

LỰA CHỌN MÔ HÌNH PHÙ HỢP TRONG PHÁT TRIỂN CHUYÊN MÔN CHO GIÁO VIÊN PHỔ THÔNG

PHẠM MINH GIẢN* - NGUYỄN THỊ TUYẾT HẠNH**

Ngày nhận bài: 18/09/2016; ngày sửa chữa: 20/09/2016; ngày duyệt đăng: 20/09/2016.

Abstract: Training professional competences for teachers is necessary to improve students' academic scores in particular and education quality in general. In this article, authors introduce some effective models of training teachers in the world and suggest an appropriate model for Vietnam education based on requirements of reality. Also, the article proposes some solutions to enhance professional competence training for teachers at schools.

Keywords: Model, appropriate, professional development, learning quality.

1. Yêu cầu phát triển chuyên môn (PTCM) cho giáo viên (GV) phổ thông của Việt Nam

Thực hiện đổi mới giáo dục, chuyển mạnh từ tập trung vào nội dung sang phát triển toàn diện năng lực người học sẽ dẫn đến những thay đổi trong vai trò của GV. Có thể thấy, họ phải đảm nhận nhiều chức năng khác hơn, có trách nhiệm nhiều hơn trong việc lựa chọn nội dung dạy học và giáo dục; phải chú trọng tổ chức việc học của học sinh (HS), sử dụng tối đa những nguồn tri thức trong xã hội; cá biệt hóa học tập, thay đổi tính chất trong quan hệ thầy trò; sử dụng rộng rãi hơn những phương tiện dạy học hiện đại... Do đó, đòi hỏi GV phải có những năng lực mới, họ cần trang bị thêm các kiến thức, kĩ năng cần thiết; hợp tác rộng rãi và chặt chẽ hơn với các GV cùng trường, thay đổi cấu trúc trong mối quan hệ giữa các GV với nhau; thắt chặt hơn mối quan hệ với cha mẹ HS và cộng đồng... Trong đó, năng lực tổ chức dạy học, năng lực phát triển chương trình là cơ bản.

Đối với giáo dục phổ thông: Những điểm mới trong dự thảo Chương trình giáo dục phổ thông tổng thể sau 2015 sẽ có tác động trực tiếp tới hoạt động dạy học và giáo dục HS, đòi hỏi mỗi GV phải tự đổi mới chính mình để đáp ứng mục tiêu, chương trình đặt ra. Bản thân họ phải nâng cao năng lực nghề nghiệp nền tảng theo chuẩn nghề nghiệp GV; đổi mới phương pháp dạy học (PPDH) theo hướng tích hợp, phân hóa, đổi mới kiểm tra, đánh giá; rèn luyện cho HS phương pháp và hứng thú học tập, kĩ năng hợp tác, làm việc nhóm và khả năng tư duy độc lập,... mới có thể thực hiện tốt yêu cầu phát huy tính chủ động, sáng tạo, sự tiến bộ và phát triển năng lực HS. Đổi mới chương trình giáo dục phổ thông theo hướng tích hợp sâu ở các lớp dưới và phân hóa ở các lớp trên, đòi hỏi

sự chủ động, sáng tạo của GV trong quá trình thực hiện chương trình.

Phải đổi mới cách đào tạo, bồi dưỡng giáo viên (BDGV) và điều chỉnh, phát triển chuẩn đào tạo GV theo các yêu cầu mới. Cần chú ý đến khuyến cáo của UNESCO "thầy giáo phải được đào tạo để trở thành những nhà giáo dục nhiều hơn là những chuyên gia truyền đạt kiến thức" (điểm 18), đồng thời phải chuẩn bị về mặt tâm lí cho một sự thay đổi cơ bản về vai trò của họ. Theo đó, cần lựa chọn mô hình phù hợp để PTCM cho GV.

2. Một số mô hình PTCM cho GV và kinh nghiệm triển khai của một số nước trên thế giới

2.1. Một số mô hình PTCM cho GV. Theo Villegas-Reimers (2003) & Gladthorn (1995), PTCM là sự phát triển nghề nghiệp của một cá nhân trong hoạt động chuyên môn của mình. Đối với GV, PTCM là quá trình học tập, nghiên cứu, tích lũy kiến thức và kinh nghiệm một cách có hệ thống để đạt được những năng lực nghề nghiệp theo yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chuyên môn trong bối cảnh thay đổi. Nghề giáo là nghề đòi hỏi người thầy phải học tập suốt đời. Người thầy cần phải được trang bị những kiến thức, kĩ năng cập nhật, và nhận thức để thực hiện công việc dạy học. Chính vì tầm quan trọng của PTCM cho GV, các nhà nghiên cứu giáo dục và phát triển nguồn nhân lực đã đề xuất nhiều mô hình PTCM.

Ganser (2000) cho rằng, *hoạt động PTCM* bao gồm nhiều hình thức, có những hình thức mang tính tổ chức chính quy như tham dự khóa học, hội thảo, hợp tác chuyên môn, tư vấn, kèm cặp và cũng có những

* Trường Đại học Đồng Tháp

** Học viện Quản lí Giáo dục

hình thức mang tính chất cá nhân tự học như tham khảo tài liệu, xem các chương trình truyền hình về lĩnh vực chuyên môn.

Theo tổng hợp của nhóm tác giả Nguyễn Thị Hồng Nam, Trịnh Quốc Lập và Bùi Lan Chi (Đại học Cần Thơ) [3], Sparks and Loucks-Horsley (1989), Eleonore Villegas-Reimers (2003), giới thiệu một số mô hình PTCM cho GV như sau:

- *Cá nhân tự định hướng phát triển*: GV đặt ra những mục tiêu PTCM cho bản thân, tự hoạch định những hoạt động bồi dưỡng cá nhân và cách thức để đạt được những mục tiêu đó. Cơ sở lý thuyết của mô hình này là tự định hướng PTCM sẽ giúp GV giải quyết các vấn đề họ gặp phải trong giảng dạy, và từ đó, tạo nên một ý thức về việc PTCM cho bản thân.

- *Dự giờ và đóng góp ý kiến (sinh hoạt chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học)*: Bằng cách này GV được đồng nghiệp dự giờ và góp ý. Người dự giờ nghe và quan sát những diễn biến trong tiết học, từ đó thảo luận về mức độ tham gia của HS, cách tổ chức dạy học của GV, hiệu quả giờ giảng và kết quả học tập của HS. Bản thân người dự giờ cũng học được rất nhiều về kiến thức chuyên môn cũng như PPDH từ đồng nghiệp của mình.

- *Tham gia vào quá trình đổi mới giáo dục*: Qua việc tham gia các lớp tập huấn, hội thảo, đọc tài liệu và thực nghiệm đổi mới giáo dục, GV sẽ được trang bị kiến thức, kỹ năng mới phục vụ tốt hơn cho công việc của họ.

- *Thực hiện các nghiên cứu trong lớp học*: GV nghiên cứu việc sử dụng các PPDH của mình. Mô hình nghiên cứu này bao gồm: xác định vấn đề cần nghiên cứu, thu thập số liệu, phân tích số liệu và thực hiện thay đổi về PPDH, sau đó thu thập thêm số liệu để so sánh, đối chiếu. Công việc này có thể do cá nhân GV hay nhóm GV thực hiện. Mô hình nghiên cứu được xây dựng trên quan niệm cho rằng, một trong những biểu hiện của một GV có trình độ chuyên môn giỏi là khả năng biết soi rọi, đánh giá hiệu quả công việc của mình.

- *Tham gia tập huấn*: Tập huấn là đợt bồi dưỡng ngắn hạn do các chuyên gia chuyên ngành đó thực hiện (Craft, 1996); tập huấn cũng được xem như là một "sự kiện mang tính xã hội và chuyên nghiệp" (Widdowson, 1987). Các chương trình tập huấn sẽ được chuyên gia thiết kế bao gồm: mục tiêu, hoạt động, và kết quả mong muốn đạt được. Các kết quả này thường là sự phát triển về kiến thức, kỹ năng, nhận thức của GV tham gia đợt tập huấn. Điều quan trọng là các buổi tập huấn phải giúp phát triển tư duy cho

GV. Một chương trình tập huấn hiệu quả phải tạo điều kiện cho GV tìm hiểu các vấn đề liên quan đến lý thuyết, làm mẫu, quan sát và góp ý và tiếp tục tư vấn tại nơi làm việc của họ.

- *Tư vấn, kèm cặp*: Theo de Hoop (2006), tư vấn là quá trình hỗ trợ, giúp đỡ một người nào đó nhận ra được tiềm năng của mình, để từ đó phát triển và hoàn thiện bản thân. Tư vấn là một công cụ giúp người được tư vấn phát triển năng lực nghề nghiệp chuyên môn. Nhà tư vấn là những người có kinh nghiệm chuyên môn, có khả năng giao tiếp và hiểu biết tâm lý của người được tư vấn. Mục đích của tư vấn là trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm chuyên môn giữa người tư vấn và người được tư vấn và trợ giúp cho người được tư vấn trong hoạt động phát triển nghề nghiệp chuyên môn của bản thân. Tiến trình tư vấn bao gồm việc người tư vấn trình bày lý thuyết, minh họa bằng ví dụ cụ thể, sau đó người được tư vấn vận dụng lý thuyết đã học vào thực tế giảng dạy, người tư vấn dự giờ, sau đó hai bên cùng nhau rút kinh nghiệm của giờ dạy.

Về quy mô và đối tượng tham gia các hoạt động PTCM, Villegas-Reimers (2003) cho rằng, công việc này có thể được thực hiện trên quy mô rộng, có sự kết hợp giữa các cơ sở giáo dục trong và ngoài nước (mô hình liên kết). Trong mô hình này, các đối tượng tham gia bao gồm: các trường, các đối tác, mạng lưới GV, các thành viên tham gia giáo dục từ xa. Hoạt động PTCM có thể được thực hiện trong một quy mô nhỏ, ví dụ như trong một trường, hoặc một nhóm GV hay cá nhân GV (mô hình cá nhân).

2.2. Triển khai PTCM cho GV ở một số nước trên thế giới. Hầu hết các quốc gia trên thế giới đều coi hoạt động bồi dưỡng thường xuyên GV là vấn đề cơ bản trong phát triển giáo dục. Tạo điều kiện thuận lợi để mọi người có cơ hội học tập suốt đời, học tập thường xuyên, kịp thời bổ sung kiến thức và đổi mới phương pháp hoạt động phù hợp với sự phát triển KT-XH là phương châm hành động của các cấp quản lý giáo dục (QLGD). Hội nghị UNESCO tổ chức tại Nepal năm 1998 về tổ chức quản lý nhà trường đã khẳng định: "*Xây dựng, phát triển và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên (ĐNGV) là vấn đề cơ bản trong phát triển giáo dục*". Theo đó, các nước tập trung PTCM cho GV với những cách làm khá đa dạng, đó là [1]:

- Thành lập bộ phận chuyên trách trong các trường sư phạm để BDGV: Các trường sư phạm ở những nước có nền giáo dục tiên tiến như Australia, Hoa Kỳ, New Zealand,... đã thành lập các cơ sở BDGV để tạo điều kiện thuận lợi cho họ tham gia học tập, không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

- Đào tạo lại GV của Nhật Bản: Việc bồi dưỡng và đào tạo lại cho GV là nhiệm vụ bắt buộc đối với người lao động sư phạm. Tùy theo thực tế của từng đơn vị, cá nhân mà các cấp QLGD đề ra phương thức bồi dưỡng khác nhau trong phạm vi theo yêu cầu nhất định. Cụ thể: mỗi trường cử 3-5 GV được đào tạo lại một lần theo chuyên môn mới tập trung nhiều vào đổi mới PPDH.

- Phát triển GV thế kỉ XXI của Singapore (gọi là mô hình TGM), được công bố tại Hội nghị GV toàn quốc lần thứ 6 năm 2012 nhằm PTCM một cách toàn diện cho GV trong thế kỉ XXI trên quan điểm sự phát triển cá nhân và hạnh phúc của GV là yếu tố cốt lõi trong quá trình phát triển nghề nghiệp, từ đó tạo ra các tác động tới chất lượng dạy - học. Bộ Giáo dục luôn cam kết đầu tư nguồn lực cho công tác PTCM ở GV và sẽ tiếp tục hỗ trợ GV trong suốt chặng đường nghề nghiệp của họ. Mô hình TGM công nhận GV cần được trang bị kiến thức và kĩ năng phù hợp để họ có thể giúp HS phát triển toàn diện. GV cũng có nhu cầu học tập rất đa dạng như HS. Vì vậy, mô hình TGM khuyến khích GV tham gia học tập thường xuyên bằng nhiều hình thức học tập như: tham gia các khóa tập huấn hoặc học từ xa, kèm cặp lẫn nhau, thực hành trên cơ sở kiến thức nghiên cứu, học tập qua kinh nghiệm và học tập theo mạng lưới. Từ đó, mỗi GV sẽ trở thành người chủ của chính quá trình phát triển, hoàn thiện bản thân. Mô hình TGM đặt ra 5 mục tiêu đối với GV Singapore trong thế kỉ XXI là: nhà giáo dục có đạo đức; nhà chuyên môn có năng lực; người học có khả năng cộng tác; nhà lãnh đạo có khả năng biến hóa; thành viên tích cực xây dựng cộng đồng. Singapore dành cho GV 100 giờ đào tạo mỗi năm và bổ nhiệm GV có thâm niên giám sát trình độ GV tại mỗi trường. Trên cơ sở những mục tiêu trên, GV được phép linh hoạt và tự chủ xây dựng kế hoạch học tập theo nhu cầu, sở thích bản thân. Tuy nhiên, việc học tập thường xuyên đó cần gắn kết chặt chẽ với kiến thức, kĩ năng để phục vụ cho công tác giảng dạy, bồi dưỡng năng lực của HS trong thế kỉ mới. Singapore cũng chọn lọc kĩ các sinh viên thi vào ngành sư phạm trước khi đào tạo họ và chỉ tiêu tuyển sinh tương đương với lượng GV thiếu trong ngành. Ngay khi được tuyển chọn, SV gần như chắc chắn được bảo đảm có việc làm.

- Kết hợp BDGV trong nước và tập huấn ở nước ngoài của Hàn Quốc: Là một trong những nước có chính sách rất thiết thực về bồi dưỡng và đào tạo lại cho ĐNGV, Hàn Quốc quy định tất cả GV phải học

tập, tham gia đầy đủ các nội dung về chương trình nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ theo quy định. Nhà nước đã đưa ra “Chương trình BDGV mới” để được thực hiện trong 10 năm và “Chương trình trao đổi” để đưa GV đi tập huấn ở nước ngoài.

- Tại Thái Lan, bắt đầu từ năm 1998, việc BDGV được tiến hành ở trung tâm học tập cộng đồng giúp thực hiện giáo dục cơ bản, huấn luyện kĩ năng nghề nghiệp và thông tin tư vấn cho mọi người dân trong xã hội.

- Bồi dưỡng thường xuyên GV trong hè ở Philippines: Công tác nâng cao chất lượng ĐNGV không tiến hành tổ chức trong năm học mà tổ chức bồi dưỡng thành từng khóa học trong thời gian HS nghỉ hè. *Hệ thứ nhất* bao gồm các nội dung môn học, nguyên tắc dạy học, tâm lí học và đánh giá giáo dục; *hệ thứ hai* gồm các môn về quan hệ con người, triết học giáo dục, nội dung và phương pháp giáo dục; *hệ thứ ba* gồm nghiên cứu giáo dục, viết tài liệu giảng dạy và hệ thứ tư gồm kiến thức nâng cao, kĩ năng nhận xét, lập kế hoạch giảng dạy, viết tài liệu giảng dạy, sách giáo khoa, sách tham khảo,...

3. PTCM cho GV phổ thông Việt Nam trong bối cảnh hiện nay

3.1. Thực tiễn đào tạo, BDGV ở Việt Nam. Hiện nay, Bộ GD-ĐT đã và đang tiếp tục triển khai các chương trình bồi dưỡng gắn với đổi mới giáo dục cho ĐNGV cốt cán. Hoạt động này được giao cho các trường sư phạm đảm nhiệm. Đồng thời, đẩy mạnh hoạt động xây dựng tập thể GV học tập lẫn nhau bằng nhiều giải pháp. Về hình thức, có sự kết hợp tập huấn, bồi dưỡng qua mạng với tập huấn trực tiếp trên cơ sở phát huy thế mạnh của công nghệ thông tin. Mục tiêu là tất cả GV đều được tương tác với nguồn tài nguyên mở về chương trình, sách giáo khoa mới và tài liệu khác được chuẩn bị trên các trang web, diễn đàn,... giúp khắc phục nhược điểm của GV trong quá trình thực thi chương trình hiện hành, giai đoạn chuẩn bị cho đổi mới chương trình giáo dục phổ thông. Song cách làm thời gian qua chưa thật hiệu quả; việc tập huấn GV thông qua ĐNGV cốt cán theo kiểu giảm dần thời lượng tập huấn dẫn đến sự “rơi rụng” nội dung kiến thức, kĩ năng cần bồi dưỡng. Việc triển khai bồi dưỡng thường xuyên GV, phát huy vai trò tự học là chính song kiểm soát, đánh giá thế nào để việc tự bồi dưỡng thiết thực, hiệu quả còn nhiều điều đáng bàn,...

Trong giáo dục phổ thông, việc đào tạo GV chưa có tính chiến lược cả về quy mô lẫn chất lượng. Tình

trạng mất cân đối trong cơ cấu đội ngũ khá phổ biến. Nội dung đào tạo chưa thể hiện rõ tính đón đầu, chuẩn bị tích cực cho đổi mới. Việc thường xuyên hàng năm qua bồi dưỡng tập trung, tự bồi dưỡng tại nơi làm việc, tuy có học theo mô hình của Singapore chưa hiệu quả. Tức là cũng quy định mỗi năm GV phải bồi dưỡng thường xuyên 120 tiết, trong đó 60 tiết bắt buộc và 60 tiết tự chọn; Bộ GD-ĐT cung cấp chương trình bồi dưỡng với các module gợi ý để GV lựa chọn bồi dưỡng hàng năm, nhưng việc triển khai còn hình thức và không kiểm soát được hiệu quả bồi dưỡng. Phát triển chuyên môn cho GV qua đổi mới sinh hoạt chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học đã được triển khai ở nhiều trường nhưng một bộ phận GV cũng như cán bộ quản lý vẫn mơ hồ về cách thức tổ chức và cốt lõi của vấn đề này. Đặc biệt, khi triển khai hoạt động bồi dưỡng lại thiếu vắng những đánh giá hiệu quả của bồi dưỡng trong thực tế, mới dừng lại ở đánh giá kết thúc các khóa bồi dưỡng.

Tuy nhiên, những nhận định trên đây mới chỉ phản ánh phần nào thực trạng đào tạo BDGV ở khía cạnh định tính là chính. Do đó, rất cần có thêm các nghiên cứu định lượng để có nhận định khách quan về thực trạng, xác định rõ cơ sở khoa học khi học tập kinh nghiệm từ các mô hình PTCM cho GV ở các nước, từ đó triển khai phù hợp với điều kiện Việt Nam.

3.2. Gợi ý mô hình PTCM cho GV phổ thông Việt Nam. GV phải được trang bị nền tảng nghề nghiệp tốt, phải tốt nghiệp từ các cơ sở giáo dục đại học; làm việc trong bối cảnh học tập suốt đời: Tất cả GV cần được hỗ trợ để tiếp tục PTCM trong suốt quá trình nghề nghiệp của mình. GV là một nghề nghiệp mang tính cơ động: Tính cơ động được coi là trọng tâm của các chương trình đào tạo ban đầu và đào tạo thường xuyên GV. Bên cạnh việc nâng cao chất lượng đào tạo ban đầu (đào tạo tiền nhiệm), hỗ trợ chuyên môn ban đầu cho GV còn phải chú trọng tới công tác đào tạo chuyên môn thường xuyên và bồi dưỡng nâng cao chuyên môn. Tất cả các hoạt động này cần được điều phối, gắn kết chặt chẽ, cung cấp nguồn lực đầy đủ và đảm bảo chất lượng. Chú trọng tới những giá trị nghề nghiệp: Khuyến khích các GV trở thành những nhà hoạt động thực tiễn có ý thức, những người học chủ động trong công cuộc PTCM của chính bản thân, tham gia nghiên cứu và mở mang tri thức mới, luôn luôn đổi mới nghề nghiệp ban đầu.

Việc làm cần triển khai trước hết là xác lập mô hình năng lực nghề nghiệp của GV phổ thông theo

yêu cầu đổi mới; Cập nhật điều chỉnh chuẩn nghề nghiệp GV để làm cơ sở cho tuyển chọn, sử dụng, đánh giá và bồi dưỡng GV. Cần xác định các năng lực chung và năng lực riêng đối với GV từng cấp học, từng loại GV theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp. Những yêu cầu năng lực chung đối với GV cần đề cập là: GV biết các môn học mà mình dạy; GV hiểu HS phát triển thế nào; GV hiểu rằng HS học tập khác nhau; GV biết dạy thế nào; GV biết quản lí lớp học thế nào; GV có khả năng giao tiếp tốt; GV có khả năng lập kế hoạch với các phương án khác nhau cho các bài học; GV biết kiểm tra thế nào đối với sự tiến bộ của HS; GV có khả năng tự đánh giá bản thân và GV cần quan hệ với các GV khác và cộng đồng. Trên cơ sở đó bổ sung các yêu cầu riêng đối với GV từng cấp học; trong từng cấp học lại xác định các yêu cầu riêng đối với GV từng hạng.

Trên cơ sở xác định các yêu cầu về năng lực của GV trong bối cảnh mới, việc đào tạo, BDGV phải giúp phát triển ở họ các năng lực thích ứng với sự thay đổi. Do đó, Cần thay đổi việc đào tạo GV dạy 1 môn sang đào tạo GV dạy những môn tích hợp; thay vì đào tạo trang bị kiến thức, cần đào tạo năng lực sư phạm, trong đó chú ý: các năng lực chẩn đoán, thiết kế, tổ chức, thực hiện và giám sát đánh giá và giải quyết vấn đề nảy sinh trong thực tiễn dạy học và giáo dục; thay đổi đào tạo phương pháp dạy sang đào tạo cách dạy phương pháp học.

Theo đó, cần làm tốt các việc sau:

- **Đổi mới đào tạo GV:** Chương trình đào tạo GV phải được thiết kế theo chuẩn đầu ra. Từ các chuẩn năng lực đối với GV theo yêu cầu thực hiện chương trình giáo dục mới, lựa chọn, thiết kế nội dung và phương pháp đào tạo phù hợp. Nguyên tắc chung của việc thiết kế một chương trình đào tạo GV nên theo là: các môn học được *module hóa* thành các học phần để có thể dùng chung cho nhiều chương trình và dễ dàng tổ chức đào tạo theo học chế tín chỉ; môn học nào khó tự học thì cho nhiều giờ, môn học nào tự học được thì bố trí ít giờ; thiết kế kiến thức rộng, cốt lõi sâu vừa đủ để có tiềm năng tự học, tự phát triển. Các môn học cần có chương trình chi tiết soạn kĩ và ngân hàng câu hỏi trắc nghiệm và bài tập để đảm bảo chất lượng và hiệu quả cao trong dạy và học. Chương trình đào tạo GV cần tập trung: 1) Hình thành năng lực chuyển hoá tri thức khoa học thành tri thức dạy học, phương pháp khoa học thành phương pháp dạy cho HS cách học cho người tốt nghiệp; 2) Tại các cơ sở đào tạo GV cho các vùng miền, cần xây dựng chương

trình đào tạo GV có nội dung gắn với địa phương;
3) Tăng cường thực hành trong quá trình đào tạo GV. Xây dựng các trường học vệ tinh, tạo môi trường cho người học tiếp cận với thực tiễn nghề nghiệp trong suốt quá trình đào tạo.

- *Đa dạng hóa hình thức BDGV*: Theo thống kê đầu năm học 2016-2017, cả nước có 856.730 GV phổ thông. Tất cả số này đều cần được bồi dưỡng PTCM để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Với số lượng lớn như vậy, nếu triển khai bồi dưỡng chỉ sử dụng mô hình tập trung rất khó và kém hiệu quả; Do đó, cần phát huy ưu thế của mô hình kèm cặp, tư vấn kết hợp với tự bồi dưỡng chuyên môn của GV tại nơi làm việc; đồng thời, đẩy mạnh sinh hoạt chuyên môn theo nghiên cứu bài học; cần xây dựng quan hệ hợp tác giữa các trường phổ thông và các trường đại học, cao đẳng để các GV có thể chia sẻ những vấn đề về giáo dục hoặc thực hiện các nghiên cứu trong lĩnh vực giáo dục. Thiết lập mạng lưới hỗ trợ công tác PTCM giữa GV các môn học của các trường phổ thông để GV cùng mạng lưới chia sẻ kinh nghiệm, phối hợp nghiên cứu.

Ngoài các đợt bồi dưỡng được thực hiện theo kiểu “từ trên xuống”, việc bồi dưỡng phải được tiến hành mọi nơi, mọi lúc theo kiểu “từ dưới lên”. Trong đó, cần nhận thức được tổ chức các nhóm tự BDGV theo mô hình liên môn và liên trường là một trong những con đường tự bồi dưỡng thiết thực và hiệu quả. Cùng với bồi dưỡng theo tổ chuyên môn, hình thức bồi dưỡng theo mô hình “liên tổ” trong mỗi trường có tác dụng thiết thực theo từng nội dung tự bồi dưỡng. Hình thức bồi dưỡng “liên trường” hoặc theo “cụm trường” có tác dụng rất lớn trong việc giúp đỡ nâng cao năng lực chuyên môn GV giữa các trường. Hàng tháng, hàng quý, các tổ “liên trường” hoặc “cụm trường” cùng tiến hành dự giờ, trao đổi về một chủ đề chuyên môn,... Trong năm, thường xuyên trao đổi tài liệu, thông tin chuyên môn, giúp các GV giải có điều kiện để tra cứu chuyên môn và giúp đỡ đồng nghiệp; các GV khác có điều kiện học hỏi thêm, hoặc được giải đáp bằng ý kiến thống nhất của tập thể về những điều còn băn khoăn,...

Cần phân cấp quản lý hoạt động PTCM cho GV. Tự bồi dưỡng là công việc thiết yếu của từng GV. Thành lập các tổ tự bồi dưỡng liên môn, liên trường cần nhiều đến vai trò của các tổ trưởng chuyên môn. Xây dựng các tổ bồi dưỡng “cụm trường” cần nhiều đến vai trò của hiệu trưởng. Định hướng các chủ đề tự bồi dưỡng, hoặc sinh hoạt chuyên môn cần đến các phòng chức

năng của Sở GD-ĐT. Sự phối hợp có hiệu quả giữa các thành phần trên sẽ làm cho việc tự bồi dưỡng của GV ngày càng có hiệu quả hơn.

PTCM cho GV là công việc lâu dài, bắt đầu từ khi sinh viên (GV tương lai) bước chân vào trường Sư phạm cho đến lúc nghỉ hưu. Công việc này nếu được thực hiện tốt sẽ có tác động quyết định đến chất lượng giáo dục. Tuy nhiên, chỉ có thể đạt hiệu quả nếu như có sự thay đổi đồng bộ từ nhận thức đến hành động của các nhà quản lý, của các GV, chính sách đối với việc phát triển chuyên và cách thức tổ chức, thực hiện. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Nguyễn Thị Tuyết Hạnh (2016). *Nghiên cứu triển khai một số mô hình phát triển chuyên môn cho giáo viên phổ thông đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục*. Tạp chí Giáo dục và Xã hội, số 59 (120), tr 17-20.
- [2] Nguyễn Thị Tuyết Hạnh - Phạm Minh Giản (2014). *Kinh nghiệm quốc tế về phát triển giáo viên và bài học cho Việt Nam trong đổi mới giáo dục phổ thông sau năm 2015*. Tạp chí Khoa học Giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, số 101, tr 61-64.
- [3] Nguyễn Thị Hồng Nam - Trịnh Quốc Lập - Bùi Lan Chi (2011). *Những vấn đề lý thuyết và kinh nghiệm thực tiễn trong phát triển chuyên môn cho giáo viên trung học*. Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Cần Thơ, số 18, tr 128-138.
- [4] Phạm Hồng Quang (2009). *Giải pháp đào tạo giáo viên theo định hướng năng lực*. Tạp chí Giáo dục, số 216; tr 9-12.
- [5] Hoàng Đức Minh (2015). *Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở vùng đặc biệt khó khăn thông qua sinh hoạt chuyên môn theo chuyên đề ở cụm trường*. Tạp chí Quản lý Giáo dục, số 78, tr 31-33.

Vấn đề đổi mới công tác...

(Tiếp theo trang 55)

trường đại học đa ngành đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay, tr 448.

[2] Bộ GD-ĐT (2007). *Quyết định số 43/2007/QĐ-BGDĐT của Bộ GD-ĐT: Ban hành Quy chế đào tạo đại học và cao đẳng hệ chính quy theo hệ thống tín chỉ*.

[3] Phạm Đức Thuận (2012). *Công tác đào tạo giáo viên Lịch sử - Trường Đại học Cần Thơ từ năm 2007 đến nay*. Tạp chí Giáo dục, số 297, tr 25-27.

[4] Hoàng Đình Huy (2009). *Đổi mới giáo dục và đào tạo - Thời cơ và thách thức*. NXB Lao động.

[5] Bộ GD-ĐT (2012). *Quy hoạch phát triển nhân lực ngành giáo dục và đào tạo đến năm 2020*.