

PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP GIÁO VIÊN TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG

Bùi Văn Quân¹, Nguyễn Ngọc Anh²

¹Trường Cao đẳng Ngoại ngữ và Công nghệ Hà Nội,

²Trường Trung học cơ sở Thành Công, Ba Đình, Hà Nội

Tóm tắt: Một trong những yếu tố then chốt trong đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay ở nước ta là sự phát triển của đội ngũ giáo viên có tính chuyên nghiệp cao. Thực tiễn phát triển giáo dục qua các cuộc cải cách giáo dục của Việt Nam đã khẳng định quan điểm: giáo viên không chỉ là một trong những biến số cần được thay đổi để phát triển, hoàn thiện nền giáo dục mà giáo viên còn là tác nhân thay đổi quan trọng nhất trong công cuộc cải cách giáo dục của đất nước. Với quan điểm này, bài viết phân tích những yêu cầu về phát triển nghề nghiệp của giáo viên nhằm đáp ứng yêu cầu thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018.

Từ khóa: Đổi mới giáo dục phổ thông, giáo viên, nghề nghiệp giáo viên, phát triển nghề nghiệp, phát triển nghề nghiệp giáo viên.

Nhận bài ngày 4.10.2022; gửi phản biện, chỉnh sửa, duyệt đăng ngày 24.10.2022;

Liên hệ tác giả: Bùi Văn Quân; Email: buiquan1961@gmail.com

1. MỞ ĐẦU

“Khi bắt đầu thiên niên kỷ mới, nhiều xã hội đang tham gia vào các cuộc cải cách giáo dục nghiêm túc và đầy hứa hẹn. Một trong những yếu tố quan trọng trong hầu hết các cải cách này là sự phát triển nghề nghiệp của giáo viên; xã hội cuối cùng cũng thừa nhận rằng giáo viên không chỉ là một trong những ‘biến số’ cần được thay đổi để cải thiện hệ thống giáo dục của họ, mà họ còn là tác nhân thay đổi đáng kể nhất trong những cải cách này. Vai trò kép này của giáo viên trong cải cách giáo dục - vừa là chủ thể vừa là đối tượng của sự thay đổi - làm cho lĩnh vực phát triển nghề nghiệp giáo viên trở thành một lĩnh vực ngày càng phát triển và đầy thách thức, và là lĩnh vực đã nhận được sự quan tâm lớn trong vài năm qua” [1, tr 7]. Eleonora Villegas-Reimers đã viết trong lời mở đầu tác phẩm “*Teacher professional development: an international review of the literature*” của mình như vậy. Vai trò kép của người giáo viên trong cải cách/đổi mới giáo dục làm cho vấn đề phát triển hệ thống giáo viên chuyên nghiệp hay phát triển nghề nghiệp liên tục của giáo viên được xác định như một khó khăn, thách thức đối với mọi thay đổi của giáo dục và khiến cho nó nhận được sự quan tâm lớn trong những năm qua. Có sự gia tăng đáng kể về mức độ quan tâm và ủng hộ mà giáo viên đang nhận được trong phát triển nghề nghiệp của họ. Bằng chứng của điều này như sau: (i) Các ấn phẩm về phát triển nghề nghiệp liên tục cho giáo viên ngày càng

nhieu: những ấn phẩm này bao gồm bài viết và các báo cáo nghiên cứu về mô hình và những kinh nghiệm thực tiễn của phát triển nghề nghiệp giáo viên (tìm kiếm “*professional development of teachers*” trên Google trong 0,73 giây cho khoảng 712.000.000 kết quả); (ii) Nhiều tổ chức trong nước và quốc tế đã công nhận tầm quan trọng của phát triển nghề nghiệp giáo viên và đã đặt hàng những nghiên cứu với mục đích để biết cách hỗ trợ cho những nỗ lực phát triển nghề nghiệp giáo viên một cách hiệu quả hơn; (iii) Nhiều tổ chức trong nước và quốc tế đã ủng hộ và thực thi giai đoạn đầu của phát triển nghề nghiệp giáo viên mà mục đích là nâng cao hiểu biết và cải tiến kỹ năng nghề nghiệp cho giáo viên. Một ví dụ điển hình là những nỗ lực của APEC để cải thiện công tác đào tạo giáo viên, khi mà nền kinh tế của 18 nước Châu Á quanh Thái Bình Dương đã nhận thấy đào tạo giáo viên là một vấn đề then chốt trong phát triển kinh tế; (iv) Hầu hết các cuộc cải cách giáo dục hiện nay (trong dự định hoặc đã triển khai) đều gồm một phần là phát triển nghề nghiệp giáo viên với ý nghĩa là một trong những yêu cầu then chốt của tiến trình thay đổi [2]. Đổi mới giáo dục phổ thông ở nước ta hiện nay (cụ thể và trực tiếp là triển khai chương trình giáo dục phổ thông 2018) đặt ra nhiều yêu cầu, thách thức với đội ngũ giáo viên phổ thông. Trong bối cảnh này, càng cần đến những đánh giá thiết thực về công việc của giáo viên và đề cao lao động sư phạm như một lĩnh vực chuyên nghiệp cần được đào tạo, huấn luyện liên tục (phát triển nghề nghiệp) phải được khẳng định và nhận thức sâu sắc hơn.

2. NỘI DUNG

2.1. Quan niệm về phát triển nghề nghiệp giáo viên

Giáo dục là một quá trình không có điểm dừng. Nó không dừng lại sau khi cá nhân có được bằng cấp và bắt đầu sự nghiệp. Thông qua nhiều con đường, đặc biệt là qua giáo dục thường xuyên, những cá nhân có tư duy nghề nghiệp có thể không ngừng nâng cao kỹ năng của mình và trở nên thành thạo hơn trong công việc của họ. Trong lĩnh vực quản lý giáo dục, điều đặc biệt quan trọng đối với các nhà quản lý trường học là khuyến khích giáo viên theo đuổi sự phát triển nghề nghiệp. Giáo viên phát triển nghề nghiệp của bản thân không chỉ để đảm bảo kết quả học tập tốt nhất cho học sinh của họ mà còn giúp họ thực thi công việc hiệu quả hơn và hài lòng nhiều hơn ở những khía cạnh khác trong lao động nghề nghiệp của mình.

Mặc dù phát triển nghề nghiệp giáo viên (PTNNGV) – (tiếng Anh *Teacher Professional Development - TPD*) đã được khẳng định là một khía cạnh quan trọng trong việc duy trì các tiêu chuẩn của dạy và học; nó cũng là điều kiện cần thiết để giải quyết sự thay đổi và phát triển trong hệ thống giáo dục, tuy nhiên, quan niệm về PTNNGV còn chưa thống nhất. Botha, Dominique Carmen (2019) thực hiện phỏng vấn trực tiếp các thành viên Ban giám hiệu và giáo viên trường trung học cơ sở về “phát triển nghề nghiệp giáo viên” (PTNNGV). Những phản hồi từ kết quả phỏng vấn cho thấy, không có cách hiểu duy nhất nào về khái niệm “PTNNGV”. Theo Padwad và Dixit (2011), PTNNGV là một quá trình có kế hoạch và liên tục được thực hiện bởi giáo viên trong suốt sự nghiệp của họ; quá trình này đặc biệt nhằm mục đích cải thiện cả kỹ năng và kiến thức [3]. Darling và McLaughlin (1995) định nghĩa PTNNGV là quá trình thúc đẩy sự hiểu biết của giáo viên đối với việc dạy và học cũng như tạo điều kiện để giáo viên có cơ hội hiểu rõ học sinh của mình [4]. McLaughlin (2001) cho rằng việc xây dựng các chương trình PTNNGV là chiến lược quan trọng để nâng cao thành tích học tập của học sinh [5]. Day (1999) quan niệm PTNNGV là các hoạt động được thiết

kế để giáo viên tham gia học hỏi, nhìn nhận, đổi mới và mở rộng những kiến thức và kỹ năng mới [6]. OECD (2013) đưa ra định nghĩa của The Teaching and Learning International Survey (TALIS): Phát triển nghề nghiệp giáo viên được định nghĩa là các hoạt động phát triển kỹ năng, kiến thức, chuyên môn của một cá nhân và các đặc điểm khác với tư cách là một giáo viên [7]. Từ góc nhìn về phát triển nghề nghiệp nói chung, Glatthorn (1995) cho rằng, “Sự phát triển của giáo viên là sự phát triển nghề nghiệp mà một giáo viên đạt được là kết quả của việc tích lũy kinh nghiệm và kiểm tra việc giảng dạy của mình một cách có hệ thống” [8, tr 41]. Do đó, quan niệm về phát triển nghề nghiệp này rộng hơn sự phát triển nghề nghiệp, được định nghĩa là “sự phát triển xảy ra khi giáo viên chuyển qua chu kỳ nghề nghiệp chuyên nghiệp” (Glatthorn, 1995, trang 41), và rộng hơn là phát triển nhân viên, là “việc cung cấp các chương trình tại chức có tổ chức được thiết kế để thúc đẩy sự phát triển của các nhóm giáo viên; nó chỉ là một trong những biện pháp can thiệp có hệ thống có thể được sử dụng để phát triển giáo viên” (Glatthorn, 1995, trang 41). Như vậy, khi xem xét sự phát triển nghề nghiệp, người ta phải xem xét nội dung của kinh nghiệm, các quá trình mà sự phát triển nghề nghiệp sẽ xảy ra, và bối cảnh mà nó sẽ diễn ra. Những quan niệm về PTNNGV nêu trên phản ánh thực tiễn PTNNGV ở nhiều quốc gia. Đã có một giai đoạn dài, hình thức PTNN duy nhất dành cho giáo viên là “phát triển nhân viên” hoặc “đào tạo tại chức”, thường bao gồm các hội thảo hoặc các khóa học ngắn hạn được tổ chức để cung cấp cho giáo viên thông tin mới về một khía cạnh cụ thể trong công việc của họ. Đây thường là kiểu đào tạo duy nhất mà giáo viên sẽ nhận được và thường không/ít liên quan đến công việc của giáo viên. Trong những năm gần đây, sự phát triển nghề nghiệp của giáo viên mới được coi là một quá trình lâu dài bao gồm các cơ hội và kinh nghiệm thường xuyên được hoạch định một cách có hệ thống nhằm thúc đẩy sự trưởng thành và phát triển trong nghề nghiệp. Sự thay đổi này diễn ra mạnh mẽ đến mức nhiều người gọi nó là “hình ảnh mới” về việc học của giáo viên, “mô hình mới” của giáo dục giáo viên, “cuộc cách mạng” trong giáo dục, và thậm chí là “mô hình mới” về phát triển nghề nghiệp.

Những phân tích nêu trên cho thấy, PTNNGV được định nghĩa từ những góc nhìn khác nhau, song vẫn cùng đặt ra sứ mệnh chung: không ngừng cập nhật, sửa đổi và tiến bộ song song với tốc độ thay đổi nhanh chóng của thời cuộc, của giáo dục. Với điểm chung này, có thể hiểu: *phát triển nghề nghiệp giáo viên là sự phát triển nghề nghiệp mà một giáo viên đạt được do có các năng lực nâng cao (qua quá trình học tập, nghiên cứu và tích lũy kinh nghiệm nghề nghiệp) đáp ứng các yêu cầu sát hạch việc giảng dạy, giáo dục một cách hệ thống.* Đây là quá trình tạo sự thay đổi trong lao động nghề nghiệp của mỗi giáo viên nhằm gia tăng mức độ thích ứng của bản thân với yêu cầu của nghề dạy học. Quá trình này duy trì, phát triển năng lực thực hiện vai trò người giáo dục chuyên nghiệp của giáo viên và gia tăng mức độ thích ứng của họ với thực tế môi trường công việc và những thay đổi trong nghề. PTNNGV bao hàm phát triển phẩm chất và năng lực chuyên môn, năng lực nghiệp vụ của nghề (nghiệp vụ sư phạm) cho giáo viên. Năng lực nghiệp vụ sư phạm của giáo viên lại được xác định bởi năng lực thực hiện các vai trò của giáo viên trong quá trình lao động nghề nghiệp của mình. Về bản chất, PTNNGV là quá trình gia tăng sự thích ứng trong lao động nghề nghiệp của người giáo viên. Thực tiễn dạy học đã khẳng định: những phương pháp giảng dạy tốt sẽ có ảnh hưởng tích cực đến việc học sinh học cái gì và học như thế nào. Học cách dạy và làm việc để trở thành một giáo viên giỏi (gặt hái được những thành tựu cao trong lao động nghề

nghiệp) là cả một quá trình lâu dài. Kết quả của quá trình này như thế nào phụ thuộc vào mức độ tích cực của mỗi giáo viên trong việc phát triển những kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp cũng như các giá trị và quan điểm đạo đức nghề nghiệp của họ. Bên cạnh đó, việc giám sát và hỗ trợ của các chuyên gia hoặc đồng nghiệp có kinh nghiệm để mỗi giáo viên phát triển được các kỹ năng nghề nghiệp đóng vai trò quan trọng. Mục đích phát triển nghề nghiệp của mỗi giáo viên là để trở thành người có ảnh hưởng tích cực/hiệu quả đến việc hình thành, phát triển hoạt động học và tự giáo dục của học sinh. Tính định hướng (mục đích) của phát triển nghề nghiệp giáo viên đồng thời hướng đến sự phát triển của mỗi giáo viên và sự phát triển của hệ thống/tổ chức, cơ sở giáo dục. Như vậy, PTNNGV mang lại những thay đổi cho cá nhân mỗi giáo viên và cho cả hệ thống giáo dục (ở cả cấp độ vi mô và vĩ mô).

2.2. Đặc điểm của phát triển nghề nghiệp giáo viên

Quan điểm PTNNGV là một quá trình lâu dài bao gồm các cơ hội và kinh nghiệm thường xuyên của giáo viên được hoạch định một cách có hệ thống nhằm thúc đẩy sự trưởng thành và phát triển trong nghề nghiệp có một số đặc điểm:

(1) PTNNGV dựa trên thuyết kiến tạo, do đó, giáo viên được coi là những người học tích cực - những người tham gia vào các nhiệm vụ cụ thể là giảng dạy, đánh giá, quan sát và phản ánh. Mỗi giáo viên được coi là một người thực hành phản xạ, một người bước vào nghề với một nền tảng kiến thức nhất định và họ sẽ tiếp thu kiến thức và kinh nghiệm mới dựa trên kiến thức trước đó. Khi làm như vậy, vai trò của phát triển nghề nghiệp là hỗ trợ giáo viên xây dựng các lý thuyết và thực hành sư phạm mới và giúp họ phát triển chuyên môn của mình trong lĩnh vực nghề nghiệp.

(2) PTNNGV được coi là một quá trình lâu dài vì nó thừa nhận một thực tế là kinh nghiệm nghề nghiệp của giáo viên được thay đổi theo thời gian và có liên quan trực tiếp với thực tiễn lao động nghề nghiệp của họ. Quá trình này cho phép giáo viên liên hệ kiến thức trước đây với kinh nghiệm mới. Tuy nhiên, quá trình này cần đến sự hỗ trợ theo dõi thường xuyên của các nhà quản lý trường học. Sự hỗ trợ này được coi là “chất xúc tác” không thể thiếu của quá trình thay đổi. Một chương trình PTNNGV không được nhà trường hỗ trợ hoặc cải cách chương trình giảng dạy sẽ không hiệu quả.

(3) PTNNGV được coi là một quá trình diễn ra trong một bối cảnh cụ thể. Điều này khẳng định, PTNNGV không phải là sự phát triển nhân viên thuần túy (các cơ hội phát triển nhân viên truyền thống thường không liên quan đến việc đào tạo, với trải nghiệm thực tế trong công việc). Hình thức phát triển nghề nghiệp hiệu quả nhất là hình thức phát triển nghề nghiệp dựa vào trường học và liên quan đến các hoạt động hàng ngày của giáo viên và người học. Vì thế, để PTNNGV có hiệu quả, mỗi trường học phải là một cộng đồng người học, cộng đồng yêu cầu, cộng đồng nghề nghiệp và cộng đồng quan tâm với từng cá nhân giáo viên tham gia vào các hoạt động phát triển nghề nghiệp. Các cơ hội phát triển giáo viên thành công nhất là các hoạt động học tập tại chỗ như nhóm học tập, nghiên cứu hành động. PTNNGV có liên hệ mật thiết với những thay đổi/cải cách trường học, vì phát triển nghề nghiệp là một quá trình xây dựng văn hóa chứ không thuần túy là đào tạo kỹ năng theo tính nhất quán của chương trình dạy học đã xác lập. Trong trường hợp này, giáo viên được trao quyền như những người chuyên nghiệp, và do đó sẽ nhận được sự đối xử tương tự mà chính họ mong đợi sẽ dành cho học sinh của mình. Do PTNNGV diễn ra trong những bối cảnh cụ

thể nên PTNNGV sẽ khác nhau trong các bối cảnh đa dạng, và ngay cả trong một bối cảnh duy nhất, nó có thể có nhiều khía cạnh khác nhau. Chính vì thế, không có một hình thức hoặc mô hình PTNNGV nào được coi là tốt hơn tất cả những hình thức hoặc mô hình khác và có thể được thực hiện trong bất kỳ thể chế, khu vực hoặc bối cảnh nào. Các yếu tố khác nhau trong một trường học (một biến số quan trọng của bối cảnh), chẳng hạn như cấu trúc nhà trường và văn hóa của nhà trường, có thể ảnh hưởng đến cảm giác hiệu quả và động lực nghề nghiệp của giáo viên. Do vậy, để quyết định mô hình phát triển nghề nghiệp nào sẽ có lợi nhất, phù hợp với hoàn cảnh cụ thể của GV, các nhà quản lý trường học phải đánh giá được nhu cầu, niềm tin văn hóa và thực hành của họ. Khái quát hơn, PTNNGV phải được xem xét trong khuôn khổ của các xu hướng và sự kiện xã hội, kinh tế và chính trị. Guskey (1995) đã nhấn mạnh tầm quan trọng của việc chú ý đến bối cảnh trong PTNNGV: “Tính độc đáo của bối cảnh cá nhân sẽ luôn là một yếu tố quan trọng trong giáo dục. Điều gì hiệu quả trong một tình huống này có thể không hiệu quả trong một tình huống khác,... Vì sự biến đổi rất lớn trong bối cảnh giáo dục, sẽ không bao giờ có “một câu trả lời đúng”. Thay vào đó, sẽ có một bộ sưu tập các câu trả lời, mỗi câu trả lời cụ thể cho một ngữ cảnh. Do đó, việc tìm kiếm của chúng ta phải tập trung vào việc tìm ra sự kết hợp tối ưu - loại quy trình phát triển chuyên nghiệp và công nghệ hoạt động tốt nhất trong một bối cảnh cụ thể” [9, tr117].

(4) PTNNGV được coi là một quá trình hợp tác. Mặc dù có thể có một số cơ hội để giáo viên làm việc và suy ngẫm biệt lập, nhưng sự phát triển nghề nghiệp của GV hiệu quả nhất xảy ra khi có những tương tác có ý nghĩa, không chỉ giữa bản thân giáo viên mà còn giữa giáo viên, ban giám hiệu, phụ huynh và các thành viên khác trong cộng đồng.

2.3. Những yêu cầu đổi mới và thực thi Chương trình giáo dục phổ thông 2018 đối với phát triển nghề nghiệp giáo viên

PTNNGV là một quá trình mang tính tất yếu và lâu dài đối với mỗi giáo viên. Tất yếu bởi dạy học và giáo dục là những quá trình thay đổi và gắn liền với sự sáng tạo của mỗi giáo viên. Mặt khác, luôn có một khoảng cách giữa năng lực mà người giáo viên có được thông qua quá trình đào tạo nghề (đào tạo ban đầu) với yêu cầu của thực tiễn lao động nghề nghiệp của họ tại các cơ sở giáo dục. Lâu dài bởi phát triển nghề nghiệp giáo viên bắt đầu từ sự chuẩn bị khởi đầu ở cơ sở đào tạo nghề và tiếp tục trong quá trình lao động nghề nghiệp của giáo viên tại cơ sở giáo dục cho đến khi về hưu.

2.3.1. Những yêu cầu với giáo viên khi thực thi chương trình giáo dục phổ thông 2018

Chương trình giáo dục phổ thông là văn bản thể hiện mục tiêu giáo dục phổ thông, quy định các yêu cầu cần đạt về phẩm chất và năng lực của học sinh, nội dung giáo dục, phương pháp giáo dục và phương pháp đánh giá kết quả giáo dục, làm căn cứ quản lý chất lượng giáo dục phổ thông; đồng thời là cam kết của Nhà nước nhằm bảo đảm chất lượng của cả hệ thống và từng cơ sở giáo dục phổ thông [10]. Chương trình Giáo dục phổ thông (GDPT) 2018 là sự đổi mới rất sâu sắc, toàn diện, đổi mới về cách tiếp cận, định hướng, triết lý và các thành tố của quá trình giáo dục phổ thông. Để đáp ứng yêu cầu của chương trình GDPT 2018, giáo viên phải thực hiện tốt các vai trò: là nhà giáo dục chuyên nghiệp; là người học chủ động, học liên tục/suốt đời; là nhà khoa học/nghiên cứu; là nhà hoạt động văn hóa - xã hội. Trong các vai trò này, cần nhấn mạnh đến vai trò nhà giáo dục chuyên nghiệp của giáo viên. Giáo

viên là người làm việc một cách chuyên nghiệp trong dạy học và giáo dục học sinh. Họ là những người có đủ năng lực để thực hành những vấn đề liên quan đến hoạt động dạy học và giáo dục học sinh theo yêu cầu của chương trình GDPT 2018. Những vấn đề đó là:

(i) Đảm bảo tính cơ bản, thiết thực, hiện đại của nội dung dạy học, giáo dục: giáo viên phải có năng lực để hỗ trợ học sinh chiếm lĩnh được các nội dung dạy học, giáo dục chọn lọc (các nội dung chính, chủ yếu, tập trung vào các nội dung mang tính bản chất) trong chương trình giáo dục của cấp học và khối lớp. Những nội dung này phải đảm bảo tính hiện đại (nội dung dạy học, giáo dục phải mới, tiên tiến, áp dụng được những thành tựu của khoa học, kỹ thuật trong các lĩnh vực trong thời gian gần đây, nhất là việc vận dụng chúng trong thực tiễn) và thiết thực (nội dung dạy học, giáo dục trong từng môn học, hoạt động giáo dục cần sát thực, phù hợp với những yêu cầu, đòi hỏi của thực tế);

(ii) Đảm bảo tính tích cực của học sinh khi tham gia vào hoạt động học tập, hoạt động giáo dục: giáo viên phải có năng lực để hỗ trợ quá trình chuyển hóa kiến thức, kỹ năng thành hoạt động của học sinh. Nói cách khác, giáo viên phải có năng lực tổ chức các hoạt động học tập để học sinh tích cực, chủ động huy động kiến thức, kỹ năng hoàn thành nhiệm vụ học tập hoặc giải quyết những tình huống trong thực tiễn;

(iii) Tăng cường những hoạt động thực hành, trải nghiệm cho học sinh: giáo viên phải có năng lực tổ chức hoạt động thực hành (áp dụng lý thuyết vào thực tế để hình thành kỹ năng cho học sinh), tổ chức để học sinh được quan sát, làm thử, làm thử giả định trong tư duy (dựa trên đặc trưng của thực nghiệm), sau đó, học sinh phân tích, suy ngẫm, chiêm nghiệm về việc quan sát, làm qua và kết quả của nó;

(iv) Tăng cường dạy học, giáo dục tích hợp: giáo viên phải có năng lực dạy học, giáo dục tích hợp theo những định hướng khác nhau. Chương trình GDPT 2018 thực hiện dạy học tích hợp theo ba định hướng: tích hợp nội môn (tích hợp giữa các mảng kiến thức khác nhau trong cùng một môn học, tích hợp giữa yêu cầu trang bị kiến thức với việc rèn luyện kỹ năng); tích hợp liên môn (tích hợp kiến thức của các môn học, khoa học có liên quan với nhau; ở mức thấp là liên hệ kiến thức được dạy với những kiến thức có liên quan trong dạy học; ở mức cao là xây dựng các môn học tích hợp); tích hợp xuyên môn (tích hợp một số chủ đề quan trọng vào nội dung chương trình nhiều môn học, ví dụ, các chủ đề về chủ quyền quốc gia, phát triển bền vững, bảo vệ môi trường, bình đẳng giới, giáo dục giới tính, giáo dục tài chính). Với năng lực này, giáo viên hỗ trợ học sinh để phát triển được những năng lực cần thiết, nhất là năng lực giải quyết vấn đề dựa trên hiểu biết, kinh nghiệm và khả năng ở nhiều lĩnh vực khác nhau, tạo cơ hội để học sinh tiếp cận vấn đề toàn diện, từ đó học sinh phát triển các phẩm chất, năng lực cần thiết tương ứng;

(v) Tăng cường dạy học, giáo dục phân hóa: giáo viên phải có năng lực tổ chức dạy học môn học, hoạt động giáo dục bằng những chủ đề khác nhau để học sinh tự chọn phù hợp với nguyện vọng của bản thân và khả năng tổ chức của nhà trường. Với năng lực này, giáo viên giúp cho học sinh bằng “nhịp điệu” riêng của mình mà vẫn đạt được mục tiêu dạy học, giáo dục chung (mỗi cá nhân học sinh phát triển tối đa năng lực, sở trường, phù hợp với các yếu tố cá nhân, trong đó học sinh được tạo điều kiện để lựa chọn nội dung, độ khó, hình thức, nhịp độ học tập phù hợp với bản thân).

(vi) Kiểm tra, đánh giá theo năng lực học sinh: giáo viên phải có năng lực kiểm tra, đánh

giáo học sinh dựa vào năng lực và chú trọng khả năng vận dụng tri thức của học sinh trong những tình huống cụ thể. Đây là một trong những năng lực rất quan trọng đối với giáo viên và là điều kiện tiên quyết để giáo viên tổ chức dạy học, giáo dục phát triển năng lực cho học sinh theo tinh thần của chương trình GDPT 2018 “một chương trình, nhiều sách giáo khoa”

2.3.2. Phát triển nghề nghiệp hỗ trợ tích cực cho giáo viên thực thi chương trình giáo dục phổ thông 2018

Nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới của Chương trình GDPT 2018, thời gian qua, Bộ GD-ĐT đã đẩy mạnh công tác bồi dưỡng giáo viên (một hình thức của PTTTGV). Bộ đã ban hành 09 mô đun bồi dưỡng thực hiện Chương trình GDPT 2018 cho giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông nhằm hỗ trợ giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông triển khai thực hiện thành công Chương trình giáo dục phổ thông 2018. Chương trình bồi dưỡng này còn nhằm đáp ứng nhu cầu học tập thường xuyên, liên tục, suốt đời của mỗi giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông, đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục phổ thông trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục. Đồng thời, chương trình còn là căn cứ để quản lý, chỉ đạo, tổ chức và biên soạn tài liệu phục vụ công tác bồi dưỡng thường xuyên giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông nhằm phát triển nghề nghiệp theo yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông. Chương trình bồi dưỡng giáo viên được thực hiện thường xuyên, liên tục, tại chỗ kết hợp giữa trực tiếp và trực tuyến theo định hướng biến quá trình bồi dưỡng thành tự bồi dưỡng. Giáo viên đại trà trên cả nước sẽ tự bồi dưỡng trên Hệ thống bồi dưỡng trực tuyến (LMS) với hỗ trợ của đội ngũ cốt cán và giảng viên sư phạm chủ chốt. Sau khi hoàn thành các khóa tự bồi dưỡng qua mạng (*E-course*), các giáo viên được Sở, Phòng GD&ĐT tổ chức các hoạt động sinh hoạt chuyên môn tại trường/cụm trường với sự chủ trì, tư vấn về chuyên môn của đội ngũ cốt cán theo môn học và sự hỗ trợ của giảng viên sư phạm chủ chốt (<http://etep.moet.gov.vn/>). *Những thành quả bước đầu của phát triển nghề nghiệp giáo viên theo hình thức bồi dưỡng đã hỗ trợ tích cực giáo viên qua 02 năm thực hiện chương trình GDPT 2018 cho phép khẳng định về mặt lý luận những tác động tích cực của phát triển nghề nghiệp nghiệp giáo viên trong việc hỗ trợ giáo viên đáp ứng yêu cầu của chương trình GDPT mới. Cụ thể là:*

(i) Phát triển nghề nghiệp giáo viên giúp học sinh có kết quả học tập tốt hơn. Để thực thi chương trình giáo dục phổ thông 2018, cần đến những thay đổi về công nghệ giáo dục, những thay đổi trong chỉ đạo, hướng dẫn của các cấp quản lý nhà nước về giáo dục. Mặt khác, chính những thay đổi về tiêu chuẩn chương trình giảng dạy theo chương trình giáo dục phổ thông mới, khiến cho giáo viên gặp khó khăn trong việc theo kịp các xu hướng và thực tiễn tốt nhất trong lĩnh vực giảng dạy và giáo dục học sinh. Sự phát triển nghề nghiệp sẽ hỗ trợ để giáo viên trở thành những nhà giáo dục giỏi hơn và phù hợp hơn bằng cách cho phép họ sáng tạo những phương pháp, kỹ thuật để hình thành và phát triển hoạt động học tập của học sinh phù hợp với học sinh của họ. Nhờ đó, kết quả học tập của học sinh sẽ tốt hơn, thành tựu học tập của học sinh sẽ được mở rộng và phong phú hơn.

(ii) Phát triển nghề nghiệp giáo viên giúp giáo viên giảng dạy và giáo dục học sinh tốt hơn. Khi giáo viên tham gia bồi dưỡng 09 mô đun theo chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý và giáo viên các cấp học, các giáo viên khám phá ra các chiến lược giảng dạy mới, họ sẽ quay lại lớp học và thực hiện những thay đổi về phong cách, phương pháp tương tác với học

sinh, về phương pháp giảng dạy và chương trình giảng dạy để phù hợp hơn với nhu cầu của học sinh. Với sự hỗ trợ của các chuyên gia đến từ các trường Đại học sư phạm và đội ngũ giáo viên cốt cán nên các giáo viên được thị phạm những chiến lược và kỹ thuật đáp ứng các yêu cầu về đảm bảo tính cơ bản, thiết thực, hiện đại của nội dung dạy học, giáo dục, đảm bảo tính tích cực của học sinh khi tham gia vào hoạt động học tập và hoạt động giáo dục. Họ cũng được hướng dẫn cụ thể về các biện pháp tổ chức hiệu quả các hoạt động thực hành, trải nghiệm cho học sinh, các biện pháp để dạy học, giáo dục tích hợp và phân hóa, đặc biệt là về kiểm tra, đánh giá theo năng lực học sinh. Tuy nhiên, những thay đổi này rất khó đánh giá vì chúng thường được thực hiện dần dần.

(iii) Phát triển nghề nghiệp giúp giáo viên phát triển kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức hoạt động dạy học, hoạt động giáo dục tốt hơn. Do những thay đổi trong chương trình giáo dục, giáo viên phải đầu tư thời gian, công sức và trí tuệ nhiều hơn cho hoạt động giảng dạy và giáo dục học sinh. Ngoài những hoạt động trên lớp, giáo viên dành phần lớn thời gian cho việc đánh giá học sinh, phát triển kế hoạch giảng dạy và hoàn thiện nhiều thủ tục giấy tờ khác theo quy định của tổ chuyên môn. Những áp lực về công việc trong khung thời gian có hạn đối với giáo viên có chiều hướng gia tăng. Giáo viên cần phải quản lý thời gian của mình hiệu quả hơn để có thể tập trung nhiều hơn cho học sinh của họ. Phát triển nghề nghiệp có thể giúp giáo viên lập kế hoạch thời gian của họ và thiết kế tối ưu, hiệu quả các hoạt động cần triển khai trong khung thời gian đó. Kết quả là giáo viên sẽ làm việc hiệu quả hơn và giúp họ có thêm thời gian để tập trung vào hoạt động dạy học, giáo dục học sinh.

(iv) Phát triển nghề nghiệp giúp giáo viên có được kiến thức và hiểu biết sâu sắc hơn về chuyên môn giảng dạy. Tính mở của chương trình giáo dục và yêu cầu cần phát huy tối đa tính tích cực của học sinh trong quá trình thực hiện chương trình giáo dục đòi hỏi giáo viên phải thực sự là một chuyên gia về lĩnh vực chuyên môn mà họ giảng dạy; đồng thời họ cũng phải là một chuyên gia về việc dạy và học. Giáo viên phải đáp ứng được mong muốn của học sinh đối với họ. Học sinh mong đợi và tin tưởng giáo viên là người am hiểu tất cả những gì thuộc về môn học do giáo viên giảng dạy. Theo đó, học sinh luôn tin rằng giáo viên sẽ có thể trả lời bất kỳ câu hỏi nào mà học sinh đưa ra theo cách của họ. Phát triển nghề nghiệp giáo viên liên tục, đặc biệt là với các chương trình phát triển chuyên môn có thể cho phép giáo viên mở rộng cơ sở kiến thức của họ trong các lĩnh vực chủ đề khác nhau. Giáo viên càng trải qua và tham gia tích cực vào quá trình PTNN thì giáo viên càng thu được nhiều kiến thức và hiểu biết sâu sắc hơn về lĩnh vực giảng dạy.

(v) Phát triển nghề nghiệp giúp giáo viên có động cơ học tập liên tục. Khi tham gia vào quá trình PTNN, giáo viên có sự thay đổi đáng kể về vai trò. Từ vai trò của người dạy trở thành người học. PTNNGV giúp mỗi giáo viên trở thành người học để trở thành người giáo viên tốt hơn, có cơ hội để thăng tiến, phát triển nhiều hơn. Trong vai trò người học, giáo viên là người học biết cách học, học thành công, học liên tục với động cơ lành mạnh.

3. KẾT LUẬN

Dạy học và giáo dục là những quá trình thay đổi và sáng tạo. Thêm nữa, thường có một khoảng cách giữa năng lực mà người giáo viên có được thông qua quá trình đào tạo nghề với khả năng đáp ứng của họ với yêu cầu của thực tiễn lao động nghề nghiệp tại các cơ sở giáo dục. Vì thế, PTNNGV là một tất yếu. Điều này càng được thể hiện rõ nét khi giáo dục phổ thông nước ta triển khai chương trình GDPT 2018. Chương trình GDPT 2018 đặt ra

những yêu cầu mới đối với giáo viên trong việc thực hiện các vai trò xã hội: là nhà giáo dục chuyên nghiệp; là người học chủ động, học liên tục/suốt đời; là nhà khoa học/nghiên cứu; là nhà hoạt động văn hóa - xã hội. PTNNGV hỗ trợ giáo viên đáp ứng các yêu cầu nói trên. Tuy nhiên, không phải bất kỳ quá trình PTNNGV nào cũng đạt được mục tiêu này. Những vấn đề liên quan đến PTNNGV như: mô hình PTNNGV nào là hiệu quả; giáo viên tham gia vào quá trình PTNNGV như thế nào; bằng cách nào để quản lý PTNNGV tại các cơ sở giáo dục phổ thông có hiệu quả v.v. là những vấn đề cần được đặt ra và thảo luận để có thể làm cho PTNNGV thật sự hữu ích với mỗi giáo viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Villegas-Reimers, E. (2003). *Teacher professional development: an international review of the literature*. Paris: International Institute for Educational Planning
2. Botha, D. C. (2019). *The management of professional development of teachers in secondary schools*. Master of Education in Education Leadership at the University of Pretoria.
3. Padwad, A. & Dixit, K. (2011). *Continuing professional development: An annotated bibliography*. New Delhi: British Council, India.
4. Darling-Hammond, L., & McLaughlin, M. W. (1995). Policies that support professional development in an era of reform. *Phi delta kappan*, 76(8), 597-604
5. Mclaughin, M. W. (2001). *Trajectories of Teachers' Inquiry, Analysis, and Action*. Teachers caught in the action: Professional development that matters, 31, 79.
6. Day, C. (1999). *Developing teachers: the challenges of lifelong learning* London, Routledge Falmer.
7. OECD (2013). *Strong performers and successful reformers in education: lessons from PISA 2012 for the United States*. OECD, Paris, France.
8. Glatthorn, A. 1995. "Teacher development". In: Anderson, L. (Ed.), *International encyclopedia of teaching and teacher education* (second edition). London: PergamonPress.
9. Guskey, T.R. (1995) "Professional development in education: in search if the optimal mix". In: Guskey, T.R.; Huberman, M. (Eds.), *Professional development in education: nNew paradigms and practices*. New York: Teachers College Press.
10. Bộ GD&ĐT (2019), *Tìm hiểu chương trình giáo dục phổ thông Chương trình tổng thể*. Chương trình ETEP - Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.

PROFESSIONAL DEVELOPMENT FOR TEACHERS IN THE CONTEXT OF EDUCATIONAL REFORMS

Abstract: *One of the key factors in the current reform of general education in our country is the development of a team of highly professional teachers. According to the reality of educational development through Vietnam's educational reforms, Teachers are not only one of the variables that need to be altered to grow and perfect education, but they are also the most significant change agent in the nation's education reform,. In light of this, the article describes the professional development needs for teachers to satisfy the general education program's criteria for 2018.*

Keywords: *Innovating general education, teacher, teacher's career, professional development, teacher's career development.*