

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ “MẠNG LƯỚI GIÁO VIÊN CỐT CÁN” TRONG PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP GIÁO VIÊN

○ ThS. NGUYỄN HỮU ĐỘ*

Phát triển nghề nghiệp (PTNN) giáo viên (GV) là đòi hỏi có tính tất yếu nhằm nâng cao năng lực đáp ứng của GV với những yêu cầu của nghề nghiệp trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay. Trên thực tế, việc PTNN GV ở nước ta chủ yếu được thực hiện thông qua vận hành công tác (mô hình) bồi dưỡng GV theo những hình thức khác nhau, nhưng chất lượng và hiệu quả của công tác này vẫn còn hạn chế, tác động của bồi dưỡng GV đến năng lực thích ứng nghề nghiệp của họ chưa thể hiện rõ nét. Điều này cho thấy, bên cạnh việc nghiên cứu nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác bồi dưỡng GV, cần thiết phải có những nghiên cứu về PTNN GV ở nước ta một cách toàn diện hơn nhằm tìm kiếm những mô hình hiệu quả hỗ trợ tích cực quá trình PTNN của GV. Với lí do trên, bài viết đề cập mô hình «*mạng lưới giáo viên cốt cán*» - một trong nhiều mô hình PTNN GV được nhiều nước trên thế giới áp dụng.

1. Quan niệm về mạng lưới giáo viên cốt cán (GVCC)

Mạng lưới GVCC là một tổ chức với tập hợp các GVCC được hình thành theo quyền lực hành chính hoặc chuyên môn làm nòng cốt trong việc triển khai thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn và PTNN liên tục cho đội ngũ GV trong các cơ sở giáo dục.

Phần tử của mạng lưới GVCC là GVCC theo môn học hoặc cấp học. Đó là những GV giỏi về chuyên môn và xuất sắc về nghiệp vụ dạy học (DH), giáo dục; đồng thời họ còn nguồn trợ giúp tích cực đối với các đồng nghiệp của mình trong việc PTNN.

Theo quan niệm trên, GVCC có thể được gọi bởi những tên gọi khác nhau như GV giỏi (Thụy Điển), GV tài năng (Hoa Kì), GV xuất sắc, GV chất lượng cao (Anh), GV thành công (Hong Kong).

Theo nghiên cứu của Nguyễn Thị Mỹ Lộc, GV xuất sắc ở Anh được xác định là những GV có

chiều sâu, chiều rộng của các kinh nghiệm, các kĩ năng sư phạm, tư vấn và các kĩ năng giáo dục một cách xuất sắc. Họ là những mẫu hình sư phạm cho các GV khác và là người tạo nên thành tích học tập của HS, người làm chủ môn học mà mình giảng dạy. Theo David G. Imig & Scott R. Imig (2007), GV chất lượng cao là GV làm chủ một loại các kĩ năng và kiến thức, các kinh nghiệm và sự cam kết và niềm tin nghề nghiệp cần thiết đối với HS và đồng nghiệp. Quan niệm về GV thành công ở Hong Kong được xác định bởi khung 5 lĩnh vực với các tiêu chí cụ thể về cá nhân và nghề nghiệp. Các lĩnh vực gồm: chuyên môn, DH, phát triển HS, phát triển nhà trường và cống hiến cho giáo dục. Các tiêu chí cá nhân là: trách nhiệm; sự quan tâm đến HS; tự phản ánh bản thân; hiểu và có trách nhiệm thực hiện sứ mạng; sự tôn trọng; coi trọng giáo dục đạo đức; kiên nhẫn; công bằng; không dễ dàng từ bỏ khi đối mặt với sự đa dạng. Các tiêu chí nghề nghiệp gồm: hiểu sâu sắc môn học mà mình dạy; tấm gương cho HS, nhiệt tình giảng dạy; dạy HS kiến thức và giáo dục đạo đức; chuyển tải sâu các kiến thức trong quá trình DH; quản lí lớp học có hiệu quả; thường xuyên nâng cao năng lực giảng dạy và kĩ năng quản lí lớp học; sử dụng nhiều kĩ năng DH khác nhau để HS học tập hứng thú; dạy một cách sống động và thú vị giúp HS hiểu bài; DH dựa trên năng lực của HS; có niềm tin dạy học riêng; hiểu và đáp ứng nhu cầu của đồng nghiệp; sẵn sàng đối mặt với những thách thức mới; tranh thủ thời cơ và sử dụng tốt các nguồn lực; có mối quan hệ gần gũi với cha mẹ HS.

Như vậy, *những dấu hiệu cơ bản của GVCC* bao gồm:

- Là chuyên gia môn học: hiểu biết sâu sắc và tâm huyết với việc giảng dạy môn học; giảng

* Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Nội

dạy cao hơn so với chuẩn đặt ra; có khả năng bồi dưỡng HS giỏi; nghiên cứu và phát triển các ý tưởng đối với môn học.

- Là chuyên gia sư phạm: am hiểu về hoạt động học tập và giáo dục; đưa ra và phổ biến các mục đích và mục tiêu một cách rõ ràng; đánh giá, phát huy sáng kiến của HS; đánh giá hệ thống và liên tục kết quả học tập của HS; giáo tiếp sư phạm tốt.

- Là chuyên gia về khoa học sáng tạo: nắm vững phương pháp luận khoa học sáng tạo và có thực hành sáng tạo có kết quả; tổ chức, điều khiển để hình thành, phát triển hoạt động học tập sáng tạo của HS; giúp HS học bằng nhiều phương pháp khác nhau; phát triển các kỹ năng trí tuệ bậc cao và kỹ năng học tập liên tục cho HS.

- Là chuyên gia hướng dẫn, tư vấn: hướng dẫn tư vấn cho HS về học tập và các vấn đề có liên quan đến đời sống học đường, lựa chọn nghề nghiệp cũng như các vấn đề có tính chất riêng tư; hướng dẫn tư vấn về nghề nghiệp cho đồng nghiệp; hỗ trợ tích cực cho PTNN của đồng nghiệp cùng trường và các trường bạn.

2. Vai trò của mạng lưới GVCC trong PTNN GV

Mạng lưới của các GV nói chung, mạng lưới GVCC nói riêng tạo điều kiện cho các GV xích lại gần nhau để giải quyết các vấn đề mà họ gặp phải trong công việc, và nhờ đó có thể phát triển được sự nghiệp riêng của mỗi người với tư cách là các cá nhân hay với tư cách là nhóm GV. Mạng lưới làm nảy sinh quá trình mà ở đó các GV có thể giao tiếp, đưa ra các vấn đề, quan sát công việc của những người khác.

Theo tác giả Bùi Văn Quân, có ba lí do khiến cần đặt ra và giải quyết vấn đề về đội ngũ GV cốt cán: - Về nguyên lí, sự phát triển không diễn ra theo hàng ngang; - Sự khác biệt về hiệu quả giảng dạy của GV quyết định sự khác biệt về kết quả HS hơn là những yếu tố khác; - Có nhiều mô hình PTNN GV (trong đó có GV trường chuyên), một trong những mô hình đó là tổ chức «mạng lưới GV». Các GVCC được tổ chức thành một mạng lưới thực hiện nhiệm vụ hướng dẫn nghề nghiệp cho đồng nghiệp (không chỉ trong nội bộ trường mà mở rộng trong mạng lưới các trường học).

Ở nhiều khu vực khác nhau trên thế giới, nhiều mạng lưới GV hoạt động hiệu quả. Lauriala (1998) viết về các nhóm GV và mạng lưới mới

được thành lập trong khuôn khổ nhiều trường phổ thông Phần Lan để ủng hộ cho quá trình PTNN của GV. Mô hình này từng phát triển thành công và được thực hiện bởi các GV Nhật Bản. Các mạng lưới tổ chức các cuộc hội thảo thường kì, xuất bản tạp chí, v.v... Mạng lưới cũng tổ chức các dự án như «bài học nghiên cứu», một mô hình PTNN - nơi mà các nhóm GV làm việc cùng nhau trong một vài tuần, đôi khi là vài tháng để chuẩn bị các bài học mẫu trình bày trước các GV khác trong trường, hay thậm chí trình bày trước các GV trường khác và khu vực khác (Newcomb, 1998). Ví dụ khác về mạng lưới GV là ví dụ mà Palinscar (1998) mô tả là «thực hành cộng đồng».

3. Một số biện pháp xây dựng đội ngũ GVCC ở nước ta

Để có đội ngũ GVCC, trước hết cần tạo nguồn GVCC thông qua con đường đào tạo, bồi dưỡng. Các cơ sở đào tạo GV cần nghiên cứu, triển khai sâu rộng mô hình đào tạo cử nhân sư phạm chất lượng cao và nâng cao chất lượng đào tạo sau đại học. Ở các địa phương, cần có quy hoạch và khuyến khích các GV có năng lực nâng chuẩn đào tạo ở trình độ sau đại học.

Cùng với đào tạo GV chất lượng cao, việc bồi dưỡng GV nhằm tạo nguồn cho đội ngũ GVCC cũng phải được coi trọng. Bồi dưỡng GV cần tập trung vào các nội dung như: các chuyên đề nâng cao về môn dạy; phương pháp luận khoa học sáng tạo; phương pháp nghiên cứu khoa học giáo dục; kỹ năng và kỹ thuật hướng dẫn tư vấn PTNN; ngoại ngữ và công nghệ thông tin, v.v...

Cùng với việc tạo nguồn GVCC, vấn đề xác định tiêu chí và tuyển chọn đúng GVCC cần phải được nghiên cứu một cách cụ thể. Theo kinh nghiệm của một số nước, việc tuyển chọn GVCC được thực hiện rất bài bản. Trước hết, để trở thành GVCC, GV đó phải tự mình đánh giá mình có xứng đáng để nộp đơn vào vị trí đó không dựa trên các tiêu chuẩn quy định như tiếp tục phát triển chuyên môn, thường xuyên giúp đỡ GV khác nâng cao trình độ nghề nghiệp, có minh chứng về những ảnh hưởng tích cực đối với thành tích học tập của HS trong vòng hai năm. Các cơ quan quản lí xem xét liệu có vị trí để tuyển chọn GVCC ở các trường (hoặc từng trường) không và thông báo để các GV biết và nộp đơn. Việc xét tuyển GVCC được thực hiện bằng nhiều

(Xem tiếp trang 4)

4. HGT chung của người Việt Nam thời kì đầy mạnh CNH, HĐH, hội nhập quốc tế (gọi tắt là HGT chung)

Sau một thời gian nghiên cứu, chúng tôi đề xuất một phương án xây dựng HGT chung, bao gồm: 1) Các GT chung của loài người: tính người, tình người, Chân - Thiện - Mĩ; 2) Các GT toàn cầu: hoà bình, hữu nghị, hợp tác, phát triển; 3) Các GT dân tộc: tinh thần dân tộc, yêu nước, trách nhiệm cộng đồng; tích cực đóng góp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc; 4) Các GT gia đình: hoà thuận, hiếu thảo; 5) GT bản thân (5.1. Yêu nước; 5.2. Dân chủ; 5.3. Trách nhiệm với xã hội, cộng đồng, gia đình, bản thân; 5.4. Cần cù: chăm học, chăm làm; 5.5. Khoa học: tư duy duy lí, tác phong công nghiệp, tay nghề thành thạo; 5.6. Chính trực: chân thật, đứng đắn, liêm khiết; 5.7. Lương thiện: quan hệ người - người tốt đẹp, tôn trọng và thương người, tương trợ giúp đỡ nhau; 5.8. Gia đình hoà thuận, hiếu thảo; 5.9. Thích nghi và sáng tạo; 5.10. Chí hướng: cầu tiến).

Vấn đề cốt lõi nhất là từng người, với sự hỗ trợ của nhà trường, gia đình, xã hội, tạo lập, phát huy được GT bản thân, Nhà nước có chính sách sử dụng tốt GT bản thân của mọi người, xã hội có môi trường thuận lợi cho GT bản thân của mọi người phát triển, theo quan điểm phát triển ĐH XI đã xây dựng: "...phát huy tối đa nhân tố con người, coi con người là chủ thể, nguồn lực chủ yếu và là mục tiêu của sự phát triển" (1; 30). □

(1) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI. NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, H 2011.

(2) Trần Văn Giàu. *Giá trị tinh thần truyền thống của dân tộc Việt Nam*. NXB. TP Hồ Chí Minh, 1993.

(3) Phạm Minh Hạc. *Giá trị học - cơ sở lí luận góp phần đúc kết và xây dựng hệ giá trị chung của người Việt Nam thời nay*. NXB Giáo dục Việt Nam, H 2010.

(4) Các Mác và Ph.Ăngghen. *Toàn tập*, tập 23. NXB Chính trị quốc gia, H 1993.

(5) R.M.Chiholm. *Brentano và giá trị nội tại* (tiếng Anh). NXB Đại học Cambridge, 1986; E.G.Moore. "Luận điểm về giá trị nội tại". Tạp chí *Triết học* trên mạng Yahoo (tiếng Anh), 2006.

(6) Nguyễn Văn Lập (chủ biên). *Giác mộng Trung Hoa. Thông tấn xã Việt Nam*, H 2010.

(7) A.T.Tôiênbi. *Nghiên cứu về lịch sử - một cách thức diễn giải*. NXB Thế giới, H 2002.

(8) Phạm Minh Hạc (chủ biên). *Nghiên cứu giá trị nhân cách theo phương pháp NEO PI-R cải biên*. NXB Khoa học xã hội, H 2007.

(9) Hồ Chí Minh. *Toàn tập*. NXB Chính trị quốc gia, H 1995.

(10) Phạm Minh Hạc (chủ biên). *Tâm lí người Việt Nam đi vào công nghiệp hoá, hiện đại hoá: những điều cần khắc phục*. NXB Chính trị quốc gia, H 2004

(11) Võ Nguyễn Giáp. *Chủ tịch Hồ Chí Minh với sự nghiệp xây dựng và phát triển con người*. Báo cáo Hội thảo khoa học về *Phương pháp luận nghiên cứu con người*, do Viện Nghiên cứu con người, Viện KHXH Việt Nam tổ chức. NXB Khoa học xã hội, H 2003.

Một số vấn đề về...

(Tiếp theo trang 6)

phương pháp (ở Hoa Kỳ, GV cần chuẩn bị hồ sơ chuyên môn trong đó có 300 giờ giảng với các mẫu video clip minh họa việc DH và các giải thích về lựa chọn DH cũng như các mẫu kết quả học tập của HS, cách thức chẩn đoán và giúp HS yếu kém trong học tập) và thang đo khác nhau về kiến thức, kĩ năng của GV, sự trưởng thành của HS, thể hiện vị trí lãnh đạo môn học, sự cam kết tiếp tục duy trì các thành tích giảng dạy, v.v...

Từ thế mạnh về chuyên môn nghiệp vụ của GVCC, thông qua các hoạt động cụ thể của từng GVCC, mạng lưới GVCC sẽ tạo ra những ảnh hưởng tích cực tới kết quả học tập của HS và sự phát triển liên tục nghề nghiệp của đồng nghiệp. Cùng với việc hoàn thiện công tác bồi dưỡng GV, mạng lưới GVCC sẽ là một mô hình hữu ích đối với quá trình PTNN của đội ngũ GV nước ta. □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ GD-ĐT. Kế hoạch xây dựng và thực hiện chương trình bồi dưỡng thường xuyên giáo viên mầm non, phổ thông và giáo dục thường xuyên. H 2001.

2. Nguyễn Thị Mỹ Lộc. "Chính sách đối với giáo viên giỏi của một số nước trên thế giới, ở Việt Nam và các khuyến nghị đối với giáo viên giỏi ở Việt Nam". Kỷ yếu Hội thảo quốc tế *Chính sách đối với nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục trong tiến trình đổi mới giáo dục*. Trường Đại học Giáo dục, ĐHQG Hà Nội, 2009.

3. Bùi Văn Quân. "Về vấn đề đội ngũ giáo viên cốt cán các trường trung học phổ thông chuyên". Kỷ yếu Hội thảo quốc gia *xây dựng đội ngũ giáo viên cốt cán các trường THPT chuyên*. Bộ GD-ĐT, H 2011.

4. Center for the Study of Teaching and Policy. *Policy and Excellent Teaching: Focus for a National Research Center*, 3/1998.

5. Department for children, schools and local authorities. *Excellent Teacher Guidance for teachers, headteacher and local authorities*. England 2007.