



ĐẠI SỨ QUÁN HỢP CHUNG QUỐC HOA KỲ

Phòng Thông tin - Văn hoá

Tầng 3, Rose Garden Tower, 6 Ngọc Khánh

Hà Nội, Việt Nam

(84-4) 831-4580 -- Fax: (84-4) 831-4601

TẠP CHÍ ĐIỆN TỬ CỦA BỘ NGOẠI GIAO MỸ  
XÃ HỘI VÀ CÁC GIÁ TRỊ CỦA MỸ, THÁNG 6/2000  
GIÁO DỤC TẠI HOA KỲ: NHỮNG NĂM TRƯỚC ĐẠI HỌC

TUYỂN DỤNG GIÁO VIÊN MỚI:  
"HÃY SUY NGHĨ MỘT CÁCH SÁNG TẠO"  
Một cuộc đối thoại với Tiến sĩ Mildred Hudson,  
do Michael J. Bandler thực hiện.

*Trong gần hết hai thập kỷ qua, tiến sĩ Mildred Hudson đã tham gia tích cực vào việc theo đuổi những mô hình khác nhau nhằm đưa những người nhiệt tình, có kỹ năng đến với các lớp học với tư cách nhà giáo trong thời điểm đang thiếu giáo viên trầm trọng. Trong cuộc phỏng vấn này, Hudson, Cố vấn cao cấp và quyền Giám đốc điều hành Trung tâm nghiên cứu thông tin - một tổ chức phi lợi nhuận có trụ sở tại Boston mang tên Công ty Tuyển dụng Giáo viên Mới - tập trung nói về một số bài học bà đã rút ra, những tiến bộ mà bà cùng những người khác đã tạo nên, những tình thế cần có về quan điểm và những thách thức còn tồn tại. Trước đây bà đã làm việc 7 năm ở Quỹ DeWitt Wallace - Reader's Digest, phát triển và thực hiện một chương trình tuyển dụng và chuẩn bị cho giáo viên mang tên "Con đường đến với nghề dạy học". Chương trình này đã được Nhà Trắng và Bộ Giáo dục Mỹ ca ngợi như một sáng kiến cần được thực hiện. Vào thời điểm mà đội ngũ giáo viên đang giảm sút với tốc độ nhanh chóng, ở mức 30 tới 50% tổng số giáo viên vào dạy ở các trường cấp một và cấp hai bỏ nghề sau 5 năm đầu làm việc thì suy nghĩ một cách sáng tạo rõ ràng là một đối sách, đó là quan điểm của tiến sĩ Hudson.*

**Hỏi:** Xin bà bắt đầu bằng cách tập trung nói về lịch sử gần đây của nghề dạy học.

**Tiến sĩ Hudson:** Về mặt lịch sử mà nói, có một thực tế văn hoá là các thầy cô giáo tự chọn nghề này cho mình. Họ theo học những chương trình khác nhau như các ngành xã hội, và khoa học và học thêm một số lớp về sư phạm, hoặc theo những chương trình đào tạo giáo viên truyền thống. Họ tốt nghiệp nhưng không bao giờ đi dạy cả. Dần dần, trong 20 năm qua, chúng tôi, những người trong cộng đồng giáo dục - các nhà nghiên cứu và đánh giá - nhận ra rằng quá trình tự chọn lựa này - tức là làm sao người ta lại vào nghề dạy học - cần phải được xem xét. Họ có nghiêm túc không? Họ có thực sự muốn trở thành giáo viên không? Hay đó là cái nghề người ta chỉ tạm tìm đến khi khó khăn? Điều đã thúc đẩy chúng tôi là thực tế ở Mỹ không chỉ có tình trạng thiếu giáo viên mà còn thiếu trầm trọng giáo viên người thiểu số, đặc biệt là người Mỹ gốc Phi. Trong quá trình tìm cách tuyển dụng giáo viên người Mỹ gốc Phi, thông qua dự án Con đường đến với nghề dạy học, chúng tôi bắt đầu phát hiện ra những mô hình tuyển chọn áp dụng cho mọi đối tượng. Và chúng tôi xây dựng những mô hình này dựa trên kinh nghiệm của nhau và trên nền tảng kiến thức đã có. Ví dụ người ta tin rằng những người tình nguyện tham gia Lực lượng Giữ gìn Hoà bình trở về là một nhóm thích hợp để thu hút vào lĩnh vực dạy học - bởi vì họ có kinh nghiệm ở quốc tế, có thể biết nhiều ngoại ngữ và dễ đồng cảm hơn với các

sinh viên từ nhiều nền văn hoá khác nhau. Chúng tôi thấy rằng những người làm những nghề bán chuyên môn cũng là một nhóm nữa có thể huy động.

Nhiều chương trình nảy sinh một cách ngẫu nhiên, riêng biệt hoặc độc lập, xuất phát từ nhu cầu của bang này hay bang khác, vùng này hay vùng khác và thậm chí là trường này hay trường khác. Tất nhiên nếu đã xây dựng các mô hình tuyển dụng thì cũng phải làm gì đó để việc đào tạo được phù hợp. Chương trình đào tạo phải được sửa đổi cho phù hợp với từng nhóm nhà giáo tương lai. Có khi họ đã có kinh nghiệm trên lớp học nhưng lại không biết gì về lý thuyết, có khi họ lại biết lý thuyết nhưng chẳng có tí kinh nghiệm thực tế trên lớp nào.

**Hỏi:** Bà đề cập tới hai khía cạnh của vấn đề: Một là khuyến khích người ta trở thành giáo viên và gắn bó với nghề; Hai là tuyển những người không có mối quan tâm đặc biệt nào tới nghề giáo và đưa họ vào lĩnh vực này. Chẳng nhẽ nhu cầu tuyển dụng lại lớn đến nỗi phải cần đến giải pháp thứ hai?

**Trả lời:** Rõ ràng là như vậy. Nhưng đó chỉ là một trong hàng trăm mô hình tuyển dụng,

**Hỏi:** Tôi nghĩ câu hỏi của tôi là có phải có nhiều con đường để đến với nghề giáo không?

**Trả lời:** Đúng vậy. Bên cạnh cách truyền thống, có đủ loại nỗ lực bắt đầu ngay từ cấp hai và tiếp tục tới tận các chương trình sau đại học. Có những chương trình tuyển giáo viên trung cấp trên khắp nước Mỹ. Chương trình này tuyển các em ở cấp hai, giúp cho các em thích nghề dạy học và cung cấp cho các em những kiến thức như trong các khoá sư phạm - tất nhiên có giảm nhẹ cho vừa trình độ các em - và để các em tham gia dạy thêm hay giúp các bạn mình học và làm việc với các em khác. Lý do căn bản đằng sau việc làm này là nếu đợi đến khi các em thuộc những nhóm thiểu số hay có thu nhập thấp tốt nghiệp cấp ba thì có thể đã quá muộn, không thể làm cho các em yêu thích nghề giáo được nữa. Cho nên ý tưởng ở đây là sớm mở ra một lối đi để cho những em có thể không vào đại học cũng được giới thiệu với nghề dạy học như một chọn lựa nghề nghiệp. Một cách khác là nhìn vào những người hay có mặt quanh lớp học, trường học và cộng đồng. Với một chút giúp đỡ về sư phạm, có thể đưa những người này vào nghề dạy học. Số này có thể gồm những người làm các nghề bán chuyên môn, bảo vệ, lái xe tải, những người phục vụ nhà ăn trưa.v.v., những người có tiềm năng và thường tự theo học các lớp buổi tối, thế nhưng họ lại thường không được để ý tới. Mô hình này đã trở nên khá thành công và là một bộ phận của phong trào vẫn được biết đến dưới tên gọi "Tự bồi dưỡng khả năng". Trong thuật ngữ giáo dục, có thể nói hãy tìm kiếm trong cộng đồng của mình xem có ai và hãy hỗ trợ họ. Cũng có một nhóm gọi là nhóm nghề thứ hai - như các luật sư hay các nhà doanh nghiệp quyết định từ bỏ nghề của mình để trở thành giáo viên. Thường thì các trường đại học hay cấp học bổng để tuyển dụng những người này. Bên cạnh đó, nhiều trường có những chương trình rút gọn thời gian cho những người đổi nghề để trở thành giáo viên - nhưng vẫn không giảm chất lượng đào tạo. Chương trình Tuyển Giáo viên Mới - được bắt đầu năm 1989 với mục đích đề cao sự kính trọng đối với nghề giáo và cung cấp kiến thức và thông tin cho mọi người - đã nhận được hơn 1 triệu cuộc gọi, đáp lại chiến dịch quảng cáo qua các dịch vụ công cộng trên toàn quốc trong 10 năm qua.

**Hỏi:** Bà có biết trong số các giáo viên đến với nghề dạy học qua những mô hình hay chương trình mới như thế này ở các vùng và địa phương của Mỹ tham gia chương trình Con đường đến với nghề giáo thì tỷ lệ gắn bó với nghề là bao nhiêu không?

**Trả lời:** Rất lớn. Đồng thời với chương trình Con đường đến với nghề giáo, Viện Đô thị đã đề xướng một chương trình đánh giá trên phạm vi toàn quốc trong thời hạn 5 năm. Đánh giá này cho thấy tỷ lệ gắn bó với nghề là khoảng 90%, đặc biệt trong số những người làm các nghề bán chuyên môn và những cựu chiến binh của lực lượng gìn giữ hoà bình, nhóm được huy động nhiều nhất. Do vậy chúng ta không thể tự giới hạn trong cách tuyển giáo viên truyền thống, thường rất vô kế hoạch nữa. Ngày nay chúng ta chủ động hơn, dựa trên những thông tin và kiến thức thực tế vững chắc.

**Hỏi:** Xin bà cho biết một số nỗ lực độc lập khác hiện đang tiến hành để tuyển giáo viên.

**Trả lời:** Dạy học Cho Nước Mỹ và Từ Quân đội Trở thành Nhà giáo là hai phong trào cũng huy động được những nhóm hùng hậu khác. Và những nhóm này vẫn tiếp tục mạnh lên. Phong trào Dạy học Cho Nước Mỹ đưa các sinh viên đã tốt nghiệp đại học tới các trường học trong thành phố của họ hay các vùng nông thôn nước Mỹ để dạy trong hai năm sau khi đã tham dự chương trình huấn luyện mùa hè kéo dài 6 tuần. Còn phong trào Từ Quân đội Trở thành Nhà giáo lại khuyến khích những người đã ra khỏi quân đội bước vào nghề dạy học ở những khu vực khó tìm kiếm giáo viên. Điều thú vị ở đây là trong thời điểm rất khan hiếm giáo viên, chúng ta đã khá sáng tạo trong công tác tuyển dụng. Đây là điều đáng mừng. Hơn nữa, gần như tình cờ, chúng ta cũng đồng thời tạo ra được một cách làm việc mới với các học viên đã trưởng thành, những người trên thực tế có thể phát triển thành những thầy cô giáo.

**Hỏi:** Chúng ta vẫn nói về tình trạng thiếu giáo viên và các phương thức cũng như mô hình tuyển dụng như là một vấn đề của riêng nước Mỹ. Đây có phải là một nhận định sai không?

**Trả lời:** Đúng vậy. Tôi nghĩ cần phải nói rằng, vấn đề này không chỉ giới hạn trong biên giới của ta. Đó là vấn đề toàn cầu. Ví dụ ở Úc, rất khó thuyết phục người ta làm việc ở các cộng đồng thổ dân. Họ cũng đang cố triển khai chương trình Tự Bồi dưỡng Khả năng. Tình trạng này cũng như vậy ở Hà Lan. Những gì ta thấy ở Havasupai, bộ tộc thổ dân Mỹ ở vùng Grand Canyon thì cũng có thể thấy ở Hà Lan.

**Hỏi:** Vậy vấn đề là phải suy nghĩ một cách sáng tạo?

**Trả lời:** Suy nghĩ một cách sáng tạo, chủ động bao quát và hình thành những giải pháp lâu dài để giải quyết tình trạng thiếu giáo viên.

**Hỏi:** Xin bà nói qua một chút về những hình thức khuyến khích đang được áp dụng để thu hút mọi người đến với nghề dạy học và giữ họ gắn bó với nghề.

**Trả lời:** Trong vấn đề này cũng vậy, các cộng đồng, trường học, chính quyền địa phương cũng như chính quyền bang đang trở nên sáng tạo hơn. Hình thức khuyến khích chủ yếu là hỗ trợ học bổng - xoá khoản nợ mà người ta đã vay để đi học - cũng như chăm sóc cho con cái họ, hay các dịch vụ khác, ví dụ như các khoá đại học sư phạm dạy trong cộng đồng. Không cần phải mất công nghĩ ra cái gì cả vì đã có sẵn những mô hình. Tổ chức của chúng tôi vừa xuất bản một loạt hướng dẫn cho các khu vực, trong đó có nêu những cách tăng cường nỗ lực tuyển dụng.

**Hỏi:** Những người vào nghề dạy học thông qua những con đường không truyền thống như nghề thứ hai, hay ngay sau khi tốt nghiệp đại học - cuối cùng có phải hoàn thành những khoá học thích hợp để có bằng cấp đầy đủ không?

**Trả lời:** Họ phải hoàn thành những khoá đó. Anh chỉ có thể tạm thời được công nhận một thời gian. Bằng cấp là điều bắt buộc. Có người phải mất nhiều thời gian hơn những người khác, họ có thể phải học thêm một hoặc hai khoá. Nhưng không thể ở lại trong nghề này mà không có bằng cấp đầy đủ được.

**Hỏi:** Xin bà cho biết một số tiến triển về việc tái đào tạo giáo viên để cập nhật kiến thức và phương pháp của họ?

**Trả lời:** Một trong những điều tốt đẹp nhất nảy sinh từ những con đường khác nhau đến với nghề dạy học là mở rộng cơ hội học tập suốt đời. Đây là điều tuyệt vời. Các trường đại học phải tìm ra những cách thức sáng tạo mới khi làm việc với những học viên đã trưởng thành.

**Hỏi:** Xin bà định nghĩa khái niệm đó.

**Trả lời:** Học viên đã trưởng thành là bất cứ ai đi học lại sau một thời gian làm việc ngoài đời. Chúng tôi đang nói tới những đối tượng trên 22 tuổi trở lên, đi học lại với tư cách là sinh viên học cả ngày hay nửa buổi vì một lý do nào đó. Có thể đó là một người đã 80 tuổi muốn học một lớp ngoại ngữ. Vấn đề ở đây là thông qua những cách bước vào nghề dạy học khác nhau, và cố gắng đáp ứng nhu cầu của đối tượng này, cộng đồng giáo dục đã phải xem lại toàn bộ cách làm việc với những học viên đã trưởng thành theo nghĩa rộng hơn. Xin nêu một ví dụ: chúng tôi đã phát hiện ra ích lợi của cái mà chúng tôi gọi là "học nhóm". Tức là cho những học viên đã trưởng thành học một hay hai khoá học theo

nhóm ở các trường đại học hay ở các trung tâm của cộng đồng. Chúng tôi thấy rằng đến học với nhau một số lớp như vậy, họ trở thành bạn bè và đồng nghiệp. Họ có thể giúp trông con cho nhau hay khuyến khích, giúp đỡ một người đang có ý định bỏ học. Nhìn chung việc này rất nhiều ích lợi.

**Hỏi:** Như vậy nó tăng thêm tính cộng đồng đúng không ạ?

**Trả lời:** Đúng thế. Và chúng tôi thấy sau hai, ba hay bốn năm rằng những người đã trưởng thành này khi học nhóm thì đạt kết quả tốt hơn học riêng một mình.

**Hỏi:** Xin bà cho biết về các chương trình tư vấn trong lĩnh vực này.

**Trả lời:** Trong vài năm qua, những chương trình này trở nên rất quan trọng. Trên thực tế các trường đại học đang triển khai các chương trình này cho các sinh viên đã tốt nghiệp của mình. Trong khi làm điều này, họ gửi đi tín hiệu tin tưởng rằng chương trình đào tạo kỹ năng nghiệp vụ tốt sẽ là trào lưu của tương lai. Mục đích của chương trình này nhằm giúp cả những người mới bước vào nghề và những giáo viên đang chuyển từ trường này sang trường khác. Thực tế là, nghiên cứu mới đây nhất của chúng tôi mang tên "Học cách làm việc: Chương trình và Thực tiễn Đào tạo Kỹ năng Nghiệp vụ cho Giáo viên ở các Đô thị Mỹ" cho thấy những chương trình hỗ trợ và đánh giá, trong đó có cả tư vấn có ích thế nào trong việc giữ cho các giáo viên gắn bó với nghề.

**Hỏi:** Vậy vào thời điểm mà khắp nơi trong cả nước đang lo ngại về nền giáo dục của Mỹ, bà thấy nền giáo dục Mỹ đang hướng tới đâu dưới góc độ phát triển đội ngũ giáo viên cho tương lai?

**Trả lời:** Tôi cho rằng sự tranh cãi gay gắt trong lý thuyết và thực tiễn xây dựng các mô hình mới đang làm cho lúc này trở thành một thời điểm tuyệt vời. Tranh luận là điều tích cực. Những người trong ngành giáo dục chúng tôi đã thu hút được sự quan tâm của cả nước cũng như của các nhà hoạch định chính sách. Trong lĩnh vực này không thể có quá nhiều bạn bè được.

---

***Những quan điểm trong bài này không nhất thiết phản ánh quan điểm trong chính sách của chính phủ Mỹ.***

*Toàn văn bằng tiếng Anh của bài viết có trên Internet tại:*

<http://usinfo.state.gov/journals/itsv/0600/ijse/mildred.htm>