy của một giảng viên trong khi họ chưa rành về phương pháp, kỹ thuật dạy học). Bên cạnh đó, nhiều giảng viên còn hạn chế về năng lực nghiên cứu khoa học và hoạt động khoa học công nghệ.

Ba là, cơ sở vật chất phục vụ đào tạo dù đã được Nhà trường quan tâm đầu tư mỗi năm nhưng cũng chưa hoàn toàn đáp ứng được yêu cầu tối thiểu để đào tạo giáo viên. Hiện tại, hầu hết các ngành đào tạo giáo viên của Trường chưa có giáo trình riêng để giảng dạy và học tập. Thư viện còn nghèo về sách vở, tài liệu tham khảo và chưa kết nối được với thư viện của các trường đại học trong và ngoài nước. Các cơ sở thực hành, thí nghiệm, cơ sở thực tập nghề nghiệp cũng chưa hoàn thiện. Những năm vừa qua, Nhà trường và các khoa đã cố gắng kết nối với các cơ sở giáo dục để có được mạng lưới các trường liên kết giúp sinh viên rèn luyện nghiệp vụ sư phạm thường xuyên nhưng lại chưa xây dựng được sự cộng đồng trách nhiệm giữa hai bên khi thực hiện nhiệm vụ này. Và từ lâu nay, chúng ta cũng không chú ý đầu tư xây dựng các trường thực hành sư phạm trực thuộc hoặc các trường mầm non, phổ thông tham gia trực tiếp làm nơi thực hành nghề nghiệp của sinh viên đúng với các quy định của Bộ GD&ĐT về chức năng của trường thực hành sư phạm.

Bốn là, hoạt động hợp tác quốc tế của Nhà trường chưa đủ mạnh để có thể hỗ trợ cho hoạt động đào tạo. Các khoa, bộ môn chưa chủ động đề xuất các hoạt động hợp tác liên kết đào tạo hoặc nghiên cứu khoa học với các trường đại học nước ngoài. Việc trao đổi giảng viên và sinh viên với các trường nước ngoài hầu như chưa có (trừ ngành đào tạo tiếng Trung Quốc có đưa sinh viên đi thực tập ngắn hạn tại Học viện Sư phạm Quảng Tây - Trung Quốc). Việc trao đổi thông tin, các tài liệu và ấn phẩm phục vụ đào tạo cũng chưa có gì đáng kể.

Năm là, đầu vào chất lượng tuyển sinh của Nhà trường nói chung là thấp. Điểm tuyển sinh hàng năm của các ngành đào tạo giáo viên chỉ bằng hoặc cao hơn điểm sàn một ít là nguyên nhân khiến chúng ta khó có thể vực dậy ngay chất lượng đào tạo mong muốn...

## **2.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên đáp ứng đổi mới căn bản toàn diện giáo dục**

Nghị quyết số 29 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XI tại kỳ họp lần thứ tám về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đã xác định rõ mục tiêu cơ bản mà giáo dục phổ thông

phải đạt được trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế. Đó là “*Tập trung phát triển trí tuệ, thể chất, hình thành phẩm chất, năng lực công dân, phát hiện và bồi dưỡng năng khiếu, định hướng nghề nghiệp cho học sinh. Nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, chú trọng giáo dục lý tưởng, truyền thống, đạo đức, lối sống, ngoại ngữ, tin học, năng lực và kỹ năng thực hành, vận dụng kiến thức vào thực tiễn. Phát triển khả năng sáng tạo, tự học, khuyến khích học tập suốt đời. Hoàn thành việc xây dựng chương trình giáo dục phổ thông giai đoạn sau năm 2015...*” [1].

Dự thảo Chương trình giáo dục phổ thông tổng thể được Bộ GD&ĐT công bố trong thời gian qua cũng đã xác định mục tiêu của giáo dục phổ thông nhằm “*giúp học sinh phát triển khả năng vốn có của bản thân, hình thành tính cách và thói quen; phát triển hài hoà về thể chất và tinh thần; trở thành người học tích cực, tự tin, có ý thức lựa chọn nghề nghiệp và học tập suốt đời; có những phẩm chất tốt đẹp và các năng lực cần thiết để trở thành người công dân có trách nhiệm, người lao động cần cù, có tri thức và sáng tạo*” [2].

Để đáp ứng các mục tiêu trên, Nhà trường không chỉ cần phát huy truyền thống và kinh nghiệm đã có mà còn phải thực hiện nhiều giải pháp đồng bộ để đổi mới hoạt động đào tạo nguồn nhân lực sư phạm góp phần triển khai có hiệu quả chương trình giáo dục phổ thông mới.

Thứ nhất, các khoa phải tập trung ngay việc xây dựng chuẩn đầu ra và phát triển chương trình đào tạo. Chương trình đào tạo giáo viên của mỗi khoa phải được xây dựng trên cơ sở xác định rõ chuẩn đầu ra và chuẩn nghề nghiệp giáo viên phổ thông theo từng bậc học, đồng thời phải căn cứ vào mục tiêu đào tạo giáo viên phổ thông cho giai đoạn mới là “*đào tạo chuyên gia giáo dục thuộc lĩnh vực chuyên môn, có học vấn nền tảng rộng và sâu, thành thạo nghiệp vụ, có năng lực giảng dạy tích hợp và tổ chức các hoạt động giáo dục, năng lực phát triển chương trình và đánh giá, có phẩm chất tốt, đáp ứng yêu cầu mới của chương trình giáo dục nhà trường sau 2015*” [3].

Để làm tốt việc này, mỗi khoa, bộ môn cần phải rà soát chương trình đào tạo hiện hành. Mỗi bộ môn cần có sự đánh giá, xem xét lại vai trò vị trí của từng môn học trong cấu trúc của chương



trình đào tạo. Trên cơ sở đó, mỗi bộ môn cần mạnh dạn lược bỏ những môn học không phù hợp (có thể chuyển thành môn học tự chọn trong từng khối kiến thức), xây dựng, phát triển các môn học mới theo hướng tích hợp tiếp cận với việc đổi mới chương trình và sách giáo khoa phổ thông sau 2015. Chương trình đào tạo giáo viên các bậc học trình độ đại học cũng chỉ nên có tối thiểu 120 tín chỉ như quy định của Bộ GD&ĐT (không kể giáo dục thể chất và giáo dục quốc phòng - an ninh) và được cấu trúc hợp lý giữa khối kiến thức giáo dục đại cương với khối kiến thức giáo dục cơ sở ngành, chuyên ngành và phải được phát triển hoàn thiện, bổ sung hàng năm. Trước mắt, để đón đầu chương trình giáo dục phổ thông sau 2015, mỗi chương trình đào tạo giáo viên phổ thông trình độ đại học cần dành khoảng 10 tín chỉ (cho khoảng 5 môn học) để bổ sung năng lực cho sinh viên mỗi ngành đào tạo giáo viên ở các mảng kiến thức về dạy học tích hợp, về tổ chức hoạt động trải nghiệm sáng tạo cho học sinh phù hợp với từng bậc học, về bổ túc kiến thức khoa học xã hội và nhân văn, bổ túc kiến thức về khoa học tự nhiên... Chương trình cũng cần tăng cường các môn học thực hành nghề nghiệp gắn liền với việc dạy học ở phổ thông. Ít nhất mỗi chương trình đào tạo giáo viên phải bảo đảm dành tối thiểu từ 25% đến 30% tổng số tín chỉ của chương trình cho sinh viên rèn luyện kỹ năng nghề và thực tập nghề nghiệp.

*Thứ hai*, để thực hiện mục tiêu “Đào tạo giáo viên trở thành chuyên gia giáo dục hơn là chuyên gia truyền đạt kiến thức” (UNESCO), Nhà trường phải có chiến lược đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp và năng lực nghiên cứu của đội ngũ giảng viên. Các năng lực nói chung cần bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên là: Năng lực phát triển chương trình giáo dục; Năng lực tổ chức dạy học và đánh giá kết quả học tập của sinh viên theo hướng tiếp cận năng lực; Năng lực hợp tác nghiên cứu và giảng dạy; Năng lực tự học, tự bồi dưỡng về tri thức và kỹ năng nghề nghiệp; Năng lực ngôn ngữ và giao tiếp, kể cả năng lực ngoại ngữ phải đạt chuẩn quốc tế, có thể đọc, nghiên cứu các tài liệu bằng tiếng nước ngoài, có thể giao tiếp thông thạo với giảng viên và sinh viên nước ngoài bằng tiếng Anh, có thể dạy

một số môn học chuyên ngành của từng chương trình đào tạo giáo viên phổ thông trình độ đại học bằng tiếng Anh (*mỗi khoa và bộ môn cần lựa chọn ngay những giảng viên đảm nhiệm dạy môn chuyên ngành bằng tiếng Anh để giới thiệu cho nhà trường cử đi bồi dưỡng nâng cao năng lực tiếng Anh đạt bậc 5/6 theo khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam hoặc tương đương với khung tham chiếu Châu Âu và chuẩn quốc tế*); Năng lực ICT và ứng dụng công nghệ truyền thông vào dạy học...

*Thứ ba*, để tăng cường kinh nghiệm cho giảng viên tham gia đào tạo giáo viên, việc cần thiết trước mắt là Nhà trường phải ban hành ngay quy định bắt buộc, hàng năm hoặc hai năm một lần, mỗi giảng viên phải tham gia các hoạt động dạy học tại các trường mầm non hoặc phổ thông từ hai đến bốn tuần để nghiên cứu tiếp cận với thực tiễn giáo dục địa phương. Hoạt động này không chỉ giúp giảng viên tích lũy kinh nghiệm dạy học cho bản thân mà còn giúp Nhà trường tạo mối liên hệ gắn kết giữa đào tạo với sử dụng, giữa lý thuyết khoa học với thực tiễn giáo dục (kinh nghiệm của các trường đại học đào tạo giáo viên ở các nước tiên tiến thường đưa giảng viên xuống làm việc, nghiên cứu và giảng dạy ở các trường mầm non, phổ thông từ hai đến ba tháng, thậm chí cả một học kỳ trong một năm hoặc hai năm).

*Thứ tư*, Nhà trường phải tiếp tục tăng cường đầu tư xây dựng các phòng học bộ môn, phòng học dành cho sinh viên thực hành rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp; từng bước xây dựng cơ sở thực hành hoặc lựa chọn các trường mầm non, phổ thông vệ tinh có đủ điều kiện làm cơ sở thực hành để đào tạo giáo viên theo quy định tại Thông tư số 16/TT-BGDĐT ngày 16/5/2014 của Bộ GD&ĐT. Sinh viên của mỗi ngành đào tạo giáo viên cần phải được xuống trường mầm non hoặc phổ thông ít nhất là một buổi/tuần và nên bắt đầu ngay từ học kì 2 năm thứ nhất để tìm hiểu thực tiễn giáo dục địa phương và rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng giáo dục.

*Thứ năm*, Nhà trường phải tăng cường hoạt động hợp tác quốc tế nhằm tạo ra các quan hệ hợp tác với nước ngoài trong đào tạo giáo viên để trao đổi giảng viên và sinh viên giữa các trường. Nhà trường cũng cần có kế hoạch đầu tư kinh phí thoả

đáng để đưa giảng viên có trình độ cao, có năng lực ngoại ngữ tốt đi học tập kinh nghiệm đào tạo giáo viên ở các nước tiên tiến bằng hình thức bồi dưỡng học tập ngắn hạn.

### 3. Kết luận

Đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên trong giai đoạn tiếp theo nhằm tạo ra những lớp giáo viên có đủ năng lực thực hiện chương trình và sách giáo khoa sau 2015 là nhiệm vụ trước mắt và lâu dài gắn với sứ mạng của Trường Đại học Đồng Tháp. Phát huy truyền thống và kinh nghiệm đào tạo giáo viên giai đoạn vừa qua, Nhà trường và các khoa cần phát huy kinh nghiệm đã có, kết hợp với thực hiện các giải pháp đồng bộ để nâng cao hiệu quả đào tạo. Trong đó, các

giải pháp về xây dựng, hoàn thiện chương trình đào tạo; bồi dưỡng năng lực cho đội ngũ giảng viên; tăng cường đầu tư cơ sở vật chất phục vụ đào tạo giáo viên, tăng cường sự hợp tác mang tính chiến lược của Nhà trường với các trường đại học trong nước cũng như với các trường đại học ở các nước tiên tiến là những giải pháp mấu chốt. Đó cũng là sự phát triển không ngừng giúp cho Nhà trường thực hiện thành công sứ mệnh của mình góp phần đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đào tạo theo tinh thần Nghị quyết 29 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XI tại kì họp lần thứ tám và Nghị quyết số 88/2014/QH13 của Quốc hội về đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông sau 2015./.

### Tài liệu tham khảo

[1]. Ban Chấp hành Trung ương (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*.

[2]. Bộ GD&ĐT (2015), *Dự thảo Chương trình giáo dục phổ thông tổng thể* (Trong chương trình giáo dục phổ thông mới).

[3]. Phạm Hồng Quang (2015), “Đổi mới chương trình đào tạo phải bắt đầu từ nâng cao năng lực giảng viên sư phạm”, *Tạp chí Giáo dục*, số 366, kì 2 (9/2015), tr. 1-4.

## DEVELOPING THE TEACHER-TRAINING TRADITION TO REALIZE RADICAL, COMPREHENSIVE RENOVATION IN EDUCATION AND TRAINING

### Summary

Dong Thap University has 40 years of tradition and experience in teacher-training. However, shortcomings in the training tasks have arisen over recent years. To obtain the objectives of radical, comprehensive renovation in education, the university should develop its own experience together with several solutions to perfect the curricula; empower the teaching staff; encourage lecturers to do educational research; invest more in facilities, and foster international cooperation in training to improve the teacher-training quality.

Keywords: teacher training, pedagogy, radical, comprehensive renovation in education.

Ngày nhận bài: 01/10/2015; Ngày nhận lại: 26/10/2015; Ngày duyệt đăng: 02/11/2015.