

NGUYỄN VĂN HANH

Trường THPT Hà Lang - Chiêm Hoá - Tuyên Quang

Chất lượng giáo dục (GD) hiện đang là vấn đề được nhiều người quan tâm nhưng riêng chất lượng GD miền núi lại ít được báo chí đề cập. Trong khi đó, tình hình GD ở miền núi còn nhiều bất cập. Đồng bào chủ yếu là người dân tộc thiểu số nên nếu không có cách thức quản lý và GD tốt sẽ tạo điều kiện cho các tệ nạn mê tín dị đoan hoành hành, nạn thất học tái xuất hiện, đời sống kinh tế-xã hội miền núi càng khó phát triển theo kịp miền xuôi.

Theo khảo sát, điều tra của chúng tôi, số học sinh (HS) miền núi thi đỗ vào các trường đại học và cao đẳng những năm gần đây vẫn rất ít. Thậm chí, có năm, có huyện không có một HS nào đỗ đại học hệ chính quy. Mặt bằng chất lượng GD ở phổ thông còn nhiều điểm đáng bàn, nạn ngồi nhầm lớp, bằng thật học giả không hề hiếm. Nếu cứ tình hình này thì đến năm 2008, khi Bộ GD-ĐT chủ trương sáp nhập kì thi tốt nghiệp THPT với kì thi tuyển sinh vào đại học, kết quả GD ở miền núi sẽ ra sao?

Tìm hiểu nguyên nhân thực trạng trên, chúng tôi nhận thấy đa số HS không ham học, không có hứng thú với học tập vì thiếu kiến thức nền tảng, mang nặng tâm lí ỷ lại, trông chờ... đại bộ phận HS còn lại ít có năng lực tự học. Đây là nguyên do trực tiếp dẫn đến tình trạng chất lượng GD ở miền núi sút kém, thua xa miền xuôi. Thay đổi hiện trạng này là cả một vấn đề lớn mà trước tiên cần xét tới đội ngũ cán bộ quản lí GD và các giáo viên (GV) trực tiếp giảng dạy.

Đội ngũ cán bộ GV miền núi thời gian qua vừa thiếu vừa yếu. Tuy đã có một số cải cách song tình hình chưa được cải thiện bao nhiêu, có chăng chỉ là sự thay đổi về số lượng. Hiện tại đội ngũ này chưa đảm bảo cách thức quản lí và phương pháp giảng dạy hiệu quả tạo hứng thú học tập cho HS, mặc dù họ là nhân tố quan trọng quyết định tới chất lượng GD. Nếu người quản lí không nắm được các quy luật chi phối GD, đặc điểm nhận thức và tâm lí HS, các nguyên tắc của công tác quản lí thì không thể đề ra các kế hoạch GD phù hợp. Đặc biệt, khi người quản lí ở các trường học không nắm chắc

chuyên môn mình phụ trách thì làm sao làm chủ được các quy luật chi phối nó; do đó tiến hành công việc theo kinh nghiệm, thiếu chính xác và sáng tạo dần dần dẫn đến những thất bại trong GD. Còn nếu người GV không nắm vững kiến thức chuyên môn thì tất nhiên sẽ không có phương pháp giảng dạy hiệu quả chưa kể tới việc tìm ra phương pháp mới. Mặt khác, khi kiến thức chuyên môn của thầy chưa đảm bảo thì làm sao trò có kiến thức nền tảng, làm sao có trò giỏi. Ở đây, chưa xét đến khía cạnh tâm lí: khi người cán bộ quản lí yếu về năng lực sẽ gây ra nhiều tiêu cực, đổ kị trong quan hệ đồng nghiệp; khi người GV yếu về chuyên môn và nghiệp vụ sẽ khiến HS khinh nhờn thiếu niềm tin vào tri thức và con đường vươn lên bằng học vấn. Tất cả các điều kiện trên tác động đến chất lượng GD của địa phương và cả khu vực. Rõ ràng, muốn có trò hiểu (chưa nói trò giỏi) phải có thầy hiểu và đội ngũ cán bộ quản lí có năng lực sư phạm và nghiệp vụ quản lí.

Nhưng trên thực tế, năng lực của một bộ phận không nhỏ cán bộ quản lí và GV ở miền núi còn yếu; nhất là đội ngũ GV tốt nghiệp hệ cử tuyển và đào tạo gửi tại các trường đại học. Vẫn biết phát triển đội ngũ này là thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước về đào tạo nguồn cán bộ tại địa phương; chủ trương, chính sách thì đúng song trong quá trình thực hiện còn nhiều thiếu sót. Những tiêu cực trong công tác tuyển sinh dẫn tới tâm lí ỷ lại vào hậu phương của chính người học nên họ không nỗ lực cố gắng trong học tập; mặt khác, nhiều người được đào tạo không đúng với năng lực thực có. Bởi thế, chuyên môn nghiệp vụ của họ nhiều khi thua kém một GV tốt nghiệp cao đẳng hệ chính quy của địa phương. Ngoài ra, còn có đội ngũ GV trưởng thành từ đầu thập kỉ 80 với hệ đào tạo ngắn hạn và phần lớn năng lực sư phạm của họ không còn đáp ứng kịp yêu cầu phát triển của sự nghiệp GD.

Từ những phân tích trên, chúng tôi nhận thấy cần phải tiến hành một số cải cách sau để cải thiện thực trạng GD miền núi hiện nay. Cụ thể:

1. Cần cải cách ngay đội ngũ GV ở miền núi. Những người chưa đủ năng lực thì cho đi đào tạo lại, nếu quá yếu thì cho chuyển công tác hoặc nghỉ

(Xem tiếp trang 31)

CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC...

(Tiếp theo trang 42)

chế độ khi họ đủ tuổi. Tiến hành phân loại trình độ GV để có chính sách đãi ngộ thoả đáng nhằm động viên, khuyến khích người có năng lực đồng thời thu hút nhân tài từ miền xuôi lên miền ngược công tác.

2. Cần chọn các GV có năng lực sư phạm tốt để bồi dưỡng làm cán bộ quản lí tạo cho đội ngũ này vừa có chuyên môn sư phạm vừa có nghiệp vụ quản lí và nắm chắc cũng như vận dụng tốt các quy luật chi phối đời sống xã hội vào công tác GD và công việc.

3. Tạo cho HS nền kiến thức cơ bản từ cấp học thấp để các em có khả năng tự học và sẵn sàng tiếp thu bài mới. Muốn vậy, các cơ quan hữu trách nên biên soạn những cuốn sách tự học về các môn học cơ bản cho HS miền núi vì hiện nay các em không biết tự học cái gì và học như thế nào. Đồng thời, GV khi lên lớp cần chú trọng cung cấp tri thức, phương pháp học tập cho HS.

4. Động viên kịp thời đối với các nỗ lực, cố gắng của HS, đặc biệt thông qua công tác tuyển sinh hệ cử tuyển và đào tạo gửi một cách nghiêm túc, khách quan, công bằng, hướng vào chất lượng. Các kỳ thi HS giỏi ở địa phương phải đảm bảo là sự lựa chọn nhân tài thực sự tránh việc ra đề thi chỉ nhằm vào các đối tượng học trường chuyên như một số tỉnh đang làm. □