

KINH NGHIỆM CỦA MỘT SỐ NƯỚC Ở CHÂU ÂU VỀ PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC DẠY HỌC CHO GIÁO VIÊN TRẺ MỚI VÀO NGHỀ

Phạm Thị Kim Anh¹ và Bùi Thị Hạnh²

¹*Viện Nghiên cứu Sư phạm, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội,*

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Tóm tắt. Giáo viên trẻ mới vào nghề thường gặp rất nhiều khó khăn, thách thức trong dạy học. Việc cung cấp cho giáo viên trẻ mới vào nghề những cơ hội để phát triển năng lực dạy học nhằm duy trì và đạt tới chuẩn cao về dạy học đang là một trong những ưu tiên trong chính sách giáo dục tại một số nước trên thế giới. Từ việc tổng quan các tài liệu nghiên cứu, bài viết nêu và phân tích kinh nghiệm của một số nước ở Châu Âu về phát triển năng lực dạy học cho giáo viên trẻ ở trường phổ thông. Từ đó rút ra những bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.

Từ khóa: Năng lực dạy học; phát triển năng lực dạy học; giáo viên trẻ mới vào nghề, trường phổ thông.

1. Mở đầu

Giáo viên trẻ (GVT) mới vào nghề là những giáo viên (GV) mới tốt nghiệp tại các trường đại học sư phạm hoặc các cơ sở đào tạo giáo viên (ĐTGV) có đủ điều kiện làm GV, được tuyển chọn theo đúng quy định vào trường phổ thông để giảng dạy. GVT là những người không chỉ trẻ về tuổi đời mà còn trẻ về tuổi nghề (1 đến 3 năm). Tuy giàu nhiệt huyết và cảm xúc nghề nghiệp, rất nhanh nhạy với cái mới và công nghệ thông tin, nhưng họ lại thiếu kỹ năng và kinh nghiệm vì họ chưa được trải nghiệm qua thực tiễn. Vì vậy, họ cần được tiếp tục rèn luyện về nhiều mặt, nhất là năng lực dạy học (NLDH) và kỹ năng nghề nghiệp.

Việc cung cấp cho GVT mới vào nghề những cơ hội để phát triển NLDH nhằm duy trì và đạt tới chuẩn cao về dạy học (DH) đang là một trong những ưu tiên trong chính sách giáo dục (GD) tại một số nước trên thế giới. Đó chính là sự thể hiện nguyên lý phát triển năng lực nghề liên tục, suốt đời cho GV bắt đầu từ khi đào tạo từ các trường sư phạm cho đến lúc GV nghỉ hưu. Với ý nghĩa đó, nhiều nghiên cứu của Việt Nam và thế giới đã đi sâu nghiên cứu chủ đề này. Tại Việt Nam, các nghiên cứu của Phạm Thị Kim Anh [1-3]; Nguyễn Thị Kim Dung [4]; Lê Thị Minh Thi [5]; Đào Thị Oanh [6];... đã đi sâu nghiên cứu thực trạng về năng lực sư phạm của GVT mới vào nghề; phân tích những khó khăn, điểm mạnh, điểm yếu và nhu cầu bồi dưỡng của GVT mới vào nghề; chính sách hỗ trợ GVT mới vào nghề của các quốc gia Châu Âu. Những nghiên cứu sâu về phát triển NLDH cho GVT hầu như rất ít và còn tản mạn. Một vài công trình của các tác giả Nguyễn Thị Kim Dung, Đỗ Thị Thuận [7]; Trương Thị Bích [8]; Nguyễn Văn Lộc [9], Tào Thị Hồng Vân [10, 11] tuy có liên quan đến phát triển năng lực sư phạm cho GVT, song chủ yếu đi vào các vấn đề như: xây dựng nội dung chương trình, phương pháp, hình thức, biện pháp và kinh nghiệm phát triển năng lực nghề nghiệp cho GVT nói chung.

Ngày nhận bài: 11/4/2019. Ngày sửa bài: 9/6/2019. Ngày nhận đăng: 1/7/2019.

Tác giả liên hệ: Phạm Thị Kim Anh. Địa chỉ e-mail: phamkimanh279@yahoo.com.vn

Ở ngoài nước, đa số các nghiên cứu xuất phát từ Mỹ và các nước châu Âu. Phần lớn các nghiên cứu của Britton [12]; Lopez và cộng sự [13]; Johnson S. M., Berg, J. H., & Donaldson, M ở trường đại học San Francisco [14] đều tập trung vào những vấn đề như: Tầm quan trọng của những năm đầu GV bước vào nghề; những kì vọng và khó khăn của GV mới vào nghề; cảm xúc “sốc” với thực tế và “vỡ mộng” của GVT khi mới bước vào nghề; nhu cầu cần hỗ trợ của GV trẻ mới bước vào nghề; một số hình thức, bí quyết hỗ trợ nghề nghiệp cho GV trẻ và tình trạng bỏ nghề cũng như lí do bỏ nghề trong những năm đầu của GVT. Những nghiên cứu về phát triển NLDH cho GVT ở trường phổ thông như thế nào và bằng cách nào chưa được hệ thống hóa một cách đầy đủ. Do đó, cần có những nghiên cứu mới để làm sáng rõ vấn đề này. Từ việc tổng quan các tài liệu nghiên cứu của nước ngoài, bài viết tổng kết kinh nghiệm của một số nước Châu Âu về phát triển NLDH cho GVT ở trường phổ thông. Từ đó, rút ra những bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Kinh nghiệm của một số nước ở Châu Âu trong phát triển NLDH cho GV trẻ mới vào nghề

Ở *Liên minh Châu Âu*, một nguyên tắc chung trong đào tạo, bồi dưỡng giáo viên (BDGV) đã được nhấn mạnh: “*Một nghề đặt trong bối cảnh học suốt đời*”. Nghĩa là “ĐTGV là một quá trình liên tục, bao gồm đào tạo ban đầu, tập sự và phát triển nghề nghiệp tiếp tục. GV phải được hỗ trợ để phát triển nghề nghiệp liên tục” [15, tr 69]. Từ đó, Hội đồng Châu Âu cùng đại diện chính phủ các nước thành viên đã thông qua “*Kết luận về việc thực thi các ưu tiên chính sách trong việc nâng cao chất lượng GV*” (EC 2007), trong đó nhấn mạnh:

- Bảo đảm để GV có trình độ đại học được tiếp cận các chương trình hỗ trợ, bồi dưỡng nghề nghiệp hiệu quả ngay từ khi vào nghề, được huấn luyện một cách phù hợp suốt quá trình phát triển nghề, được khuyến khích trau dồi kiến thức, kĩ năng và năng lực mới thông qua học tập chính quy, không chính quy và phi chính quy, kể cả trao đổi và làm việc ở nước ngoài.

- Bảo đảm việc đào tạo ban đầu, hỗ trợ GV mới vào nghề và phát triển nghề nghiệp tiếp tục là gắn bó, nhất quán, được hỗ trợ thích đáng về nguồn lực và bảo đảm về chất lượng.

- Khuyến khích phát triển quan hệ đối tác gắn bó giữa các cơ sở ĐTGV với các trường phổ thông với tư cách là các cộng đồng học tập.

- Hỗ trợ giảng viên, GV, giáo sinh trong giao lưu, trao đổi, ra nước ngoài để phát triển nghề nghiệp.

Hiện nay, các nước trong Liên minh Châu Âu đã có nhiều hình thức, biện pháp để phát triển NLDH cho GVT. Cụ thể:

- **Ở Cộng hòa Liên bang Đức:** Tuy không có quy tắc hoặc hướng dẫn nào cho việc một GVT mới vào nghề sẽ nhận được các hỗ trợ về chuyên môn để phát triển năng lực nghề nghiệp (NLNN) ở thời điểm bắt đầu sự nghiệp GV, nhưng mỗi trường học tùy theo thực tế sẽ áp dụng những sự hỗ trợ khác nhau cho GVT. Cách làm khá phổ biến của nhiều trường là cung cấp một cuốn cẩm nang với các quy tắc và quy định của nhà trường cho những GVT. Một số trường đã xây dựng và phát triển một chương trình cố vấn riêng, ở đó các GVT sẽ được hiệu trưởng phân công cho một hoặc nhiều người cố vấn. Người cố vấn thường là những GV chính thức với nhiều năm kinh nghiệm giảng dạy. Vai trò của người cố vấn là bồi dưỡng, hướng dẫn những GVT về các chủ đề liên quan đến giảng dạy hoặc các chủ đề về môn học; đôi khi các trường chỉ sử dụng một hệ thống cố vấn không chính thức [16]

Bên cạnh đó, các nhà quản lí GD đã đồng ý để các cơ sở đào ĐTGV gia tăng mức độ huấn luyện đối với GV mới ra trường. GVT được khuyến khích tham gia các khóa đào tạo do các tổ chức ĐTGV tại chức cung cấp. Những khóa học này được cung cấp cho GVT ở tất cả các cấp

học. Việc ĐTGV tập sự với nhiều chương trình, nhiều cấp độ bồi dưỡng đa dạng, có hệ thống tư vấn hỗ trợ, có mạng bồi dưỡng trên internet. Mục đích các chương trình này nhằm tạo động lực về vật chất, tinh thần và cơ hội thăng tiến cho đội ngũ GVT, giúp họ phát triển năng lực nghề nghiệp, từ đó có ý chí và tình cảm để gắn bó lâu dài với nghề DH ở cấp học này.

Trong một số trường hợp, khi đối mặt với các vấn đề GD và sư phạm, các GVT vừa mới tốt nghiệp có thể lựa chọn quay trở lại các trường đại học để nhận được sự hỗ trợ từ các giáo sư đại học cũ của họ hoặc các cựu sinh viên đã tốt nghiệp khác. Tuy sự hỗ trợ của các trường đại học này là không mang tính hệ thống và chính thức nhưng đây lại là một điểm liên hệ đáng tin cậy cho các GV mới vào nghề tìm kiếm sự giúp đỡ khi cần.

Ngoài ra, một GV mới vào nghề cũng được khuyến khích để tham gia các khóa đào tạo về nghiệp vụ sư phạm được mở ra bởi các cơ sở ĐTGV theo hình thức đào tạo tại chức, vừa học vừa làm. [17]

- **Ở Scotland:** Mỗi GV mới vào nghề đều phải có một GV có kinh nghiệm hướng dẫn quá trình phát triển nghiệp vụ và tham gia vào đánh giá năng lực nghiệp vụ của GV mới đó. Tất cả các GVT phải tham gia tích cực vào sự phát triển nghề nghiệp của mình bằng cách chuẩn bị một danh mục các công việc của họ trong suốt 01 năm và tham gia vào các dự án nghiên cứu hành động. Hơn nữa, họ phải chuẩn bị cả báo cáo tạm thời và báo cáo cuối cùng (Hồ sơ tạm thời và Hồ sơ cuối cùng) để cung cấp cho các bên liên quan.

Mục tiêu của việc bồi dưỡng, phát triển NLNN cho GV trẻ ở Scotland là giúp các GVT mới vào nghề (đang trong thời gian tập sự) đạt được vị trí GV chính thức và đảm bảo rằng tất cả các GV đều đạt được đầy đủ các tiêu chuẩn chuyên môn cho GV (Professional Standards for Teachers). Điều này được thực hiện bằng cách cho mỗi GV mới bắt đầu vào nghề tham gia một khóa huấn luyện trong 01 năm và cung cấp một người cố vấn cho mỗi GVT, đồng thời thực hiện việc cắt giảm bớt khối lượng công việc cho cả GVT và cố vấn để thực hiện việc bồi dưỡng phát triển NLNN.

- **Thụy Điển:** Là một trong những quốc gia có truyền thống lâu đời về bồi dưỡng, phát triển năng lực cho GV. Hiện nay, mọi GV, trong đó có cả GV trẻ đều phải hoàn thành nghĩa vụ bồi dưỡng 104 giờ trong một năm để phát triển năng lực. Từ thập niên 1990, Thụy Điển đã cải cách hệ thống BDGV từ dựa vào GV sang dựa vào nhà trường để tạo ra môi trường phù hợp với việc học tập của GV. Tùy theo nhu cầu cụ thể của nhà trường, hiệu trưởng quyết định GV tham gia chương trình bồi dưỡng. Các trường đại học cũng khuyến khích các giáo sư và giảng viên của họ tham dự hội thảo cho GV tại các cơ sở giáo dục đại học và tại các trường học (Báo cáo chính phủ Thụy Điển, 1999, tr. 234). Trong một dự luật từ năm 2000, chính phủ Thụy Điển tuyên bố rằng, đó là trách nhiệm đối với các trường đại học và cao đẳng (bao gồm cả các trường cao đẳng đào tạo GV) nhằm cung cấp các khóa học phát triển năng lực chuyên môn cho GV. Các khóa học được cung cấp theo hình thức bán thời gian và dưới hình thức giáo dục từ xa để có nhiều GV có thể tham dự (Dự luật của chính phủ Thụy Điển, 2000, tr. 75).

- **Tại Phần Lan:** Việc bồi dưỡng phát triển NLNN của GV nói chung, GVT nói riêng được quy định trong thỏa thuận hợp đồng khi tuyển dụng. Bởi vậy, chính sách này đã góp phần làm nên đội ngũ GV xuất sắc của Phần Lan.

Hoạt động phát triển NLNN cho GV do nhiều bên tham gia, có thể do Bộ Giáo dục và Văn hóa tổ chức hoặc do các tổ chức cung cấp dịch vụ GD địa phương, các Hiệp hội GV, các trường phổ thông...

Bộ Giáo dục và Văn hóa cấp kinh phí thông qua Hội đồng Giáo dục quốc gia (National Board of Education), Trung tâm phát triển nghề nghiệp GD quốc gia (National Centre for Professional Development in Education) tổ chức thực hiện. Nội dung bồi dưỡng GVT do Bộ Giáo dục và Văn hóa tổ chức thường là việc thực hiện chính sách GD và các cải cách GD mang

tính vĩ mô. Các tổ chức GD địa phương thường tổ chức bồi dưỡng GVT các chủ đề cụ thể nhằm nâng cao NLDH.

Các trường phổ thông tổ chức tìm hiểu nhu cầu bồi dưỡng của GVT, dựa vào đó, lựa chọn các khóa, các chủ đề bồi dưỡng cho GV của mình. Ngoài ra, cá nhân GVT có thể lựa chọn, đăng kí tham gia các khóa bồi dưỡng khác theo nhu cầu của mình.

Cũng tại đất nước này, có nhiều hiệp hội GV, chẳng hạn như Hiệp hội GV Toán, Hiệp hội GV đặc biệt, Hiệp hội GV theo cấp học, khối lớp... Ngoài ra, còn có các Học viện mở cũng tham gia bồi dưỡng GVT với sở trường của mình.

Ở mỗi trường đại học có một trung tâm BDGV riêng để đảm bảo cho tất cả các đối tượng GV liên tục cập nhật kiến thức và phương pháp giảng dạy mới nhất. GV Phần Lan thường xuyên được tham gia những hội thảo GD miễn phí – nơi họ có thể chia sẻ, học hỏi kinh nghiệm lẫn nhau về nội dung chương trình cũng như phương pháp DH.

Tại các trường học, các nhóm GV thường xuyên dự giờ lớp học của nhau và cùng nhau chuẩn bị các bài giảng. Ở Phần Lan, GV mỗi tuần được nghỉ một buổi chiều để làm việc này. Nhờ đó năng lực DH của GV nói chung, GVT nói riêng được nâng cao nhanh chóng.

Đối với GVT mới vào nghề, việc bồi dưỡng phát triển năng lực chủ yếu là từ các cố vấn và các hướng dẫn bằng văn bản. Các cơ quan thực hiện hỗ trợ cho GVT chủ yếu là các trường học, các chính quyền đô thị tự trị, và Công đoàn GD ở Phần Lan (OAJ). Cũng có một số dự án cấp quốc gia, như Dự án tư vấn nhóm đồng đẳng (VERME), đang thực hiện cố vấn cho GVT. Dự án VERME phối hợp với trường Đại học Jyväskylä để phát triển một phương pháp tiếp cận GD tại chức cho GV tập trung vào giai đoạn bước đầu làm quen với nghề nghiệp và dựa trên các ý tưởng về phát triển nghề nghiệp liên tục lâu dài.

Phần Lan đã sử dụng chiến lược phân quyền để phát triển các mô hình cố vấn cho GVT còn ít kinh nghiệm giảng dạy. Các chính quyền đô thị địa phương chịu trách nhiệm về việc sắp xếp, tư vấn cho GVT bước đầu làm quen với việc giảng dạy. Hiện Phần Lan vẫn chưa có các mô hình cố vấn cho GVT ở cấp quốc gia. Một số Sở GD địa phương đã tổ chức tập huấn, tư vấn nhóm đồng đẳng cho các GV thông qua dự án VERME, đồng thời mời tất cả các GVT tham gia vào một bài thuyết trình cung cấp thông tin. Hầu hết các định hướng cho GVT được thực hiện trong các nhóm GV theo môn học và các đồng nghiệp trong ngày làm việc ở trường học. Việc phát triển năng lực nghề cho GVT phụ thuộc vào nhóm GV bộ môn và tinh thần đoàn kết giữa các GV. Hầu hết các hỗ trợ trong nhóm GV bộ môn dành cho GVT đều mang lại những thay đổi quan trọng về phương pháp giảng dạy.

Ngoài ra, Công đoàn GD Phần Lan (OAJ) cũng tham gia tích cực vào hỗ trợ cho GVT. Trên 95% GV ở Phần Lan là thành viên của Công đoàn Giáo dục. Hàng năm, Công đoàn GD ở Phần Lan tổ chức đào tạo 2 ngày ở cấp địa phương dành cho các GVT dưới 35 tuổi. Các biện pháp phổ biến được sử dụng trong trường học để phát triển năng lực GV bao gồm: Các cuộc thảo luận và hỗ trợ không chính thức từ các đồng nghiệp, Tư vấn theo nhóm đồng đẳng, Các khóa cung cấp thông tin tự nguyện cho GVT, Các khóa học định hướng tự nguyện cho GVT của Công đoàn Giáo dục ở Phần Lan [5].

- **Tại Hà Lan:** Trong bối cảnh thiếu hụt GV ngày càng gia tăng và nhiều GV đã rời bỏ nghề sau những năm đầu tiên trong sự nghiệp của họ đã khiến cho việc bồi dưỡng, phát triển NLNN cho GV mới bước vào nghề trở thành một lĩnh vực quan trọng trong phát triển chính sách GD ở nước này. Tuy nhiên, ở Hà Lan, các chính sách GD chung thống nhất trong cả nước đã bị bãi bỏ, nên các trường học có quyền tự chủ trong việc hỗ trợ và phát triển nghề nghiệp cho GV mới vào nghề.

Từ năm 1997, trong chương trình ĐTGV ở năm cuối, việc thực hành giảng dạy một cách độc lập đã được đưa vào các trường ĐTGV. Chương trình này giống như là một giai đoạn sinh viên sư phạm được trải nghiệm đầy đủ các điều kiện thực tế trong công việc giảng dạy tại các

trường học, bao gồm nửa năm làm việc trong một trường học (toàn thời gian hoặc bán thời gian trong suốt cả năm) [4]

Mục đích của chương trình này là nhằm làm giảm “cú sốc thực tế” (practice shock) của GVT khi bắt đầu làm quen với nghề nghiệp. Trong giai đoạn thực hành giảng dạy độc lập này, các giáo sinh được hướng dẫn và cố vấn cả từ các giảng viên sư phạm và từ những người cố vấn trong trường học.

Hầu hết các trường đều chỉ định một GV có kinh nghiệm để bồi dưỡng, hướng dẫn các GV mới vào nghề trong những năm đầu tiên. Các GV hướng dẫn được cắt giảm thời gian làm việc thực tế tại lớp học để làm công tác trợ giúp cho GVT và GV thường được miễn thực hiện một số nhiệm vụ của GV tiêu chuẩn.

Một số hình thức bồi dưỡng, phát triển năng lực cho GV mới vào nghề tại Hà Lan bao gồm: các buổi họp giới thiệu, các buổi họp cá nhân giữa GVT và cố vấn (có hoặc không có dự giờ lớp học) và các cuộc họp nhóm mà GVT có thể chia sẻ kinh nghiệm của họ với nhau. GVT được đào tạo kỹ năng cụ thể và được quan sát lớp học của các đồng nghiệp có kinh nghiệm. Hầu hết họ đều chú ý đến việc hỗ trợ GVT về mặt tình cảm và thông tin về thực hành giảng dạy. Các cố vấn thường tập trung vào việc chào đón các GVT, tạo môi trường làm việc thân thiện để GVT cảm thấy thoải mái và động viên họ trở thành một phần của cộng đồng trường học. Những nội dung liên quan đến phát triển NLDH, quản lý lớp học, thử thách năng lực của GV mới đôi khi còn hạn chế.

- **Ở Cộng hòa Séc:** Hiện tại chưa có một hệ thống thống nhất về việc làm thế nào để quan tâm đến các GVT mới vào nghề mà chỉ do các trường học chủ động thực hiện khi có GV mới làm việc tại trường. Đối với các trường học quan tâm đến các GVT mới vào nghề, hiệu trưởng sẽ tổ chức giao GV đó cho một người hướng dẫn, người cố vấn (mentor). Người cố vấn thường là một GV có kinh nghiệm sẽ được giao chịu trách nhiệm hướng dẫn GVT làm quen với công việc trong trường học và giúp đỡ họ trong khoảng một (01) năm để giải quyết các vấn đề về phương pháp giảng dạy, tổ chức hành chính và nghiệp vụ sư phạm. Như vậy, hiệu trưởng các trường chính là người chủ chốt quyết định việc quan tâm đến chương trình phát triển năng lực cho GVT.

Về tài liệu hướng dẫn, không có cuốn cẩm nang đặc biệt nào dành cho GVT để có thể giúp họ bước đầu làm quen với việc DH trong các trường học, tuy nhiên có một số sách và sách giáo khoa dành cho người cố vấn thực hành DH tại trường học với các góp ý cho GVT chưa có kinh nghiệm [5]. Hiện nay, Cộng hòa Séc có một số biện pháp, hình thức được các trường học sử dụng để giúp GV trẻ thích ứng với nghề của mình. Cụ thể là:

+ *Người cố vấn:* một GV có kinh nghiệm được hiệu trưởng giao trách nhiệm giúp đỡ một GVT trong khoảng một năm.

+ *Hỗ trợ và lời khuyên từ đồng nghiệp:* các GV chia sẻ kinh nghiệm với nhau và họ cộng tác với nhau trong nhiều nhiệm vụ sư phạm khác nhau dưới các hình thức như: GVT tham gia dự giờ các bài giảng của GV giàu kinh nghiệm hoặc mời GV giàu kinh nghiệm đến dự giờ bài giảng của GVT để đưa ra những lời khuyên phù hợp; hoặc GVT thường xuyên trao đổi, thảo luận với đồng nghiệp về việc giảng dạy hoặc tham gia vào các dự án trường học để có được kinh nghiệm giảng dạy, kinh nghiệm quản lý sinh hoạt của học sinh và kinh nghiệm phát triển các tài liệu học tập,...

+ *Tư vấn và thảo luận với giảng viên đại học:* GVT duy trì liên lạc với giảng viên đại học của mình (qua email, hoặc qua các cuộc thăm viếng cá nhân...) để thảo luận về các vấn đề thực tiễn gặp phải trong giảng dạy.

+ *Hỗ trợ của Viện Nghiên cứu Giáo dục (do Bộ Giáo dục quản lý) cho các GVT:* Tổ chức này thường công bố trên cổng thông tin www.rvp.cz của đơn vị những tài liệu được xây dựng và phát triển bởi các GV sáng tạo và có kinh nghiệm với những lời khuyên tư vấn cho các GVT.

Kinh nghiệm của một số nước ở châu Âu về phát triển năng lực dạy học cho giáo viên trẻ mới vào nghề

+ *Thành lập Hội/nhóm dành cho GVT trên cổng thông tin edu.cz*: Các GVT có thể trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm, chia sẻ suy nghĩ về những góp ý, đề xuất của các GV có kinh nghiệm. Họ thảo luận về cách làm thế nào để dạy một số chủ đề, về tình hình tài chính, hành vi của học sinh,...

+ *Các khóa học được tổ chức bởi các khoa sư phạm và các trung tâm sư phạm khu vực/địa phương* như một phần của quá trình phát triển nghề nghiệp của GV (teacher professional development).

+ *Các khóa học dành cho GVT* được tổ chức bởi Học viện Quốc gia về Giáo dục bổ túc (National Institute for Further Education) (www.nidv.cz), Cơ sở quốc gia giáo dục kỹ thuật và dạy nghề (www.nuov.cz)

Ngoài ra, ở Cộng hòa Séc có một số hiệp hội GV cũng có thể giúp đỡ các GVT (Hiệp hội GV sư phạm lịch sử, Liên hiệp các GV tin học, Liên đoàn các nhà toán học và các nhà vật lý người Séc, Hiệp hội hiệu trưởng các trường tiểu học, hiệp hội các hiệu trưởng trường trung học ...). Tất cả các hiệp hội GV sử dụng các diễn đàn thảo luận và tổ chức các hội thảo, tọa đàm khoa học trực tiếp để truyền bá tư tưởng và kinh nghiệm cho GVT.

- **Ở Cộng hòa Síp (Cyprus)**: Chương trình phát triển NLNN cho GVT ở tất cả các cấp học tại Síp bắt đầu được quan tâm vào năm 2008. Chương trình này nhằm mục đích: (i) tạo điều kiện hỗ trợ cho những GVT được bổ nhiệm vào nghề DH bằng cách hỗ trợ các nhu cầu cá nhân/tình cảm, các nhu cầu về chuyên môn nghiệp vụ và nhu cầu thực hành của họ và phát triển tư duy phê phán của họ trong mối tương quan với thực hành giảng dạy; (ii) để thúc đẩy sự phát triển thành công của mối quan hệ giữa người cố vấn và GV mới được bổ nhiệm.

Chất lượng của các chương trình bồi dưỡng, phát triển NLNN cho GVT tại Cộng hòa Síp được đảm bảo thông qua hệ thống giám sát nội bộ của chương trình; thông qua hoạt động tự đánh giá của cả GVT và người cố vấn; và đánh giá bên ngoài về năng lực và kiến thức của cả người cố vấn và GVT. Một bộ chuẩn năng lực được thống nhất thông qua giữa Bộ Giáo dục và Đào tạo và Hội Giáo chức tạo cơ hội kiểm soát chất lượng và đánh giá thành công của chương trình hỗ trợ GVT thông qua các chỉ số cụ thể.

Bộ Giáo dục và Văn hoá Cộng hòa Síp tài trợ một phần tài chính cho chương trình hỗ trợ GV mới bước đầu làm quen với nghề giáo và phần còn lại được tài trợ bởi Quỹ Xã hội Châu Âu song nó chỉ dành cho giáo dục trung học. [16]

2.2. Một số bài học rút ra từ kinh nghiệm của các nước trong việc bồi dưỡng phát triển năng lực dạy học cho giáo viên Việt Nam

Qua việc nghiên cứu kinh nghiệm phát triển NLNN mà trọng tâm là NLDH cho GVT của một số nước ở Châu Âu, chúng tôi rút ra một số kết luận và cũng chính là những bài học cần thiết cho Việt Nam trong việc phát triển năng lực đội ngũ GVT mới vào nghề:

- *Thứ nhất*, việc phát triển NLDH cho GV mới vào nghề đã trở thành một chính sách quan trọng và mối quan tâm của nhiều nước ở Liên minh Châu Âu. Tất cả các GVT mới vào nghề đều phải tham gia tích cực vào sự phát triển NLDH của mình. Nhà nước bảo đảm để GVT được tiếp cận các chương trình hỗ trợ, bồi dưỡng nghề nghiệp hiệu quả ngay từ khi vào nghề, được huấn luyện, bồi dưỡng một cách phù hợp suốt quá trình phát triển nghề, được khuyến khích trau dồi kiến thức, kỹ năng và năng lực mới thông qua học tập chính quy, không chính quy và phi chính quy. Tuy nhiên, đối với Việt Nam, khi rà soát lại hệ thống các văn bản chỉ đạo, các chương trình BDGV của Bộ Giáo dục và Đào tạo cũng như của các trường ĐHSP, chúng ta chưa thấy có bất cứ quy định hay chương trình nào về phát triển năng lực cho GV mới bước vào nghề. Đây là một vấn đề mà Việt Nam cần được quan tâm và phải được đưa vào chính sách trong bồi dưỡng, phát triển đội ngũ GVT để giúp họ có đủ năng lực và sự tự tin trong giảng dạy, đồng thời hạn chế tình trạng bỏ nghề trong những năm đầu tiên đi dạy.

- *Thứ hai*, hoạt động phát triển NLDH cho GVT ở mỗi nước tuy khác nhau về nội dung, hình thức, cách thức tiến hành, nhưng đều do nhiều bên tham gia: có thể do Bộ Giáo dục và Văn hóa tổ chức hoặc do các tổ chức cung cấp dịch vụ GD địa phương; các Hiệp hội GV; các trường phổ thông,... Đặc biệt, ở mỗi trường đại học có một trung tâm BDGV riêng để đảm bảo cho tất cả các đối tượng GV liên tục cập nhật kiến thức và phương pháp giảng dạy mới nhất. Như vậy, mọi tổ chức về GD đều có thể tham gia phát triển NLDH cho GV. Đối với Việt Nam, chưa có một cơ quan, tổ chức nào chịu trách nhiệm chính trong việc phát triển năng lực nghề cho GVT. Việc phát triển NLDH cho GV trẻ hoàn toàn phụ thuộc vào nỗ lực cá nhân và sự trợ giúp từ phía các đồng nghiệp tại trường phổ thông.

- *Thứ ba*, trong các tổ chức tham gia phát triển NLDH cho GVT mới vào nghề, trường phổ thông đóng một vai trò rất quan trọng trong phát triển nghề cho GV. Ở các nước, mỗi GV mới vào nghề đều phải có một GV phổ thông có kinh nghiệm hướng dẫn quá trình phát triển nghiệp vụ. Hầu hết hiệu trưởng các trường đều chỉ định một GV có kinh nghiệm/hoặc người cố vấn (mentor) để làm cố vấn, hướng dẫn các GV mới vào nghề trong những năm đầu tiên. Các GV hướng dẫn được cắt giảm thời gian làm việc thực tế tại lớp học để làm công tác trợ giúp cho GVT và họ thường được miễn thực hiện một số nhiệm vụ của GV theo tiêu chuẩn. Họ phải chịu trách nhiệm hướng dẫn GVT làm quen với công việc trong trường học và giúp đỡ họ trong khoảng một năm để giải quyết các vấn đề về phương pháp giảng dạy, tổ chức hành chính và nghiệp vụ sư phạm. Bản thân các GVT cũng được giảm số giờ dạy ở trên lớp để có thời gian học hỏi đồng nghiệp và rèn luyện kỹ năng. Ở Việt Nam, chưa có những quy định bắt buộc này. Vì vậy, việc phát triển NLDH cho GVT phụ thuộc vào sự quan tâm hay không quan tâm của mỗi nhà trường cũng như từng tổ chuyên môn trong nhà trường.

- *Thứ tư*, các biện pháp phổ biến được sử dụng để phát triển NLDH cho GVT bao gồm: các cuộc thảo luận và hỗ trợ không chính thức từ các đồng nghiệp; tư vấn theo nhóm đồng đẳng; các khóa cung cấp thông tin tự nguyện cho GVT,... song hiệu quả nhất và đem lại nhiều thành công nhất chính là việc các nhóm GV thường xuyên dự giờ lớp học của nhau và cùng nhau chuẩn bị các bài giảng... GVT tham gia dự giờ các bài giảng của GV giàu kinh nghiệm hoặc mời GV giàu kinh nghiệm đến dự giờ bài giảng của GVT để đưa ra những lời khuyên phù hợp; hoặc GVT thường xuyên trao đổi, thảo luận với đồng nghiệp về việc giảng dạy hoặc tham gia vào các dự án trường học để có được kinh nghiệm học tập và giảng dạy. Tuy nhiên, ở Việt Nam, việc dự giờ hoặc tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên môn để chia sẻ kinh nghiệm với GVT rất khó thực hiện và chưa có hiệu quả.

Tóm lại, bốn bài học kinh nghiệm trên đây từ các nước đã chỉ ra cho chúng ta những con đường, cách thức rất hữu ích để thực hiện phát triển NLDH cho đội ngũ GVT ở trường phổ thông.

3. Kết luận

GVT mới bước vào nghề thường gặp nhiều khó khăn, thách thức cả trong DH, GD và quản lí học sinh, bởi năng lực sư phạm và kinh nghiệm thực tiễn còn non yếu. Chính vì vậy, việc phát triển NLDH cho GVT là một trong những vấn đề được các nước ở Châu Âu hết sức quan tâm và đã trở thành chính sách ưu tiên quan trọng trong chiến lược phát triển đội ngũ GV. Ở Việt Nam, vấn đề này chưa được quan tâm và chưa có một chương trình chính thức nào từ các cấp quản lí cho đến các trường sư phạm để giúp GVT vượt qua những khó khăn, thách thức khi mới bước vào nghề. Từ kinh nghiệm của các nước Châu Âu, bài viết đã rút ra một số bài học cho Việt Nam. Hy vọng những bài học này sẽ góp phần vào việc xây dựng chiến lược BDGV để nâng cao chất lượng đội ngũ GVT ở các trường phổ thông, đáp ứng với yêu cầu của thực tiễn cũng như công cuộc đổi mới GD.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Phạm Thị Kim Anh và cộng sự, 2018. *Năng lực giáo viên trẻ mới vào nghề và việc hỗ trợ nghề nghiệp cho giáo viên trẻ ở trường trung học phổ thông hiện nay*. Tạp chí Khoa học, Đại học Sư phạm Hà Nội (Volume 63, Issue 2A), tr.270-277.
- [2] Phạm Thị Kim Anh, 2018. *Thực trạng về những khó khăn và nhu cầu hỗ trợ nghề nghiệp của giáo viên trẻ ở trường trung học phổ thông hiện nay*. Tạp chí Khoa học, Đại học Sư phạm Hà Nội, Volume 63, Issue 2A, tr.81-89.
- [3] Phạm Thị Kim Anh-Bùi Thị Hạnh, 2018. *Chính sách hỗ trợ GV mới vào nghề của một số quốc gia châu Âu và bài học kinh nghiệm cho GD Việt Nam*. Tạp chí Giáo dục & Xã hội 7/2018, tr. 110-116. ISSN1859-3917.
- [4] Nguyễn Thị Kim Dung, 2016. *Thực trạng năng lực sư phạm của đội ngũ giáo viên trẻ trong bối cảnh đổi mới giáo dục phổ thông*. Báo cáo Hội thảo khoa học quốc tế “Phát triển đội ngũ GV đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông”, tr.448.
- [5] Lê Thị Minh Thi: *Những vấn đề của giáo viên mới vào nghề* (<http://lce.edu.vn/vi/news/tin-tuc-86/Nhung-van-de-cua-giao-vien-moi-va-oghe-298.html>)
- [6] Đào Thị Oanh, 2010. *Nhu cầu của giáo viên trẻ đối với nội dung rèn luyện nghiệp vụ sư phạm, Kỹ yếu hội thảo khoa học: Nâng cao chất lượng nghiệp vụ sư phạm cho sinh viên các trường Đại học sư phạm*. Trường Đại học Sư phạm Hà Nội Hà Nội tháng 1/2010.
- [7] Nguyễn Thị Kim Dung, Đỗ Thị Thuận, *Phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trẻ theo hình thức học tập tại chỗ thông qua mạng Internet*, Viện Nghiên cứu Sư phạm, trường ĐH Sư phạm Hà Nội, Publish: 4/17/2017, <http://vncsp.hnue.edu.vn/ban-tron-giao-duc/article/272.aspx> truy cập ngày 18/4/2018.
- [8] Trương Thị Bích, 2018. *Vai trò của trường ĐHSPT trong phát triển nghề nghiệp cho GV trẻ*. Tạp chí Khoa học, Đại học Sư phạm Hà Nội, Volume 63, Issue 2 A, 2018, Tr.23-32.
- [9] Nguyễn Văn Lộc, 2009. *Biên soạn chương trình hỗ trợ giáo viên tập sự*. Đề tài NCKH thuộc chương trình Dự án phát triển GV THPT & THCN, Tr.45.
- [10] Tào Thị Hồng Vân, 2017. *Tư vấn và phát triển kiến thức sư phạm cho giáo viên trẻ ở Malaysia*. Hội thảo quốc tế. Kinh nghiệm của Malaysia và Singapore về đào tạo- Bồi dưỡng giáo viên phổ thông, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục phổ thông và giảng viên sư phạm. Tháng 12/2017. Tr. 305-314.
- [11] Tào Thị Hồng Vân, 2017. *Phương pháp và hình thức hỗ trợ giáo viên trẻ ở trường phổ thông của một số nước Châu Âu*. Tạp chí Dạy và học Ngày nay. Số 12/2017. Tr. 5-8.
- [12] Britton, E., et al., eds., 2000. *More swimming, less sinking: Perspectives from abroad on U.S. teacher induction*. Paper prepared for the National Commission on Mathematics and Science Teaching in the 21st Century, San Francisco, CA.
- [13] Lopez và cộng sự (Lopez, A., Lash, A., Schaffner, M., Shields, P., & Wagner, M., 2004, February 11). *Review of research on the impact of beginning teacher induction on teacher quality and retention*. Washington, DC: U.S. Department of Education. 2004.
- [14] Johnson, S. M., Berg, J. H., & Donaldson, M. L., 2005. *Who stays in teaching and why: A review of the literature on teacher retention*. The Project on the Next Generation of Teachers: Harvard Graduate School of Education. Johnson, Berg, và Donaldson.
- [15] Phạm Đỗ Nhật Tiên, 2013. *Đổi mới đào tạo giáo viên trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục Việt Nam*. Nxb Giáo dục Việt Nam 2013, tr.69.
- [16] Directorate – General for Education and Culture of European Commission, 2010. *Developing coherent and system-wide induction programmes for beginning teachers: A*

handbook for policy makers. http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/publications/handbook0410_en.pdf truy cập ngày 17/8/2017.

- [17] The Generational Change in the Teaching Profession Consortium (2AgePro Consortium. 2009. *Methods and practises utilized to support teachers' professional development: Current state description.* http://www.2agepro.psy.lmu.de/download/teachers_prof_devel.pdf truy cập ngày 22/8/2017.

ABSTRACT

Experience of some European countries on developing teaching capability for beginning teachers

Pham Thi Kim Anh¹ và Bui Thi Hanh²

¹*The Institute of Educational Research, Hanoi National University of Education*

²*National Economics University*

Beginning teachers, who are new to the profession, often get many difficulties and challenges in teaching. The provision of new teachers to the profession with some opportunities to develop teaching capability in order to maintain and attain to high standards of teaching seems to be one of the priorities in education policy in some countries around the world. From an overview of secondary research materials, this paper will introduce and analyze the experiences of some European countries on developing teaching capability for beginning teachers at high schools. Based on those results, the paper figures some lessons in developing teaching capability for beginning teachers in Vietnam.

Keywords: Teaching capability, developing teaching capability, junior/beginning teachers, high schools.