

# KINH NGHIỆM CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA TRONG LĨNH VỰC PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP GIÁO VIÊN

**NGUYỄN HỮU ĐỘ**  
**Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Nội**

Phát triển nghề nghiệp giáo viên là sự phát triển mà một giáo viên đạt được do gặt hái những kĩ năng nâng cao, đáp ứng các yêu cầu sát hạch việc giảng dạy một cách hệ thống. Đây là quá trình tạo sự thay đổi của mỗi giáo viên nhằm gia tăng mức độ thích ứng của bản thân với yêu cầu của lao động nghề nghiệp, bởi nó có liên quan đến việc nâng cao hiệu quả làm việc của giáo viên [1]. Đó là kết quả mà một giáo viên đạt được trong quá trình học tập, nghiên cứu, tích lũy kiến thức và kinh nghiệm một cách có hệ thống. Tuy nhiên, còn một khía cạnh nữa cần phải được quan tâm khi đề cập đến khái niệm phát triển nghề nghiệp giáo viên. Khía cạnh này liên quan đến việc ủng hộ sự phát triển nghề nghiệp – đó là việc cho phép có sự chuyển dịch về vai trò, vị trí xã hội cao và trách nhiệm đối với nghề dạy học của giáo viên. Chính khía cạnh này phản ánh nhiều cách làm hay, có tác dụng thúc đẩy hiệu quả quá trình phát triển nghề nghiệp giáo viên từ phía các chủ thể quản lí phát triển đội ngũ giáo viên. Bài viết sau đây đề cập một số kinh nghiệm quốc tế về vấn đề này [3].

1. Quản lí giáo viên ở nước Anh lấy Chuẩn nghề nghiệp giáo viên làm điểm tựa. Theo đó, các chương trình phát triển nghề nghiệp giáo viên thường xuyên được xây dựng và triển khai cho các đối tượng giáo viên ở những cấp trình độ phát triển nghề nghiệp khác nhau. Các giai đoạn phát triển nghề nghiệp bao gồm: 1) Giáo viên đạt tiêu chuẩn sau khi đạt yêu cầu của chương trình đào tạo giáo viên ban đầu (ITT); 2) Giáo viên chính; 3) Giáo viên được trả lương cao; 4) Giáo viên xuất sắc; 5) Giáo viên kĩ năng cao cấp. Các giai đoạn phát triển nghề nghiệp của giáo viên được thiết kế theo hình chóp, dựa trên tiêu chí và chỉ số về chất lượng của những người lãnh đạo và người hỗ trợ giáo viên ở mức độ thấp hơn mình. Như vậy, không chỉ người lãnh đạo đội ngũ giáo viên mà cả giáo viên (ở trình độ phát triển nghề nghiệp cao hơn so với đồng nghiệp) cũng phải có trách nhiệm đối với sự phát triển nghề nghiệp nói chung của đội ngũ giáo viên. Điều đáng quan tâm là, những người có trách nhiệm với sự phát triển nghề nghiệp giáo viên luôn xác định họ là người phục vụ giáo viên và cũng là đồng nghiệp của mình.

Để tăng cường vai trò, trách nhiệm của giáo viên đối với quá trình phát triển nghề nghiệp của mình, ngoài chính sách lương và tiền thưởng, nước Anh đã xây dựng được hệ thống quản lí thực hiện cho giáo viên. Hệ thống quản lí này đòi hỏi giáo viên phải có kế hoạch

phát triển nghề nghiệp cụ thể nằm trong kế hoạch phát triển tổng thể của nhà trường. Đặc biệt, nước Anh rất chú trọng việc sử dụng đội ngũ giáo viên có trình độ tay nghề cao (phát triển nghề nghiệp ở bậc cao) để hỗ trợ các giáo viên mới trong phát triển nghề nghiệp. Những giáo viên này thực hiện chức năng hướng dẫn, hỗ trợ đối với đồng nghiệp ở trình độ phát triển nghề nghiệp thấp hơn mình. Ví dụ, người giáo viên đạt chuẩn chính (giáo viên mới) muốn được xếp loại là giáo viên bậc 2 trong các giai đoạn phát triển nghề nghiệp phải được một giáo viên ở bậc giáo viên xuất sắc hoặc giáo viên kĩ năng cao cấp làm người hướng dẫn.

Trong vai trò người hướng dẫn đồng nghiệp, giáo viên phải có kế hoạch cụ thể để giúp đồng nghiệp của mình có những tiến bộ đáng kể trong nghề nghiệp. Thông thường, giáo viên hướng dẫn phải gặp đồng nghiệp mà họ hướng dẫn ít nhất 6 lần trong một năm. Giáo viên hướng dẫn sẽ tư vấn cho đồng nghiệp được hướng dẫn của mình nâng cao năng lực giảng dạy của bản thân thông qua: 1) Sử dụng công cụ và kĩ thuật để xác định được năng lực hiện tại của mình theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên; 2) Lên kế hoạch để phát triển nghề nghiệp; 3) Dự giờ của đồng nghiệp được hướng dẫn; 4) Họp đánh giá và rút kinh nghiệm; 5) Cung cấp cho lãnh đạo và những người có trách nhiệm khác nhận xét tổng thể về đồng nghiệp được hướng dẫn vào thời điểm kết thúc hướng dẫn.

2. Hoa Kỳ thực hiện phân cấp quản lí giáo dục triệt để, theo đó việc quản lí giáo dục, quản lí phát triển đội ngũ giáo viên, trong đó có phát triển nghề nghiệp, ở các bang rất khác nhau. Bang California áp dụng chương trình hỗ trợ giáo viên với tên gọi “Hỗ trợ giáo viên tập sự và đánh giá giáo viên” (BTSA). Chương trình này được xây dựng dựa trên 2 bộ chuẩn: Chuẩn nghề nghiệp giáo viên và Chuẩn về chất lượng. Nội dung chương trình này nhằm hỗ trợ giáo viên mới vào nghề học hỏi kinh nghiệm phát triển nghề nghiệp. Cụ thể là:

- 1/ Hỗ trợ hiệu quả quá trình chuyển tiếp trong những năm đầu tiên và năm thứ 2 của giáo viên;
- 2/ Nâng cao hiệu quả giảng dạy của giáo viên thông qua phát triển đào tạo, thông tin và hỗ trợ giáo viên;
- 3/ Giúp cho giáo viên tập sự phát huy hết sức mình khi giảng dạy cho những học sinh đến từ những nền văn hóa, ngôn ngữ và trình độ học vấn khác nhau;
- 4/ Đảm bảo chuẩn nghề nghiệp giáo viên được thành công và giữ được giáo viên mới;



5/ Đảm bảo hỗ trợ cho mỗi cá nhân tham gia chương trình giáo viên tập sự;

6/ Đảm bảo mỗi kế hoạch giảng dạy của mỗi giáo viên được xây dựng khi bắt đầu tập sự và lấy họ làm nền tảng để đánh giá quá trình phát triển nghề nghiệp của giáo viên;

7/ Đảm bảo nâng cao liên tục chương trình thông qua nghiên cứu, phát triển và đánh giá.

Điều đáng chú ý là Bộ Giáo dục của bang California không cung cấp chương trình này, mà chỉ hỗ trợ cho các trường tự tổ chức chương trình hỗ trợ giáo viên mới. Chương trình BTSA được chính phủ đầu tư 3.541 USD mỗi năm và những giáo viên 2 năm đều được yêu cầu tham gia chương trình này. Ngoài ra, những chương trình phát triển nghề nghiệp khác cũng được tổ chức cho giáo viên. Thời lượng của những chương trình này là 5 ngày. Đánh giá sự phát triển nghề nghiệp của giáo viên được thực hiện dựa trên: 1/ Sự tiến bộ của giáo viên theo chiến lược và phương pháp giảng dạy; 2) Bám sát mục tiêu của chương trình giáo dục; 3) Tổ chức và đảm bảo môi trường học tập bền vững. Giáo viên được đánh giá ít nhất 4 lần, bao gồm đánh giá sơ bộ và đánh giá tổng kết. Trợ lý chuyên môn và phát triển chương trình đánh giá sẽ mời những giáo viên có kinh nghiệm làm người hướng dẫn cho giáo viên mới. Giáo viên và hiệu trưởng làm việc cùng nhau để đánh giá và tìm cách hỗ trợ đồng nghiệp. Sau đó trường sẽ tổ chức những hoạt động phát triển giáo viên nhằm hỗ trợ giáo viên mới về kĩ năng và kiến thức chuyên môn. Hiệu trưởng là người trực tiếp đánh giá năng lực nghề nghiệp của giáo viên. Tuy nhiên, ở bang California, Chuẩn nghề nghiệp giáo viên không phải là cơ sở để đánh giá giáo viên.

3. Ở Thái Lan, Hội đồng quốc gia xây dựng Chuẩn nghề nghiệp giáo viên và quy định đạo đức nghề nghiệp giáo viên. Hội đồng này cấp hoặc thu chứng chỉ sư phạm, giám sát chuẩn nghề nghiệp giáo viên và hỗ trợ phát triển nghề nghiệp giáo viên.

Phát triển nghề nghiệp giáo viên ở Thái Lan, một mặt, được tập trung ở các cơ quan chính phủ và các trường đại học, mặt khác còn được thực hiện bởi các trường học nơi giáo viên làm việc. Theo con đường tập trung, Phòng nhân sự giáo dục và giáo viên cấp quốc gia của Văn phòng Hội đồng giáo dục tài trợ và cung cấp các chương trình phát triển nghề nghiệp giáo viên. Những chương trình thường diễn ra từ 1 đến 3 tuần nhằm lập kế hoạch chương trình theo hướng dẫn của Ban giám đốc khu vực dịch vụ cho giáo dục. Bên cạnh đó, các trường đại học sư phạm và các khoa sư phạm thực hiện các chương trình nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển nghề nghiệp của giáo viên. Ở cấp trường, các trường căn cứ thực tiễn nhu cầu phát triển nghề nghiệp của giáo viên do trường quản lí thiết kế các chương trình, hoạt động phát triển nghề nghiệp cho giáo viên. Theo nhận xét của

các kết quả nghiên cứu về vấn đề này, phát triển nghề nghiệp giáo viên diễn ra tại trường thường hiệu quả và kinh tế hơn (không mất chi phí đi lại, quá trình đào tạo diễn ra tại trường với thời gian ngắn).

Thái Lan cũng xây dựng Chuẩn nghề nghiệp giáo viên, tuy nhiên chưa có nhiều cơ sở để khẳng định nó được ứng dụng nhiều trong bồi dưỡng phát triển nghề nghiệp giáo viên một cách rõ ràng, mặc dù vấn đề phát triển nghề nghiệp giáo viên được đề cập đến như một tiêu chí trong chuẩn này. Nội dung chuẩn về hành nghề giáo viên trong Chuẩn nghề nghiệp giáo viên của Thái Lan có quy định: "Giáo viên phải đảm bảo những chuẩn thực hiện như sau: Thường xuyên thực hành những hoạt động liên quan đến phát triển nghề nghiệp giáo viên..."

Tóm lại, từ kinh nghiệm phát triển nghề nghiệp giáo viên của Anh, Hoa Kỳ và Thái Lan được phân tích, có thể rút ra một số nhận xét: 1/ Vấn đề phát triển nghề nghiệp giáo viên được các nước rất quan tâm và xác định là một quá trình liên tục, bao gồm cả giai đoạn đào tạo giáo viên ban đầu đến giai đoạn hoạt động nghề nghiệp giáo viên tại các cơ sở giáo dục; 2/ Chuẩn nghề nghiệp giáo viên là cơ sở và định hướng cho quá trình phát triển nghề nghiệp liên tục của giáo viên. Quá trình này có thể được thực hiện tập trung bởi các cơ quan quản lí giáo dục quốc gia hoặc tại từng cơ sở giáo dục có sự điều phối chung của cơ quan quản lí giáo dục. Mối quan hệ giữa chuẩn nghề nghiệp giáo viên và phát triển nghề nghiệp giáo viên được thể hiện rõ nhất trong thực tiễn phát triển nghề nghiệp giáo viên tại Anh; 3/ Các nước đều quan tâm đến việc sử dụng giáo viên có kinh nghiệm nghề nghiệp, giáo viên đạt trình độ phát triển nghề nghiệp cao để hướng dẫn, tư vấn cho các giáo viên mới trong quá trình phát triển nghề nghiệp; 4/ Đánh giá giáo viên chủ yếu nhằm giúp họ có những thành tích mới trong quá trình phát triển nghề nghiệp của bản thân.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Hữu Độ, *Một số mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên*, Tạp chí Giáo dục, số 265, tháng 7/2011.
2. Nguyễn Thị Hồng Nam, Trịnh Quốc Lập, Bùi Lan Chi, *Phát triển chuyên môn giáo viên: những vấn đề lí thuyết và kinh nghiệm thực tiễn*, Kỷ yếu Hội thảo quốc gia về Khoa học giáo dục Việt Nam, Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2011.
3. *Kinh nghiệm quản lí giáo viên của 4 quốc gia: áp dụng cho phát triển khung chính sách cho giáo viên Việt Nam*, Dự án Phát triển giáo viên trung học phổ thông và trung cấp chuyên nghiệp, Hà Nội, tháng 11 năm 2008.

#### SUMMARY

*The author describes experience in staff development in some countries as: Britain, US and Thailand and some conclusions about this topic.*