

# CHUẨN HÓA NGHỀ NGHIỆP: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN

**TRẦN VĂN DŨNG**

Sở Giáo dục và Đào tạo Thừa Thiên - Huế

Nói đến “chuẩn hóa nghề nghiệp giáo viên” (CHNNGV) người ta thường nghĩ ngay đến các lớp bồi dưỡng được tổ chức hằng năm nhằm cập nhật, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên (GV) chứ chẳng mấy ai nghĩ đến việc “tự học” mà mỗi GV phải làm để giải quyết các vấn đề của bản thân trước những đòi hỏi thực tế của nhà trường và xã hội về dạy học. Theo các nhà xã hội học thì khái niệm CHNNGV xuất phát từ yêu cầu của cơ chế nhằm nâng cao năng lực nghề nghiệp của GV theo một chuẩn chung. Dựa vào chuẩn nghề nghiệp này mà mỗi tác nhân tham gia vào quá trình đào tạo GV định hướng, điều chỉnh, đánh giá công tác đào tạo và tự đào tạo của mình.

Khái niệm CHNNGV xuất phát từ quan niệm “*học suốt đời*” đòi hỏi bản thân người lao động phải thường xuyên cập nhật, nâng cao năng lực nghề nghiệp, thỏa mãn những đòi hỏi “khắc nghiệt” về tuyển dụng của xã hội kinh tế thị trường không ngừng biến đổi<sup>1</sup>. Điều này đòi hỏi các nhà xã hội học về lao động phải thường xuyên đi vào trong các cơ sở sản xuất, các doanh nghiệp để nghiên cứu, xác định các yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực, tham mưu cho nhà nước đưa ra các chuẩn nghề nghiệp để định hướng công tác đào tạo, hạn chế thất nghiệp, tránh lãng phí trong đầu tư<sup>2</sup>. Chuẩn nghề nghiệp GV cũng vậy, phải được xây dựng từ cơ quan nghiên cứu về giáo dục, được nhà nước ban hành, quy định rõ vai trò, nhiệm vụ của từng thành viên liên quan mà trước hết phải là GV, chủ thể của quá trình đào tạo.

Như vậy, CHNNGV<sup>3</sup> rõ ràng không chỉ là công việc chính của GV, mà còn là trách nhiệm của các

nhà quản lí. Căn cứ vào chuẩn, mỗi GV tự đánh giá, xác định trình độ hiện nay của mình để định hướng công tác “tự học”. Tương tự như vậy, mỗi tập thể “tự đánh giá” để lập kế hoạch “nâng chuẩn” cho nhóm/tổ/đơn vị. Thông qua lộ trình này mà mỗi tập thể xây dựng kế hoạch chuyên môn, phấn đấu sau một thời gian nhất định tạo ra bản sắc nghề nghiệp cho mình, góp phần khẳng định, nâng cao thương hiệu của nhà trường<sup>4</sup>. Nhà trường thông qua “tự đánh giá” dựa trên chuẩn quốc gia, đề nghị cấp quản lí giáo dục “đánh giá ngoài” công nhận mức độ đạt chuẩn<sup>5</sup>.

Vi vậy, muốn thực hiện tốt việc chuẩn hóa nghề nghiệp, trước hết GV phải nắm vững chuẩn, sử dụng nó làm “thước đo” xác định trình độ năng lực của mình, lập kế hoạch “tự nâng chuẩn” thông qua con đường chủ yếu là “tự học”. Việc cập nhật kiến thức, rèn luyện năng lực nghề nghiệp mới bằng các tài liệu chuyên ngành, việc trao đổi chuyên môn trực tiếp hay gián tiếp với các đồng nghiệp trong và ngoài trường, tham gia các hội thảo chuyên đề, v.v... với các công cụ truyền thống như dự giờ, thăm lớp, sinh hoạt chuyên môn hoặc hiện đại như email, internet, forum, block chính là những nguồn lực tiềm tàng, phong phú mà GV phải khai thác để tự học. Nhưng muốn học đạt hiệu quả tốt, người học buộc phải theo một quy trình trao đổi thông tin<sup>(6)</sup> (như Intel-education đã đưa ra) gồm các công đoạn: *trao đổi, chia sẻ, phản hồi, tổng kết và đánh giá*. Ngoài những trao đổi giữa cá nhân với nhau, GV cũng cần phải chia sẻ công khai thông tin trong một *môi trường học tập*<sup>7</sup> dưới các hình thức song

1. DURU-BELLA Marie & HENRIOT-VANZANTEL Agnès, Xã hội học về trường học (Sociologie de l'école), Paris, Armand-Colin, 1992 (2 nouvelles édition depuis).

2. PEYRONIE Henri (2008), Khái niệm về “tính nghề nghiệp” (La notion de “professionalité”), Master professionnel : Éducation, formation et mutations sociales, Université de Caen-Basse Normandie, France.

3. Bộ GD&ĐT, Quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên THCS & THPT, ban hành kèm TT số 30/2009/TT-BGDĐT ngày 22/10/2009, Chương II, điều 5, 6, 7 và 9.

4. Trần Văn Dũng, Đổi mới quản lí nhà trường theo lô-gic kinh tế thị trường, Báo Giáo dục & Thời đại số 167 năm thứ 51 ngày 19/10/2010, trang 16.

5. Bộ GD&ĐT-Cục KT&KĐCLGD, Tài liệu tập huấn Tự đánh giá của cơ sở giáo dục phổ thông, Hà Nội, 2009.

6. INTEL-EDUCATION, Chương trình dạy học của Intel-Khóa học khởi đầu, Phiên bản 1.0 dành cho Microsoft Office, 2006.

7. PERRENOUD Philippe, Sáu cách chứng minh làm thất bại việc cải cách trường học (Six façons éprouvées de faire échouer une réforme scolaire), Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, Université de Genève, 2003.



phương đồng đẳng như *nhóm đôi bạn*<sup>8</sup> hoặc đa phương với  *nhiều đối tác*<sup>9</sup> như tổ chuyên môn, hội thảo chuyên đề, nghiên cứu khoa học,... Rõ ràng là ở cấp độ hợp tác này, GV không thể “tự học” tự phát và đơn lẻ mà đòi hỏi phải đặt mình vào trong một kế hoạch chung, thực hiện trong một môi trường, điều kiện thuận lợi. Đây chính là trách nhiệm của nhà quản lí.

Hiệu trưởng phải tổ chức cho GV lên kế hoạch cá nhân, từ kế hoạch cá nhân xây dựng kế hoạch tổ. Sau đó nghiên cứu nhu cầu “nâng chuẩn” của GV, của tổ chuyên môn, căn cứ vào điều kiện của nhà trường lập kế hoạch nâng chuẩn GV đưa vào *đề án tổng thể*<sup>10</sup> (thường là 3-5 năm tương ứng với một nhiệm kì, rồi tổ chức thực hiện theo một lộ trình kế hoạch hóa có kiểm tra, theo dõi, đánh giá thường xuyên và sơ kết sau từng giai đoạn cụ thể. Đối với những yêu cầu vượt quá khả năng, hiệu trưởng có thể chủ động lập *kế hoạch đào tạo nhân sự*, mời các chuyên gia ngoài trường hỗ trợ hoặc kêu gọi các nhà quản lí chuyên môn can thiệp tại đơn vị hoặc thông qua các hình thức sinh hoạt cụm chuyên môn, hội thảo chuyên đề hoặc các lớp tập huấn.

Sự can thiệp của nhà quản lí chuyên môn tuy không trực tiếp quyết định hiệu quả của công tác CHNNGV nhưng đóng một vai trò chủ đạo trong quá trình thực hiện. Hiện nay, theo cơ chế của Việt Nam, nhà quản lí chuyên môn phải đóng cùng lúc ba nhiệm vụ: *quản lí hành chính*: chỉ đạo, theo dõi việc thực hiện các quy định hành chính của nhà nước về dạy học; *đào tạo chuyên môn* với chức năng tư vấn, chủ trì các buổi hội thảo chuyên ngành, tham gia đào tạo thường xuyên GV mỗi khi có lớp tập huấn; *thanh tra nhà nước* khi tham gia các đợt kiểm tra, đánh giá, xếp loại GV. Trong ba nhiệm vụ đó, theo chúng tôi, thì nhiệm vụ chuyên môn là quan trọng nhất vì nó trực tiếp tác động

đến chuyển biến chiều sâu về chất lượng. Thực tế cho thấy nếu chỉ tăng cường chức năng “giám sát hành chính” hoặc chức năng thanh tra như lâu nay thì công tác “chuẩn hóa GV” thực sự khó mang lại kết quả về bề sâu, chất lượng và việc thực hiện dân chủ hóa dạy học không biết bao giờ mới đạt được mặt bằng đồng đều giữa các đơn vị, địa phương trong cả nước. Do đó, để thực hiện hiệu quả công tác CHNNGV, không nên chỉ dừng lại ở sự can thiệp về hành chính. Nhà quản lí chuyên môn cần căn cứ trên chuẩn năng lực GV và chuẩn dạy học kiến thức kĩ thuật của cấp học, cụ thể hóa thêm các chỉ báo, chỉ số đánh giá về chuyên môn; làm công cụ kiểm định chất lượng dạy học bộ môn; giúp GV bộ môn, tổ chuyên môn định hướng kế hoạch “tự nâng chuẩn” của mình. Ngoài ra, còn dựa vào đó mà can thiệp, hỗ trợ chuyên môn cho GV, cho hiệu trưởng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ, tạo điều kiện về nguồn nhân lực sư phạm thực hiện nhiệm vụ đổi mới dạy học.

Với những phân tích trên, chúng ta có thể kết luận rằng CHNNGV là công việc của mọi thành viên tham gia vào quá trình đào tạo, trong đó GV là chủ thể của hoạt động. Việc thực hiện tốt công tác CHNNGV trước hết sẽ giúp bản thân GV tự tạo ra uy tín, nâng cao danh dự của mình; tập thể GV hình thành, tự hào về bản sắc chuyên môn riêng; nhà trường khẳng định, củng cố được thương hiệu; Nhà quản lí chuyên môn thúc đẩy được những chuyển biến về chất lượng dạy học, từng bước chuẩn hóa đội ngũ. Từ đó, ngành Giáo dục tạo lập được sự cạnh tranh và hợp tác lành mạnh về chất lượng, phát triển tốt phong trào thi đua giữa các đơn vị, thực hiện được mục tiêu đổi mới sự nghiệp giáo dục theo xu thế phát triển của thời đại và đặc điểm của dân tộc Việt Nam.

#### SUMMARY

*This article addresses the professional standardization – one of the measures for teaching staff quality improvement. According to the author, for good professional standardization the teaching staff must know standards, using them as ruler for measuring their levels, planning for studying...*

8. BODERGAT Jean-Yves, Kèm cặp đôi bạn như là tiến trình đào tạo (L'accompagnement comme démarche de formation), Thèse Université de Caen-Basse Normandie, 2006.

9. DUPONT Nathalie, **Phối hợp : cùng làm và yêu cầu cùng làm** (Le partenariat : faire ensemble et faire faire ensemble), 4è session Master professionnel Hanoi Juin 2009, Université de Caen-Basse Normandie, France.

10. BEUGNET Gérard, **Nội dung nào là cần thiết cho đề án nhà trường** (Quel contenu pour le projet d'établissement ?) "Quid facti ? Quid juris ?" N°383 - dossier "L'administration tue-t-elle la pédagogie ?" Avril 2000