

## KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO CƠ SỞ GIÁO DỤC VÀ BÀI HỌC VẬN DỤNG CHO VIỆT NAM

Trần Thị Minh Hằng<sup>1</sup>

**Tóm tắt.** Đội ngũ giáo viên- nhân tố quyết định thành công của công cuộc đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục Việt Nam hiện nay. Xác định được vị trí, vai trò của đội ngũ giáo viên, các nước trên thế giới đã và đang tập trung đưa ra hàng loạt chính sách đối với giáo viên nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ. Đó cũng là kinh nghiệm và bài học cho Việt Nam trong việc phát triển đội ngũ giáo viên ngang tầm với nhiệm vụ nâng cao chất lượng giáo dục đáp ứng với yêu cầu hiện nay.

**Từ khóa:** Kinh nghiệm, quốc tế, chất lượng, bài học, vận dụng, Việt Nam.

### 1. Đặt vấn đề

Ngày nay, khi bàn về chất lượng giáo dục không còn là vấn đề riêng của ngành giáo dục mà của tất cả những ai quan tâm đến giáo dục. Lý luận và thực tiễn đã chỉ ra đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng chính tạo nên chất lượng giáo dục, yếu tố tiền đề của chất lượng nguồn nhân lực. Đào tạo nguồn nhân lực là mục tiêu cuối cùng của giáo dục. Điều này được khẳng định tại Điều 27 Luật Giáo dục 2005 và sửa đổi năm 2009. Nghiên cứu của UNESCO đưa ra 4 trụ cột của giáo dục thế kỷ XXI “Học để biết, học để làm, học để tự khẳng định mình, học để cùng chung sống” và đã khuyến cáo phát triển nguồn nhân lực phải bắt đầu từ các cơ sở giáo dục. Như vậy, khẳng định đào tạo nhân lực ngày nay được gắn liền với chất lượng đào tạo của các cơ sở giáo dục.

Từ góc độ người học, Mác nói “Phải cho học sinh làm quen với những nguyên lý cơ bản nhất của mọi quá trình sản xuất, đồng thời hình thành cho học sinh kỹ năng sử dụng những công cụ lao động đơn giản và phổ biến nhất của mọi ngành sản xuất”. Tác giả Nguyễn Minh Đường và Phan Văn Kha cho rằng trong bối cảnh mới, phát triển nhân lực là phát triển hài hòa nhân cách con người với năng lực hành nghề, năng lực xã hội, năng lực thích ứng, năng lực sáng tạo, năng lực tạo lập doanh nghiệp và năng lực tự phát triển. Các quan điểm này cho thấy phát triển nguồn nhân lực gắn với các cơ sở giáo dục

Vai trò của đội ngũ nhà giáo các cơ sở giáo dục với tạo nguồn nhân lực được thể hiện qua hình thành nhân cách học sinh. Trong nhà trường, lao động của giáo viên mang tính “khai sáng” cho con người, các hoạt động giảng dạy, giáo dục tạo ra nhân cách học sinh đảm bảo mục tiêu tại Điều 2 Luật Giáo dục 2005 và sửa đổi năm 2009. Với cách tiếp cận hệ thống, cán bộ quản lý, giáo viên và học sinh là các phần tử trong hệ thống có quan hệ chặt chẽ với nhau, nên khi tác động vào một yếu tố thì hệ thống sẽ có sự thay đổi. Vấn đề phát triển giáo viên và đội ngũ cán bộ quản lý, gắn với mục tiêu nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, phát triển con người được Đảng và Nhà nước quan tâm. Chỉ thị số 40 - CT/TW của Ban Bí thư và Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2011 - 2020 đã đề ra chủ trương phát triển đội ngũ nhà giáo và đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục [39],[26]. Đại hội lần thứ XII của Đảng nêu ra quan điểm chỉ đạo về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục gắn với phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đẩy mạnh ứng dụng khoa học công nghệ được nhấn mạnh. Nghiên cứu về quan hệ giữa vai trò của nhà giáo và cán bộ quản lý đối với chất lượng giáo dục - yếu tố cơ sở tạo nên chất lượng nguồn nhân lực, tác giả Nguyễn Tùng Lâm chỉ ra “...cách tổ chức quản lý của ngành giáo dục và chất lượng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo



dục chính là nguyên nhân chính, đáng kể làm cho chất lượng giáo dục của chúng ta không theo kịp yêu cầu xã hội”. Tác giả Nguyễn Cảnh Toàn, nghiên cứu ba lần cải cách giáo dục, khẳng định phải đổi mới mạnh mẽ quản lý giáo dục, nhấn mạnh giáo dục cần: 1- Đầu tư cơ sở vật chất và giáo viên cho các trường để tạo. 2- Tăng cường vận dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật, tin học để đào tạo từ xa. 3- Có chính sách sử dụng chuyên gia nội địa trong giáo dục để những người giỏi ở địa phương này đến địa phương khác phát huy tác dụng theo một kế hoạch đã thỏa thuận. 4- Chăm lo và có chế độ đãi ngộ với người làm quản lý. 5- Công khai nhu cầu tuyển dụng và chọn cán bộ quản lý bằng cách trình bày đề án quản lý lĩnh vực mình phụ trách.

Từ những phân tích trên thấy rõ mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực được bắt đầu từ nâng cấp đội ngũ nhà giáo có vai trò quan trọng trong đào tạo nhân lực. Xây dựng đội ngũ nhà giáo được quan tâm. Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục còn bất cập, chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục

Trước yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo, trước mắt thực hiện tốt việc triển khai chương trình sách giáo khoa phổ thông năm 2019, rất cần nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý. Để có căn cứ khoa học đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục giai đoạn 2017- 2025 và những năm tiếp theo là cần thiết. Song cần phải nghiên cứu những kinh nghiệm về nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo của các nước tiên tiến trên thế giới và từ đó vận dụng rút ra các bài học cho Việt Nam hiện nay là cần thiết.

## 2. Nghiên cứu kinh nghiệm ở nước ngoài

### 2.1. Vấn đề xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ nhà giáo phục vụ công tác dự báo về nhu cầu và năng lực của đội ngũ nhà giáo

Có thể kể một số công trình của các tác giả tiêu biểu như Eleonora Vilegas-Reiers (1998); Glatthorn (1995); Ganser (2000); Felding và Schalock (1985); Cochran-Smith và Lytle (2001); Walling và Levis (2000); Cobb (1999); Kettle và Sellars (1996); Kalelestad và Olweus (1998); Youngs (2001); Grosso de Leon (2001); Guzman (1995); Mc. Ginn và Borden (1995); Tattlo (1999); Darling-Hammond (1999); Loucks-Horsely và Matsumoto (1999); Borko và Putnam (1995). Nhóm các tác giả Boyatzis, McLagan, Sandberg, 2000; Fulmer & Conger, 2004; Gangani, McLean, Braden, 2006; Cộng đồng ĐH Trung ương Michigan xuất bản ba tác phẩm: “Hệ thống thông tin nghề nghiệp trong thế kỷ 21: Sự phát triển của O \* NET. Washington” của tác giả Fleishman (1999) Hiệp hội tâm lý Mỹ; “Mô hình chiến lược phát triển nguồn nhân lực dựa vào năng lực cốt lõi” của Mahwah (1999); “Người lãnh đạo: Lý thuyết và thực hành” của Northouse (2004)... vv, khẳng định sự cần thiết của năng lực trong đào tạo và phát triển “Competencies: the next generation Training and Development”. Tất cả các công trình đã tập trung phân tích về vấn đề dự báo nhu cầu và năng lực của đội ngũ nhà giáo dựa ở các quan điểm sau:

- Đề xuất các mô hình và hoạt động để phát triển nghề nghiệp nhà giáo
- Nghiên cứu đề xuất cải tiến các kỹ năng và tăng cường hiểu biết nghề nghiệp cho nhà giáo. Xu hướng này đang được các quốc gia trong khối APEC triển khai thực hiện đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo. Theo xu hướng này, các quốc gia ở Châu Á Thái Bình Dương cũng coi đào tạo và bồi dưỡng nhà giáo là một trong những khâu then chốt để phát triển kinh tế. Các nước này rất coi trọng nâng cao nghề nghiệp liên tục cho nhà giáo;

Dự báo về Nghiên cứu phát triển nghề nghiệp cho nhà giáo như là một yêu cầu của tiến trình cải cách giáo dục. Trong nghiên cứu của mình về đào tạo nhà giáo, Michel Develay đã bắt đầu từ lí luận về học đến lí luận về dạy để nghiên cứu về đào tạo nhà giáo. Theo ông: “Đào tạo nhà giáo mà không làm cho họ có trình độ cao về năng lực tương ứng không chỉ với các sự kiện, khái niệm, định luật, định lí, hệ biên hóa của môn học đó, mà còn cả với khoa học luận của chúng là không thể được”. Ngoài ra ông còn đề cập đến nội dung, cách thức đào tạo, tính chất và bản sắc nghề nghiệp của nhà giáo.

Hội thảo ASD Armidele năm 1985 do UNESCO tổ chức, đã đề cập đến vai trò của nhà giáo trong thời đại mới, cụ thể là người thiết kế, tổ chức, cổ vũ, canh tân. Để nhà giáo thực hiện tốt các vai trò này, đòi hỏi phải nâng cao chất lượng nhà giáo như: Chương trình đào tạo nhà giáo cần triệt để sử dụng các thiết bị và phương pháp dạy học tốt nhất; nhà giáo phải được đào tạo để trở thành nhà giáo dục hơn là thợ dạy; việc dạy học phải thích nghi với người học chứ không phải buộc người học tuân theo những quy định đặt sẵn từ trước theo thông lệ cổ truyền.



Năm 1987, UNESCO và ILO với tác phẩm “Vị thế nhà giáo cho thế kỷ XXI”, Ủy ban Quốc gia về các Tiêu chuẩn chuyên môn nhà giáo đã phát hành một bản yêu cầu mang tính nguyên tắc định hướng nghề nghiệp đầu tiên: thầy giáo cần phải biết và có thể làm gì? (What teachers Should Know and Be Able to do?) thầy giáo cần có những năng lực cốt lõi được hòa trộn đó là kiến thức, kỹ năng, phẩm chất, thái độ và niềm tin UNESCO và ILO (2012) Vị thế nhà giáo, người dịch và hiệu đính Nguyễn Quang Kính, Phạm Đỗ Nhật Tiến NXB GDVN.

Năm 1994, cuốn sách “Phát triển đội ngũ GVĐH hướng đến cho thế kỷ 21, xuất bản tại Pari” của UNESCO - Higher education staff development: directions for the 21 st century”- đánh giá rất cao vai trò của các Hiệp hội GDDH, như: Arbeitsgemeinschaft Hochschul didaktik (AHD) Đức; Hội Nghiên cứu GDDH: Society for Research into Higher Education (SRHE) Vương quốc Anh; Hiệp hội phương pháp: Association pour le Developpement des Methodes de formation Dan l’Enseignement Superieur (ADMES) Pháp. . . vv, họ đã vận dụng thành công chương trình phát triển đội ngũ GVĐH theo tiếp cận năng lực gọi tắt: “development programmes competency -based” [United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization - UNESCO (1994), Higher education staff development: directions for the 21st century, Publisher place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP ].

Công trình nghiên cứu chung của các nước thành viên OECD đã chỉ ra các yêu cầu của một nhà giáo, bao gồm: kiến thức phong phú về phạm vi chương trình và phạm vi bộ môn mình dạy; kỹ năng sư phạm; có tư duy phản ánh, năng lực tự phê; biết cảm thông và cam kết tôn trọng phẩm giá của người khác; có năng lực quản lí.

## 2.2. Vấn đề nghiên cứu các chính sách tạo động lực cho đội ngũ nhà giáo

Việc xác định những yếu tố có tạo động lực làm việc cho giáo viên luôn là vấn đề quan tâm của các nhà quản lý giáo dục. Brodinsky và Neill (1983) trong một nghiên cứu đã chỉ ra 3 yếu tố đó là: tăng cường sự tham gia quản lý của giáo viên (shared govemance, participatory management), bồi dưỡng giáo viên (inservice education) và đánh giá một cách hệ thống, có tính chất hỗ trợ giáo viên (systematic supportive evaluation) (theo Ellis, 1984). Việc tăng cường sự tham gia quản lý trường học của giáo viên sẽ giúp nâng cao vị thế của giáo viên đồng thời giúp giáo viên quan tâm nhiều hơn đến trường và thúc đẩy mối quan hệ tin cậy lẫn nhau giữa đội ngũ quản lý và giáo viên. Các hình thức bồi dưỡng chính thức (hội thảo, seminar...) hoặc không chính thức (cuộc trò chuyện trao đổi, chia sẻ tài liệu...) giúp các giáo viên chia sẻ ý tưởng với nhau và tăng cường sự phụ thuộc lẫn nhau giữa các giáo viên. Một hệ thống đánh giá tốt sẽ cung cấp những thông tin phản hồi cần thiết để giúp giáo viên đánh giá sự phát triển nghề nghiệp của họ. Một hệ thống đánh giá không tốt sẽ khiến giáo viên chống đối lại các nhà quản lý gây nghi ngờ, không tin tưởng và oán giận (Ellis, 1984).

Trong ấn phẩm “Tạo động lực và truyền cảm hứng cho giáo viên: Hướng dẫn các nhà lãnh đạo giáo dục trong xây dựng đời sống tinh thần cho giáo viên” (Motivating and Inspiring Teachers: The Educational Leaders’ Guide for Building Staff Morale”, các tác giả Whitaker, Whitaker và Lumpa (2008) đã cung cấp cho các nhà lãnh đạo những chiến lược tạo động lực làm việc cho giáo viên và duy trì nguồn năng lượng dồi dào của họ ở trường học. Cuốn sách này sẽ giúp các nhà lãnh đạo: Tạo động lực cho nhân viên tập trung vào ngày thứ sáu; hiểu được giá trị của lời khen và sử dụng nó hiệu quả hàng ngày; đảm bảo được các cuộc họp, đánh giá nhân viên và những hoạt động hàng ngày khác để tăng năng lượng làm việc cho đội ngũ giáo viên ở trường học; tối đa hoá các ngày nghỉ, và các sự kiện đặc biệt khác để cho đội ngũ nhân viên cảm thấy thoải mái và đặc biệt.

Một số công trình nghiên cứu về tạo động lực cho giáo viên của Phần Lan thì lại đề cập đến giá trị của nghề dạy học. Thông qua cuốn sách “Finnish lesson2” của tác giả Pasi Sahlberg đã đề cập đến yếu tố tạo động lực cho các giáo viên Phần Lan chính là xây dựng được vị thế cao trong xã hội Phần Lan dành cho họ. Người dân Phần Lan luôn xem dạy học là một nghề cao quý và nhờ thế mà người giáo viên được trọng vọng và được tin tưởng vô điều kiện ở Phần Lan. Và xã hội có những chính sách gắn liền giữa sự đào tạo giáo viên và những phúc lợi mà họ được hưởng để phục vụ tốt cho sự nghiệp đào tạo.



### 2.3. Vấn đề tổ chức đào tạo, bồi dưỡng phát triển năng lực đội ngũ nhà giáo

Để nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo nói chung và đội ngũ giáo viên nói riêng thì công tác đào tạo, bồi dưỡng được tất cả các quốc gia quan tâm. Các nghiên cứu tập trung vào phương thức đào tạo, quy mô đào tạo, cơ chế phối hợp, liên kết của các cơ sở giáo dục. Các công trình nghiên cứu thường chú trọng vào hai vấn đề lớn, đó là:

1. Nghiên cứu xây dựng chương trình đào tạo bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo theo chuẩn chức danh nghề nghiệp.
2. Nghiên cứu xây dựng chương trình đào tạo lại, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo thường xuyên để đáp ứng với yêu cầu của xã hội.

Đối với loại hình thứ nhất, xuất hiện xu hướng “cải cách dựa trên các chuẩn” (reform based on standards). Nhiều nước đã tiến hành xây dựng bộ chuẩn cho giáo dục của nước mình: chuẩn chất lượng giáo dục, chuẩn nhà trường, chuẩn cán bộ quản lý giáo dục, chuẩn giáo viên. Trong bộ chuẩn cho giáo viên có chuẩn trình độ đào tạo, chuẩn chức danh, chuẩn nghề nghiệp (professional Standard)... Trong chuẩn nghề nghiệp, một số nước đã tiến đến xây dựng chuẩn nghề nghiệp cho giáo viên từng ngành học, cấp học, môn học. Mục đích của việc xây dựng chuẩn là giúp đội ngũ giáo viên biết được các yêu cầu nghề nghiệp để phấn đấu, rèn luyện và đạt chuẩn. Chuẩn nghề nghiệp cũng là cơ sở để đánh giá, xếp loại giáo viên. Đối với các cơ sở đào tạo giáo viên, chuẩn nghề nghiệp định hướng cho việc thiết lập nội dung, chương trình giáo dục.

Hoa Kỳ là quốc gia đi tiên phong trong xây dựng Chuẩn nghề nghiệp giáo viên phổ thông. Ủy ban quốc gia chuẩn nghề dạy học (National Board for Professional Teacher Standards - NBPTS) - được thành lập năm 1987 - đã đề xuất 5 điểm cốt lõi để các bang vận dụng. Dựa vào 5 đề xuất cốt lõi đó, mỗi bang đã xây dựng Chuẩn nghề nghiệp giáo viên phổ thông của bang mình.

1. Giáo viên phải tận tâm với học sinh và việc học của họ (Teachers are Committed to Students and Their Learning).
2. Giáo viên phải làm chủ môn học, biết cách dạy môn học của mình (Teachers Know the Subjects They Teach and How to Teach Those Subjects to Students).
3. Giáo viên phải có trách nhiệm quản lý và hướng dẫn học sinh học tập (Teachers are Responsible for Managing and Monitoring Student Learning).
4. Giáo viên phải suy nghĩ một cách hệ thống về thực tế hành nghề của họ và học tập qua trải nghiệm (Teachers Think Systematically about Their Practice and Learn from Experience).
5. Giáo viên phải là thành viên của cộng đồng học tập (Teachers are Members of Learning Communities).

Trong khung Chuẩn nghề nghiệp giáo viên của Anh (2007) được cấu trúc gồm 3 phân (lĩnh vực) có liên quan lẫn nhau, đó là:

1. Những đặc trưng nghề nghiệp.
2. Kiến thức và sự am hiểu nghề nghiệp.
3. Các kĩ năng nghề nghiệp.

Theo nghị quyết Hội nghị Bộ trưởng Văn hoá Giáo dục các bang trong Liên bang (2004) thì Chuẩn đào tạo giáo viên là những yêu cầu mà mọi giáo viên phải đáp ứng. Theo đó, những nét chính về hình ảnh nghề nghiệp của người giáo viên là:

1. Giáo viên là những chuyên gia về dạy và học. Nhiệm vụ chủ yếu của họ là xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện và đánh giá quá trình dạy và học.
2. Giáo viên phải ý thức được rằng nhiệm vụ của họ gắn bó chặt chẽ với các giờ lên lớp và với cuộc sống nhà trường.
3. Giáo viên thực thi nhiệm vụ đánh giá và tư vấn một cách công bằng có trách nhiệm. Muốn vậy họ



phải có trình độ cao về sự phạm tâm lý và chẩn đoán.

4. Giáo viên liên tục phát triển các năng lực nghề nghiệp của mình, tận dụng mọi cơ hội để theo kịp các phát triển mới trong hoạt động nghề nghiệp.
5. Giáo viên tham gia xây dựng một nền văn hoá học đường khuyến khích học tập.

Khô Australia xây dựng Khung quốc gia về chuẩn nghề nghiệp dạy học (The National Framework for Professional Standards for Teaching). Dựa vào đó, các bang xây dựng chuẩn nghề nghiệp riêng của mình.

Khung quốc gia có 4 lĩnh vực :

1. Kiến thức nghề nghiệp (Professional Knowledge)
2. Thực hành nghề nghiệp (Professional Practice)
3. Giá trị nghề nghiệp (Professional Values)
4. Quan hệ nghề nghiệp (Professional Relationship).

Đối với loại hình thứ hai, để đáp ứng yêu cầu của xã hội và định hướng xã hội cho tương lai, các nước trên thế giới đã không ngừng thực hiện các cuộc cải cách giáo dục. Sự đổi mới, điều chỉnh về mục tiêu giáo dục, chương trình giáo dục, phương pháp, nội dung dạy học đòi hỏi các nhà trường liên tục bồi dưỡng cho giáo viên. Các hình thức bồi dưỡng giáo viên được nhiều nước trên thế giới thực hiện như: hội thảo, tập huấn, các khóa học chuyên đề ngắn hạn, các chương trình hướng dẫn... Mục đích của việc đội ngũ giáo viên là: (1) thúc đẩy năng lực chuyên môn và phát triển đội ngũ giáo viên; (2) cải thiện thực hành ở trường học và (3) thực thi những sáng kiến trong trường học (Veenman, Van Tulder và Voeten, 1994).

Trong một số nghiên cứu của Veenman, Van Tulder và Voeten (1994) cũng đã chỉ ra một số yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả các khoá bồi dưỡng như: đặc điểm của trường học (số lượng học sinh, tần suất hỗ trợ của các dịch vụ tư vấn của nhà trường...), đặc điểm của chương trình bồi dưỡng (số lượng người tham gia, thời gian bồi dưỡng...) và đặc điểm thực hiện (điều kiện thực hiện, sự chỉ đạo của hiệu trưởng...).

Nhiều nghiên cứu đã đánh giá hiệu quả của các chương trình bồi dưỡng giáo viên. Trong một bài báo, Fresko (1985) đã đánh giá sự tác động của các khoá bồi dưỡng đến năng lực chuyên môn và sự tự tin của giáo viên dạy Toán. Sau các khoá bồi dưỡng, sự tự tin về các kiến thức giảng dạy của giáo viên được tăng lên; đồng thời, các kỹ năng toán học, mức độ tự tin về năng lực giảng dạy cũng được gia tăng.

#### **2.4. Vấn đề nghiên cứu các điều kiện phục vụ nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo**

Các điều kiện phục vụ nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo được xét trên các yếu tố: cơ sở vật chất, thiết bị dạy học, tài chính và các nguồn lực hỗ trợ khác. Có một số công trình nghiên cứu đã thay đổi các nhìn nhận và sử dụng của các quan điểm truyền thống về sử dụng cơ sở vật chất thiết bị dạy học. Để nhấn mạnh tính gắn kết giữa chương trình, thiết bị học liệu, giáo viên và học sinh làm tăng hiệu quả dạy học, một số mô hình nghiên cứu về các thiết bị dạy học tự chế của Cộng hoà Pháp, Cộng hoà Séc, Ba Lan, Úc ... với tôn chỉ “Nhà trường phục vụ nhà trường” (The school serves the school), “Chuẩn bị kỹ thuật và sản xuất” (Preparation of technical subject-production) thông qua các bài tập thực hành của học sinh, sinh viên ở các trường đào tạo giáo viên và thưởng cho một số lượng không nhỏ trong hệ thống TBDH được sử dụng trong các nhà trường phổ thông.

Một số công trình nghiên cứu về “Dạy học tương tác” của các trường học ở Úc, Mỹ, Bỉ và Thụy Điển,... đã chỉ ra rằng: TBDH là và ứng dụng CNTT là tác nhân tích cực cho sự sáng tạo và phát triển năng lực của người dạy và người học.

Một số tác giả như Simon Hooper, Lloyd P. Rieber (1992) đã nghiên cứu vai trò của công nghệ thông tin trong dạy học và sử dụng TBDH với công trình nghiên cứu: “Teaching with Technology” đã nhấn mạnh đến vai trò của ứng dụng CNTT trong thiết kế và sử dụng cơ sở vật chất, thiết bị hiệu quả trong các trường học phổ thông. Việc sử dụng CNTT sẽ khai thác tối đa các nguồn thiết bị dạy học như: cung cấp cách chế tạo thiết bị dạy học, cách khai thác các nguồn thiết bị dạy học tối đa để chiếm lĩnh kiến thức lý luận và thực hành. Tác giả David Dyer (2002) đã nêu quan điểm về sử dụng cơ sở vật chất, thiết bị dạy học hiệu quả như là công cụ, chỉ báo phục vụ cho công tác đánh giá, dự báo chất lượng dạy học của nhà trường và môi trường dạy học của nhà trường.



## 2.5. Vấn đề bồi dưỡng chuyên môn cho các giảng viên sư phạm

### *Các nội dung phát triển chuyên môn*

Bản chất của giáo dục nghề nghiệp giáo viên là một tiến trình xuyên suốt liên tục, chứ không phải là một sự kiện bắt đầu và kết thúc bằng một khoá đào tạo hay tập huấn hoặc một chương trình tốt nghiệp cử nhân giáo dục (Richards và Farrell, 2005). Sau giai đoạn làm quen với nghề, các giảng viên sư phạm tiếp tục được bồi dưỡng và phát triển chuyên môn, năng lực sư phạm để đáp ứng công việc của mình. Kinh nghiệm ở các cơ sở đào tạo ở các châu Âu cho thấy những hoạt động học tập chuyên môn dành cho giảng viên sư phạm có thể tập trung vào các mảng sau:

Những thay đổi lớn trong xã hội và ngành giáo dục, có ảnh hưởng lớn đến giáo viên và giảng viên sư phạm, ví dụ như công nghệ thông tin và truyền thông, việc học ngôn ngữ thứ hai, vấn đề về tính đa dạng và hòa nhập, học tập bồi dưỡng năng lực; Các năng lực cụ thể về đổi mới và quản lý đổi mới trong giáo dục; Các khóa học liên quan đến phương pháp giảng dạy, giáo dục học và giáo học pháp của ngành đào tạo sư phạm dành cho giảng viên sư phạm hoặc cố vấn từng làm việc tại trường học; Các chương trình tạo điều kiện cho giảng viên sư phạm tham gia vào các nghiên cứu dựa trên thực hành tại cả đại học lẫn trường học - đây là trợ lực quan trọng đối với các giảng viên sư phạm từng là giáo viên tại trường còn thiếu kinh nghiệm về tiến hành nghiên cứu, giúp họ đáp ứng được những kỳ vọng đến từ môi trường giáo dục đại học vừa tham dự. (Theo European Commission, 2013)

### *Các cách thức phát triển chuyên môn cho giảng viên sư phạm*

Các cách thức phát triển chuyên môn cho giảng viên sư phạm rất đa dạng, điều này tùy thuộc vào sở thích, triển vọng trong công việc của mỗi giảng viên sư phạm hoặc là điều kiện của mỗi trường. Theo Ủy ban châu Âu (2013), các hoạt động học tập về chuyên môn của giảng viên sư phạm bao gồm các hình thức chính thức hoặc không chính thức, cụ thể như sau: Hội thảo; các chương trình cấp bằng; cộng tác trong các mạng lưới nhằm đổi mới chương trình giảng dạy hay các nghiên cứu định hướng thực hành; chia sẻ thực hành; học tập kinh nghiệm tại nơi làm việc.

## 3. Bài học cho Việt Nam

*Bài học thứ nhất:* Làm tốt công tác dự báo về nhu cầu đội ngũ giáo viên các cấp, không thể để tình trạng thừa thiếu số lượng giáo viên như hiện nay. Muốn vậy ở cấp vĩ mô cần có chỉ đạo sát sao và chất lượng công tác phổ cập giáo dục, điều tra dân số để có số lượng học sinh phổ thông tương đối chính xác thì mới có kế hoạch tuyển dụng đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu tăng lên hay giảm đi. Đồng thời phải có tầm nhìn về sự phát triển năng lực đội ngũ giáo viên ngày càng cao do sự phát triển của khoa học công nghệ và xã hội, vì vậy luôn yêu cầu cao đối với đội ngũ giáo viên, tránh tình trạng đặt ra quá nhiều áp lực đối với giáo viên về thủ tục hồ sơ sổ sách hành chính mà không có điều kiện để phát triển chuyên môn và nghiệp vụ.

*Bài học thứ hai:* Tăng cường tạo động lực cho đội ngũ giáo viên ở hai hình thức: Tạo động lực về vật chất và tạo động lực về tinh thần. Tạo động lực về vật chất tức là gia tăng về tiền lương, tiền thưởng để giáo viên xứng đáng với nghề cao quý. Tạo động lực về tinh thần tức là phải động viên khuyến khích giáo viên phát triển năng lực của bản thân.

*Bài học thứ ba:* Giáo viên luôn được bồi dưỡng, nâng cao năng lực chuyên môn và nghiệp vụ. Như vậy đội ngũ giáo viên luôn phải yêu cầu cao và phải được đào tạo cơ bản và được bồi dưỡng thường xuyên. Cho nên, vấn đề đặt ra là giáo viên phải không ngừng được đào tạo bồi dưỡng để cập nhật những kiến thức hiện đại nhất trong quá trình dạy học.

*Bài học thứ tư:* Tạo điều kiện về cơ sở vật chất, môi trường làm việc cho đội ngũ giáo viên. Để có điều kiện bộc lộ năng lực chuyên môn, giáo viên phải được hoạt động nghề nghiệp trong điều kiện đảm bảo về cơ sở vật chất. Những điều kiện, phương tiện dạy học tối thiểu chưa đảm bảo thì không thể có chất lượng giáo dục cao.

*Bài học thứ năm:* Cùng cố nâng cao chất lượng đào tạo trong hệ thống các trường sư phạm. Các trường sư phạm phải được xác định là máy cái trong tạo ra đội ngũ giáo viên đi đầu về chất lượng đáp ứng với yêu cầu đổi mới giáo dục. Như vậy, muốn nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, trước hết tập trung nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên ngay khi họ học trong các trường sư phạm. Điều này còn tránh lãng phí đào tạo là khi đã đào tạo ra trường là sinh viên có thể dạy học được ngay, tránh tình trạng phải đào tạo lại.



#### 4. Kết luận

Từ nghiên cứu kinh nghiệm của các nước trên thế giới đã trình bày ở trên, có thể nhận thấy rằng, vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo nói chung và đội ngũ giáo viên nói riêng đã được nhà khoa học quan tâm, nghiên cứu trên khá nhiều phương diện. Để đáp ứng yêu cầu đổi mới của giáo dục trong giai đoạn 2017-2025 và những năm tiếp theo, mà trước hết là yêu cầu đổi mới chương trình, sách giáo khoa, đòi hỏi người giáo viên phải có nhiều năng lực mới để đáp ứng tốt các yêu cầu như năng lực tích hợp, năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm sáng tạo, năng lực dạy học phân hoá... Chính vì vậy, việc nghiên cứu đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới là hết sức cần thiết trong bối cảnh hiện nay.

**Lời cảm ơn:** Nghiên cứu này được tài trợ bởi đề tài "Nghiên cứu đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục giai đoạn 2017-2020 và những năm tiếp theo".

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Andrew Scryner (Manager of Vietnam Development information center) (2004), Education portal and distance learning project, Word Bank.
- [2] Philip Wong (2004), *Technology and Learning: Creating the right environment*. National Institute of Education, Singapore.
- [3] Richard I. Arends (1998), *Learning to teach*. McGraw-Hill companies.
- [4] Helen M. Gunten (2001), *Leaders and Leadership in Education*. Paul Chapman Publishing Ltd.
- [5] Keith Morrison (2002), *Effective Staff Development - An Evaluation*. Manual, the authors and Garland Publishers.
- [6] Fumiko Shinohara (2004), *ICTs in teachers training*. UNESCO.
- [7] Higgins James M. (1990), *The Management Challenge An Introduction to Management*. Macmillan Publishing Company New York, Collier Macmillan Canada Toronto.
- [8] Oxford University Press (1995), *Oxford Advanced Learner's Dictionary*. New Edition.
- [9] Peter Van Petegem (2000), *Educational Quality; The School Effectiveness; Self-evaluation in School; The School development plan, Draft project: School*
- [10] Management, HRCTEM - VVOB, Hà Nội.
- [11] UNESCO (1991) *Micro - Level: Educational Planning and Management (Handbook)*, UNESCO Principal Regional Office for ASIA and the Pacific, Bangkok.
- [12] Ramsay. W. and Clark . E. E. (1990), *New Ideas for Effective School Improvement*. London: Falmer Press, Chapter 2.
- [13] Nguyễn Thị Mỹ Lộc, Trần Thị Bạch Mai (2009), *Quản lý nguồn nhân lực Việt Nam*. Nxb Giáo dục, Hà Nội.

#### ABSTRACT

##### **International experiences in improving the quality of teachers and lessons for Vietnam**

Teachers - the decisive factor for the success of the current fundamental and comprehensive reform of education in Vietnam. Determining the position and role of teachers, countries around the world have been focusing on making a series of policies for teachers to improve the quality of the team. That is also the experience and lessons for Vietnam in developing teachers relevant to the task of improving the quality of education to meet current requirements.

**Keywords:** Experiences, international, quality, lesson, apply, Vietnam.