

PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP GIÁO VIÊN - KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ BÀI HỌC CHO VIỆT NAM

Trương Thị Bích

Khoa Sư phạm, Trường Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội

Tóm tắt. Với quan điểm “Đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho tương lai”, nhiều quốc gia trên thế giới, đặc biệt là những quốc gia có nền giáo dục tiên tiến đã có những chủ trương và chính sách ưu việt cho công tác bồi dưỡng giáo viên với nhiều hình thức đa dạng, phong phú. Bài viết đề cập đến những kinh nghiệm phát triển nghề nghiệp của giáo viên ở một số nước trên thế giới qua các khía cạnh: a) Một số vấn đề lý luận về phát triển nghề nghiệp giáo viên; b) Những kinh nghiệm quốc tế về phát triển nghề nghiệp giáo viên; c) Bài học cho Việt Nam về phát triển nghề nghiệp giáo viên phổ thông hiện nay.

Từ khóa: phát triển nghề nghiệp, giáo viên, phát triển nghề nghiệp giáo viên.

1. Mở đầu

Hệ thống giáo dục trên thế giới đang trải qua những thay đổi và cải cách. Bước vào thiên niên kỉ mới, nhiều quốc gia đã và đang tham gia vào cải cách giáo dục triệt để và đầy hứa hẹn. Giáo viên, với vai trò kép (vừa là đối tượng của sự thay đổi, vừa là chủ thể làm thay đổi nền giáo dục) đang được Chính phủ các nước quan tâm đặc biệt. Sự phát triển nghề nghiệp của giáo viên được đề cập đến như là kết quả của những cố gắng có hệ thống mà giáo viên thực hiện để tạo ra những thay đổi ở thực tiễn lớp học, ở niềm tin và thái độ của giáo viên, ở kết quả học tập của học sinh. Việc phân tích, đánh giá hoạt động đào tạo và bồi dưỡng giáo viên ở một số nước có nền giáo dục tiên tiến như Mỹ, Malaysia, Singapore, Thái Lan đã cho thấy chủ trương phát triển nghề nghiệp giáo viên, văn hóa tôn vinh nghề dạy học đã được Chính phủ các nước đặc biệt quan tâm. Theo đó, giáo dục Malaysia chủ trương khuyến khích giáo viên tham dự các khóa học tại chức, tham quan học tập tại nước ngoài. Các trung tâm đào tạo giáo viên được quan tâm đầu tư cơ sở vật chất, trang bị công nghệ hiện đại. Các khóa học được liên tục tổ chức tại cơ sở đào tạo giáo viên; quan điểm phát triển chuyên môn liên tục và bồi dưỡng giáo viên được triển khai hiệu quả [1], [2], [3], [4]. Giáo dục Thái Lan, Singapore và Mỹ cùng gặp nhau ở chủ trương bồi dưỡng giáo viên thông qua nghiên cứu bài học và phát triển chuyên môn dựa vào nhà trường (School Based professional development) [5]. Bên cạnh hầu hết các nghiên cứu tập trung trình bày khái quát trên diện rộng hoạt động bồi dưỡng giáo viên, cũng có những nghiên cứu đi sâu khai thác hoạt động bồi dưỡng một số môn học cụ thể. Các tác giả Vũ Thu Tuấn [4], Đào Thị Thu Hằng [5] đã vận dụng kinh nghiệm của giáo dục Singapore và Malaysia vào thực tiễn đào tạo giáo viên môn Mỹ thuật và quản lí giáo dục ở Việt Nam.

Giáo dục Việt Nam đang trong giai đoạn đổi mới căn bản, toàn diện và hội nhập quốc tế. Việc tìm hiểu học tập kinh nghiệm của các nước có nền giáo dục tiên tiến vào thực tiễn giáo dục nước nhà được thực hiện tích cực và hiệu quả trong thời gian gần đây. Vấn đề phát triển năng lực

nghề nghiệp cho GV đã và đang được các cấp quản lí quan tâm triển khai với nhiều nội dung phong phú và hình thức đa dạng nhằm nâng cao chất lượng giáo dục nói chung và chất lượng đội ngũ giáo viên nói riêng. Điểm mới của bài viết này là tập trung làm rõ khái niệm phát triển nghề nghiệp giáo viên theo cả nghĩa hẹp và nghĩa rộng. Trên cơ sở đó khai thác kinh nghiệm quý của các nước Mỹ, Malaysia, Singapore, Thái Lan trong công tác phát triển liên tục, bền vững nghề nghiệp GV là đa dạng hoá các loại hình bồi dưỡng, trong đó phát triển chuyên môn dựa vào nhà trường, gắn kết với thực tiễn của GV, xây dựng các cộng đồng học tập chuyên môn là cốt lõi.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Về vấn đề phát triển nghề nghiệp giáo viên

Thuật ngữ “phát triển nghề nghiệp giáo viên” trở thành từ khoá phổ biến trong xu hướng đổi mới giáo dục và đào tạo (Glatthorn, 1995) [6]. Khái niệm “phát triển nghề nghiệp giáo viên” có nghĩa rộng hơn khái niệm “phát triển của giáo viên” (nói đến sự phát triển năng lực nghề của người giáo viên). Theo Guskey (2002), phát triển nghề nghiệp giáo viên là những cố gắng có hệ thống để tạo ra những thay đổi ở thực tiễn lớp học của giáo viên, ở niềm tin và thái độ của giáo viên và ở kết quả học tập của học sinh [13]. Điều đó có nghĩa là phát triển nghề nghiệp giáo viên chứa đựng cả phát triển giáo viên và phát triển học tập của học sinh.

Phát triển nghề nghiệp, theo nghĩa rộng, chỉ sự phát triển của một người trong vai trò chuyên nghiệp của mình, có thể là giáo viên, luật sư, kĩ sư hoặc bác sĩ,... Nghiên cứu của Ganser, 2000 [7] cho rằng: những phát triển chuyên môn có thể là những kinh nghiệm chính thức (như tham dự hội thảo hoặc các cuộc họp chuyên nghiệp, cố vấn,...) hoặc kinh nghiệm không chính thức (chẳng hạn như đọc các ấn bản chuyên nghiệp, xem phim tài liệu truyền hình liên quan đến bất kỳ ngành học thuật nào đó,...). Hoyle, 1982 [8] lại cho rằng: phát triển nghề nghiệp trước hết là “một quá trình mà một giáo viên tiếp tục phát triển kiến thức và kĩ năng cần thiết để thực hành nghề nghiệp có hiệu quả khi hoàn cảnh thay đổi và khi những trách nhiệm mới được chấp nhận”; tiếp theo là “việc tiếp thu kiến thức và phát triển kĩ năng nên lớn hơn so với trước đây có liên quan trực tiếp hơn đến các vấn đề chính đáng mà giáo viên gặp phải”.

UNESCO còn nhấn mạnh đến sự phát triển lí thuyết, quan niệm mới trong phát triển nghề nghiệp giáo viên (Gandhe, 2010) [10]. Như vậy, phát triển nghề nghiệp giáo viên có nội hàm rộng, đề cập đến sự thay đổi có tính toàn diện, bao quát, tích hợp cả lí luận và thực tiễn, nghiên cứu và hành động, cả giáo viên và học sinh. Tóm lại, phát triển nghề nghiệp giáo viên kết nối, tổng hợp nhiều thành phần của hệ thống giáo dục trong một chỉnh thể (không tách biệt, đơn lẻ) để đảm bảo sự phát triển bền vững và toàn diện.

Trước đây việc phát triển nghề nghiệp được cho là một quá trình ngắn hạn mà giáo viên thu thập thông tin về một khía cạnh cụ thể của công việc. Nhưng trong những năm gần đây, nó được coi là một quá trình dài hạn bao gồm các cơ hội và kinh nghiệm thường xuyên được lên kế hoạch một cách có hệ thống để thúc đẩy tăng trưởng và phát triển nghề nghiệp của người giáo viên.

Mọi người thường hiểu rằng phát triển nghề nghiệp có nghĩa là quá trình học tập chính quy/chính thức – formal process như hội nghị/ hội thảo, seminar, học tập hợp tác giữa các thành viên trong nhóm; hoặc các khóa học, bồi dưỡng ngắn hạn ở các cơ sở đào tạo. Tuy nhiên, phát triển nghề nghiệp có thể xuất hiện cả trong các ngữ cảnh không chính thức như những cuộc tranh luận/thảo luận giữa các đồng nghiệp, tự đọc tài liệu hoặc tự nghiên cứu, quan sát hoạt động của đồng nghiệp hoặc những học tập khác từ bạn bè. GV cần nhiều cơ hội liên tục để nâng cao kĩ năng của họ. Phát triển nghề nghiệp không chỉ là bồi dưỡng, mặc dù bồi dưỡng có thể là một phần của phát triển nghề nghiệp. Phát triển nghề nghiệp - bao gồm các hội thảo, nghiên cứu, phản ánh/suy ngẫm, quan sát và đánh giá. Phát triển nghề nghiệp có nhiều hình thức, chẳng

hạn như: khi giáo viên lập kế hoạch các hoạt động cùng nhau; khi một giáo viên giỏi quan sát một giáo viên trẻ và cung cấp phản hồi; và khi một nhóm giáo viên quan sát một video bài học và phản hồi, thảo luận về bài học,...

UNESCO thì cho rằng, phát triển nghề nghiệp theo nghĩa rộng liên quan đến sự phát triển con người ở khía cạnh vai trò nghề nghiệp. Cụ thể hơn: phát triển nghề nghiệp GV là sự lớn mạnh về nghề nghiệp mà GV đạt được như là kết quả của sự gia tăng trải nghiệm và kiểm soát việc giảng dạy của mình một cách hệ thống” (Eleno Villegas-Reimers, 2003) [9]. Talis (2009) cho rằng: “Phát triển nghề nghiệp GV là các hoạt động phát triển các kỹ năng, kiến thức, chuyên môn và các đặc điểm khác của một cá nhân với tư cách là một GV” [11]. Còn Eleno_Villegas-Reimers (2003) quan niệm phát triển năng lực nghề nghiệp có nghĩa là tăng cường kỹ năng và kiến thức cho các thành viên của một tổ chức nhằm phát triển phẩm chất cá nhân và năng lực làm việc của họ [9]. Hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp được thực hiện thông qua nhiều loại hình học tập khác nhau, từ việc tham gia các chương trình đào tạo được cấp bằng đến các hoạt động học thuật tham dự hội thảo, hội nghị hay các khóa tập huấn.

Như vậy, hiểu theo nghĩa rộng, phát triển nghề nghiệp GV bao gồm các quá trình chính quy/chính thức như hội nghị/hội thảo, seminar, học tập hợp tác giữa các thành viên trong nhóm; hoặc các khóa học ngắn hạn ở các cơ sở đào tạo và các quá trình không chính thức như những cuộc tranh luận/thảo luận giữa các đồng nghiệp, tự đọc tài liệu hoặc tự nghiên cứu, quan sát hoạt động của đồng nghiệp hoặc những học tập khác từ bạn bè.

Một số đặc điểm của phát triển nghề nghiệp GV:

- Có chức năng mở rộng, đổi mới và phát triển NL nghề nghiệp (làm cho các năng lực nghề nghiệp vốn có của GV ngày càng mở rộng, nâng cao, thích ứng với những tình huống khác nhau, kể cả các tình huống phi chuẩn mà vẫn đảm bảo kết quả); là quá trình gia tăng sự thích ứng trong lao động nghề nghiệp của người GV.

- Phát triển NNGV không thể là sự áp đặt từ bên ngoài. Nó được khởi động, bắt nguồn và thực hiện trước hết bởi chính GV. Tự bản thân mỗi GV có thể tự PTNN qua nhiều con đường: tập huấn, bồi dưỡng, hội thảo, SHCM, tự học, tự nghiên cứu, tự trải nghiệm,...

- Phát triển NNGV là một quá trình lâu dài, suốt đời từ khi bắt đầu vào nghề đến khi nghỉ hưu và được thực hiện qua nhiều hình thức khác nhau. Có những hình thức mang tính tổ chức chính quy như tham dự hội thảo, họp tổ chuyên môn, tư vấn và cũng có những 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,...

Đây là quá trình tạo sự thay đổi trong lao động nghề nghiệp của mỗi GV nhằm gia tăng mức độ thích ứng của bản thân với yêu cầu của nghề dạy học. Phát triển nghề nghiệp của GV bao hàm phát triển năng lực chuyên môn và năng lực nghiệp vụ của nghề (NVSP). Nó là mục tiêu, mục đích và kết quả mà GV đó đạt được qua quá trình học tập, nghiên cứu, tích lũy kiến thức và kinh nghiệm một cách có hệ thống.

2.2. Kinh nghiệm quốc tế trong phát triển nghề nghiệp giáo viên

Vấn đề phát triển nghề nghiệp giáo viên thông qua con đường bồi dưỡng sau đào tạo chính quy được hầu hết các nước triển khai với nhiều hình thức phong phú, đa dạng. Việc bồi dưỡng gắn với cộng đồng giáo viên trong nhà trường, dựa vào nhà trường; bồi dưỡng thông qua nghiên cứu cải tạo thực tiễn; xây dựng thành mô hình bồi dưỡng với chiến lược quốc gia 5 năm, 10 năm về phát triển giáo viên dựa vào nhà trường phải kể đến các nước điển hình Malaysia, Mỹ, Thái Lan, Singapore. Đây là thế mạnh nổi bật và là điểm chung của các nước kể trên.

2.2.1. Malaysia

Giáo viên là lực lượng lao động quan trọng để đạt được các mục tiêu giáo dục của Malaysia nhằm nâng cao chất lượng giáo dục và phát triển nguồn nhân lực của quốc gia. Ở

Malaysia, một ủy ban đặc biệt được thành lập bởi Bộ Giáo dục vào năm 1995 để tìm hiểu sự chuyên nghiệp hóa và phát triển nghề nghiệp của giáo viên. Phát triển nghề nghiệp của giáo viên được công nhận là một phương tiện để nâng cao nghề dạy học. Một số khuyến nghị của Ủy ban đưa ra là:

- Các GV nên được khuyến khích tham dự các khóa học tại chức.
- Cần khuyến khích GV tiếp tục học tập.
- Cần trao cơ hội cho GV tham quan học tập ở nước ngoài để nghiên cứu về sự phát triển hiện tại trong giáo dục.
- Các GV được bổ nhiệm vào vị trí mới, có trách nhiệm mới phải được trang bị hiểu biết bằng các chương trình giới thiệu vị trí, công việc đó.
- Trung tâm đào tạo giáo viên nên tạo điều kiện cho sự phát triển chuyên môn của giáo viên; trung tâm nên được xây dựng ở các vị trí chiến lược, được trang bị công nghệ hiện đại, được tài trợ đầy đủ và có đủ nhân viên.

Phù hợp với tuyên bố này, Chính phủ đã nỗ lực thiết lập các trung tâm đào tạo cho giáo viên. Bộ Giáo dục và Bộ Giáo dục Đại học cùng phối hợp với nhau để cung cấp dịch vụ cho việc đào tạo và bồi dưỡng giáo viên tiểu học và trung học.

Phòng Giáo dục Sư phạm (TED) là một bộ phận thuộc Bộ Giáo dục Malaysia, chuyên trách giám sát giáo dục đào tạo giáo viên trong nước. Để hỗ trợ mục tiêu quốc gia trở thành một “quốc gia phát triển”, TED đã thực hiện nhiệm vụ phát triển giáo viên. TED thực hiện các hoạt động khác nhau với sự trợ giúp của Bộ phận Quy hoạch và Chính sách có kế hoạch và xác định phương hướng giáo dục của giáo viên. TED cũng có kế hoạch và điều phối các chương trình phát triển nhân sự đang thực hiện ở cấp bộ và cao đẳng trong và ngoài nước để nâng cao chất lượng đào tạo. TED cũng giám sát các sáng kiến của giáo viên để đảm bảo thực hiện có hiệu quả. Thông qua sự phối hợp của tất cả các bộ phận của Bộ Giáo dục và các tổ chức giáo dục liên quan, TED đảm bảo một hệ thống đào tạo và giáo dục chặt chẽ. Mục tiêu của TED như sau:

- Đào tạo giáo viên có trình độ cao để đáp ứng các yêu cầu của giáo dục mầm non, tiểu học, trung học, dạy nghề và kỹ thuật trong hệ thống giáo dục quốc gia.
- Cập nhật và nâng cao kiến thức, năng lực và hiệu quả của giáo viên và giảng viên trong các lĩnh vực học thuật, chuyên môn.
- Phát triển Viện Giáo dục Giáo viên (ITE) làm trung tâm phát triển nghề nghiệp giáo viên xuất sắc.

Chương trình cử nhân dạy nghề (PISMP) được thiết kế để đào tạo tại chỗ giáo viên bậc tiểu học và trung học nhằm nâng cao trình độ chuyên môn. Chương trình cũng giúp giữ cho giáo viên theo sát sự phát triển hiện tại và thực tiễn mới trong ngành giáo dục cũng như chuẩn bị cho những thách thức của kỉ nguyên toàn cầu ngày nay. Các khóa bồi dưỡng được cung cấp bao gồm:

- Phát triển chuyên môn liên tục (CPD) cho giáo viên tại các cơ sở đào tạo giáo viên.
- Chương trình đào tạo và phát triển dịch vụ đào tạo ngắn hạn đang diễn ra (khoảng thời gian từ một đến năm ngày).
- Chương trình đào tạo và phát triển dịch vụ đào tạo ngắn hạn đang diễn ra cho giáo viên dạy các môn học quan trọng như Khoa học, Toán học, ICT và tiếng Anh.
- Các chương trình sau đại học đặc biệt cho giáo viên tham gia khóa học thạc sĩ, nghiên cứu sinh.
- Chương trình đào tạo dành cho phát triển chuyên môn để nâng cấp giáo viên bậc tiểu học và trung học (khóa đào tạo 14 tuần và có 20 khóa học để lựa chọn).
- Khóa học đặc biệt cho giáo viên chưa đủ điều kiện là giáo viên (một khóa học một năm tại ITE và khóa học 2 năm ở trường đại học).

- Bằng cấp cho GV thông qua dạy học từ xa.
- Khóa học đặc biệt cho GV ngoại ngữ
- Khóa học chuyên sâu cho GV tiểu học.
- Khóa học để nâng cao trình độ chuyên nghiệp cho GV tại các trường bản địa kéo dài khoảng 4 tuần.
- Khóa học nâng cao trình độ chuyên nghiệp của giáo viên tại các trường theo phương thức học tập từ xa.

Phát triển chuyên môn liên tục (CDP) và bồi dưỡng giáo viên cũng là những khía cạnh quan trọng để duy trì tính chuyên nghiệp của giáo viên tại Malaysia. Chính phủ đã dành một phần đáng kể ngân sách giáo dục mỗi năm để thực hiện công tác bồi dưỡng giáo viên. Ví dụ, kinh phí đề xuất trong năm 2008 cho các chương trình bồi dưỡng giáo viên là 200 triệu RM (Mokshein, S.E., Ahmad, H. và Vongalis- Macrow, A., 2009). Hai loại khóa học bồi dưỡng giáo viên được giáo viên theo đuổi là khóa nâng cấp đủ tiêu chuẩn nghề nghiệp giáo viên và nâng cao kỹ năng kiến thức với thời gian gần một năm. Ngoài ra, các trường khuyến khích thực hiện các chương trình đào tạo tại chỗ để phát triển và nâng cao các kiến thức và thực hành của giáo viên bao gồm một phạm vi rộng các lĩnh vực dựa trên nhu cầu của trường học.

2.2.2. Singapore

Điểm nổi bật và cũng là kinh nghiệm quý cho nhiều nước trong bồi dưỡng và phát triển năng lực nghề cho GV của Singapore là hoạt động bồi dưỡng GV xuất phát từ nhu cầu nâng cao tay nghề, phát triển nghề nghiệp của GV và gắn với hoạt động thực tiễn của họ thông qua các hình thức hoạt động đa dạng: *bồi dưỡng tại chỗ* (tại trường phổ thông); *bồi dưỡng thông qua nghiên cứu cải tạo thực tiễn, thông qua hoạt động nghiên cứu bài học* và thông qua *sinh hoạt chuyên môn của cộng đồng giáo viên*, cũng như qua nhiều hình thức bồi dưỡng khác với mục tiêu phát triển năng lực GV liên tục, bền vững.

Hoạt động bồi dưỡng giáo viên tại Singapore được thực hiện theo nhiều hình thức phong phú: Tăng cường hợp tác, tham gia các hội thảo và các khóa học; giới thiệu những người có khả năng làm việc tốt; nghỉ phép để học tập nâng cao trình độ; nghiên cứu và công bố các công trình; học tập hợp tác; nghiên cứu và quan sát, tìm tòi; chia sẻ thực tiễn kinh nghiệm; trở thành thành viên của các ban, các tổ chức, các nhóm công việc liên quan đến giáo dục.

Dưới đây là một số phương thức phổ biến:

(i) Phát triển chuyên môn dựa vào nhà trường - *School-based professional development*:

Mô hình phát triển nghề nghiệp dựa vào nhà trường là mô hình khá phổ biến tại Singapore bởi tính hiệu quả trong phát triển nghề nghiệp giáo viên. Phát triển nghề nghiệp giáo viên dựa vào trường học thực chất là cách thức thiết kế và thực hiện một kế hoạch phát triển nghề nghiệp cho giáo viên của một trường học cụ thể, chứ không phải tham gia vào một kế hoạch chung ở quy mô lớn.

Một số đặc trưng của mô hình:

- Khuyến khích giáo viên của chính nhà trường tham gia vào lập kế hoạch và tiến hành thực hiện.
- Chương trình bồi dưỡng được xây dựng dựa trên nhu cầu cụ thể của giáo viên trong trường.
- Hoạt động bồi dưỡng được tiến hành thường xuyên liên tục
- Các hoạt động phát triển chuyên môn được thực hiện chuyên sâu.
- Người hướng dẫn và các hoạt động tiếp nối sau khóa bồi dưỡng được hỗ trợ kinh phí.
- Tiết kiệm các chi phí dành cho hoạt động bồi dưỡng giáo viên [1].

(ii) Các cộng đồng học tập chuyên môn - *Professional Learning Communities - PLCs*

Có thể nói đây là phương thức điển hình, hiệu quả và rất đáng được học tập trong việc phát triển nghề nghiệp GV ở Singapore. Mô hình này là sự áp dụng mô hình NCBH vì CĐHT của Nhật Bản. Phần lớn cơ hội phát triển chuyên môn của GV tiểu học và trung học ở Singapore đều diễn ra trong quy mô trường học, nơi họ có nhiều cơ hội để vừa làm việc, vừa học hỏi. Trên thực tế, điều này được hiểu rằng các trường học cần phải là những tổ chức chính thúc đẩy việc học của GV, và chính các trường đó nên được nhìn nhận như là "các tổ chức học tập". Trong năm 2009-2010, sau hơn một thập kỷ khởi xướng sáng kiến phát triển chuyên môn, Bộ Giáo dục đã cho phép tất cả các trường công trở thành các cộng đồng học tập chuyên môn. Chính sách này đã đưa Singapore trở thành quốc gia đầu tiên trên thế giới áp dụng cộng đồng học tập chuyên môn trên toàn quốc (Dimmock & Tan, 2013; Hairon & Dimmock, 2011) [14-15].

Dưới sự điều hành của lãnh đạo nhà trường (ví dụ như các nhà phát triển nhân lực, các trưởng phòng, các chuyên gia về nội dung), và luôn luôn với sự hỗ trợ của các Học viện, các CĐHT chuyên môn cung cấp cho GV nguồn lực để tham gia vào các hoạt động phát triển chuyên môn khác nhau như nghiên cứu hoạt động, nghiên cứu bài học,... Các nhóm đồng nghiệp học và cộng tác cùng nhau được gọi là "nhóm học tập". Những nhóm này thường hoàn thành công việc của họ trong các khoảng thời gian được bảo hộ gọi là "khoảng trống". Các trường thuộc Bộ Giáo dục được khuyến khích cung cấp ít nhất một giờ học mỗi tuần để GV tích cực tham gia vào các cải cách phát triển chuyên môn dựa vào nhà trường. Các nhóm học tập thường lên kế hoạch cho khoảng 8-10 buổi học, mỗi buổi kéo dài 2 giờ trong suốt cả năm học. Thời gian làm việc này được ghi nhận trong sự đánh giá của các GV, đóng góp vào 100 giờ trong quyền được bồi dưỡng hàng năm.

Bộ Giáo dục luôn nỗ lực để hỗ trợ sự thành công của cuộc cải tiến CĐHT chuyên môn. Chẳng hạn như Bộ đã ban hành cuốn sổ tay có tên là "Hành trang khởi động cho cộng đồng học tập chuyên môn" trong đó nêu rõ ý nghĩa của CĐHT chuyên môn, vai trò của các thành viên trong đó, các phương pháp, thủ tục và công cụ có thể được sử dụng khi tiến hành nghiên cứu, học tập dựa trên lớp học. Hơn nữa, Bộ Giáo dục cũng cấp kinh phí để đào tạo, bồi dưỡng một số GV trong mỗi trường trở thành "các nhà nghiên cứu cải tạo thực tiễn" với mong muốn sau đó họ sẽ trợ giúp các đồng nghiệp tiến hành nghiên cứu dựa trên lớp học. Họ cũng dự kiến sẽ dành một phần thời gian để thực hiện công việc phát triển, đề xuất đổi mới chương trình dạy và học, thực hiện các nghiên cứu tiên tiến trong lớp học. Những việc này đều có ý nghĩa đối với chính sách giáo dục và thực tiễn dạy học. Năm 2009 Singapore đã thí điểm chương trình cộng đồng học tập chuyên môn tại 51 trường học. Đến năm 2013, chương trình này đã được thực hiện tại tất cả các trường thuộc Bộ Giáo dục trên cả nước (Lee, D. H. L., Hong, H., Tay, W. Y., & Lee, W. O. (2014) [12].

(iii) Câu lạc bộ/ nhóm phát triển chuyên môn

Ở cấp trường, GV có cơ hội chia sẻ, cộng tác và cùng phát triển những cách thức giảng dạy tốt hơn. Ví dụ, giáo viên được tham gia vào các câu lạc bộ/ nhóm phát triển chuyên môn để phát triển các mảng khác nhau như: lên kế hoạch bài học, chỉnh sửa tài liệu giảng dạy, các chiến lược giảng dạy và thực hiện đánh giá (Bộ Giáo dục Singapore, 2009). Các chuyên đề của Học viện Giáo dục Singapore hỗ trợ câu lạc bộ/ nhóm phát triển chuyên môn trong các trường học bằng cách cung cấp các nguồn tài liệu và các yếu tố chỉ đạo trong các môn học hay chuyên đề của họ. Họ cũng xác định và chia sẻ các phương pháp sư phạm tốt trong trường học. Tính đến tháng 1/2016, hơn một nửa số trường học tại Singapore đã thành lập câu lạc bộ/ nhóm phát triển chuyên môn.

(iv) Các phương thức học tập nâng cao trình độ của giáo viên

Bên cạnh các phương thức bồi dưỡng và phát triển giáo viên có tính thường nhật và gắn với hoạt động thực của GV như trên, GV có thể tận dụng nhiều phương thức học tập khác nâng cao trình độ của mình như hội thảo, cổ vấn, thực hiện dựa trên nghiên cứu, học tập thông qua

mạng,... Có thể nói Singapore là quốc gia tổ chức nhiều hội thảo khoa học với các chủ đề khác nhau và đây chính là cơ hội tốt cho việc trao đổi và học tập lẫn nhau giữa các GV trong nước và quốc tế. Mặt khác, đó cũng là thể hiện phương thức tự bồi dưỡng, tự phát triển rất được đề cao ở quốc gia này. Rõ ràng đây là phương thức phát triển bền vững nhất.

2.2.3. Thái Lan

Giáo dục cũng là lĩnh vực được Chính phủ đầu tư ưu tiên ở Thái Lan. Việc đào tạo giáo viên là nhằm đào tạo ra những con người có đủ phẩm chất đạo đức, kiến thức, năng lực, kỹ năng sư phạm và biết khơi dậy niềm say mê, hứng thú ở người học. Trước đây, các chương trình bồi dưỡng phát triển tay nghề cho giáo viên thường được tổ chức tập trung ở một thành phố. Muốn tham gia, giáo viên phải nghỉ dạy. Tuy nhiên, cách tổ chức như vậy được cho là không hiệu quả. Bộ Giáo dục Thái Lan đã đưa ra một chương trình bồi dưỡng hợp lý hơn, được tiến hành ngay tại các cơ sở giáo dục. Đó là hoạt động bồi dưỡng dựa vào nhà trường. Theo chương trình này, 4 dự án đã được tiến hành, bao gồm: dự án giáo viên quốc gia, dự án giáo viên chủ chốt, dự án nghiên cứu và triển khai các hình mẫu đào tạo dựa vào nhà trường và dự án hỗ trợ dựa vào nhà trường. Dự án giáo viên chủ chốt được thực hiện nhằm chọn lựa được những giáo viên có thể áp dụng thành công quan điểm lấy người học làm trung tâm và tiến hành đào tạo lại với những giáo viên khác. Dự án giáo viên quốc gia nhằm chọn lựa được những giáo viên có thể nghiên cứu và triển khai quá trình đổi mới dạy học đồng thời cũng thực hiện hoạt động đào tạo đối với giáo viên. Hai dự án này đã giúp cho các giáo viên ở trường thay đổi được cách dạy của mình, từ phương pháp áp đặt sang phương pháp tích cực. Dự án nghiên cứu và triển khai các hình mẫu hình đào tạo dựa vào nhà trường được thực hiện nhằm phát triển các mô hình đào tạo dựa vào nhà trường và giúp cho giáo viên có thể áp dụng được phương pháp lấy học sinh làm trung tâm. Dự án này đã giúp đào tạo được rất nhiều GV có thể thực hiện các hoạt động đổi mới GD một cách hiệu quả: giúp HS hứng thú với hoạt động học và tích cực, sáng tạo trong khi học. Dự án hỗ trợ đào tạo dựa vào nhà trường thuộc chính sách và kế hoạch chiến lược cho việc phát triển GV đương nhiệm và thúc đẩy quá trình cải cách dạy học. Các kết quả nghiên cứu đã cho thấy các mô hình đào tạo mới này rất có hiệu quả với GV nói riêng và với ngành sư phạm nói chung.

Thái Lan coi việc đào tạo dựa vào nhà trường là một chiến lược bồi dưỡng, phát triển đội ngũ GV đương nhiệm để đạt được thành công trong công cuộc đổi mới dạy học. Việc bồi dưỡng, đào tạo GV dựa vào nhà trường được thực hiện dựa trên 10 nguyên tắc sau (Ngô Vũ Thu Hằng, 2017) [1]:

- i. Việc bồi dưỡng là quá trình phát triển dựa trên tình hình thực tế và những nhu cầu thực sự của nhà trường và GV. Mục tiêu cuối cùng của việc bồi dưỡng là nâng cao năng lực của GV trong việc tổ chức dạy học và khơi dậy tiềm năng ở HS.
- ii. Việc bồi dưỡng được tiến hành tại nhà trường, dựa vào nhà trường, và đôi khi ở cả cộng đồng, nhà trường phải có trách nhiệm với việc bồi dưỡng đó.
- iii. Các GV được lựa chọn được coi là các GV đầu đàn, họ đào tạo lại, nâng cao năng lực cho các GV khác. Các GV đầu đàn hiểu rất rõ các yêu cầu của công cuộc đổi mới DH.
- iv. Việc bồi dưỡng phải dựa trên cơ sở tự nguyện.
- v. Cả GV bồi dưỡng và GV được bồi dưỡng đều phải nỗ lực trong việc nhận thức, lập kế hoạch và trong quá trình tiến hành bồi dưỡng.
- vi. Việc bồi dưỡng phải gắn liền với thực tiễn, được áp dụng vào ngay những tình huống cụ thể trong lớp học.
- vii. Việc bồi dưỡng phải liên tục và nhắc đi nhắc lại, thường xuyên tổ chức các cuộc họp để giải quyết các vấn đề phát sinh.
- viii. Quá trình bồi dưỡng được tiến hành theo quy trình đã thiết kế.

ix. Quá trình bồi dưỡng bao gồm cả giám sát, kiểm tra, đánh giá. Việc đánh giá phải được tiến hành trước, trong khi và sau khi bồi dưỡng.

x. Đào tạo là một phần trong công việc của những người đào tạo và được đào tạo với mục đích cuối cùng là nâng cao chất lượng và chuẩn nghề sư phạm cũng như nâng cao năng lực của HS.

Thái Lan rất chú trọng việc bồi dưỡng đào tạo GV để chuẩn hóa, nâng chuẩn đối với GV. Nhờ vậy giáo dục Thái Lan trong những năm gần đây đã có những bước chuyển mình đáng kể và được coi là một nền giáo dục khắt khe và có chất lượng cao.

2.2.4. Mỹ

Dựa trên việc phân tích thực trạng còn có những bất cập của hoạt động học tập và phát triển chuyên môn của GV, các nhà nghiên cứu GD ở Mỹ đã thiết kế một lộ trình nhằm có thể phát triển chuyên môn cho GV một cách hiệu quả [1].

Các giai đoạn trong lộ trình được xác định cụ thể như sau:

Giai đoạn 1: Xác minh sự tồn tại của những hoạt động phát triển chuyên môn có hiệu quả

Giai đoạn này tập trung vào những chương trình phát triển GV riêng lẻ. Ở giai đoạn này, nghiên cứu cung cấp những bằng chứng cho thấy các chương trình phát triển chuyên môn chất lượng cao có thể giúp GV đào sâu tri thức và chuyển hóa các hoạt động dạy học một cách hiệu quả. Nghiên cứu ở giai đoạn này đã cho ra các kết quả sau:

- *Trọng tâm về phía cá thể GV:* Kiến thức và khả năng thực hành sư phạm của GV có thể thay đổi thông qua các chương trình phát triển GV chuyên sâu.

- *Trọng tâm về phía nhóm:* Cộng đồng chuyên môn mạnh có thể thúc đẩy hoạt động học tập ở GV.

- *Trọng tâm về phía GV lẫn nhóm GV:* Các tư liệu lưu giữ về hoạt động thực hành sư phạm của GV là những bối cảnh có giá trị lớn đối với hoạt động học của GV.

Như vậy, ở giai đoạn này, hoạt động chuyên môn nhóm/tổ đã được đề cao. Một cộng đồng chuyên môn vững mạnh là môi trường học tập phát triển năng lực nghề nghiệp của GV.

Giai đoạn 2: Chi tiết hóa các chương trình bồi dưỡng, phát triển chuyên môn cho GV

Ở giai đoạn này, các nhà nghiên cứu giáo dục tập trung vào việc phát triển và thực hiện các chương trình cụ thể để giúp phát triển chuyên môn cho GV. Cụ thể bao gồm:

- Phát triển chuyên môn dựa trên chương trình môn học.

- Phát triển chuyên môn thông qua hoạt động GV tập huấn cho GV.

Giai đoạn này vẫn đề cao việc tập huấn phát triển chuyên môn với hình thức giáo viên hỗ trợ giáo viên.

Giai đoạn 3: Tổ chức và thực hiện các chương trình phát triển chuyên môn GV đa tác dụng

Ở giai đoạn này, các nhà nghiên cứu đã chỉ ra một số yếu tố then chốt đối với hoạt động bồi dưỡng, phát triển GV hiệu quả. Cụ thể, đó là:

- *Quan điểm/tầm nhìn* về hoạt động phát triển chuyên môn GV: cần được thể hiện rõ ràng, khúc chiết, dễ hiểu, được thẩm thấu, lan tỏa trong các chính sách và thực tế giáo dục.

- *Điều hành có hiệu quả* về chất lượng của các hoạt động phát triển chuyên môn cho GV.

- *Các hoạt động hướng dẫn, giảng dạy* ở các lớp bồi dưỡng: cần được kết nối và tạo nên nền tảng cho hoạt động phát triển chuyên môn liên tục cho GV.

- *Cơ sở vật chất* của tổ chức cần hỗ trợ cho hoạt động phát triển chuyên môn.

- *Sự ổn định của các nguồn quỹ* được sử dụng cho các hoạt động phát triển chuyên môn.

- *Hoạt động quản lý, lãnh đạo.*

- *Sự phối hợp nhịp nhàng giữa các bộ phận trong hệ thống.*

- Các nhà cung cấp trung gian và bên ngoài đối với các chương trình bồi dưỡng, phát triển GV.
- Sự phối kết hợp với các tổ chức phát triển chuyên môn.
- Việc tạo ra một mạng lưới các tổ chức trung gian.
- Thiết lập và điều chỉnh mô hình cộng đồng học tập chuyên môn linh hoạt và phù hợp với thực tế.
- Hướng đến cách giải quyết vấn đề mang tính xây dựng, kiến tạo.

Ở giai đoạn này, một trong số các yếu tố then chốt là: Thiết lập và điều chỉnh mô hình cộng đồng học tập chuyên môn linh hoạt và phù hợp với thực tế. Như vậy, cả ba giai đoạn trong lộ trình phát triển chuyên môn cho giáo viên đều có mặt mô hình bồi dưỡng giáo viên dựa vào cộng đồng chuyên môn và hình thức giáo viên tập huấn cho giáo viên.

2.3. Bài học cho Việt Nam trong phát triển nghề nghiệp giáo viên

Phát triển nghề nghiệp giáo viên phải xuất phát từ nhu cầu phát triển nghề nghiệp của chính giáo viên

Bồi dưỡng phát triển năng lực giáo viên cần thiết phải được từ trên xuống, tức là từ yêu cầu khách quan của ngành, của cơ sở giáo dục và những yêu cầu nghề nghiệp khác và phải được từ dưới lên, tức là phải xuất phát từ nhu cầu phát triển nghề nghiệp của chính GV. Sự kết hợp hữu cơ từ trên xuống và từ dưới lên trong bồi dưỡng, phát triển GV giúp cho hoạt động được cân đối, hài hoà và bền vững. Kinh nghiệm của Singapore cho thấy, khi vấn đề phát triển năng lực GV trở thành nhu cầu của chính họ thì những hình thức bồi dưỡng mới thực sự trở thành có ích và thu hút GV tham gia một cách tự giác, tự nguyện, tích cực và sáng tạo.

Phát triển nghề nghiệp GV không chỉ dừng lại ở phạm vi nhà trường nơi GV công tác mà còn liên trường, cụm trường,... xây dựng mỗi nhà trường thành cộng đồng học tập suốt đời gắn với quá trình tự bồi dưỡng của cá nhân. Các cộng đồng học tập giúp GV tham gia học hỏi lẫn nhau và khuyến khích họ chủ động hơn trong việc học của chính mình.

Hoạt động phát triển nghề nghiệp giáo viên phải gắn với thực tiễn nhà trường và dựa trên tiếp cận nghiên cứu khoa học

Nhìn chung, ở các quốc gia các hoạt động phát triển chuyên môn cho GV được thực hiện ngày càng có tính thực tiễn cao, gắn liền với các hoạt động nhà trường đồng thời dựa trên cách tiếp cận nghiên cứu khoa học mà ở đó có các hoạt động phân tích lí luận và thực tiễn sâu sắc. Trong nhiều các hoạt động bồi dưỡng phát triển chuyên môn, GV được làm việc trực tiếp và tương tác sâu với các chuyên gia, các nhà nghiên cứu giáo dục và những người đào tạo GV. Ở đây, vai trò của họ là những người học tích cực đồng thời là những người hợp tác, đồng thiết kế và là những người thực hiện, triển khai các ý tưởng từ chương trình vào trong thực tế lớp học. Họ được tham gia vào một cộng đồng học tập chuyên nghiệp giúp họ có thể có những biến chuyển sâu sắc trong nhận thức cũng như trong các hoạt động thực hành dạy học ở trên lớp, từ đó dần phát triển chuyên môn và năng lực nghề nghiệp của mình.

Đa dạng hóa các loại hình bồi dưỡng phát triển nghề nghiệp

Kinh nghiệm quý của các nước trong công tác phát triển liên tục, bền vững nghề nghiệp GV là đa dạng hoá các loại hình bồi dưỡng, trong đó phát triển chuyên môn dựa vào nhà trường, gắn kết với thực tiễn của GV, xây dựng các cộng đồng học tập chuyên môn là cốt lõi.

Việc đa dạng hoá các hình thức bồi dưỡng GV không chỉ khai thác, tận dụng được nhiều lợi thế, nhiều hoàn cảnh của GV trong việc nâng cao tay nghề, mà còn là một phương thức tiện lợi để gắn kết công tác bồi dưỡng GV trên mảnh đất thực tiễn là hoạt động thực của GV tại trường phổ thông. Chỉ có thể thông qua các trải nghiệm thực, người GV mới biết mình đã có gì, thiếu và yếu điểm gì trong hoạt động nghề nghiệp và bằng cách nào để vượt qua chúng. Khi đó

họ sẽ có đủ sáng tạo để tìm ra giải pháp tối ưu trong phát triển kinh nghiệm của mình. Tất nhiên, trong xu thế và bối cảnh nhà trường hiện đại, việc hình thành các nhóm học tập mang tính cộng đồng, cùng hợp tác, chia sẻ và cùng hướng đến phát triển chuyên môn của mỗi cá nhân và cộng đồng, bao giờ cũng hiệu quả hơn là việc cá nhân trong lĩnh vực này.

Phát triển nghề nghiệp giáo viên phải gắn với chế độ đãi ngộ và tôn vinh của xã hội đối với nghề dạy học

Kinh nghiệm của các nước trong phát triển nghề nghiệp GV là sự kết hợp giữa chất lượng đào tạo, bồi dưỡng GV + chế độ tuyển dụng, sử dụng, tạo môi trường cho GV làm việc tự chủ và sáng tạo + chế độ đãi ngộ và sự tôn vinh của xã hội đối với nghề dạy học và người GV. Việc xếp thang lương dựa trên kết quả, thành tích nghề nghiệp của giáo viên không chỉ đảm bảo sự công bằng nghề nghiệp, mà còn là động lực thúc đẩy giáo viên tích cực, chủ động tham gia các hoạt động bồi dưỡng và tự bồi dưỡng chuyên môn; khắc phục được tình trạng tham gia bồi dưỡng do sự thúc đẩy của bằng cấp, chứng chỉ và yêu cầu chuẩn hoá một cách hình thức. Các chính sách tôn vinh của xã hội đối với người giáo viên thực sự là chìa khoá để giúp người giáo viên tự hào nghề nghiệp, cống hiến hết mình và tích cực trau dồi, phát triển nghề nghiệp của mình.

3. Kết luận

Có thể nhận thấy, các quốc gia hiện nay đều coi trọng hoạt động bồi dưỡng phát triển nghề nghiệp cho GV và gắn hoạt động này với công cuộc đổi mới giáo dục không ngừng diễn ra. Nó được nhấn mạnh như là một hoạt động mang tính chiến lược và là yếu tố then chốt trong việc thúc đẩy sự phát triển của quốc gia. Giáo viên được tham gia vào một cộng đồng học tập chuyên nghiệp giúp họ có thể có những biến chuyển sâu sắc trong nhận thức cũng như trong các hoạt động thực hành dạy học ở trên lớp, từ đó dần phát triển chuyên môn và năng lực nghề nghiệp của mình. Trong bối cảnh hiện tại, Việt Nam cần có sự nghiên cứu kỹ lưỡng, học hỏi, kế thừa kinh nghiệm về hoạt động bồi dưỡng, phát triển chuyên môn giáo viên ở các nước trên thế giới bên cạnh việc tính đến những yếu tố văn hóa, xã hội riêng của đất nước để có thể xây dựng được những chương trình và hình thức bồi dưỡng GV phù hợp, có chất lượng nhằm thực hiện hiệu quả công tác giáo dục, dạy học tại nhà trường phổ thông theo định hướng đổi mới đã đề ra.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Ngô Vũ Thu Hằng, 2017. “Hoạt động phát triển và bồi dưỡng giáo viên trên thế giới”. Kỷ yếu Hội thảo khoa học Quốc tế *Kinh nghiệm của Malaysia và Singapore về đào tạo – bồi dưỡng giáo viên phổ thông, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục phổ thông và giảng viên sư phạm*, tr.192-209.
- [2] Dương Thị Thúy Hà, 2019. “Các hình thức bồi dưỡng phát triển nghề nghiệp giáo viên ở một số nước và bài học cho Việt Nam”. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội*, ISSN 2354-1075, Volume 64, Issue 2A. Tr.74-82.
- [3] Nguyễn Hoàng Đoàn Huy, 2016. “Vận dụng lý thuyết học tập trải nghiệm trong phát triển chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên – bài học kinh nghiệm từ Ailen”. Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế *Phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông*, tr.193-2002.
- [4] Vũ Thu Tuấn, 2017. “Vận dụng kinh nghiệm của giáo dục Singapore và Malaysia vào thực tiễn đào tạo giáo viên Mỹ thuật ở Việt Nam”. Kỷ yếu Hội thảo khoa học Quốc tế *Kinh nghiệm của Malaysia và Singapore về đào tạo – bồi dưỡng giáo viên phổ thông, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục phổ thông và giảng viên sư phạm*, tr.326-340.
- [5] Đào Thị Thu Hằng, 2015. “Chính sách giáo dục của Singapore liên hệ vào thực tiễn giáo dục Việt Nam”. *Tạp chí Quản lý giáo dục*, số 72, tr.34-38 và 47.

- [6] Glatthorn, A., 1995. *Teacher development*. In: Anderson, L. (Ed.), *International encyclopedia of teaching and teacher education* (second edition). London: Pergamon Press.
- [7] Ganser, T., 2000. *An ambitious vision of professional development for teachers*. NASSP BULLETIN. 84(618), 6-12.
- [8] Hoyle, E., 1982. "The professionalization of teachers: A paradox. *British Journal of Educational Studies*. 30(2), 161-171.
- [9] Eleno Villegas-Reimers, 2003. *Teacher Professional Development: an International Review of the Literature*, UNESCO: International Institute for Educational Planning, www.unesco.org/iiep.
- [10] Gandhe, 2010. *Teacher Professional Development in India*. Nguồn: <https://oasis.col.org/items/eebae311-ac59-4cef-bcda-5a2e9912ad3e>
- [11] OECD, 2009. *The Professional Development of Teachers*, In *Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS* at: www.oecd.org/publishing/corrigenda.
- [12] Lee, D. H. L., Hong, H., Tay, W. Y., & Lee, W. O., 2014. "Professional learning communities in Singapore schools". *Journal of Co-operative Studies*, Special issue: Transformative power of co-operation in education, 46(2), 53-56.
- [13] Thomas R. Guskey, 2002. "Professional Development and Teacher Change". *Teachers and Teaching - Theory and Practice*, Volume 8, 2002 - Issue 3, Pages 381-391. DOI: <https://doi.org/10.1080/135406002100000512>.
- [14] Dimmock & Tan, 2013. "Educational leadership in Singapore: Tight coupling, sustainability, scalability, and succession". *Journal of Educational Administration*, <http://dx.doi.org/10.1108/09578231311311492>
- [15] Hairon & Dimmock, 2011. "Singapore schools and professional learning communities: Teacher professional development and school leadership in an Asian hierarchical system". *Educational Review*, <http://dx.doi.org/10.1080/00131911.2011.625111>

ABSTRACT

Teacher professional development - international experience and lessons for Vietnam

Truong Thi Bich

Faculty of Pedagogy, University of Education, Hanoi National University

With the view that "Investment in education is an investment in the future", many countries around the world, especially those with advanced education, have had preminent guidelines and policies for fostering education. teacher training in a variety of forms. The article refers to the professional development experiences of teachers in some countries around the world through the following aspects: a) Some theoretical issues about teacher professional development; b) International experiences in the professional development of teachers; c) Lessons for Vietnam on the current professional development of high school teachers.

Keywords: professional development, teacher, teacher professional development.