

KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN VÀ ĐỀ XUẤT VẬN DỤNG Ở VIỆT NAM TRONG ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG SAU NĂM 2015

TS. PHẠM MINH GIẢN
 Trường Đại học Đồng Tháp
TS. NGUYỄN THỊ TUYẾT HẠNH
 Học viện Quản lý Giáo dục

Thực hiện đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục Việt Nam và chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam giai đoạn 2011-2020, Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD-ĐT) đang triển khai để án đổi mới chương trình, sách giáo khoa phổ thông sau 2015. Cùng với việc biên soạn chương trình, sách giáo khoa, việc chuẩn bị lực lượng giáo viên (GV) có đủ năng lực thực hiện chương trình là trách nhiệm của nhiều lực lượng, trong đó có Chính phủ, Bộ GD-ĐT, các sở GD-ĐT, các trường sư phạm, các trường phổ thông và của chính mỗi GV. Bài viết tổng hợp một số kinh nghiệm quốc tế về phát triển đội ngũ GV, qua đó đề xuất việc phát triển đội ngũ GV để triển khai đổi mới giáo dục phổ thông sau 2015 ở Việt Nam.

1. Một số kinh nghiệm quốc tế về phát triển đội ngũ giáo viên

1.1. Kinh nghiệm xây dựng mô hình phát triển giáo viên thế kỉ 21 của Singapore

Mô hình phát triển GV thế kỉ 21^[8] được Bộ Giáo dục Singapore công bố tại Hội nghị GV toàn quốc lần thứ 6 năm 2012. Triển khai mô hình nhằm phát triển chuyên môn một cách toàn diện cho GV trong thế kỉ 21 trên quan điểm phát triển cá nhân và hạnh phúc của GV là yếu tố cốt lõi trong quá trình phát triển nghề nghiệp, và từ đó tạo ra các tác động tới chất lượng dạy và học. Bộ Giáo dục luôn cam kết đầu tư nguồn lực cho công tác phát triển chuyên môn GV và sẽ còn tiếp tục hỗ trợ GV trong suốt chặng đường nghề nghiệp của họ. Mô hình công nhận GV cần được trang bị những kiến thức và kĩ năng phù hợp để họ có thể giúp học sinh (HS) phát triển toàn diện. Cũng như các HS, GV cũng có những nhu cầu học tập rất đa dạng. Do vậy, cần khuyến khích GV tham gia học tập thường xuyên bằng nhiều hình thức, bao gồm: 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 mình. Mô hình đặt ra 5 mục tiêu đối với người GV Singapore trong thế kỉ 21: (1) Nhà giáo dục có đạo đức; (2) Nhà chuyên môn có năng lực; (3)

Người học có khả năng cộng tác; (4) Nhà lãnh đạo có khả năng biến hóa; (5) Thành viên tích cực xây dựng cộng đồng.

1.2. Mô hình phát triển chuyên môn GV chất lượng cao ở Mỹ^[6]

Các GV và nhà giáo dục trên toàn nước Mỹ nhận ra rằng, mục tiêu nâng cao chất lượng dạy học và cải thiện cơ hội học tập của HS chỉ có thể đạt được bằng một cách làm mới. Nếu như quan điểm trước đây cho rằng dạy học là một hoạt động độc lập của mỗi GV thì giờ đây, dạy học được coi là một hoạt động chuyên môn mở cho các GV khác có thể cùng dự giờ thăm lớp, học tập lẫn nhau và cùng tiến bộ. Quan điểm mới này làm thay đổi tư duy của GV, họ cần nhận ra và có trách nhiệm không chỉ đối với việc phát triển chuyên môn cho bản thân mình mà còn sẵn lòng mở rộng cửa lớp học cho các GV khác, cùng chia sẻ thực tiễn công việc và có trách nhiệm chung trong công tác phát triển chuyên môn (Hiebert, Gallimore, and Stigler, 2003).

1.3. Quan điểm và chính sách về đào tạo GV ở châu Âu^[9]

Các quốc gia châu Âu đã thông qua đề cương "Những nguyên tắc chung về trình độ và năng lực GV ở châu Âu" vào tháng 6 năm 2005, với 4 nguyên tắc cơ bản và 3 năng lực chủ chốt. Bốn nguyên tắc đó là: (1) GV phải được trang bị nền tảng nghề nghiệp tốt, phải tốt nghiệp các cơ sở giáo dục đại học; (2) Làm việc trong bối cảnh học tập suốt đời: tất cả GV cần được hỗ trợ để tiếp tục phát triển chuyên môn trong suốt quá trình nghề nghiệp của mình; (3) 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; (4) Nghề nghiệp được xây dựng trên cơ sở các mối hợp tác: yêu cầu các cơ sở đào tạo GV phải hợp tác với các trường học. Ba năng lực chủ chốt GV cần có: (1) Khả năng làm việc với người khác, kể cả với các đối tác xã hội và nuôi dưỡng tiềm năng của mỗi người học; (2) Khả năng làm việc với công nghệ thông tin, làm việc với nhiều dạng tri thức nhằm xây dựng và quản lý môi trường học tập; (3) Khả năng làm việc với xã hội, chuẩn bị cho người



học một tinh thần trách nhiệm toàn cầu trong vai trò là một công dân châu Âu.

Các quốc gia châu Âu nhấn mạnh tới nhu cầu liên kết và hợp tác sâu rộng hơn giữa các thành phần trong hệ thống đào tạo GV, tăng cường chế độ đãi ngộ, khen thưởng nhằm khuyến khích GV cập nhật, nâng cao kĩ năng trong suốt quá trình hoạt động nghề nghiệp, đảm bảo hình thức đào tạo trong công việc, đáp ứng các nhu cầu của GV cả về chất lượng và số lượng. Một số quốc gia châu Âu đề xuất việc thu hút những người giỏi có kinh nghiệm từ các lĩnh vực ngành nghề khác tham gia dạy học, hoặc thuyết phục các GV giàu kinh nghiệm tiếp tục công tác chứ không nghỉ hưu sớm hoặc chuyển công tác khác.

1.4. Phát triển GV tài năng ở các quốc gia có thành tích giáo dục cao^[5]

Các quốc gia có thành tích giáo dục cao trong các kì thi quốc tế như PISA, TIMSS đều đặc biệt quan tâm tới công tác phát triển GV từ trước khi họ tham gia giảng dạy và trong suốt chặng đường nghề nghiệp. Kinh nghiệm của những hệ thống trường học có thành tích cao chỉ ra những yếu tố căn bản là:

- Phải lựa chọn đúng người để trở thành GV;
- Phát triển GV bằng các hình thức hướng dẫn,

hỗ trợ hiệu quả;

- Đảm bảo hệ thống giáo dục cung cấp những hình thức hỗ trợ tốt nhất cho mọi trẻ em.

Các kinh nghiệm hỗ trợ GV ở các nước này có thể khái quát là:

Thứ nhất, tạo bước khởi đầu vững chắc cho mỗi GV bằng một chương trình đào tạo với thời gian, phương thức, chế độ thích hợp.

Ở các nước Phần Lan, Thụy Điển, Thụy Sĩ, Hà Lan, giáo sinh được thực hành hoàn toàn 1 năm tại trường học đối tác của trường sư phạm. Ở các nước châu Á như Singapore, Hàn Quốc, Hồng Kông, Đài Loan, thời gian đào tạo GV thường là 4 năm, tuyển chọn rất kĩ lưỡng để có những giáo sinh xuất sắc nhất, bao cấp hoàn toàn. Sau khi hoàn tất khâu tuyển dụng, các nhà trường thường tập trung rất nhiều nguồn lực để hỗ trợ cho GV trẻ mới vào nghề. Ở một số quốc gia như Úc, Pháp, Hy Lạp, Israel, Italy, Nhật Bản, Hàn Quốc, New Zealand, Thụy Điển, các GV trẻ bắt buộc phải tham gia chương trình hỗ trợ cho người mới vào nghề, ví dụ: (i) dành thời gian cho GV trẻ và GV hướng dẫn tham gia các buổi huấn luyện và các hoạt động bổ trợ khác, và (ii) đào tạo cho GV kèm cặp. Bộ Giáo dục New Zealand quy định giảm 20% giờ giảng dạy cho GV mới và giảm 10% giờ giảng dạy cho GV năm thứ 2 để đi dự giờ, tham gia các hoạt động phát triển chuyên môn, tìm hiểu chương trình giảng dạy, tham dự các khóa học. Các

GV hướng dẫn cũng được bố trí thời gian dự giờ GV trẻ và trò chuyện, thảo luận với GV trẻ...

Thứ hai, tạo cơ hội, dành thời gian cho GV học tập chuyên môn và hợp tác. Các GV ở các nước có thành tích học tập cao được dành 15-25 giờ/tuần cho các hoạt động liên quan đến giảng dạy như thảo luận với đồng nghiệp để phân tích và chuẩn bị bài giảng, xây dựng các bộ công cụ và phương pháp đánh giá, dự giờ lẫn nhau, gặp gỡ HS và phụ huynh. GV ở Phần Lan họp mặt 1 lần/tuần để cùng lập kế hoạch và phát triển chương trình giảng dạy chung của trường, trong khi các trường trong cùng một địa phương được khuyến khích chia sẻ tài liệu giảng dạy và học tập lẫn nhau. Ở Đan Mạch, Italy, Na-uy..., các GV được tham gia các mạng lưới nghiên cứu cộng tác và/hoặc tìm hiểu các chủ đề liên quan đến giáo dục trong cả thời gian đào tạo ban đầu và quá trình công tác.

Thứ ba, tạo cơ hội cho GV phát triển chuyên môn ngoài nhà trường. Singapore, Thụy Điển, Hà Lan yêu cầu mỗi GV, ngoài thời gian làm việc với đồng nghiệp ở trường, phải có ít nhất 100 giờ tham gia các hoạt động phát triển chuyên môn ngoài nhà trường. Ở Singapore, với sự trợ cấp của Chính phủ, các GV được khuyến khích học tập lấy bằng thạc sĩ tại Học viện Giáo dục quốc gia để theo đuổi các hướng phát triển sự nghiệp: (i) làm chuyên gia giáo dục; (ii) làm GV giỏi giàu kinh nghiệm, hướng dẫn các GV khác; (iii) làm cán bộ quản lí giáo dục.

Thứ tư, tăng cường sự tham gia của GV trong quá trình ra quyết định. Các quốc gia như Phần Lan, Thụy Điển, Thụy Sĩ thực hiện phân quyền rất mạnh mẽ cho các cơ quan giáo dục địa phương, các nhà trường và GV. Từ những năm 70, 80 của thế kỉ trước, những chương trình học được chi tiết hóa và những bài kiểm tra bên ngoài được thay thế bằng những hướng dẫn chung cho GV xây dựng và phát triển chương trình và giảng dạy. Các GV có trách nhiệm thiết kế những bài kiểm tra để đánh giá kết quả học tập của HS, và đó là một phần trong hệ thống đánh giá dựa vào nhà trường. Nội dung học tập chuyên môn của GV được xác định từ chính nhu cầu địa phương và các tổ chuyên môn, nhóm GV ở một số trường học sẽ được trao quyền ra quyết định về nội dung học tập và phương thức đánh giá.

2. Phát triển đội ngũ GV để thực hiện đổi mới giáo dục phổ thông sau 2015 ở Việt Nam

2.1. Đào tạo, bồi dưỡng GV đáp ứng yêu cầu thực hiện chương trình giáo dục mới sau 2015

- Trước hết, ngành GD-ĐT cần thực hiện một cuộc tổng rà soát hiện trạng GV phổ thông về cả số lượng và chất lượng để xác định nhu cầu đào tạo GV theo từng vùng. Tiếp tục thực hiện chính sách đào tạo GV theo địa chỉ với những điều chỉnh cần thiết.

- Các trường sư phạm phải căn cứ vào chuẩn kiến thức, kĩ năng của chương trình giáo dục, chuẩn nghề nghiệp GV các cấp đã ban hành để điều chỉnh chương trình, đổi mới phương pháp, hình thức đào tạo nhằm đào tạo ra lớp GV mới đáp ứng yêu cầu giảng dạy chương trình giáo dục phổ thông sau 2015. Một trong những thực trạng hiện nay là một bộ phận GV đạt chuẩn, thậm chí trên chuẩn về trình độ đào tạo theo yêu cầu của cấp học nhưng không đạt chuẩn về năng lực tác nghiệp, thiếu kĩ năng sư phạm. Do đó các trường sư phạm phải khắc phục điều đó ngay trong quá trình đào tạo GV. Tăng cường việc rèn nghiệp vụ sư phạm trong nhà trường, nâng cao chất lượng của hoạt động kiến tập, thực tập. Đối với các trường phổ thông, đẩy mạnh hoạt động bồi dưỡng tại nơi làm việc, trong công việc để tăng cường năng lực dạy học cho GV. Tạo cơ hội cho GV phát triển chuyên môn bên trong và bên ngoài nhà trường. Các sở GD-ĐT cần phối hợp với nhau tạo ra môi trường phát triển chuyên môn cho GV như tổ chức các hoạt động giao lưu, trao đổi chuyên môn theo vùng. Triển khai mô hình phát triển chuyên môn GV chất lượng cao. Có thể tham khảo mô hình này của các nước phát triển ^[5] được nêu dưới đây:

a. Tập trung vào nội dung: Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng những kiến thức và kĩ năng của GV có liên quan chặt chẽ với những nội dung, vấn đề của môn học mà họ được trang bị. "Tập trung vào nội dung" còn có nghĩa là coi trọng những kiến thức, kinh nghiệm đã có của HS liên quan đến bài học, và sử dụng các chiến lược đa dạng nhằm thu hút HS tích cực tham gia tìm hiểu và phát hiện tri thức mới (Cohen, Hill, & Kennedy, 2002).

b. Không ngừng mở rộng vốn kinh nghiệm phát triển chuyên môn của GV. Thay vì tổ chức một vài buổi thảo luận, cần khuyến khích GV trao đổi bất cứ vấn đề, thắc mắc nào trong công việc.

c. Cộng tác: Việc học tập của GV đạt hiệu quả cao nhất khi cộng tác với các đồng nghiệp của mình, cả ở trong và ngoài nhà trường, hoặc khi họ học hỏi kinh nghiệm từ những nhà nghiên cứu và chuyên gia bên ngoài.

d. Biến phát triển chuyên môn trở thành một phần trong công việc hàng ngày của GV, diễn ra thường xuyên, liên tục.

e. Cô đọng và tích hợp: Chương trình phát triển chuyên môn GV cần tích hợp các kinh nghiệm, gắn kết với mục tiêu của GV, gắn với các tiêu chuẩn, đánh giá và các sáng kiến đổi mới khác.

f. Chương trình phát triển chuyên môn khuyến khích đặt câu hỏi trong các hoạt động học tập tích cực của GV, thảo luận, lập kế hoạch và khuyến khích GV tự đánh giá.

- Xóa bỏ chính sách miễn học phí cho sinh viên các trường sư phạm, xây dựng định mức học phí phù hợp với từng ngành đào tạo trong các trường sư phạm để đảm bảo có sự chia sẻ chi phí đào tạo hợp lí giữa nhà nước, người học và xã hội. Xây dựng chính sách lương, đãi ngộ, thu hút GV phù hợp để tạo cơ sở thu hút HS khá giỏi vào học các trường sư phạm. Rà soát lại nhu cầu GV các cấp học để xác định chỉ tiêu tuyển sinh hợp lí, tránh lãng phí trong đào tạo GV.

- Các sở GD-ĐT, các phòng GD-ĐT, các trường phổ thông phải chú trọng công tác bồi dưỡng GV. Sở GD-ĐT, phòng GD-ĐT phải là đầu mối tổ chức các khóa bồi dưỡng thường xuyên theo chu kì, bồi dưỡng cập nhật những chủ trương mới, yêu cầu mới của ngành đối với giáo dục phổ thông; giám sát công việc bồi dưỡng đội ngũ tại các nhà trường. Các trường phải chủ động xây dựng kế hoạch bồi dưỡng với những nội dung phù hợp, gắn với yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông. Đa dạng hóa các hình thức bồi dưỡng, có quy định cụ thể về yêu cầu và đảm bảo số giờ bồi dưỡng mỗi GV hàng năm. Phát huy vai trò của tổ, nhóm chuyên môn trong bồi dưỡng GV. Về nội dung này có thể học tập từ mô hình bồi dưỡng GV của Singapore, Nhật, Úc, Phần Lan hay Thụy Điển và các nước phát triển khác.

2.2. Thực hiện mục tiêu chuẩn hóa đội ngũ GV

- Trong kế hoạch tổng thể phát triển giáo dục trung học giai đoạn 2011-2015 xác định đến năm 2015, 100% GV đạt chuẩn ^[1]. Trong thực tế, ta đang áp dụng chuẩn nghề nghiệp GV để đánh giá GV và tiến hành hoạt động cấp chứng nhận chuẩn nghề nghiệp. Bên cạnh chuẩn chung đó, cũng cần cụ thể hóa chuẩn GV theo từng môn học cơ bản, rà soát, đánh giá cụ thể hiện trạng mức độ đạt chuẩn của đội ngũ GV để có các biện pháp thực hiện thích hợp. Thời gian qua, nhiều tỉnh, thành phố ở nước ta đã tiến hành kiểm tra, đánh giá trình độ GV dạy tiếng Anh, kết quả cho thấy một bộ phận lớn GV không đạt chuẩn. Để mục tiêu 100% GV đạt chuẩn vào năm 2015 trở thành hiện thực, rất cần một kế hoạch cụ thể và đồng bộ ở các tỉnh/ thành.

- Trong cùng thời gian, một bộ phận GV mới tốt nghiệp từ các trường sư phạm hoặc tốt nghiệp ngoài ngành sư phạm nhưng có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm cũng được bổ sung vào đội ngũ của các nhà trường. Để nâng cao chất lượng đội ngũ GV các trường, đồng thời với thực hiện nghiêm túc phân cấp trong quản lí, trao quyền cho các nhà trường trong tuyển dụng GV, rất cần một hướng dẫn cụ thể về quy trình tuyển dụng dựa trên trình độ và sát hạch, có quy định cụ thể việc sử dụng chuẩn nghề



nghiệp GV trong tuyển chọn, sát hạch để lựa chọn GV đáp ứng yêu cầu.

- Có phương án cụ thể để giải quyết số GV không đạt chuẩn qua đánh giá định kì.

2.3. Hoàn thiện chính sách thu hút nhà giáo, phát triển đội ngũ GV vùng dân tộc thiểu số

- Theo ý kiến trao đổi của nhiều cán bộ quản lí từ cơ sở, hiện nay chúng ta đã có các chính sách đối với GV vùng biển đảo và vùng đặc biệt khó khăn, tuy nhiên chính sách này chưa thực sự thu hút được GV có năng lực về công tác tại các vùng khó khăn và còn có những bất hợp lí giữa các vùng miền. Cần điều chỉnh chính sách thu hút và đãi ngộ đối với GV đến công tác tại các vùng khó khăn với một định mức chế độ lương, phụ cấp phù hợp.

- Cần triển khai tích cực chương trình dạy thêm tiếng phổ thông cho HS các dân tộc thiểu số, chương trình dạy tiếng dân tộc cho GV dạy học ở các vùng dân tộc để tăng cường khả năng tương tác giữa GV và HS trong dạy học. Có chính sách hỗ trợ cho GV ở các vùng này trong thực hiện việc dạy bồi dưỡng HS yếu kém để nâng cao chất lượng giáo dục.

- Ban hành quy định cụ thể giúp các trường học tuyển dụng, sử dụng các chuyên gia tâm lí giáo dục đặc biệt để hỗ trợ thực hiện giáo dục hòa nhập đối với học sinh khuyết tật.

3. Thay lời kết

Để đề án đổi mới giáo dục phổ thông sau 2015 được triển khai có hiệu quả, rất nhiều công việc cần phải làm. Với một kế hoạch tốt, với các mục tiêu được xác định cụ thể trên cơ sở phân tích rõ ràng bối cảnh, yêu cầu phát triển và xác định tiềm năng thực tế của đất nước, cần có những biện pháp cụ thể để triển khai việc thực hiện. Trong số các việc cần làm để có thể hiện thực hóa các mục tiêu theo chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam giai đoạn 2011-2020, chuẩn bị triển khai đổi mới giáo dục phổ thông sau 2015, các biện pháp về xây dựng phát triển đội ngũ GV là rất quan trọng; vì GV là lực lượng trực tiếp thực thi chương trình, sách giáo khoa và quyết định chất lượng của giáo dục. Một số đề xuất trên đây xuất phát từ tổng hợp kinh nghiệm một số nước và các vấn đề đặt ra trong thực tiễn giáo dục Việt Nam cần được giải quyết.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ GD-ĐT, *Kế hoạch tổng thể phát triển giáo dục Trung học giai đoạn 2011-2015*.
2. Bộ GD-ĐT, *Chương trình hành động của ngành giáo dục thực hiện chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam giai đoạn 2011-2020*, Kết luận số 51- KL/ TW ngày 29/10/2012 của Hội nghị lần Thứ 6 BCH Trung ương Đảng khóa XI và Chỉ thị số 02/CT- TTg ngày 22/01/2013

của Thủ tướng Chính phủ về Đổi mới căn bản và toàn diện GD-ĐT, Ban hành theo quyết định số 1215/QĐ-BGDĐT ngày 04 tháng 4 năm 2013 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.

3. Thủ tướng chính phủ, *Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020*, Ban hành kèm theo Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13 tháng 6 năm 2012.

4. Euerropean Commission, *Teachers' Professional Development Europe in International Comparison*, 2010, ISBN 978-92-79-15186-6 doi 10.2766/63494. <http://ec.europa.eu/education/school-education/development_en.htm>

5. Linda Darling-Hammond, Ruth Chung Wei, and Alethea Andree, *How High-Achieving Countries Develop Great Teachers*, Stanford Center for Opportunity Policy in Education, 2010, <<http://edpolicy.stanford.edu/sites/default/files/publications/how-high-achieving-countries-develop-great-teachers.pdf>>

6. Margarete Kedzior, *Teacher Professional Development*, Education Policy Brief, Volume 15, 2004, University of Delaware, Education Research & Development Center.

7. Margarete Kedzior, *Teacher Professional Development*, Education Policy Brief, Vol.15, May 2004, http://www.losmedanos.edu/deved/documents/v15_May.pdf> (Nguyễn Diệu Cúc dịch)

8. Ministry of Education, Singapore, *New Model for Teacher's Professional Development Launched*, 2012 <<http://www.moe.gov.sg/media/press/2012/05/new-model-for-teachers-profess.php>>

9.Ulf Fredriksson, *European teacher education policy: recommendations and indicators*, European Commission, Joint Research Centre, Institute for the Protection and Security of the Citizen, Centre for Research on Lifelong Learning (CRELL), <<http://www.pef.uni-lj.si/atee/978-961-6637-06-0/715-723.pdf>>

SUMMARY

To implement 'Radical and Comprehensive Renovation of Vietnamese Education and Training' and 'Strategy to develop Education in Vietnam 2011-2020', Ministry of Education and Training (MOET) carried out Project 'Renovation of Curriculum and Textbooks after 2015. Designing curriculum, textbooks and qualified teaching staff preparation are responsibility of different units, including the government, MOET, DOET, teachers' trainging institutes, schools and teachers. The paper summarized international experience of developing teaching staff, then, proposed solutions to teaching staff development for carrying out the renovation of Vietnam general education after 2015.