

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
CỤC NHÀ GIÁO VÀ CÁN BỘ QUẢN LÝ CƠ SỞ GIÁO DỤC

BÙI VĂN QUẢN - NGUYỄN HỮU ĐỘ

TÀI LIỆU BỒI DƯỠNG PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP GIÁO VIÊN

HƯỚNG DẪN ĐỒNG NGHIỆP TRONG PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP GIÁO VIÊN

- Module MN 13: Phương pháp tư vấn về chuyên môn nghiệp vụ cho đồng nghiệp
- Module THCS 9: Hướng dẫn, tư vấn đồng nghiệp trong phát triển nghề nghiệp
- Module THPT 9: Hướng dẫn, tư vấn đồng nghiệp trong phát triển nghề nghiệp
- Module GDTX 10: Hướng dẫn, tư vấn đồng nghiệp trong phát triển nghề nghiệp

(Tài liệu bồi dưỡng thường xuyên giáo viên mầm non, phổ thông và giáo dục thường xuyên)

NHÀ XUẤT BẢN GIÁO DỤC VIỆT NAM
NHÀ XUẤT BẢN ĐẠI HỌC SƯ PHẠM

Các tác giả tài liệu gửi lời tri ân tới:

1. Thạc sĩ Nguyễn Ngọc Anh, Giáo viên Trường Trung học Cơ sở Thành Công, Ba Đình, Hà Nội.
2. Thạc sĩ Nguyễn Thị Thu Thủy, Phó Trưởng phòng Nhà giáo, Cục NGCBQLGD, Bộ Giáo dục và Đào tạo.
3. Những người đã cung cấp tài liệu và đóng góp nhiều ý kiến quý báu để hoàn thiện tài liệu này.

Bản quyền thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo – Cục Nhà giáo và Cán bộ quản lý cơ sở giáo dục.
Cấm sao chép dưới mọi hình thức.

Mã số: 01.01.35/95 – ĐH 2013

MỤC LỤC

Trang

Lời giới thiệu	5
Hướng dẫn sử dụng sách	7
Chương 1. PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP GIÁO VIÊN	11
1. <i>Dẫn nhập</i>	11
2. <i>Mục tiêu</i>	11
3. <i>Hoạt động</i>	12
4. <i>Tóm tắt</i>	34
5. <i>Suy ngẫm</i>	36
6. <i>Tài liệu tham khảo</i>	37
<i>Bài đọc thêm về mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên</i>	<i>38</i>
Chương 2. MÔ HÌNH HƯỚNG DẪN ĐỒNG NGHIỆP TRONG PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP GIÁO VIÊN	57
1. <i>Dẫn nhập</i>	57
2. <i>Mục tiêu</i>	57
3. <i>Hoạt động</i>	58
4. <i>Tóm tắt</i>	81
5. <i>Suy ngẫm</i>	82
6. <i>Tài liệu tham khảo</i>	83
Chương 3. YÊU CẦU ĐỐI VỚI NGƯỜI HƯỚNG DẪN ĐỒNG NGHIỆP V PHƯƠNG PHÁP LẬP KẾ HOẠCH HƯỚNG DẪN ĐỒNG NGHIỆP	85
1. <i>Dẫn nhập</i>	85
2. <i>Mục tiêu</i>	85
3. <i>Hoạt động</i>	85
4. <i>Tóm tắt</i>	96
5. <i>Suy ngẫm</i>	97
6. <i>Tài liệu tham khảo</i>	98

LỜI GIỚI THIỆU

Giáo viên là một trong những nhân tố quan trọng quyết định chất lượng giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực cho đất nước. Do vậy, Đảng, Nhà nước ta đặc biệt quan tâm đến công tác xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên. Một trong những nội dung được chú trọng trong công tác này là bồi dưỡng thường xuyên (BDTX) chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên.

BDTX chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên là một trong những mô hình nhằm phát triển nghề nghiệp liên tục cho giáo viên và được xem là mô hình có ưu thế giúp số đông giáo viên được tiếp cận với các chương trình phát triển nghề nghiệp.

Tiếp nối chu kì II, chu kì III BDTX giáo viên mầm non, phổ thông, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã xây dựng chương trình BDTX giáo viên và quy chế BDTX giáo viên theo tinh thần đổi mới nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả của công tác BDTX giáo viên trong thời gian tới. Theo đó, các nội dung BDTX chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên đã được xác định, cụ thể là:

- Bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ năm học theo cấp học (nội dung bồi dưỡng 1);
- Bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ phát triển giáo dục địa phương theo năm học (nội dung bồi dưỡng 2);
- Bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu phát triển nghề nghiệp liên tục của giáo viên (nội dung bồi dưỡng 3).

Theo đó, hàng năm mỗi giáo viên phải xây dựng kế hoạch và thực hiện ba nội dung BDTX trên với thời lượng 120 tiết, trong đó: nội dung bồi dưỡng 1 và 2 do các cơ quan quản lý giáo dục các cấp chỉ đạo thực hiện và nội dung bồi dưỡng 3 do giáo viên lựa chọn để tự bồi dưỡng nhằm phát triển nghề nghiệp liên tục của mình.

Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành Chương trình BDTX giáo viên mầm non, phổ thông và giáo dục thường xuyên với cấu trúc gồm ba nội dung bồi dưỡng trên. Trong đó, nội dung bồi dưỡng 3 đã được xác định và thể hiện dưới hình thức các module bồi dưỡng làm cơ sở cho giáo viên tự lựa chọn nội dung bồi dưỡng phù hợp để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng hàng năm của mình.

Để giúp giáo viên tự học, tự bồi dưỡng là chính, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã giao cho Cục Nhà giáo và Cán bộ quản lý cơ sở giáo dục chủ trì xây

dụng bộ tài liệu gồm các module tương ứng với nội dung bồi dưỡng 3 nhằm phục vụ công tác BDTX giáo viên tại các địa phương trong cả nước. Ở mỗi cấp học, các module được xếp theo các nhóm tương ứng với các chủ đề trong nội dung bồi dưỡng 3.

Mỗi module bồi dưỡng được biên soạn như một tài liệu hướng dẫn tự học, với cấu trúc chung gồm:

- Xác định mục tiêu cần bồi dưỡng theo quy định của Chương trình BDTX giáo viên;
- Hoạch định nội dung giúp giáo viên thực hiện nhiệm vụ bồi dưỡng;
- Thiết kế các hoạt động để thực hiện nội dung;
- Thông tin cơ bản giúp giáo viên thực hiện các hoạt động;
- Các công cụ để giáo viên tự kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng.

Tuy nhiên, do đặc thù nội dung của từng lĩnh vực cần bồi dưỡng theo Chuẩn nghề nghiệp giáo viên nên một số module có thể có cấu trúc khác.

Tài liệu được thiết kế theo hình thức tự học, giúp giáo viên có thể học ở mọi lúc, mọi nơi. Bằng các hoạt động học tập chủ yếu trong mỗi module như: đọc, ghi chép, làm bài thực hành, bài tập tự đánh giá, bài kiểm tra nhanh, bài tập tình huống, tóm lược và suy ngẫm,... giáo viên có thể tự lĩnh hội kiến thức cần bồi dưỡng, đồng thời có thể thảo luận những vấn đề đã tự học với đồng nghiệp và tận dụng cơ hội để áp dụng kết quả BDTX trong hoạt động giảng dạy và giáo dục của mình.

Các tài liệu BDTX này sẽ được bổ sung thường xuyên hàng năm để ngày càng phong phú hơn nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển nghề nghiệp đa dạng của giáo viên mầm non, giáo viên phổ thông và giáo viên tại các trung tâm giáo dục thường xuyên trong cả nước.

Bộ tài liệu này lần đầu tiên được biên soạn nên rất mong nhận được ý kiến đóng góp của các nhà khoa học, các giáo viên, các cán bộ quản lý giáo dục các cấp để tác giả cập nhật, bổ sung tài liệu ngày một hoàn thiện hơn.

Mọi ý kiến đóng góp xin gửi về Cục Nhà giáo và Cán bộ quản lý cơ sở giáo dục – Bộ Giáo dục và Đào tạo (Toà nhà 8C – Ngõ 30 – Tạ Quang Bửu – P. Bách Khoa – Q. Hai Bà Trưng – TP. Hà Nội) hoặc Nhà xuất bản Đại học Sư phạm (136 – Xuân Thủy – P. Dịch Vọng – Q. Cầu Giấy – TP. Hà Nội).

Cục Nhà giáo và Cán bộ quản lý cơ sở giáo dục – Bộ Giáo dục và Đào tạo

HƯỚNG DẪN SỬ DỤNG SÁCH

1. Cuốn sách này cần cho ai?

Tăng cường năng lực cho mỗi giáo viên để hướng dẫn đồng nghiệp phát triển nghề nghiệp là một trong những nội dung của cấu phần 3 thuộc Chương trình bồi dưỡng thường xuyên giáo viên mầm non, phổ thông và giáo dục thường xuyên.

Xét theo tiến trình phát triển nghề nghiệp, mỗi giáo viên vừa là người cần được hỗ trợ đồng thời lại là người hỗ trợ đồng nghiệp của mình để cùng phát triển nghề nghiệp. Nói cách khác, người giáo viên không chỉ cần quan tâm đến phát triển nghề nghiệp của chính mình mà còn có trách nhiệm với sự phát triển nghề nghiệp của đồng nghiệp. Tinh thần này đã được hoạch định như một trong các mục tiêu của bồi dưỡng thường xuyên giáo viên mầm non, phổ thông và giáo dục thường xuyên hiện nay.

Với ý nghĩa nêu trên, cuốn sách này là tài liệu tự học dành cho giáo viên mầm non, phổ thông và giáo dục thường xuyên nhằm hỗ trợ các giáo viên đạt được mục tiêu của bồi dưỡng thường xuyên, qua đó nâng cao mức độ đáp ứng với Chuẩn nghề nghiệp giáo viên.

Cuốn sách cũng là tài liệu tham khảo hữu ích đối với giảng viên ở các cơ sở đào tạo giáo viên, phục vụ công tác giảng dạy, hướng dẫn sinh viên phát triển nghề nghiệp trong giai đoạn đào tạo nghề.

2. Giới thiệu chung

Thăng tiến nghề nghiệp, không ngừng nâng cao mức độ đáp ứng của bản thân với yêu cầu nghề dạy học là mong muốn và yêu cầu đối với mỗi giáo viên trong vai trò người lao động nghề nghiệp. Đây là quá trình thích ứng của người giáo viên với yêu cầu vốn có của nghề cũng như với những thay đổi luôn diễn ra trong lao động nghề nghiệp của họ. Quá trình này được hỗ trợ bởi những mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên. Một trong những mô hình đó là hướng dẫn đồng nghiệp. Các trường học sử dụng đội ngũ giáo viên cốt cán – những giáo viên có kinh nghiệm nghề nghiệp hỗ trợ các đồng nghiệp khác giải quyết kịp thời các vấn đề nảy sinh trong hoạt động nghề nghiệp (giảng dạy, giáo dục học sinh) và gia tăng sự thành công trong lao động nghề nghiệp.

Cuốn sách này đề cập các vấn đề liên quan đến phát triển năng lực của giáo viên trong lĩnh vực hỗ trợ đồng nghiệp phát triển nghề nghiệp tại cơ

sở giáo dục/trường học. Sự hỗ trợ đó được thực hiện bởi những hành động của giáo viên có kinh nghiệm, thành công trong nghề nghiệp đối với những giáo viên ít kinh nghiệm, chưa gặt hái được nhiều thành tích trong lao động nghề nghiệp. Những hành động này được định hướng và dẫn dắt bởi nhận thức chân thực, đầy đủ của họ về phát triển nghề nghiệp cũng như về hướng dẫn đồng nghiệp trong phát triển nghề nghiệp.

Các vấn đề cơ bản về phát triển nghề nghiệp giáo viên được trình bày trong chương 1 của cuốn sách nhằm giúp giáo viên hệ thống, khắc sâu những vấn đề lí luận cơ bản về phát triển nghề nghiệp giáo viên. Giáo viên sẽ được giới thiệu về hoạt động hướng dẫn đồng nghiệp trong phát triển nghề nghiệp ở chương 2 cuốn sách. Chương 3 tập trung giới thiệu về các yêu cầu đối với người hướng dẫn đồng nghiệp và phương pháp lập kế hoạch hướng dẫn đồng nghiệp trong phát triển nghề nghiệp giáo viên.

3. Mục tiêu của tài liệu

Sau khi đọc và thực hiện hết các hướng dẫn trong cuốn sách này, bạn sẽ có những thành tựu đáng kể về các lĩnh vực:

3.1. Về thái độ

- Biểu hiện được tình cảm và ý thức trách nhiệm với hoạt động hướng dẫn đồng nghiệp phát triển nghề nghiệp giáo viên;
- Chủ động lập và thực hiện kế hoạch hướng dẫn đồng nghiệp.

3.2. Về kiến thức

- Mô tả và giải thích được một cách thuyết phục về phát triển nghề nghiệp liên tục của giáo viên;
- Phân tích được các lĩnh vực cần hướng dẫn đồng nghiệp trong phát triển nghề nghiệp và các hình thức, phương pháp, công cụ hướng dẫn, tư vấn đồng nghiệp trong phát triển nghề nghiệp giáo viên;
- Giải thích được các yêu cầu đối với giáo viên trong vai trò người hướng dẫn đồng nghiệp.

3.3. Về kĩ năng

- Phân loại được các lĩnh vực (nội dung) cần hướng dẫn đồng nghiệp trong phát triển nghề nghiệp;
- Lập và thực thi được kế hoạch hướng dẫn đồng nghiệp phát triển nghề nghiệp;

- Đánh giá được các thay đổi của đồng nghiệp sau tác động hướng dẫn phát triển nghề nghiệp.

4. Cấu trúc trong mỗi chương của cuốn sách

Là tài liệu hướng dẫn tự học, cấu trúc chung của sách đáp ứng các yêu cầu:

- (i) xác định mục tiêu dạy học cụ thể;
- (ii) hoạch định nội dung (đối tượng học tập) giúp giáo viên thực hiện mục tiêu học tập;
- (iii) thiết kế các hoạt động (con đường linh hoạt) để thực hiện nội dung;
- (iv) thông tin cơ bản giúp giáo viên thực hiện các hoạt động;
- (v) các công cụ để giáo viên tự kiểm tra, đánh giá kết quả học tập.

Các chương của cuốn sách tập trung vào từng chủ đề cụ thể liên quan đến mục tiêu của cuốn sách.

Trong từng chương, bạn sẽ tìm thấy:

- *Lí thuyết* bao gồm nội dung chi tiết, giải thích và ví dụ về các khái niệm chủ yếu;
- *Bài tập* được đan xen vào nội dung nhằm giúp bạn chủ động suy nghĩ về khái niệm và vấn đề đang được thảo luận;
- *Bài tự đánh giá* nhằm giúp bạn đánh giá những kiến thức mình tiếp thu được từ mỗi chương;
- *Tóm tắt* các điểm quan trọng trong nội dung của từng chương.

Ngoài ra, bạn có thể tìm thấy trong mỗi chương:

- Bài kiểm tra nhanh để kiểm tra sự hiểu biết của bạn về các khái niệm đã trình bày;
- Bài tập tình huống cho phép bạn áp dụng kiến thức và kỹ năng của mình vào việc phân tích một tình huống cụ thể.

5. Phương pháp học

Cuốn sách được thiết kế bởi kỹ thuật thiết kế tài liệu tự học, vì thế bạn có thể học ở mọi nơi, mọi lúc. Bạn sẽ được dẫn dắt qua các hoạt động học tập chủ yếu như: đọc, ghi chép, làm bài thực hành, bài tập tự đánh giá, bài kiểm tra nhanh, bài tập tình huống, phần tóm lược và suy ngẫm.

Sau mỗi chương, bạn nên dừng lại suy ngẫm để điểm lại những điều mình cảm thấy tâm đắc.

Hãy thảo luận những vấn đề bạn đã học với đồng nghiệp và tận dụng cơ hội để áp dụng những điều bạn đã học.

6. Bạn kì vọng gì khi nghiên cứu cuốn sách này?

Ngay bây giờ, bạn hãy dành ít phút để viết ra những mong đợi của mình khi bắt tay nghiên cứu cuốn sách này.

(1) *Các kết quả mà tôi mong muốn đạt được cho bản thân là:*

(2) *Các kết quả mà tôi mong muốn đạt được cho đồng nghiệp là:*

Chúc bạn thành công!

PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP GIÁO VIÊN

1. Dẫn nhập

Một trong những yếu tố then chốt trong cải cách giáo dục của các quốc gia trên thế giới hiện nay là sự phát triển mang tính chuyên nghiệp của đội ngũ giáo viên. Các quốc gia đều nhận thức được rằng: Giáo viên không chỉ là một trong những biến số cần được thay đổi để phát triển, hoàn thiện nền giáo dục của họ mà còn là tác nhân thay đổi quan trọng nhất trong công cuộc cải cách giáo dục của đất nước.

Dạy học là một nghề. Người không được đào tạo, huấn luyện về nghề đó sẽ không hành nghề được. Cũng như mọi nghề khác, giáo viên phải được và phải biết phát triển nghề nghiệp của mình một cách liên tục. Phát triển nghề nghiệp liên tục cho giáo viên là con đường giúp giáo viên đáp ứng được với những yêu cầu trong lao động nghề nghiệp theo yêu cầu ngày càng cao của cộng đồng và xã hội.

Chương này sẽ giới thiệu với bạn những vấn đề lí luận cơ bản về phát triển nghề nghiệp giáo viên.

2. Mục tiêu

Kết thúc chương này, bạn có khả năng:

2.1. Giải thích được

- (i) khái niệm phát triển nghề nghiệp giáo viên;
- (ii) tại sao vấn đề phát triển nghề nghiệp giáo viên là vấn đề được quan tâm hiện nay;
- (iii) mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên;

2.2. Phân tích được

- (i) các xu hướng nghiên cứu về phát triển nghề nghiệp giáo viên;
- (ii) chức năng, đặc điểm của phát triển nghề nghiệp giáo viên;
- (iii) nội dung của các mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên;

2.3. Liên hệ việc phát triển nghề nghiệp giáo viên tại cơ sở giáo dục của mình

3. Hoạt động

3.1. Khái niệm phát triển nghề nghiệp giáo viên

Bạn đã từng nghe hoặc đã sử dụng khái niệm "Phát triển nghề nghiệp giáo viên" (*Teacher professional development*)? Cách hiểu của bạn về khái niệm này có phù hợp với quan niệm của các nhà giáo dục khi bàn về phát triển nghề nghiệp giáo viên không? Bạn hãy kiểm tra lại bằng cách thực hiện các bài tập sau.

Bài tập 1. Trình bày quan niệm của bạn về các khái niệm sau:

➤ *Phát triển:*

➤ *Thăng tiến nghề nghiệp:*

➤ *Thành đạt trong sự nghiệp:*

➤ *Phát triển nghề nghiệp:*

Bạn hãy đối chiếu kết quả của bài tập mà bạn đã hoàn thành với nội dung bài đọc dưới đây:

Phát triển nghề nghiệp, hiểu theo nghĩa rộng, có liên quan đến việc phát triển của con người trong vai trò nghề nghiệp của người đó. Do vậy, khi nói đến phát triển nghề nghiệp giáo viên là nói đến sự phát triển của người giáo viên trong vai trò người lao động nghề nghiệp.

Giáo viên là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục ở cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp (Luật Giáo dục 2005). Với quan niệm này, khi nói đến giáo viên người ta thường hình dung đó là những người làm công việc giảng dạy và giáo dục học sinh hay những người làm công việc dạy học trong xã hội! Sự phân công của lao động của xã hội hiện đại đòi hỏi xác định ranh giới tương đối tương minh giữa công việc và nghề nghiệp.

Năm 1966, ILO và UNESCO đã chính thức khẳng định lần đầu tiên trên phạm vi toàn thế giới về tính chuyên nghiệp của giáo viên, rằng dạy học là một nghề (Bản khuyến nghị về vị thế nhà giáo của ILO/UNESCO). Điều này có ý nghĩa rất quan trọng đối với sự phát triển của giáo viên vì họ sẽ được đào tạo và hỗ trợ phát triển theo định hướng chuyên nghiệp hoá. Mặt khác, vị thế xã hội của người giáo viên sẽ được nâng cao bởi họ là những người lao động nghề nghiệp chứ không thuần túy là người làm những công việc theo phân công lao động xã hội. Một công việc có thể được coi là một nghề nhưng cũng có công việc không được coi là nghề nghiệp. Một công việc được coi là một nghề khi đã qua các điểm mốc phát triển như sau (Theo Wikipedia, mục từ *profession*):

- 1) Công việc đó phải toàn thời gian;
- 2) Công việc đó được đào tạo qua trường phổ thông;
- 3) Công việc đó được đào tạo qua trường đại học;
- 4) Hiệp hội địa phương của những người làm công việc đó được thành lập;
- 5) Hiệp hội quốc gia được thành lập;
- 6) Các quy tắc ứng xử đạo đức trong công việc được thiết lập;
- 7) Các quy định của nhà nước về chứng chỉ hành nghề được ban hành.

Như vậy, về bản chất, một công việc được coi là một nghề khi công việc đó có vai trò quan trọng và giá trị sống còn đối với sự phát triển của cộng đồng và xã hội. Theo đó, khi một công việc được công nhận là một nghề

thì những người làm nghề được nâng cao về vị thế xã hội, được xã hội tin tưởng và tôn trọng.

Giáo viên là người lao động nghề nghiệp bằng việc thực hiện công việc giảng dạy, giáo dục ở cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp. Những đặc điểm về đối tượng, công cụ lao động nghề nghiệp của giáo viên đã khẳng định sự sáng tạo và gọi đến tính thay đổi liên tục của nghề dạy học. Vì lẽ đó, rất ít giáo viên (nếu không muốn nói là không một ai) có thể chắc chắn rằng mình đã hiểu biết tất cả, đã tinh thông nghề dạy học. Điều này đòi hỏi mỗi giáo viên cần phát triển nghề nghiệp của mình một cách liên tục, mỗi cơ sở giáo dục phải coi việc phát triển nghề nghiệp liên tục cho giáo viên là nhiệm vụ chủ yếu trong công tác phát triển đội ngũ giáo viên của mình.

Villegass Reimers (2003) & Gladthorn (1995) cho rằng, phát triển nghề nghiệp giáo viên là sự phát triển nghề nghiệp mà một giáo viên đạt được do có các kĩ năng nâng cao (qua quá trình học tập, nghiên cứu và tích lũy kinh nghiệm nghề nghiệp) đáp ứng các yêu cầu sát hạch việc giảng dạy, giáo dục một cách hệ thống. Đây là quá trình tạo sự thay đổi trong lao động nghề nghiệp của mỗi giáo viên nhằm gia tăng mức độ thích ứng của bản thân với yêu cầu của nghề dạy học.

Phát triển nghề nghiệp của giáo viên bao hàm phát triển năng lực của giáo viên về chuyên môn và năng lực nghiệp vụ của nghề (nghiệp vụ sư phạm). Năng lực nghiệp vụ sư phạm của giáo viên lại được xác định bởi năng lực thực hiện các vai trò của giáo viên trong quá trình lao động nghề nghiệp của mình. Bản thân các vai trò của giáo viên (gắn liền với đó là các chức năng của họ) cũng không phải là bất biến.

Nhà trường hiện đại đã và đang đặt ra những yêu cầu mới đối với giáo viên, theo đó, người giáo viên phải đảm nhận thêm những vai trò mới. Vai trò người hướng dẫn, tư vấn và chăm sóc tâm lí mà người giáo viên trong nhà trường hiện đại phải đảm nhận là một minh họa.

Theo lôgic trên, nội dung phát triển nghề nghiệp liên tục của giáo viên rất phong phú, bao gồm cả việc mở rộng, đổi mới tri thức khoa học liên quan đến giảng dạy môn học do giáo viên giảng dạy đến mở rộng, phát triển, đổi mới tri thức, kĩ năng thực hiện các hoạt động dạy học và giáo dục trong nhà trường.

Trong các nội dung nêu trên, gia tăng năng lực nghiệp vụ của nghề cho giáo viên là nội dung quan trọng.

Tự đánh giá 1. Trong những nội dung dưới đây, nội dung nào liên quan đến khái niệm phát triển nghề nghiệp giáo viên (đánh dấu x vào cột hàng phù hợp):

TT	Nội dung	Lựa chọn
1	Đạt danh hiệu giáo viên dạy giỏi	
2	Có kĩ năng thuyết trình trước đám đông	
3	Được giới thiệu vào Hội đồng Nhân dân tỉnh	
4	Tiếp nối kết quả đào tạo ban đầu ở trường sư phạm để rèn nghề giáo viên	
5	Liên hệ kiến thức cũ với các kinh nghiệm mới trong dạy học và giáo dục	
6	Tham gia các hoạt động mang tính phong trào của ngành giáo dục	
7	Tích lũy kiến thức chuyên môn và phát triển các kĩ năng dạy học và giáo dục	
8	Quá trình được giám sát và công nhận	
9	Giáo viên là người tạo ra sự thay đổi	
10	Quá trình sàng lọc đội ngũ giáo viên	

Thực tiễn dạy học đã khẳng định: Những phương pháp giảng dạy tốt sẽ có ảnh hưởng tích cực đến việc học sinh học cái gì và học như thế nào. Học cách dạy và làm việc để trở thành một giáo viên giỏi (gặt hái được những thành tựu cao trong lao động nghề nghiệp) là cả một quá trình lâu dài. Kết quả của quá trình này như thế nào phụ thuộc vào mức độ tích cực của mỗi giáo viên trong việc phát triển những kiến thức nghề nghiệp cũng như các giá trị và quan điểm đạo đức nghề nghiệp của họ. Bên cạnh đó, việc giám sát và hỗ trợ của các chuyên gia hoặc đồng nghiệp có kinh nghiệm để mỗi giáo viên phát triển được các kĩ năng nghề nghiệp đóng vai trò không kém phần quan trọng.

Phát triển nghề nghiệp giáo viên là một quá trình mang tính tất yếu và lâu dài đối với mỗi giáo viên. Tất yếu bởi dạy học và giáo dục là những quá trình thay đổi và gắn liền với sự sáng tạo của mỗi giáo viên. Lâu dài bởi phát triển nghề nghiệp giáo viên bắt đầu từ sự chuẩn bị khởi đầu ở cơ

sứ đào tạo nghề và tiếp tục trong quá trình lao động nghề nghiệp của giáo viên tại cơ sở giáo dục cho đến khi về hưu.

Về bản chất, đó là quá trình gia tăng sự thích ứng trong lao động nghề nghiệp của người giáo viên. Mức độ thích ứng nghề của cá nhân diễn ra dưới sự tác động của nhiều yếu tố, tuy nhiên, những yếu tố liên quan đến cá nhân và nghề nghiệp có vai trò quan trọng hơn cả. Đây cũng là lí do khiến cho mỗi giáo viên cần phát triển nghề nghiệp của mình một cách liên tục, mỗi trường học phải coi việc phát triển nghề nghiệp liên tục cho đội ngũ giáo viên là nhiệm vụ quan trọng.

Quan sát các giáo viên trẻ trong lao động nghề nghiệp, có thể nhận thấy những hạn chế nhất định của họ so với những yêu cầu của dạy học, giáo dục trong nhà trường. Điều này không chỉ là sự cảnh báo về một khoảng cách đã có giữa đào tạo giáo viên (công việc của các trường sư phạm) với thực tiễn lao động nghề nghiệp tại các cơ sở giáo dục mà còn là những gợi ý về những vấn đề liên quan đến phát triển nghề nghiệp liên tục của giáo viên.

Bài tập 2. Hãy nhớ lại quá trình lao động nghề nghiệp của bạn từ khi tốt nghiệp trường sư phạm đến nay.

a) Bạn hãy chỉ rõ những thay đổi về chuyên môn và nghiệp vụ của bạn so với thời điểm bạn mới tốt nghiệp trường sư phạm:

Những thay đổi về chuyên môn	Những thay đổi về nghiệp vụ sư phạm

b) Bạn hãy nhớ lại và viết hoàn chỉnh các câu dưới đây.

(i) Tôi có những thay đổi về chuyên môn/nghiệp vụ vì:

(ii) Tôi có được những thay đổi về chuyên môn/nghề vụ bằng cách:

3.2. Chức năng, đặc điểm và vai trò của phát triển nghề nghiệp giáo viên

Phát triển nghề nghiệp giáo viên có chức năng mở rộng, phát triển và đổi mới năng lực nghề nghiệp cho giáo viên.

Chức năng mở rộng của phát triển nghề nghiệp giáo viên là làm cho phạm vi sử dụng các năng lực nghề nghiệp vốn có của giáo viên ngày càng mở rộng. Người giáo viên có thể thực hiện thành công nhiệm vụ dạy học và giáo dục ở những lĩnh vực mới dựa trên cơ sở các năng lực đã có.

Việc giáo viên giảng dạy ở nhiều khối lớp hoặc thực hiện hoạt động dạy học ở trong các mô hình lớp học khác nhau (ví dụ dạy lớp ghép); việc tích hợp các mục tiêu giáo dục khác nhau trong giảng dạy một môn học nào đó là những ví dụ minh họa cho chức năng mở rộng của phát triển nghề nghiệp giáo viên.

Phát triển nghề nghiệp giáo viên còn có *chức năng phát triển*. Thuật ngữ *phát triển* sử dụng để miêu tả chức năng này của phát triển nghề nghiệp giáo viên có nội hàm là làm phong phú, nâng cao chất lượng của các năng lực nghề nghiệp vốn có của giáo viên.

Một cách diễn đạt khác, chức năng phát triển của phát triển nghề nghiệp giáo viên là quá trình làm cho các năng lực nghề nghiệp của giáo viên ngày càng được nâng cao, giúp giáo viên có thể thực hiện hoạt động nghề nghiệp của mình ở những tình huống khác nhau (các tình huống phi chuẩn) mà vẫn đảm bảo kết quả.

Có thể xem xét quá trình hình thành kỹ năng như một minh họa cho chức năng phát triển của phát triển nghề nghiệp giáo viên. Mỗi kỹ năng mà cá nhân có được đều trải qua các giai đoạn cụ thể, từ giai đoạn hình thành, củng cố đến giai đoạn thuần thục (đôi khi có tính chất của tự động hoá). Ở giai đoạn hình thành, kỹ năng được xác định trong những tình huống

mẫu. Điều đó có nghĩa là, phải từ những tình huống mẫu, bằng sự luyện tập của mình, cá nhân sẽ hình thành kỹ năng xác định.

Sang giai đoạn củng cố, cá nhân có thể thực hiện được kỹ năng ở tình huống đã có những thay đổi ít nhiều so với tình huống mẫu. Trong những tình huống biến đổi, hoặc những tình huống hoàn toàn khác biệt với tình huống mẫu, cá nhân vẫn có thể đạt được mục tiêu của hoạt động. Đây là giai đoạn cá nhân đã có kỹ năng ở mức độ phát triển cao.

Chức năng đổi mới của phát triển nghề nghiệp giáo viên chỉ quá trình tạo ra những thay đổi theo chiều hướng tích cực trong năng lực nghề nghiệp của giáo viên.

Thay đổi là thuộc tính của sự vật, hiện tượng trong thế giới khách quan. Dựa vào thuộc tính này, con người có thể chủ động tạo ra sự thay đổi cho sự vật, hiện tượng. Những thuật ngữ như *cải tiến, canh tân, đổi mới, cách mạng...* dùng để chỉ sự thay đổi được con người thực hiện một cách có chủ định.

Đổi mới năng lực nghề nghiệp của giáo viên là quá trình phức tạp, là kết quả của sự thay đổi trong nhận thức, hành động và khắc phục những rào cản của hành vi, thói quen trong dạy học, giáo dục của giáo viên.

Kinh nghiệm nghề nghiệp là tài sản của mỗi giáo viên, tuy nhiên đôi khi kinh nghiệm này lại trở thành rào cản đối với những đổi mới mang tính hệ thống hoặc đổi mới đối với từng phương diện năng lực nghề nghiệp của họ. Trong trường hợp này, người giáo viên cần thay đổi chính những kinh nghiệm của họ. Chẳng hạn, để đổi mới phương pháp dạy học, giáo viên phải đổi mới tư duy về dạy học và tổ chức dạy học (xác lập quan điểm/những quan điểm mới về dạy học và tổ chức dạy học), đổi mới trong thiết kế các mô hình/chiến lược dạy học và tiếp đến là đổi mới trong thực thi từng phương pháp dạy học cụ thể.

Bài tập 3. *Hãy viết ra suy nghĩ của mình về các nội dung sau:*

(i) *Những yếu tố nào trong lao động nghề nghiệp của giáo viên có thể mở rộng, phát triển và đổi mới?*

➤ *Mở rộng:*

➤ *Phát triển:*

➤ *Đổi mới:*

(ii) Các điều kiện cần có để giáo viên thực hiện mở rộng, phát triển và đổi mới nghề nghiệp của bản thân?

Việc hoàn thành bài tập trên đã giúp bạn hệ thống lại những chức năng cơ bản của phát triển nghề nghiệp giáo viên.

Bài tập 4. Hãy trả lời ngắn gọn những câu hỏi sau:

(i) Ai sẽ là người tạo ra sự thay đổi trong kinh nghiệm nghề nghiệp của giáo viên?

(ii) Những đơn vị và cá nhân nào có tác động nhiều nhất đến sự tiến bộ nghề nghiệp của bạn?

(iii) Những hoạt động nào có tác dụng nhất đối với việc phát triển nghề nghiệp của bạn?

Các nghiên cứu về phát triển nghề nghiệp giáo viên đã khái quát các đặc điểm của phát triển nghề nghiệp giáo viên gồm:

1) Phát triển nghề nghiệp giáo viên dựa trên xu hướng tạo dựng thay vì dựa trên mô hình chuyển giao

Đặc điểm này cho thấy giáo viên được coi là những học viên/người học chủ động, là những người tham gia các nhiệm vụ giảng dạy cụ thể, tham gia quan sát, đánh giá và tự điều chỉnh. Như vậy, phát triển nghề nghiệp giáo viên không thể là sự áp đặt từ bên ngoài. Nó được khởi động và vận hành trước hết bởi chính giáo viên.

2) Phát triển nghề nghiệp giáo viên là một quá trình lâu dài

Phát triển nghề nghiệp giáo viên trước hết là sự tiếp nối những thành tựu học tập trong giai đoạn học nghề của người giáo viên trước đây với những kinh nghiệm mới mà họ có được trong quá trình lao động nghề nghiệp sau đào tạo nghề. Do đó, những kĩ năng cho phép giáo viên có thể liên kết được những kiến thức trước đây với những kinh nghiệm mới là điều kiện để tiếp tục thường xuyên và tạo ra những thay đổi trong lao động nghề nghiệp của giáo viên. Những kĩ năng này – kĩ năng phát triển nghề nghiệp liên tục – phải được chuyển giao cho giáo viên.

3) Phát triển nghề nghiệp giáo viên được thực hiện với những nội dung cụ thể
Các nội dung liên quan đến phát triển nghề nghiệp giáo viên được hoạch định trong chính môi trường lao động nghề nghiệp, đặc biệt là hoạt động của giáo viên trong từng lớp học.

Một dạng hiệu quả nhất của phát triển nghề nghiệp giáo viên là xác định cụ thể những kĩ năng nghề nghiệp của giáo viên được hình thành dựa vào trường học, dựa vào hoạt động hàng ngày của giáo viên và học sinh.

Trong trường hợp này, trường học thực sự trở thành những cộng đồng của giáo viên và học sinh, những cộng đồng chuyên nghiệp và có trách nhiệm với sự phát triển của giáo viên và học sinh (sự phát triển nghề nghiệp của giáo viên và sự gia tăng thành tựu trong học tập và giáo dục của học sinh).

Với lí do trên, có thể khẳng định: Những cơ hội phát triển nghề nghiệp thành công nhất đối với giáo viên chính là sự tham gia tích cực của giáo viên vào các hoạt động nghề nghiệp tại các cơ sở giáo dục với sự hỗ trợ có trách nhiệm và chuyên nghiệp của đồng nghiệp cũng như các lực lượng có liên quan.

4) Phát triển nghề nghiệp của giáo viên liên quan mật thiết với những thay đổi/cải cách trường học

Do phát triển nghề nghiệp giáo viên liên quan đến quá trình xây dựng môi trường và không thuần túy chỉ là đào tạo kĩ năng nên nó bị ảnh hưởng bởi sự nhất quán của các chương trình ở trường học. Trong trường hợp này, các giáo viên đã được xác định cương vị là những nhà chuyên nghiệp và do đó, họ sẽ nhận được cách cư xử giống nhau, cách mà họ sẽ phải cư xử như thế với học sinh của mình. Một chương trình phát triển nghề nghiệp giáo viên mà không được trường đó/cơ sở giáo dục đó hay những người cải cách chương trình ủng hộ thì không thể là một chương trình hiệu quả.

5) Phát triển nghề nghiệp giáo viên có vai trò giúp/hỗ trợ giáo viên trong việc xây dựng những lí thuyết và thực tiễn sư phạm và giúp họ phát triển sự thành thạo trong nghề

Một giáo viên được coi là một người đang hành nghề có suy nghĩ, một người hành nghề với một cơ sở kiến thức nhất định và là người sẽ lĩnh hội những kiến thức và kinh nghiệm mới dựa trên nền kiến thức đã có.

6) Phát triển nghề nghiệp giáo viên là một quá trình cộng tác

Mặc dù vẫn có những công việc giáo viên thực hiện một cách độc lập nhưng hầu hết các hoạt động trong phát triển nghề nghiệp giáo viên được coi là có hiệu quả đều diễn ra khi có những tương tác có ý nghĩa. Những tương tác này bao hàm tương tác giữa các giáo viên (đồng nghiệp), tương tác giữa giáo viên với các nhà quản lí, phụ huynh, học sinh và các thành viên khác trong cộng đồng.

7) *Phát triển nghề nghiệp giáo viên được thực hiện và thể hiện rất đa dạng*
Tính đa dạng trong phát triển nghề nghiệp giáo viên tạo ra những khác biệt khi thực hiện phát triển nghề nghiệp giáo viên ở những bối cảnh khác nhau. Thậm chí trong một bối cảnh cụ thể nhưng có thể có những tiếp cận và triển khai phát triển nghề nghiệp không hoàn toàn đồng nhất. Như vậy, không có một dạng hay một khuôn mẫu duy nhất cho sự phát triển nghề nghiệp giáo viên để áp dụng cho bất kì cơ sở giáo dục nào.

Trường học và các nhà quản lí cần phải đánh giá nhu cầu, niềm tin của giáo viên; cần dựa trên văn hoá và thực tiễn để quyết định mô hình nào là có lợi cho tình hình cụ thể của giáo viên. Những yếu tố khác nhau ở môi trường làm việc như cơ cấu trường học, cơ cấu văn hoá... có thể ảnh hưởng đến cảm giác của giáo viên về tính hiệu quả và động lực nghề nghiệp.

Tự đánh giá 2. Viết ra những tác dụng của phát triển nghề nghiệp giáo viên đối với:

(i) Cá nhân từng giáo viên

(ii) Trường học (giáo viên là một thành viên)

Phát triển nghề nghiệp giáo viên có vai trò quan trọng trong việc giúp / hỗ trợ giáo viên xây dựng những lí thuyết và thực tiễn sư phạm để phát triển sự thành thạo trong nghề. Theo đó, mục đích phát triển nghề nghiệp của mỗi giáo viên là để trở thành người có ảnh hưởng tích cực/hiệu quả đến việc hình thành, phát triển hoạt động học và tự giáo dục của học sinh.

Tính định hướng (mục đích) của phát triển nghề nghiệp giáo viên đồng thời hướng đến sự phát triển của mỗi giáo viên và sự phát triển của hệ thống/tổ chức, cơ sở giáo dục. Như vậy, phát triển nghề nghiệp giáo viên mang lại những thay đổi cho cá nhân mỗi giáo viên và cho cả hệ thống giáo dục (ở cả cấp độ vi mô và vĩ mô).

3.3. Các mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên

Bài tập 5. Viết ra những mong muốn của bạn đối với sự phát triển nghề nghiệp của bản thân

a) Điều bạn mong muốn đạt được:

b) Những hỗ trợ (từ phía tổ chức và đồng nghiệp) mà bạn mong muốn có được để đạt được kết quả đã xác định ở trên:

Có bao nhiêu mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên?

Câu hỏi này liên quan đến quan niệm về mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên và các tiêu chí mang tính định hướng cho các chương trình phát triển nghề nghiệp giáo viên.

Về mặt nghĩa, theo nghĩa rộng, mô hình là hình ảnh (hình tượng, sơ đồ, sự mô tả...) ước lệ của một khách thể (hay một hệ thống các khách thể, các quá trình hoặc hiện tượng). Theo nghĩa hẹp, mô hình là khuôn mẫu, tiêu chuẩn, theo đó mà chế tạo ra sản phẩm hàng loạt; là thiết bị, cơ cấu tái hiện hay bắt chước cấu tạo và hoạt động của cơ cấu khác (của nguyên

mẫu hay cái được mô hình hoá) vì mục đích khoa học và sản xuất. (Từ điển Bách khoa Việt Nam, NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội, 2002).

Khái niệm *mô hình* được áp dụng rộng rãi trong nhiều lĩnh vực khoa học khác nhau. Ở lĩnh vực triết học, mô hình được hiểu là "sự biểu thị giữa tri thức của con người về các khách thể và bản thân các khách thể đó". Mô hình không chỉ là phương tiện mà còn là một trong những hình thức của sự nhận thức của tri thức, là bản thân tri thức. Trong quan hệ với lí thuyết, mô hình không chỉ là công cụ tìm kiếm những khả năng thực hiện lí thuyết mà còn là công cụ kiểm tra các mối liên hệ, quan hệ, cấu trúc, tính quy luật được diễn đạt trong lí thuyết đó có tồn tại thực hay không. (Từ điển Bách khoa Việt Nam, sđd).

Ở góc độ thuật ngữ khoa học, mô hình được hiểu là một đối tượng được tạo ra tương tự với một đối tượng khác về một số mặt nào đó. Nếu gọi *a* là mô hình của *A*, thì *a* là cái thể hiện, *A* là cái được thể hiện. Giữa cái thể hiện và cái được thể hiện có sự phản ánh không đầy đủ.

Tuỳ theo đối tượng và nhiệm vụ nghiên cứu, người ta có thể xây dựng các kiểu mô hình khác nhau như: mô hình cụ thể, mô hình các tiền đề trong toán học, mô hình toán học và mô hình nhận thức.

Mô hình nhận thức (Conceptive model) là kiểu mô hình thường được tạo ra trong việc thiết kế những hệ thống, những tổ chức thuộc lĩnh vực xã hội và nhân văn. Với mô hình này, cái được thể hiện là một đối tượng vật chất có những thuộc tính và chức năng mà chủ thể nghiên cứu mong muốn có được, cái thể hiện là một mô hình kí hiệu của đối tượng được thể hiện bao gồm các cấu trúc cơ bản như các thành tố, các mối quan hệ và cơ chế vận hành.

Các mô hình trong giáo dục thường thuộc dạng mô hình nhận thức. Mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên là một trong các mô hình trong giáo dục.

Với các phân tích trên, có thể hiểu mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên là một kiểu cấu trúc (các thành tố và mối quan hệ giữa chúng) để vận hành các hoạt động cần thiết nhằm gia tăng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên, tạo những cơ hội để giáo viên có thể phát triển nghề nghiệp của bản thân.

Việc đưa ra các tiêu chí để định hướng các chương trình phát triển nghề nghiệp của giáo viên tương đối đa dạng. Có nhiều quan niệm khác nhau về việc đưa ra các tiêu chí này. Có thể xem xét một số quan niệm sau:

➤ Phát triển nghề nghiệp giáo viên đòi hỏi phải có sự gia tăng về kiến thức, các kĩ năng, phán đoán (liên quan đến các vấn đề trong lớp học) và có sự đóng góp của các giáo viên đối với cộng đồng dạy học (Little, 1992).

➤ Các chương trình nhằm mục đích phát triển nghề nghiệp cho giáo viên nên tập trung vào các vấn đề sau (Leithwood, 1992):

(i) Phát triển các kĩ năng sống;

(ii) Trở thành người có năng lực đối với các kĩ năng cơ bản của nghề dạy học;

(iii) Phát huy tính linh hoạt của người giảng dạy;

(iv) Có chuyên môn giảng dạy;

(v) Đóng góp vào sự phát triển nghề nghiệp của đồng nghiệp;

(vi) Thực hiện vai trò lãnh đạo và tham gia vào việc ra quyết định.

Các quan niệm về tiêu chí định hướng của chương trình phát triển nghề nghiệp giáo viên nêu trên cho thấy, phát triển nghề nghiệp giáo viên có thể được thực hiện một cách có chủ định hoặc không chủ định. Không ít những trường hợp, nhiều hoạt động được thực hiện liên quan đến giáo viên (hoặc được thực hiện bởi giáo viên) nhưng không có chủ ý thực hiện các tiêu chí của phát triển nghề nghiệp giáo viên. Tuy nhiên, nếu các hoạt động đó được định hướng từ trước bởi mục đích phát triển nghề nghiệp giáo viên thì hiệu quả của các hoạt động đó sẽ cao hơn rất nhiều. Nói cách khác, cần thiết phải quan tâm đến những cơ hội mà ở đó giáo viên có thể phát triển nghề nghiệp của bản thân. Các cơ hội phát triển nghề nghiệp có thể được tạo ra cùng lúc bởi các giáo viên và những người hỗ trợ, hoặc bởi cách lựa chọn tập trung vào một nhiệm vụ mới mà giáo viên hứng thú với việc thực hiện nó (ví dụ, học tập một lí thuyết dạy học mới hay thực hành một kĩ năng dạy học hoặc giáo dục mà giáo viên muốn có sự thay đổi). Đây chính là những gợi ý trực tiếp cho sự hình thành các mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên.

Mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên là cái thể hiện của phát triển nghề nghiệp giáo viên (cái được thể hiện). Tuy nhiên, giữa cái thể hiện và cái được thể hiện thường có sự phản ánh không đầy đủ. Hơn nữa, do quan niệm về tiêu chí của chương trình phát triển giáo viên tương đối phong phú, vì thế có nhiều cách xác định mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên. Bảng dưới đây hệ thống một số mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên đã được tổng kết từ thực tiễn giáo dục của nhiều quốc gia.

CÁC MÔ HÌNH PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP GIÁO VIÊN

Mô hình hợp tác có tổ chức	Mô hình nhóm nhỏ hoặc riêng lẻ (cá nhân)
Phát triển nghề nghiệp giáo viên ở trường học	Giám sát
Quan hệ trường phổ thông với trường cao đẳng, đại học sư phạm	Đánh giá công việc của học sinh
Hợp tác giữa các viện nghiên cứu	Hội thảo, semine, các khoá học
Mạng trường học	Nghiên cứu trường học
Mạng giáo viên	Tự phát triển (giáo viên nghiên cứu để phát triển)
Giáo dục từ xa	Phát triển các quan hệ hợp tác
	Giáo viên tham gia vào quá trình đổi mới
	Hồ sơ
	Nghiên cứu hành vi
	Dùng các bài nói của giáo viên
	Tập huấn

Bảng tổng hợp trên cho thấy, các mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên tương đối đa dạng, được phát triển và thực hiện ở nhiều quốc gia để phát huy và hỗ trợ giáo viên phát triển nghề nghiệp từ khi họ bắt đầu khởi nghiệp đến khi nghỉ hưu. Điểm chung nhất để nhận thấy của các mô hình là tính mục đích của nó.

Theo Eleonora Villegass Reimers (2003), có thể sắp xếp các mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên thành 2 nhóm.

Nhóm thứ nhất, các mô hình do các tổ chức nhất định hoặc các tổ chức liên kết với nhau nhằm hoạt động có hiệu quả, hay còn gọi là mô hình tổ chức hợp tác.

Nhóm thứ hai miêu tả các mô hình mà có thể được thực hiện với quy mô nhỏ (trường học, lớp học...) hay còn gọi là mô hình nhóm nhỏ hoặc riêng lẻ.

Mô hình hợp tác tổ chức đề cập đến các mô hình như: các trường học phát triển nghề; mối quan hệ hợp tác giữa trường học và trường đại học khác; sự hợp tác khác giữa các cơ sở đào tạo; mạng lưới các trường học phổ thông; mạng lưới các giáo viên.

Nhóm mô hình nhóm nhỏ hoặc riêng lẻ có các mô hình như: hội thảo, hội nghị, các khoá học...; nghiên cứu dựa trên các trường hợp cụ thể; phát triển hợp tác; sự tham gia của giáo viên trong các vai trò mới; cá nhân tự định hướng phát triển; dự giờ và góp ý kiến; tham gia vào quá trình đổi mới giáo dục; thực hiện các nghiên cứu trong lớp học; tham gia tập huấn; hướng dẫn, tư vấn hỗ trợ đồng nghiệp phát triển. Dưới đây là một số mô hình PTNNGV đã được sử dụng phổ biến.

➤ *Mô hình cá nhân tự định hướng phát triển*

Giáo viên đặt ra những mục tiêu phát triển nghề nghiệp cho bản thân, tự hoạch định những hoạt động bồi dưỡng cá nhân và cách thức để đạt những mục tiêu đó. Mỗi giáo viên tự tạo cho mình một động cơ học tập, phát triển nghề nghiệp. Cơ sở lý luận của mô hình này là tự định hướng phát triển nghề nghiệp sẽ giúp giáo viên giải quyết được các vấn đề họ gặp phải trong giảng dạy, từ đó tạo nên một ý thức về việc phát triển nghề nghiệp.

Trong mô hình phát triển nghề nghiệp này, các giáo viên xác định một mục tiêu mà họ cho là quan trọng với họ (có thể là quan trọng đối với cá nhân hay quan trọng đối với nhóm nhỏ), liệt kê các hoạt động mà họ sẽ thực hiện để đạt được mục tiêu, các nguồn lực cần phải có để thực hiện và cách thức tiến hành để quá trình thực hiện của họ và những thành tựu họ đạt được sẽ được đánh giá. Trong trường hợp này, giáo viên chịu trách nhiệm về sự phát triển của chính bản thân họ và vai trò của những nhà quản lý và giám sát là tạo điều kiện, hướng dẫn và hỗ trợ sự phát triển. Đưa ra các phản hồi mang tính khách quan là điều cần thiết nếu mô hình này hoạt động hiệu quả.

Ví dụ về mô hình phát triển nghề nghiệp này có thể thấy ở Nhật Bản, nơi tiến hành cuộc điều tra 3.987 giáo viên năm 1981, hơn nửa số giáo viên ở đây đã hoạt động tích cực trong các nhóm nghiên cứu tình nguyện, một quá trình phát triển mang tính tự định hướng (Shimahara, 1995). Ví dụ khác là về dự án được thực hiện cuối những năm 1980 do Wideen (1992) trình bày. Theo dự án này, một thành viên của trường học phổ thông được hỗ trợ bởi trường học tạo ra một bối cảnh mà ở đó sự phát triển nghề cho giáo viên diễn ra một cách tự nhiên trong khuôn khổ trường học. Dự án trình bày cách thức mà bản thân mô hình phát triển trong

suốt giai đoạn thực hiện mô hình bởi khi mô hình phản ứng lại các lực lượng môi trường và lực lượng bên ngoài phản ứng lại mối quan tâm và nhu cầu bên ngoài được xác định bởi các giáo viên. Hiệu trưởng đưa ra hướng dẫn nhận thức chung và hỗ trợ về môi trường nơi mà các cuộc thử nghiệm được cho phép. Các giáo viên và các nhà quản lý cùng nhau họp thường xuyên để bàn bạc, lên kế hoạch, thảo luận các sáng kiến và đánh giá những tác động. Các cuộc gặp gỡ này làm nảy sinh mức độ cao hơn của việc hợp tác, giao tiếp và sự tin tưởng lẫn nhau giữa các giáo viên.

➤ *Mô hình tham gia vào quá trình đổi mới giáo dục*

Quá trình phát triển nghề nghiệp trong nhà trường bao gồm việc đánh giá các phương pháp dạy học hiện đang sử dụng và xem xét các khó khăn phát sinh khi sử dụng những phương pháp này. Những khó khăn này có thể được thực hiện thông qua việc cải tiến chương trình đào tạo, thiết kế chương trình hoặc thay đổi phương pháp dạy học. Qua việc tham gia các lớp tập huấn, hội thảo, đọc tài liệu và thực nghiệm đổi mới giáo dục, giáo viên sẽ được trang bị kiến thức, kỹ năng mới phục vụ tốt hơn cho công việc của họ.

➤ *Mô hình thực hiện các nghiên cứu trong lớp học*

Giáo viên nghiên cứu việc sử dụng các phương pháp dạy học của mình. Mô hình nghiên cứu này bao gồm: xác định vấn đề nghiên cứu, thu thập số liệu, phân tích số liệu và thực hiện thay đổi về phương pháp dạy học và sau đó thu thập thêm số liệu để so sánh, đối chiếu. Công việc này có thể do giáo viên hoặc nhóm giáo viên thực hiện. Mô hình nghiên cứu được xây dựng trên quan niệm cho rằng một trong những biểu hiện của một giáo viên có trình độ chuyên môn giỏi là khả năng biết soi rọi, đánh giá hiệu quả công việc của chính mình.

➤ *Mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên ở trường học (PDSs)*

Mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên ở trường học là mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên tập trung vào mối quan hệ giữa các giảng viên, những người quản lý và các thành viên trong khoa của trường đại học/cao đẳng (đào tạo giáo viên) để dạy và học những gì có ảnh hưởng đến sinh viên/học sinh cũng như để liên kết giữa lý thuyết và thực hành giáo dục, giảng dạy.

Mô hình PDSs đòi hỏi và yêu cầu hỗ trợ mang tính tổ chức và nó là một mô hình làm việc tạo cơ hội cho giáo viên phát triển nghề nghiệp từ lúc bắt đầu đến khi kết thúc sự nghiệp.

Mô hình này luôn được thay đổi để phù hợp. Tuy nhiên, tất cả những ai tham gia vào mô hình này đều chia sẻ mục đích chung là cung cấp kinh nghiệm phát triển nghề nghiệp cho cả trước và sau đào tạo giáo viên trong trường. Trong mô hình này, vai trò của những giảng viên/giáo viên có kinh nghiệm rất quan trọng. Họ là những người thực hiện sự hướng dẫn, tư vấn cho đồng nghiệp và học sinh.

➤ *Mô hình tập huấn*

Giáo viên tham dự các lớp tập huấn theo:

(i) nhu cầu của bản thân;

(ii) yêu cầu của tổ chức/người quản lý để phát triển năng lực chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu mới của hoạt động dạy học và giáo dục.

Hoạt động tập huấn cho giáo viên có thể được thực hiện theo những hình thức khác nhau: tập huấn đại trà, tập huấn cho nhóm giáo viên; tập huấn tập trung hoặc tập huấn tại cơ sở giáo dục.

➤ *Mô hình mạng lưới giáo viên trong hướng dẫn, tư vấn hỗ trợ đồng nghiệp phát triển nghề nghiệp*

Mạng lưới của các giáo viên tạo điều kiện cho các giáo viên xích lại gần nhau để giải quyết các vấn đề mà họ gặp phải trong công việc, 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 giáo viên. Các mạng lưới này có thể được tạo ra một cách tương đối không chính thức thông qua các cuộc họp thường kì giữa các giáo viên; hoặc chính thức thông qua việc thiết lập các mối quan hệ, giao tiếp và hội thoại (Lieberman, 1999).

Huberman (2001) trình bày cụ thể tầm quan trọng của việc sử dụng mạng lưới giáo viên như một hình thức hỗ trợ giáo viên phát triển nghề nghiệp bằng việc đưa ra mô hình có liên quan đến các giáo viên trong cùng một trường và khác trường, các giáo viên có cùng cấp độ về trình độ, cùng môn học hay cùng thực hiện các hoạt động. Huberman cũng đưa ra những lập luận chắc chắn về tầm quan trọng của việc mạng lưới được quản lý bởi chính các giáo viên và rằng mạng lưới làm nảy sinh quá trình mà ở đó các giáo viên có thể giao tiếp, đưa ra các vấn đề, quan sát công việc của những người khác và đưa họ xích lại gần nhau.

Hướng dẫn là một hình thức của huấn luyện, có xu hướng diễn ra trong thời gian ngắn (dành cho các giáo viên bắt đầu hành nghề hoặc dành cho người mới vào làm việc tại trường học, hay tham gia vào hệ thống giáo dục). "Người hướng dẫn hỗ trợ, chỉ dẫn, đưa ra phản hồi, gợi ý cách giải

quyết vấn đề dành cho những người mới trong giảng dạy, và một mạng lưới những đồng nghiệp sẽ cùng nhau chia sẻ các nguồn thông tin, hiểu biết sâu sắc, thực hành và công cụ giảng dạy" (Robbins, 1999, trang 40).

Là một hình thức của quá trình phát triển, hướng dẫn ảnh hưởng đến những giáo viên mới – những người được hướng dẫn và ảnh hưởng đến những giáo viên có kinh nghiệm – những người sẽ là người hướng dẫn (Shaw, 1992). Hướng dẫn trở thành một trong những phản ứng phổ biến nhất của các nhà lãnh đạo trường học trước những nhu cầu của giáo viên mới, và nghiên cứu chỉ ra rằng hướng dẫn là một mô hình phổ biến đối với cả người hướng dẫn và những giáo viên bắt đầu vào nghề (Ballantyne và Handsford, 1995).

Theo các tác giả, người hướng dẫn thực hiện đầy đủ nhiều vai trò, chia sẻ thông tin, cung cấp cách tiếp cận với nguồn thông tin, vai trò làm mẫu, tư vấn, khuyến khích và đưa ra lời khuyên cho các động thái trong nghề dạy học và hỗ trợ các giáo viên mới. Trong nghiên cứu được tiến hành ở Australia, Ballantyne và Handsford (1995) trình bày, ảnh hưởng của "hướng dẫn thân thiết" (là bạn bè của nhau, cùng là giáo viên) là rất tích cực, nhưng chưa đủ. Các giáo viên mới cần tiếp cận nhiều nguồn hướng dẫn khác, như các chuyên gia, các giáo viên tư vấn, khoa đào tạo của các cơ sở đào tạo giáo viên, nơi mà họ có thể hoàn tất việc được đào tạo ban đầu và tiếp cận các nguồn hướng dẫn khác.

Ở nước ta, mô hình mạng lưới các giáo viên cốt cán đã bước đầu được hình thành và được sử dụng nhằm phát huy vai trò của những giáo viên này trong hỗ trợ đồng nghiệp phát triển nghề nghiệp. Có ba lí do khiến cần đặt ra và giải quyết vấn đề về đội ngũ giáo viên cốt cán. Thứ nhất, về nguyên lí, sự phát triển không diễn ra theo hàng ngang; thứ hai, sự khác biệt về hiệu quả giảng dạy của giáo viên quyết định sự khác biệt về kết quả của học sinh hơn là những yếu tố khác; thứ ba, có nhiều mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên, một trong những mô hình đó là tổ chức "mạng lưới giáo viên". Các giáo viên cốt cán 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).

Mặc dù các mô hình có tên gọi khác nhau, nhưng những nội dung cơ bản trong mô hình phát triển nghề nghiệp liên tục cho giáo viên được xác định tương đối thống nhất. Các nội dung này bao gồm:

(i) Xác định nhu cầu phát triển nghề nghiệp liên tục của giáo viên: nhằm xác định có xuất hiện khoảng cách giữa yêu cầu về vị trí mà giáo viên đang đảm nhận với khả năng đáp ứng hiện có của giáo viên hay không? Kết quả này cho phép xác nhận giáo viên đó cần mở rộng, phát triển hay đổi mới cái gì trong năng lực nghề nghiệp của bản thân.

(ii) Thiết kế mục tiêu, từ đó xây dựng nội dung để phát triển nghề nghiệp liên tục cho giáo viên. Các hoạt động nào sẽ phải triển khai để rút ngắn và xóa bỏ khoảng cách nêu trên cho giáo viên là câu hỏi được đặt ra và phải trả lời trong nội dung này.

(iii) Thực hiện các hoạt động phát triển nghề nghiệp liên tục cho giáo viên: triển khai các hoạt động đã được hoạch định trong bước (ii).

(iv) Đánh giá và điều chỉnh: Đánh giá quá trình thực hiện các hoạt động theo mục tiêu đã đề ra để có những điều chỉnh phù hợp.

Tự đánh giá 3. *Xác định hoạt động cho từng mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên dưới đây:*

Một số mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên	Các hoạt động của mô hình
Phát triển nghề nghiệp giáo viên ở trường học	
Quan hệ trường phổ thông – trường đại học	
Hợp tác giữa các viện nghiên cứu	
Mạng trường học	
Mạng giáo viên	
Giáo dục từ xa	

3.4. Xu hướng nghiên cứu về phát triển nghề nghiệp giáo viên

Vấn đề phát triển nghề nghiệp giáo viên ngày càng được quan tâm nghiên cứu rộng rãi. Các nghiên cứu về vấn đề này được thực hiện theo xu hướng:

(i) *Nghiên cứu các mô hình và kinh nghiệm thực tiễn về phát triển nghề nghiệp giáo viên*

Hướng nghiên cứu này công bố những kết quả khảo sát các mô hình, các kinh nghiệm thực tiễn về phát triển nghề nghiệp giáo viên ở các quốc gia

khác nhau, các khu vực có sự khác biệt về phát triển giáo dục để khái quát lí luận về phát triển nghề nghiệp giáo viên. Kết quả của những nghiên cứu này đã đưa ra hệ thống các mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên khác nhau với những bình luận về mặt tích cực và hạn chế của mỗi loại mô hình cũng như các điều kiện để có thể áp dụng/triển khai mô hình.

(ii) Nghiên cứu hỗ trợ cho các hoạt động thực tiễn để phát triển nghề nghiệp giáo viên

Trên cơ sở nhận thức tầm quan trọng của vấn đề phát triển nghề nghiệp giáo viên, nhiều tổ chức trên thế giới đã đặt hàng các nghiên cứu về vấn đề này với mục đích xác định các con đường hiệu quả để hỗ trợ các chương trình, các đề án phát triển nghề nghiệp giáo viên một cách hiệu quả.

(iii) Nghiên cứu cải tiến các kĩ năng và tăng cường hiểu biết nghề nghiệp cho giáo viên

Xu hướng nghiên cứu này được thể hiện rõ trong những nỗ lực của APEC để cải thiện công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên. Theo đó, các nghiên cứu để nâng cao chất lượng công tác này theo quan điểm phát triển nghề nghiệp liên tục cho giáo viên rất được coi trọng.

(iv) Nghiên cứu phát triển nghề nghiệp giáo viên như là một yêu cầu của tiến trình thay đổi

Hầu hết các cải cách giáo dục hiện nay đều gồm có một phần là phát triển nghề nghiệp liên tục cho giáo viên. Nói cách khác, phát triển nghề nghiệp liên tục cho giáo viên là một yêu cầu then chốt của tiến trình thay đổi, cải cách giáo dục. Các nghiên cứu về phát triển nghề nghiệp giáo viên phục vụ yêu cầu này của cải cách giáo dục.

Tự đánh giá 4. *Thực hiện theo các chỉ dẫn dưới đây:*

4.1. *Trước hết, bạn hãy trả lời những câu hỏi sau:*

a) *Phát triển nghề nghiệp giáo viên là gì?*

b) Tại sao người giáo viên cần nghiên cứu về phát triển nghề nghiệp giáo viên?

c) Chức năng và đặc điểm chính của phát triển nghề nghiệp giáo viên là gì?

d) Liệt kê các mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên mà bạn đã được biết.

đ) Thực tiễn phát triển nghề nghiệp giáo viên tại cơ sở giáo dục của bạn theo mô hình và hướng nghiên cứu nào về phát triển nghề nghiệp giáo viên?

4.2. Bây giờ bạn hãy đối chiếu lại kết quả các câu trả lời với nội dung thông tin có liên quan đến từng câu trả lời được trình bày ở trên. Hi vọng rằng, sự điều chỉnh câu trả lời của bạn là không nhiều.

4. Tóm tắt

Tóm tắt 1

1. Phát triển nghề nghiệp giáo viên được hiểu là sự phát triển nghề nghiệp mà một giáo viên đạt được do có các kĩ năng nâng cao (qua quá trình học tập, nghiên cứu và tích lũy kinh nghiệm nghề nghiệp) đáp ứng các yêu cầu sát hạch việc giảng dạy, giáo dục một cách hệ thống.

2. Phát triển nghề nghiệp giáo viên là một quá trình lâu dài bắt đầu từ sự chuẩn bị khởi đầu ở cơ sở đào tạo nghề và tiếp tục trong quá trình lao động nghề nghiệp của giáo viên tại cơ sở giáo dục cho đến khi về hưu. Nội dung phát triển nghề nghiệp giáo viên rất phong phú, bao gồm cả việc mở rộng, đổi mới tri thức khoa học liên quan đến giảng dạy môn học do giáo viên phụ trách đến mở rộng, phát triển, đổi mới tri thức, kĩ năng thực hiện các hoạt động dạy học và giáo dục trong nhà trường cũng như phát triển các giá trị, đạo đức nghề nghiệp. Trong các nội dung nêu trên, gia tăng năng lực nghiệp vụ của nghề (nghiệp vụ sư phạm) cho giáo viên là nội dung quan trọng.

3. Tính định hướng (mục đích) của phát triển nghề nghiệp giáo viên đồng thời hướng đến sự phát triển của mỗi giáo viên và sự phát triển của hệ thống/tổ chức, cơ sở giáo dục.

Tóm tắt 2

1. Chức năng của phát triển nghề nghiệp giáo viên là mở rộng, đổi mới và phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên. Phát triển nghề nghiệp giáo viên mang lại những thay đổi cho hệ thống giáo dục (ở cả cấp độ vi mô và vĩ mô) và cho cá nhân mỗi giáo viên.

2. Phát triển nghề nghiệp giáo viên có những đặc điểm chính sau:

a) Phát triển nghề nghiệp giáo viên dựa trên xu hướng tạo dựng thay vì dựa trên mô hình chuyển giao.

b) Phát triển nghề nghiệp giáo viên là một quá trình lâu dài.

c) Phát triển nghề nghiệp giáo viên được thực hiện với những nội dung cụ thể.

d) Phát triển nghề nghiệp giáo viên liên quan mật thiết với những thay đổi/cải cách trường học.

đ) Phát triển nghề nghiệp giáo viên có vai trò giúp/hỗ trợ giáo viên trong việc xây dựng những lí thuyết và thực tiễn sư phạm, giúp họ phát triển sự thành thạo trong nghề.

- e) Phát triển nghề nghiệp giáo viên là một quá trình cộng tác.
- g) Phát triển nghề nghiệp giáo viên được thực hiện và thể hiện rất đa dạng và có thể rất khác biệt ở những bối cảnh khác nhau.

Tóm tắt 3

1. Mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên là một kiểu cấu trúc (các thành tố và mối quan hệ giữa chúng) để vận hành các hoạt động cần thiết nhằm gia tăng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên, tạo những cơ hội để giáo viên có thể phát triển nghề nghiệp của bản thân.

2. Cơ hội phát triển nghề nghiệp giáo viên có thể được tạo ra bởi chính giáo viên hoặc bởi giáo viên cùng những người ủng hộ quan điểm phát triển liên tục nghề nghiệp giáo viên. Người giáo viên sẽ gặt hái được những thành công theo nhiều cách khác nhau bằng việc tham gia các nhiệm vụ mà giáo viên quan tâm hay thực hiện những thay đổi đối với các hoạt động mà giáo viên thường xuyên phải thực hiện. Mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên thúc đẩy và hỗ trợ việc phát triển nghề nghiệp giáo viên từ khi họ bắt đầu sự nghiệp đến khi họ về hưu. Trên thực tế, các mô hình được sử dụng phối hợp và có những điều chỉnh nhất định cho phù hợp với hệ thống nơi mô hình được triển khai.

3. Có nhiều mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên. Các mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên được sử dụng phổ biến là: Mô hình cá nhân tự định hướng phát triển; Mô hình tham gia vào quá trình đổi mới; Mô hình thực hiện các nghiên cứu trong lớp học; Mô hình phát triển NNGV ở trường học; Mô hình tập huấn; Mô hình mạng lưới giáo viên trong hướng dẫn, tư vấn hỗ trợ đồng nghiệp phát triển nghề nghiệp.

Tóm tắt 4

1. Nghiên cứu về phát triển nghề nghiệp giáo viên rất đa dạng vì tính phức tạp của bản thân vấn đề. Hơn nữa, vấn đề lại được xem xét qua lăng kính văn hoá/giáo dục khác nhau.

2. Những xu hướng chính trong nghiên cứu về phát triển nghề nghiệp giáo viên là:

- Nghiên cứu các mô hình và kinh nghiệm thực tiễn về phát triển nghề nghiệp giáo viên;
- Nghiên cứu hỗ trợ cho các hoạt động thực tiễn để phát triển nghề nghiệp giáo viên;

- Nghiên cứu cải tiến các kĩ năng và tăng cường hiểu biết nghề nghiệp cho giáo viên;
- Nghiên cứu phát triển nghề nghiệp giáo viên như là một yêu cầu của tiến trình thay đổi.

5. Suy ngẫm

Bây giờ bạn hãy dành 5 phút để suy ngẫm những vấn đề vừa nghiên cứu và nghĩ xem bạn đã áp dụng chúng vào thực tế công việc của bạn như thế nào.

Hãy viết ra suy nghĩ của bạn về hai vấn đề mà bạn tâm đắc.

1) Tôi đã học được:

Điều đó sẽ được áp dụng ở công việc nào?

Áp dụng khi nào?

2) Tôi đã học được:

Điều đó sẽ được áp dụng ở công việc nào?

Áp dụng khi nào?

6. Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Hữu Độ (2011), *Một số mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên*, Tạp chí Giáo dục, Hà Nội.
2. Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2009), *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 lý giáo dục trong tiến trình đổi mới giáo dục, Trường Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội.
3. Nguyễn Thị Hồng Nam, Trịnh Quốc Lập, Bùi Lan Chi (2011), *Phát triển chuyên môn giáo viên: những vấn đề lý 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.

4. Bùi Văn Quân (2011), *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 Giáo dục và Đào tạo.
5. Bùi Văn Quân, Nguyễn Thị Tinh (2010), *Kĩ năng hướng dẫn, tư vấn nghề nghiệp, phát triển nghề nghiệp và chăm sóc tâm lí*. Tài liệu bồi dưỡng giáo viên, Dự án phát triển giáo dục THCS vùng khó khăn nhất.
6. ILO/UNESCO (1996), *The ILO/UNESCO Recommendation concerning the status of teachers*.
7. Eleonora Villegass – Reimers (2003), *Teacher professional development: an international review of the literature*, UNESCO: International Institute for Educational Planning.

Bài đọc thêm về mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên (*)

Nhóm 1: Mô hình tổ chức hợp tác

➤ *Các trường học phát triển nghề*

Các trường học phát triển nghề (PDS) là trung gian giữa các giáo viên, các nhà quản lí và các thành viên trong khoa đào tạo của trường học được tạo ra để nâng cao việc dạy và học dành cho các học sinh và để thống nhất việc dạy lí thuyết và thực hành.

Mô hình PDS liên quan và đòi hỏi sự hỗ trợ về thể chế (Wise, 2000), và đây là một trong những mô hình tạo cơ hội cho các giáo viên phát triển nghề nghiệp từ lúc bắt đầu cho đến khi kết thúc sự nghiệp (Koehnecke, 2001). Mô hình này khác nhau tùy theo hoàn cảnh. Tuy nhiên, tất cả đều có mục tiêu chung là có những kinh nghiệm phát triển nghề đối với các giáo viên trong giai đoạn chuẩn bị và trong giai đoạn đào tạo tại chức (Frankes..., 1998) và phát triển các tiêu chuẩn giáo dục và trường học (xem ví dụ, Chance, 2000; và Levine và Churins, 1999).

PDS có nguồn gốc từ các trường học thí nghiệm, cơ sở đào tạo giáo viên rất phổ biến ở Mỹ trong những năm đầu của thế kỉ XX. Vào những năm 1980, một cuộc kêu gọi cải cách đã làm nảy sinh các ý tưởng về trường

(*) Dịch từ *Eleonora Villegass – Reimers (2003), Teacher professional development: an international review of the literature*. Bản dịch của Thạc sĩ Nguyễn Ngọc Anh, Giáo viên Trường Trung học Cơ sở Thành Công, Ba Đình, Hà Nội.

học phát triển nghề nghiệp (PDSs). Đó là sáng kiến của nhóm Sỏi xanh (Holmes Group) và đội đặc nhiệm Carnegie (Carnegie Task Force). Một cách độc lập, những nhóm này đề nghị thành lập trung gian giữa trường học và các trường đại học (Cobb, 2000). Ngay lập tức, đề nghị nhận được sự hỗ trợ của Liên đoàn Giáo viên Hoa Kỳ, John Goodlad, các nhóm tiêu biểu khác và những người làm giáo dục trên khắp nước Mỹ.

Hiện nay có nhiều chủ đề định kỳ về trường học phát triển nghề mặc dù các chủ đề này khác nhau về trọng tâm, mục tiêu và cách tổ chức. Một là sự cân nhắc về nhu cầu tái cấu trúc cả trường học và trường đại học; trường học sẽ không bị biến đổi nếu trường đại học cũng không bị biến đổi. Hai là cả giáo viên ở trường học và trường đại học đều có giá trị tương đương đối với bên trung gian và đối với quá trình phát triển nghề nghiệp. Ở Mỹ cũng như ở nhiều xã hội khác trên khắp thế giới, các thành viên trong khoa đào tạo của các trường đại học đôi khi cho rằng họ là những người quan trọng hơn, hay có địa vị xã hội cao hơn giáo viên ở các trường tiểu học, trung học. Theo mô hình này, giáo viên cả hai bên có tầm quan trọng như nhau và đều có vai trò như nhau. Ba là về mục tiêu chung: tất cả các trường học phát triển nghề làm nhiệm vụ cấu trúc lại quá trình chuẩn bị và giới thiệu giáo viên với nghề dạy học, nâng cao điều kiện làm việc cho các giáo viên, nâng cao chất lượng giáo dục học sinh, tạo cơ hội cho giáo viên và các nhà quản lý phát triển nghề nghiệp (Darling – Hammond, 1994b). Sự thành công của mô hình trường học phát triển nghề đã làm thay đổi vai trò của các bên liên quan (Metcalf – Turner và Smith, 1998).

Các đánh giá về mô hình trường học phát triển nghề nghiệp vẫn có nhiều mặt tích cực:

- *Học sinh ở các ngôi trường này được hưởng lợi từ những giáo viên hướng dẫn có kinh nghiệm và sự đào tạo của trường đại học cũng như những kiến thức và năng lượng mới mà những giáo viên thực tập mang tới lớp học. Ví dụ, trong một nghiên cứu về sự tác động của các hoạt động của giáo viên thực tập tới việc học toán và các kĩ năng viết của học sinh, Knight... (2000) thấy rằng "các học sinh tiểu học tiến bộ trong việc giải quyết các vấn đề liên quan đến toán học và viết sau khi có sự can thiệp của các giáo viên ở trường tiểu học và các giáo viên đang trong giai đoạn chuẩn bị trở thành giáo viên trong khuôn khổ PDS" (trang 35).*
- *Các giáo viên có kinh nghiệm luôn cập nhật các lí thuyết và nghiên cứu mới nhất về giảng dạy bởi vì họ kết nối với các trường đại học. Ngoài ra,*

sự phát triển nghề nghiệp của chính bản thân họ cũng đi lên do họ có thể học để trở thành những giáo viên hướng dẫn và những thành viên trong khoa đào tạo trong các chương trình đào tạo của trường đại học. Người ta cũng thấy rằng các giáo viên và những nhà quản lý trong các trường phát triển nghề có thái độ tích cực đối với môi trường làm việc và công việc (Cobb, 2000; Kostin, 1998; Castleman, 1996). Ít có cuộc nghiên cứu đánh giá sự ảnh hưởng của môi trường PDS lên công việc của các giáo viên hướng dẫn, tuy nhiên các kết quả cũng cho thấy những tín hiệu rất tích cực (Nihlen, 1992; Wimsatt, 1996).

- *Các giáo viên thực tập* tham gia giảng dạy trong bối cảnh họ có thể áp dụng những kiến thức và kỹ năng được học và nhận được sự hỗ trợ từ những giáo viên có kinh nghiệm và hỗ trợ về lý thuyết. Nhiều học giả tranh luận rằng mô hình PDS đã làm thay đổi lớn vai trò của giáo viên thực tập bởi vì họ thực tập cùng với các giáo viên và khoa đào tạo ngay từ đầu quá trình chuẩn bị trở thành giáo viên và làm thay đổi tính xã hội hoá trong nghề nghiệp giảng dạy (Kimball, 1999). Trên thực tế, một nghiên cứu gần đây được thực hiện bởi Walling và Lewis (2000) so sánh sự tương đồng của sự phát triển nghề nghiệp của các giáo viên trong giai đoạn chuẩn bị trở thành giáo viên, cả ở trong mô hình PDS và mô hình khác. Kết quả cho thấy là các giáo viên ở mô hình PDS có bản sắc hiện thực, tầm nhìn mang tính cân bằng và hệ thống về các vấn đề liên quan đến dạy học và họ coi dạy học là một nghề nghiệp chứ không chỉ là công việc kiếm sống. Nhiều nghiên cứu khác cũng cho thấy những người thực tập ở mô hình PDS làm công việc tốt hơn các đồng nghiệp khác không ở mô hình PDS (Cobb, 2000; Long và Morrow, 1995; Tusin, 1992; Hội nghiên cứu Macy, 1996; Hech..., 1996; Sandholtz và Dadlez, 2000).

➤ *Các mối quan hệ hợp tác giữa trường học và trường đại học khác*

Các mối quan hệ này giống như những mạng lưới mà "ở đó các những người thực hành có chung mối quan tâm và lo lắng về giáo dục có thể liên kết với các trường đại học và trường học phổ thông" (Miller, 2001, trang 102), và mối quan hệ này được thấy ở các trường phổ thông và các cơ sở đào tạo giáo dục cao hơn.

Theo Miller, (2001, trang 105), mối quan hệ trường đại học – trường học phổ thông có 4 mục đích chính sau:

- Để thành lập cơ sở vững chắc trên 2 nền văn hoá khác biệt, trường học phổ thông và trường đại học;

- Để vượt qua ranh giới các cơ sở đào tạo nhằm đáp ứng các nhu cầu của lĩnh vực giáo dục;
- Để đảm bảo quyết định đưa ra có tính bao quát;
- Để tạo ra nhiều sân chơi mới cho sự phát triển của những nhà làm giáo dục.

Nhiều mối quan hệ trường đại học – trường phổ thông thành công trong việc phát triển nghề của các giáo viên. Ở hầu hết các trường hợp được báo cáo trên cơ sở lí luận, các trường học phổ thông và các trường đại học có mối quan hệ với nhau thì cùng được xếp ở khu vực có vị trí địa lí giống nhau, nhưng cũng có một số mối quan hệ vượt qua biên giới quốc gia. Ví dụ, một dự án nhỏ ở Nam Phi đã mang các nhà tư vấn về khoa học gần nhau hơn tụ hội tại Bộ Giáo dục của Cape ở phía tây, và các nhà đào tạo giáo viên khoa học ở trường cao đẳng King ở London và Penicula Technikon ở Bellville. Trong dự án này, Johnson... (2000) đã miêu tả rất chi tiết, các nhóm giáo viên dạy môn khoa học ở Nam Phi – những người làm việc trong điều kiện thiếu thốn trong nhiều năm, cùng tụ họp với các hình thức phát triển nghề khác nhau: dạy học, thảo luận nhóm, làm việc nhóm dựa trên chương trình giảng dạy 2005... Johnson, Monk và Hodges (2000) đã miêu tả dự án này là "bước đi nhỏ", "khiêm tốn" nhưng khá hiệu quả trong việc nâng cao hiểu biết và các kĩ năng của giáo viên dạy môn khoa học.

➤ *Sự hợp tác khác giữa các cơ sở đào tạo*

Ở nhiều quốc gia trên thế giới, nhiều chương trình đào tạo tại chức và phát triển nghề dành cho giáo viên tồn tại là kết quả của việc hợp tác giữa các cơ sở đào tạo khác nhau (công việc rộng hơn so với mối quan hệ đối tác giữa trường phổ thông và đại học được bàn tới ở trên). Chẳng hạn như ở Canada, có một vài dự án liên quan đến trường phổ thông, trường đại học và Bộ Giáo dục. Một cách cụ thể hơn, Trường Đại học Toronto khởi xướng Trung tâm Phát triển Giáo viên – trung tâm này làm việc cùng với hội đồng các trường phổ thông nhằm cung cấp các chương trình đào tạo tại chức trong các lĩnh vực đào tạo với mục đích cụ thể. Ở British Columbia, tất cả các trường đại học đào tạo giáo viên đều làm việc một cách gắn bó với bộ giáo dục và các trường học địa phương để giới thiệu các chương trình đào tạo mùa hè được công nhận và các hội thảo tập trung về việc thực hiện các chương trình giảng dạy (Wideen và Holborn, 1990). Ở Nam Phi, một chương trình được phát triển mà ở đó các giáo viên tốt nghiệp xong giai đoạn đào tạo ban đầu ở một trường đại học ở Nam Phi được gửi đến các ngành khác nhau, các tổ chức xã hội và

thương mại như một phần tham gia khoá học lấy bằng trong một năm (Penny và Harley, 1995). Mục tiêu chính là phải làm cho những giáo viên đang tiếp tục theo học có hiểu biết đầy đủ về các kĩ năng được yêu cầu trong các hoàn cảnh khác nhau để họ có thể khám phá ra các mặt cần phát triển cho các học sinh của mình. Penny và Harley (1995) cho rằng các chương trình này chỉ thành công một phần, bởi vì mặc dù các giáo viên đang theo học này phát triển những hiểu biết hữu ích về các lĩnh vực cụ thể mà họ biết nhưng dường như họ không có khả năng lí thuyết hoá những gì họ trải nghiệm.

Hình thức khác của sự hợp tác giữa các cơ sở đào tạo là sự hợp tác giữa trường học phổ thông và các tổ chức chuyên nghiệp khác bên ngoài hệ thống giáo dục chính thức. Bainer, Cantrell và Barron (2000) mô tả mối quan hệ hợp tác trong thời gian dài (ít nhất 1 năm và không nhiều hơn 5 năm) giữa giáo viên/trường học phổ thông và những chuyên gia về tài nguyên thiên nhiên – những người này luôn hoàn thành vai trò của những giáo viên không chính thức trong giáo dục cộng đồng, nhưng họ lại không trải qua quá trình chuẩn bị trở thành giáo viên một cách chính thức. Mục đích của mối quan hệ hợp tác là nhằm giúp đỡ các chuyên gia về tài nguyên thiên nhiên có được các kĩ năng và thực hành dạy học khác nhau và nhằm giúp các giáo viên phát triển nhiều kĩ năng và hiểu biết hơn về dạy các môn khoa học. Mặc dù các phân tích của Bainer tập trung vào việc ghi nhận ảnh hưởng của mối quan hệ này tới các chuyên gia về tài nguyên thiên nhiên nhưng kết quả cho thấy dự án chương trình cũng có tác động tích cực đến các giáo viên có liên quan.

➤ *Mạng lưới trường học phổ thông*

Một vài dự án bao gồm sự thành lập các mạng lưới trường học phổ thông nhằm hỗ trợ phát triển nghề cho các giáo viên, thay đổi trong trường học và cải cách giáo dục ở cấp độ cao hơn.

Hai ví dụ về mạng lưới này được Sachs (2000) đưa ra, được coi như là những sáng kiến thành công ở Australia.

Một là Mạng lưới các trường học quốc gia (NSN), mục đích ban đầu chủ yếu của mạng lưới này là hoạt động như một công cụ cải cách hệ thống. Mạng lưới này được lên kế hoạch như một dự án nghiên cứu hành động mang tính quốc gia, bởi vì các nhà làm chính sách rất thích thú với việc xác định vật cản nào làm hạn chế trường phổ thông thực hiện các ý tưởng của họ để nâng cao việc dạy và học. NSN đã hỗ trợ cho hơn 400 trường phổ thông ở Australia và kết nối quá trình phát triển nghề nghiệp

cùng với các sáng kiến nghiên cứu về trường phổ thông. Các giáo viên có những tín hiệu tích cực: sự phát triển nghề nghiệp của họ được thiết kế và đạt được những lợi ích trong môi trường trường phổ thông, chứ không phải từ môi trường bên ngoài nào khác.

Hai là Dự án kết nối đổi mới. Sáng kiến này của người Australia (có ý định) bổ sung các hoạt động của NSN. Dự án này có liên quan đến mối quan hệ hợp tác chính thức giữa trường học phổ thông và các trường đại học trong nỗ lực nhằm thực hiện nghiên cứu và thực hành nhằm phát triển nghề nghiệp của các giáo viên ở cả trường học phổ thông và trường đại học. Các giáo viên ở dự án này có thể phát triển các kỹ năng và năng lực để nâng cao việc phát triển nghề nghiệp của họ, như học tập, tham gia, cộng tác, hợp tác, các hoạt động và nghiên cứu (Sachs, 2000).

➤ *Mạng lưới của các giáo viên*

Mạng lưới của các giáo viên tạo điều kiện cho các giáo viên 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 cá nhân hay với tư cách là nhóm giáo viên. Các mạng lưới này có thể được tạo ra một cách tương đối không chính thức thông qua các cuộc họp thường kì giữa các giáo viên; hoặc chính thức thông qua việc thiết lập các mối quan hệ, giao tiếp và hội thoại (Lieberman, 1999). Huberman (2001) trình bày cụ thể tầm quan trọng của việc sử dụng mạng lưới giáo viên như một hình thức hỗ trợ. Huberman (2001) đưa ra mô hình có liên quan đến các giáo viên trong cùng một trường và khác trường, các giáo viên có cùng cấp độ về kĩ thuật, môn học hay các hoạt động cùng nhau làm. Huberman (2001) cũng đưa ra những lập luận chắc chắn về tầm quan trọng của việc mạng lưới được quản lí bởi chính các giáo viên và rằng mạng lưới làm nảy sinh quá trình mà ở đó các giáo viên có thể giao tiếp, đưa ra các vấn đề, quan sát công việc của những người khác và mang mọi người xích lại gần nhau – đó chính là các chuyên gia trong các lĩnh vực khác...

Ở nhiều khu vực khác nhau của thế giới, nhiều mạng lưới giáo viên hoạt động hiệu quả. Lauriala (1998) viết về các nhóm giáo viên và mạng lưới mới được thành lập trong khuôn khổ nhiều trường phổ thông Phần Lan để ủng hộ cho quá trình phát triển nghề nghiệp của giáo viên. Mô hình này từng phát triển thành công và được thực hiện bởi các giáo viên Nhật Bản. Mô hình này được coi như là hình thức thay thế cho chương trình được thành lập và tài trợ bởi chính phủ để phát triển giáo dục đào tạo tại

chức. Các nhóm tổ chức này hợp tác với Liên hiệp Giáo viên Nhật Bản, nhưng không tham gia vào các hoạt động của Liên hiệp. Mục đích chính ở đây là nhằm "phát huy việc dạy học, độc lập với sự kiểm soát của chính phủ và giáo dục dân chủ" (Shimahara, 1995, trang 183). Nhiều mạng lưới tồn tại dưới sự kết hợp cùng với Hội đồng phối hợp vì các tổ chức nghiên cứu giáo dục tình nguyện – thành lập năm 1959. Các mạng lưới tổ chức các cuộc hội thảo thường kì, xuất bản tạp chí để bán ở các cửa hàng bách hoá thương mại, và tổ chức khoảng 200 hội thảo mùa hè mỗi năm. Mạng lưới cũng tổ chức các dự án như "bài học nghiên cứu", một mô hình phát triển nghề nghiệp nơi mà các nhóm giáo viên làm việc cùng nhau trong một vài tuần, đôi khi là vài tháng để chuẩn bị các bài học mẫu trình bày trước các giáo viên khác trong trường, hay thậm chí trình bày trước các giáo viên trường khác và khu vực khác (bài học nghiên cứu công cộng) (Newcomb, 1998). Mạng lưới của các giáo viên được tổ chức có kỉ luật (xem ví dụ Hội đồng nhà giáo dục lịch sử, Tổ chức Giáo dục Toán học), hoặc được tổ chức bởi các trường phổ thông. Hầu hết mỗi trường phổ thông đều có nhóm nghiên cứu riêng mà thường đứng ra tổ chức các hoạt động nghiên cứu như phát triển chương trình dạy học, trình bày trước lớp học, quan sát và thảo luận về dạy học... (Shimahara, 1995). Hệ thống giống với mạng lưới giáo viên của Nhật Bản là mạng lưới của giáo viên Columbia (xem mô tả của Schmidt).

➤ *Giáo dục từ xa*

Peraton (1995) định nghĩa giáo dục từ xa là "một quá trình đào tạo mà theo đó các phần quan trọng của việc giảng dạy được tiến hành bởi một người nào đó ở cách xa người học về cả không gian hoặc thời gian" (trang 25). Theo định nghĩa này, cụm từ quan trọng là "phần quan trọng của việc giảng dạy", bởi vì cụm từ này có ý nói đến không phải tất cả những gì liên quan đến giảng dạy đều diễn ra ở một khoảng cách nào đó. Tuy nhiên, nhiều quốc gia khác nhau đã thực hiện các chương trình đào tạo từ xa để hỗ trợ việc phát triển nghề của các giáo viên bằng cách sử dụng nhiều phương tiện như đài phát thanh, truyền hình, điện thoại, văn bản và các thiết bị giao tiếp điện tử và ghi âm (Miller, Smith và Tilstone, 1998).

Ở Australia, giáo dục từ xa tạo điều kiện cho các giáo viên, đặc biệt là nữ giới, có thể lấy được các bằng cấp đào tạo cao hơn để họ có thể được thăng tiến lên cấp độ cao mà nữ giới có thể nắm giữ – cấp độ mà so với nam giới thì phụ nữ vẫn chưa có nhiều người cao hơn được. Trong khi

đò, ở Brazil, cả phụ nữ và nam giới đều được hưởng lợi từ giáo dục từ xa trong quá trình đào tạo chuẩn bị làm giáo viên với mục đích có thể có được sự linh động trong xã giao (Peraton, 1995). Khối Thịnh vượng chung về học tập, một tổ chức quốc tế của các thành viên nhóm Khối Thịnh vượng chung cũng hỗ trợ các dự án đào tạo từ xa ở nhiều nước. Chẳng hạn như ở Jamaica là chương trình chuẩn bị cho các giáo viên tiểu học, ở Gambia, Ghana, Nigeria, và Sierra Leone là dự án giáo dục giáo viên với sự hợp tác của Học viện Giáo viên Quốc gia Nigeria; ở Uganda là chương trình B.Ed sử dụng nhiều hình thức, phương tiện được phát triển ở Trường Đại học Nairobi, Kenya; và ở Zimbabwe là kế hoạch nhằm hỗ trợ quá trình chuẩn bị hành nghề của các giáo viên trung học tại chức (Khối Thịnh vượng chung về học tập, 2001). UNESCO, một tổ chức quốc tế, cũng đưa ra nhiều chương trình đào tạo tại chức dành cho các giáo viên. Gần đây, có một chương trình đào tạo đặc biệt dành cho các giáo viên với những chương trình giảng dạy rất khác nhau. Chương trình bao gồm 6 đơn vị học phần mà giáo viên có thể học theo nhóm hoặc tự học và gồm nhiều hoạt động phải được thực hiện theo nhóm các giáo viên hợp tác cùng nhau. Weinberge (2000) đưa ra báo cáo rằng hơn một nửa số trường đại học ở Vương quốc Anh có đào tạo tại chức bằng cách cung cấp các khoá học sau khi tốt nghiệp cũng theo hình thức này. Sau khi nghiên cứu quá trình hoàn thành một chương trình thạc sĩ về giáo dục bằng hình thức đào tạo từ xa dành cho 14 học sinh, Weinberge nhận thấy có ảnh hưởng tích cực đối với sự phát triển nghề nghiệp của giáo viên. Weinberge cũng nhấn mạnh rằng khả năng tiếp cận các thư viện là yếu tố chính trong các chương trình này và đó là lí do giải thích thành công của chương trình. Miller, Smith và Tilstone (1998) cũng đưa ra các kết quả tương tự.

Một số cuộc nghiên cứu đánh giá sự ảnh hưởng của việc đào tạo từ xa trong việc hỗ trợ sự phát triển nghề của các giáo viên. Ví dụ: Có ít bằng chứng ủng hộ cho tuyên bố rằng đào tạo từ xa cho giáo viên khiến việc thực hành giảng dạy tại các lớp học được nâng cao. Ở Anh, Bộ Khoa học và Giáo dục uỷ thác cho Trường Đại học Mở cung cấp các công cụ giảng dạy cho các trường trung học, nhưng không có số liệu nào được thu thập để đánh giá sự ảnh hưởng của những cố gắng này (Perraton, 1995). Một vài nghiên cứu được tiến hành ở các nước đang phát triển chỉ ra nhiều kết quả lộn xộn, khác nhau, và rằng những giáo viên đang trong quá trình tiếp tục học vẫn phải hoàn thành chương trình thực hành trước khi tốt nghiệp. Xét về khía cạnh tích cực, các nghiên cứu ở các

nước phát triển (xem ví dụ của Broady, 1995) cho thấy những người học cho rằng chương trình đào tạo từ xa chuẩn bị trở thành giáo viên ít nhất ở một khía cạnh nào đó cũng giúp cho họ tự tin và nâng cao khả năng tự học hỏi, cải thiện kĩ năng mà chắc chắn có lợi cho họ trong vai trò là giáo viên.

Theo truyền thống, giáo dục từ xa phụ thuộc vào những hướng dẫn tự học, đọc và sử dụng đài phát thanh và truyền hình. Việc sử dụng đài phát thanh như một công cụ của đào tạo từ xa hầu hết được đề nghị thực hiện ở các nước đang phát triển nhằm thoả mãn nhu cầu của số đông các giáo viên chưa được chuẩn bị trở thành giáo viên hoặc chưa đủ năng lực giảng dạy và giúp họ có được sự đào tạo với chi phí thấp hơn so với việc sử dụng các hình thức công nghệ khác (truyền hình, máy tính, đĩa video tương tác...). Năm 1990, Teas cho biết "ít nhất 20 chương trình đào tạo qua đài phát thanh radio cung cấp chương trình đào tạo tại chức cho các giáo viên chưa có năng lực hay năng lực yếu kém ở 19 các quốc gia đang phát triển. Tuy nhiên, vấn đề này vẫn bị giới hạn về quy mô" (Teas, 1990, trang 2).

Nhóm 2: Mô hình nhóm nhỏ hoặc riêng lẻ

➤ *Giám sát ở lớp học: giám sát truyền thống và làm sàng*

Theo hình thức truyền thống, quá trình này (mô hình "thanh tra" – theo cách gọi của Bourke, 2001) được thực hiện bởi các nhà quản lí, những người đến lớp học, ghi lại các chú ý và kiểm tra việc tuân thủ danh sách các tiêu chí liệu giáo viên có đáp ứng tất cả các yêu cầu cần thiết hay không, sau đó họ rời lớp học và không đưa phản hồi lại cho giáo viên (ngay lập tức hay thế nào đi nữa). Dựa trên những đánh giá ngắn gọn, giáo viên có thể được thăng chức hoặc không, tiếp tục học hay kí lại hợp đồng cho các năm tiếp sau. Ví dụ: giám sát giáo viên ở một số trường học phổ thông ở Brunei do Bourke (2001), và một số trường ở Mỹ Latinh do Villegas – Reimers (1998) thực hiện. Sự ảnh hưởng của những đánh giá này đối với sự phát triển nghề của các giáo viên là rất tiêu cực khi người ta không đưa ra phản hồi hay sự hỗ trợ nào cho các giáo viên được giám sát (Wilson, 1994a). Hơn nữa, các đánh giá chủ yếu tập trung vào thực hành trên lớp học, mà không đưa ra đánh giá về sự chuẩn bị và lên kế hoạch bài giảng của giáo viên, quá trình tư duy, sự đam mê, động lực thúc đẩy và giao tiếp với cha mẹ học sinh, đồng nghiệp và sự tham gia vào các hoạt động của trường học và các cộng đồng... (Hickcox và Musella, 1992; Stodoksky, 1990), đây đều là những mặt quan trọng của

nghề dạy học. Kết quả là giáo viên trở nên tức giận và có cảm giác và thái độ tiêu cực đối với việc bị giám sát.

Ngày nay, hầu hết các chương trình phát triển nghề nghiệp đều đánh giá việc thực hành giảng dạy trên lớp học như là một yếu tố của chương trình, nhưng không phải là tất cả. Theo quan điểm mới, giám sát được coi là cách để đưa lại các phản hồi và đề nghị nhằm nâng cao từng mặt cụ thể của quá trình giảng dạy. Trên nhiều phương diện, hình thức giám sát truyền thống dần dần chuyển sang hình thức *giám sát lâm sàng*. Wang và Seth (1998) đưa ra ví dụ về hình thức này. Tác giả miêu tả sự bất đắc dĩ của các giáo viên Trung Quốc khi bị giám sát bởi một nhà nghiên cứu người Anh và một nhà nghiên cứu người Trung Quốc về cách thức mà giáo viên thay đổi thái độ với việc bị giám sát ở trên lớp dạy như thế nào sau khi được các nhà nghiên cứu can thiệp một cách cụ thể trên lớp dạy. Theo nghiên cứu này, sự giám sát được thực hiện một cách "lịch lãm" và những phản hồi được đưa lại cho các giáo viên một cách tôn trọng đến mức thái độ của các giáo viên về vấn đề này đã thay đổi. Sau cùng, các giáo viên coi việc giám sát và đánh giá về công việc của họ như là một cơ hội để phát triển sự nghiệp, chứ không phải là điều gì đáng sợ.

"Giám sát lâm sàng là khái niệm được hình thành ở trường học mùa hè Harvard – Newton, được coi như là một cách để phát triển sự nghiệp của giáo viên thông qua thảo luận, quan sát và phân tích về cách thức dạy học "trong khuôn khổ lớp học" (Grimmett và Crehan, 1992, trang 68). Hiện nay, giám sát lâm sàng được coi là một mô hình hiệu quả nhằm phát triển nghề nghiệp dạy học (Wanzare và da Costa, 2000), và đây là một trong những yếu tố chung nhất của giáo dục đào tạo giáo viên lúc đầu.

Một trong những cách thức phổ biến nhất thực hiện giám sát lâm sàng là cách thức gồm có việc hội nghị tiền quan sát, quan sát sự việc diễn ra trong lớp học, phân tích các số liệu thu thập được trong suốt buổi quan sát và hội nghị sau khi quan sát. Các nghiên cứu đánh giá về phương pháp này cho những kết quả trái ngược nhau. Pravan (1983) cho biết tác động của quan sát lâm sàng là không xác định; trong khi đó Adam và Glickman (1984) cho rằng mô hình lâm sàng này có những tác động tích cực đến khả năng truyền đạt kiến thức và thái độ của giáo viên. Sự đối lập tương phản trong nhận xét này có thể do cách giám sát lâm sàng được thực hiện là khác nhau. Nếu giám sát mà không khu biệt nhu cầu của giáo viên có kinh nghiệm và chưa có kinh nghiệm và nếu tiến hành

giám sát theo cách hỏi hợt thì mục đích của việc phát triển nghề nghiệp có lẽ sẽ không đạt được. Bên cạnh đó, kiểu giám sát này đòi hỏi phải có sự hợp tác giữa những người giám sát và giáo viên, tuy nhiên điều này lại ít khi xảy ra (Smyth, 1989).

➤ *Đánh giá năng lực của học sinh*

Với sự quan tâm, xu hướng tập trung gần đây và các đánh giá dựa trên tiêu chuẩn và năng lực, nhiều nhà nghiên cứu đưa ra quan niệm mới về đánh giá học sinh và coi đây là một vấn đề chuyên môn mà giáo viên cần học và nó ảnh hưởng đến sự phát triển nghề của giáo viên, và đưa ra hệ thống đánh giá mới đóng góp quan trọng vào chất lượng giảng dạy. Cùng với sự phát triển của hệ thống mới này, đảm bảo chất lượng nên được thực hiện cùng với việc đảm bảo phát triển nghề (Danielson, 2001).

Chẳng hạn như Falk (2001, trang 120) nói rằng "ngày càng có nhiều nghiên cứu đưa ra dẫn chứng về mối quan hệ giữa việc học của giáo viên và đánh giá năng lực của giáo viên trên lớp dạy học". Trong nghiên cứu này, Falk xác định 3 hình thức đánh giá tác động đến quá trình học của giáo viên là:

- Giáo viên đánh giá quá trình học của học sinh bằng cách quan sát, đưa ra dẫn chứng bằng văn bản và tập hợp công việc của học sinh qua thời gian với những đánh giá qua việc học tập của học sinh trên lớp;
- Giáo viên đánh giá phản ứng của học sinh qua các bài kiểm tra dựa theo tiêu chuẩn được quản lý bởi bộ phận bên ngoài;
- Giáo viên đánh giá và phê bình về quá trình thực hành của chính họ trên lớp dạy học bằng cách tham gia vào Hội đồng quốc gia về quá trình cấp chứng chỉ tiêu chuẩn dạy học chuyên nghiệp.

Trong một số trường hợp, đánh giá được xem là hoạt động chính của quá trình phát triển nghề của giáo viên. Driscoll (1999) miêu tả một dự án mà theo đó Driscoll tham gia cùng các đồng nghiệp để tạo ra một cộng đồng giáo viên cống hiến cho việc thay đổi các cách thức tiếp cận của họ với việc đánh giá lớp học. "Chúng tôi thấy quá trình đánh giá là một mảnh đất màu mỡ dành cho quá trình phát triển nghề của giáo viên bởi vì nếu tổ chức một cách hợp lý thì các hoạt động đánh giá có thể giúp giáo viên có được sự quan sát tích cực và những đặc trưng phản xạ về sự phạm theo xu hướng xây dựng" (Driscoll, 1999, trang 81 – 82). Driscoll lập luận rằng đánh giá nên được xem là "một quá trình tập hợp bằng chứng về kiến thức, kĩ năng, tính cách của học sinh... và đưa ra kết luận dựa trên các bằng chứng theo nhiều mục đích khác nhau, bao gồm việc để hiểu

nhu cầu của học sinh rõ hơn và có mục tiêu hướng dẫn và thiết kế chương trình học tốt hơn" (Driscoll, 1999, trang 82). "Đánh giá lớp học trong dự án mạng toán học" yêu cầu sự hợp tác giữa các giáo viên, nhân viên và người giám sát của Trung tâm Phát triển Giáo dục Hoa Kỳ. Dự án bao gồm: thời gian đào tạo, tương tác giữa những người cùng trang lứa một cách đều đặn, mạng lưới các trường cao đẳng, kiểm soát thời gian và các nguồn thông tin của giáo viên và sự linh hoạt để tạo điều kiện cho giáo viên thích nghi với những sáng kiến mới xử lý các tình huống trong công việc. Dự án này cũng có các cuộc hội thảo đánh giá trên quy mô toàn quốc và các dự án nghiên cứu hành động khác.

➤ *Hội thảo, diễn đàn, các cơ sở đào tạo, hội nghị và các khoá học*

Có lẽ phương pháp truyền thống nhất của phát triển nghề nghiệp là "đào tạo nhân viên tại chức" điển hình mà bao gồm việc sử dụng các hội thảo, diễn đàn ngắn và các khoá đào tạo. Người ta chỉ trích nhiều về việc coi hình thức đào tạo tại chức này là hình thức duy nhất của phát triển nghề nghiệp, bởi vì theo truyền thống, hầu hết các cuộc hội thảo và các diễn đàn chỉ đem lại kinh nghiệm không đáng kể và hoàn toàn không liên quan đến các nhu cầu của giáo viên và không cung cấp việc tiếp theo nên làm gì. Jesness (2000), một nhà giáo dục đặc biệt ở Texas, Mỹ nói rằng: "Bất cứ ai cho rằng giáo dục có thể được cải thiện một cách bền vững thông qua các hội thảo thì có lẽ người đó chưa tham dự hội thảo nào" (trang 37).

Tuy nhiên, nếu sự hiểu biết mới về sự phát triển nghề nghiệp được coi là quá trình phát triển và học tập liên tục thì có một số trường hợp chỉ ra rằng việc đưa ra các hội thảo, diễn đàn và khoá học cùng với các cơ hội phát triển nghề nghiệp thì có thể sẽ thành công. Một ví dụ về trường hợp như thế được Zeegers (1995) đưa ra dựa trên 3 cuộc hội thảo diễn ra trong một ngày dành cho các giáo viên ở New Zealand như là giai đoạn đầu của chương trình phát triển nghề nghiệp được thiết kế dành cho các giáo viên chuẩn bị dạy học theo chương trình học môn khoa học môi trên toàn quốc. Đằng sau những cuộc hội thảo này là sự hỗ trợ và cung cấp thông tin bổ sung từ các hỗ trợ viên và kết quả rất khả quan. Ví dụ khác cho mô hình này là ở Học viện Giáo viên Bắc Carolina (Mỹ). Trong nhiều năm, Học viện đã tổ chức hơn 40 các cuộc hội thảo mùa hè diễn ra trong một tuần dành cho các giáo viên, và đã đào tạo được hơn 200 giáo viên, những người sau này cũng trở thành những người đào tạo cho

người khác. Chủ đề của các cuộc hội thảo được đưa ra và quyết định dựa trên nhu cầu, kinh nghiệm và tầm nhìn của các giáo viên.

➤ *Phát triển nghề nghiệp dựa trên các trường hợp cụ thể*

Mô hình phát triển này liên quan đến việc sử dụng "các mô hình dạy học có thực và được lựa chọn một cách cẩn thận để thảo luận trong các nhóm giáo viên nhỏ... Các trường hợp giúp giáo viên khám phá ra những gì không rõ ràng, đối lập và phức tạp trong tình huống giảng dạy tương chừng như rất đơn giản" (Barnett, 1999, trang 26). Mô hình dựa trên các trường hợp này được hình thành từ "quan niệm rằng kiến thức được xây dựng trên nền tảng các kiến thức trước đó, kết hợp với kinh nghiệm, sự thay đổi, tiến hoá và các kết quả đạt được, và do đó mô hình cung cấp cho người học hiểu biết sâu sắc về những giải pháp thay thế, chứ không chỉ là "những câu trả lời đúng duy nhất" (Harrington, 1995, trang 203). Việc sử dụng mô hình dựa trên các trường hợp cụ thể trong việc phát triển nghề nghiệp của giáo viên phải là một quá trình liên tục (Merseth, 1994), nơi mà giáo viên có cơ hội phản ánh từng mặt của quá trình dạy học, và thường xuyên gặp gỡ các nhóm đồng nghiệp cùng bộ môn để thảo luận các vấn đề phát sinh.

➤ *Sự phát triển mang tính tự định hướng*

Trong mô hình phát triển nghề này, các giáo viên xác định một mục tiêu mà họ xác định là quan trọng với họ – có thể là quan trọng đối với cá nhân hay quan trọng đối với nhóm nhỏ, liệt kê các hoạt động mà họ sẽ thực hiện để đạt được mục tiêu, các nguồn cần phải có để thực hiện và cách thức tiến hành để quá trình thực hiện của họ và những thành tựu họ đạt được sẽ được đánh giá. Trong trường hợp này, giáo viên chịu trách nhiệm về sự phát triển của chính bản thân họ và vai trò của những nhà quản lý và giám sát để tạo điều kiện, hướng dẫn và hỗ trợ sự phát triển. Đưa ra các phản hồi mang tính khách quan là điều cần thiết nếu mô hình này hoạt động hiệu quả.

Một hình thức cụ thể của mô hình phát triển nghề nghiệp là điều mà Easton (1999) mô tả là "nghị thức điều chỉnh". Mô hình được phát triển bởi David Allen và Joseph McDonald. Theo mô hình này, "một giáo viên trình bày công việc thực sự của mình trước một nhóm "bạn bè" phê bình thận trọng trong một bài thuyết trình có tổ chức nhằm mục đích "điều chỉnh" việc làm vươn tới tiêu chuẩn cao hơn" (Allen, 1995, trang 2; Easton, 1999, trang 54) và sau khi thảo luận với một nhóm các đồng

nghiệp về những mặt tích cực và thách thức của công việc, người thuyết trình nói về cách làm thế nào để công việc được cải thiện.

Mô hình khác được đưa ra bởi Pierce và Hunsaker (1996), và đây được coi là mô hình "phát triển nghề dạy học vì giáo viên, của các giáo viên và do các giáo viên". Tên gọi của mô hình là Đối môi trường học thông qua sự tương tác giáo viên (SITTI). Giáo viên thực hiện các hành động sau:

- Đồng nhất về cách muốn ngôi trường trông như thế nào hay sẽ phát triển như thế nào;
- Hoàn thành đánh giá nhu cầu liên quan đến các nhà quản lý trong quá trình thực hiện mô hình;
- Quyết định ai sẽ là các chuyên gia (trong giới hạn trường học) về các chủ đề được lựa chọn để làm việc, và lựa chọn các thành viên cho đội, nhóm, những người tham gia vào việc giảng dạy trước tiên;
- Nhóm các chuyên gia phát triển một bộ phận nào đó liên quan đến việc giải quyết các nhu cầu và các chủ đề được lựa chọn bởi những người có liên quan;
- So sánh kết quả thu nhận kiến thức của người học với các mục tiêu.
- Không có kết quả về tình hình thực hiện mô hình này hay thông tin về sự ảnh hưởng của mô hình phát triển nghề nghiệp của giáo viên, hay thông tin về việc học tập của sinh viên.

➤ *Phát triển hợp tác*

- Đây là thuật ngữ do Glatthorn (1987) sử dụng để miêu tả mô hình phát triển hợp tác. Theo mô hình này, giáo viên triển khai các kế hoạch phát triển nghề nghiệp của riêng họ trong các nhóm nhỏ. Mô hình hợp tác này tạo điều kiện cho các giáo viên – như một nhóm thống nhất – ở mỗi trường học tiếp tục chịu trách nhiệm về chất lượng giảng dạy (Wilson, 1994). Điều này có thể thực hiện theo các cách sau:
- Đối thoại về nghề để thảo luận các vấn đề mà các cá nhân quan tâm;
- Phát triển chương trình giảng dạy mà các nhóm giáo viên chịu trách nhiệm triển khai các đơn vị học trình;
- Giám sát những người cùng thực hiện;
- Giảng dạy/Trợ giúp những người cùng thực hiện;
- Nghiên cứu hành động để có được các thông tin về các vấn đề thực sự trong giảng dạy (xem mô tả về nghiên cứu hành động ở dưới đây).

Để mô hình hoạt động hiệu quả, các điều kiện sau là rất cần thiết (Glatthorn, 1995):

- Có bối cảnh trường học hợp tác thực sự (và do đó, giáo viên không phải chịu áp đặt trong một bối cảnh không có thực);
- Các nhà quản lý ủng hộ các nỗ lực vì sự phát triển;
- Giáo viên có đủ thời gian để hoàn thành tất cả nhiệm vụ được liệt kê ở trên;
- Giáo viên được đào tạo về cách làm thế nào để thực hiện mô hình một cách hiệu quả.

➤ *Quan sát quá trình thực hành xuất sắc*

Nhiều chương trình phát triển nghề nghiệp tạo điều kiện cho giáo viên quan sát các đồng nghiệp, những người được công nhận là các chuyên gia trong giảng dạy. Theo cách này, giáo viên có cơ hội để học hỏi và áp dụng kiến thức, kĩ năng và cách ứng xử mà các giáo viên xuất sắc thực hiện trong lớp học. Trong nhiều trường hợp, những quan sát này cấu thành một bộ phận của chương trình phát triển nghề nghiệp rộng lớn hơn, và ở những khía cạnh khác, những quan sát này là phần cốt lõi của quá trình phát triển nghề dạy học. Một ví dụ khác là Chương trình phát triển nghề quy mô quốc tế cho các giáo viên, do Hội đồng Anh thực hiện. Chương trình này tài trợ cho các giáo viên người Anh tham quan các ngôi trường khác nhau ở nhiều nước và nhiều hoàn cảnh để họ có thể quan sát những mặt đầu tiên của quá trình dạy học và công việc của giáo viên, sau đó họ có thể chia sẻ kinh nghiệm với các giáo viên khác ở các trường hợp và cộng đồng này. Ngoài ra, một chương trình khác phát triển nghề dạy học bằng cách tài trợ cho các chuyến đi của giáo viên đến các quốc gia là chương trình khởi xướng bởi Chính phủ Chile năm 1996 (Undurraga, không có năm). Các giáo viên Chile được tuyển chọn bởi một hội đồng, thường dành thời gian 2 tháng ở Chile và đưa ra chương trình mẫu theo chuyên môn của giáo viên.

Một ví dụ tương tự là chương trình trao học bổng Australia/Vương quốc Anh cho các giáo viên dạy môn khoa học. Chương trình do Chính phủ Australia và Vương quốc Anh tài trợ, giúp đỡ các giáo viên ở một trong hai nước trải qua thời gian quan trọng kéo dài nhiều tuần ở nước còn lại để quan sát về quá trình thực hành giảng dạy xuất sắc, tham gia vào các dự án nghiên cứu, tham gia hội thảo và các cuộc bàn luận với đồng nghiệp ở nước sở tại (Robottom và Walker, 1995). Chương trình thành công trong việc phát triển sự nghiệp dạy học của các giáo viên.

➤ *Tăng cường sự tham gia của giáo viên trong các vai trò mới*

Mô hình này dựa trên quan điểm rằng sự phát triển nghề của các giáo viên được cải thiện bằng cách tăng cường sự tham gia, sự ảnh hưởng, các hoạt động của giáo viên như quản lí, tổ chức, hỗ trợ và kiểm tra (Conley, 1991). Khi giáo viên chịu trách nhiệm về quá trình chuẩn bị của mình thì quá trình chuẩn bị đó sẽ có hiệu quả hơn. Chẳng hạn như ở Tây Ban Nha, việc ra đời của các Trung tâm Giáo viên có tác động tích cực đến sự phát triển nghề nghiệp của các giáo viên. Các trung tâm này được tổ chức như các cơ sở đào tạo nhằm mục đích mở rộng và trao đổi kiến thức và kinh nghiệm và vì sự phát triển và truyền bá các nguồn giảng dạy mới. Các trung tâm được quản lí theo hình thức như các bộ phận hợp tác với nhau, có các đại diện được lựa chọn bởi giáo viên từ các trình độ giáo dục khác nhau, trong cả trường công lập và trường tư thục và có các đoàn đại biểu là những người quản lí (Morgenstern de Finkel, 1993).

➤ *Mô hình phát triển các kĩ năng*

Mô hình này do Joyce và Showers (1988) trình bày, được thiết kế để phát triển kĩ thuật và kĩ năng dạy học mới như cách đặt câu hỏi, đặt câu hỏi với yêu cầu cao hơn và làm việc nhóm. Để mô hình hoạt động hiệu quả, việc tính đến thời gian là điều cần thiết. Sau thời gian đó, giáo viên sẽ dần hoà nhập trở lại lớp học với phương pháp giảng dạy mang tính bền vững. Năm yếu tố của mô hình này là:

- Mở rộng lí thuyết thông qua các bài giảng, thảo luận và đọc;
- Tập các kĩ năng thông qua video hay trong cuộc sống;
- Thực hành trong điều kiện giả cách (thủ thực hành 20 – 25 lần trong thời gian 8 – 10 tuần);
- Những người cùng thực hiện đưa ra hướng dẫn và phản hồi (khuyến khích ghi lại quá trình thực hành qua băng, đĩa);
- Giảng dạy trong suốt quá trình chuyển hoá từ đào tạo sang đứng lớp dạy học thật sự.

Baker và Smith (1999) trình bày việc thực hiện mô hình này một cách hiệu quả. Theo nghiên cứu, các giáo viên của hai chương trình mẫu giáo ở Mỹ trải qua một chương trình phát triển nghề bằng cách sử dụng mô hình các kĩ năng, để học hỏi thêm về nhiều cách tiếp cận mới trong việc hướng dẫn quan trọng đối với thành công đọc bước đầu của trẻ.

➤ *Mô hình phản xạ: giáo viên là người thực hành phản xạ*

Mô hình này hình thành nền kinh nghiệm đứng lớp của các giáo viên. Mô hình đòi hỏi giáo viên chú ý đến lịch trình hằng ngày và các sự kiện diễn ra trong ngày và cần nhắc xem ý nghĩa và hiệu quả của những việc làm này như thế nào.

Mô hình này dựa trên các yếu tố như: cam kết của giáo viên làm việc vì lợi ích của học sinh thông qua việc phản ánh những gì giáo viên biết và có lợi nhất đối với học sinh; phải có sự khái quát quá trình thực hành của một ai đó để nâng cao chất lượng giảng dạy; và không ngừng nâng cao hiểu biết thực tế.

Mô hình mà ở đó giáo viên là những người thực hành phản xạ được khởi xướng từ mô hình của Schon (xem Clarke, 1995). Mô hình này giải thích rằng người thực hành có tính chất phản xạ khi người đó:

- tò mò, thích thú về mặt nào đó của bối cảnh thực hành nghề;
- trình bày mặt nào đó cụ thể trong bối cảnh thực hành nghề;
- trình bày lại vấn đề nào đó dựa trên kiến thức hay kinh nghiệm có từ trước;
- triển khai kế hoạch cho những hành động trong tương lai.

Thực tế, khi ngụ ý nói giáo viên là nhà nghiên cứu và nhà thực hành phản xạ thì bắt đầu xuất hiện xu hướng giáo viên phải là nhà nghiên cứu và nhà thực hành phản xạ trong bất cứ chương trình nào của quá trình phát triển nghề của giáo viên, các nhà làm giáo dục có nhiều câu hỏi chưa được giải đáp liên quan đến mô hình này. Câu hỏi chung nhất là: "Giáo viên nên phản xạ những gì?". Potter và Badiali (2001) nói rằng ba hình thức phản xạ nên được khuyến khích là:

- phản xạ kĩ thuật: cần nhắc các chương trình giảng dạy và điều chỉnh việc dạy học theo tình huống trong thời gian cụ thể;
- phản xạ thực hành: giáo viên suy nghĩ và cần nhắc về các phương tiện và mục đích của từng hành động cụ thể;
- phản xạ phê bình: giáo viên đưa ra các câu hỏi liên quan đến các tình huống mang tính đạo đức và đạo lý trong nghề nghiệp và giáo viên có thể hỏi câu hỏi: "Trẻ em nên học cái gì?" và "Tại sao trẻ em nên học những thứ đó?".

Zeichner và Tabachnick (2001) đưa ra bốn xu hướng tư duy phản xạ, mỗi xu hướng tập trung vào một phản xạ:

- xu hướng hàn lâm tập trung vào việc trình bày các vấn đề môn học cho học sinh để học sinh có thể hiểu được vấn đề;

- xu hướng hiệu quả xã giao tập trung vào việc sử dụng hiệu quả các chiến lược giảng dạy chung – được đề xuất như là kết quả nghiên cứu được tiến hành trong giảng dạy;
- xu hướng phát triển tập trung vào quá trình học, phát triển và hiểu học sinh;
- xu hướng tái xây dựng xã hội tập trung vào các vấn đề về bình đẳng, công bằng và các điều kiện xã hội của nhà trường.

Sau cùng, theo Glazer... (2000), mô hình mà dựa trên các quan điểm về người thực hành phản xạ yêu cầu các giáo viên phản xạ trước các tình huống diễn ra hằng ngày trên lớp học, phản xạ trước sự thay đổi hay các thử nghiệm nào có thể được thực hiện trong lớp học và sự tác động của những việc làm này. Khi các thông tin được thu thập, nên tiến hành các bước sau:

- thảo luận liên quan đến thông tin đưa ra, có thể sử dụng câu hỏi được lựa chọn từ trước;
- lên kế hoạch hành động cho việc thực hành hay thử nghiệm sửa đổi;
- tổ chức các phiên họp để có thể bàn luận và phản ánh vấn đề;
- sử dụng các phương tiện hỗ trợ bên ngoài trong quá trình phản xạ.

➤ *Mô hình dựa trên các dự án*

Mục tiêu chính của mô hình này là "phát triển khả năng của giáo viên và giáo viên tập sự làm việc một cách độc lập và hợp tác như những chuyên gia phản xạ. Mục tiêu được thực hiện dựa trên kinh nghiệm tham gia dự án và tham gia bàn luận, so sánh và tương phản với lý thuyết và công việc của những đồng nghiệp. Mục tiêu tiếp theo là đóng góp tích cực vào các tổ chức riêng của sinh viên, việc làm này tạo điều kiện duy trì sự hỗ trợ của sinh viên dành cho khoá học" (Eraut, 1995, trang 625). Các mô hình này chuẩn bị vai trò lãnh đạo cho giáo viên trong lớp học và trường học, đồng thời nâng cao chất lượng phát triển nghề của giáo viên (Vulliamy và Webb, 1991).

Kieviet (1990) đưa ra ví dụ về một mô hình như thế này. Các giáo viên trung học ở Hà Lan tham gia vào một dự án, bao gồm khoá học chuyên sâu về cách làm thế nào để phát triển các tài liệu học tập chuyên đề. Khoá học được đưa ra dưới dạng 7 hình thức, khác nhau về thời gian được phân bổ để giảng giải và thực hành. Các giáo viên tham gia thảo luận, đánh giá, phản ánh, phát triển các công cụ dạy học... sau đó cùng với các nhà nghiên cứu đưa ra bản đánh giá về các mặt của chương trình

có hiệu quả nhất. Điểm đáng chú ý là giáo viên học được nhiều hơn khi nhiều phần của khoá học dành cho các hoạt động thực hành. Việc học trở nên hiệu quả hơn khi được hướng dẫn bởi hỗ trợ viên – người đã hoàn thành khoá học. Những kết quả này phản ánh quá trình thực hành của giáo viên cũng như sự quản lí của trường học.

➤ *Nghiên cứu hành động*

Nghiên cứu hành động là "một quá trình điều tra, phản ánh và hành động nhằm mục đích phát huy, hay gây ảnh hưởng đối với tình huống thực tế mà hình thành nên trọng tâm cho cuộc điều tra. Đó là hình thức đặt câu hỏi liên quan đến việc tự đánh giá, nhận thức và đóng góp vào kho kiến thức hiện tại của cộng đồng giáo dục (O'Hanlon, 1996, trang 181). 3 lí do giải thích tại sao nghiên cứu hành động lại là mô hình hiệu quả đối với quá trình phát triển nghề của giáo viên: mô hình được xây dựng dựa trên các câu hỏi tìm hiểu thông tin và cho phép giáo viên điều tra về thế giới riêng của mình; mô hình nhằm mục đích nâng cao việc dạy và học ở các trường học; mô hình hướng tới việc hành động có kế hoạch và được cân nhắc cẩn thận nhằm cải thiện điều kiện dạy và học (O'Hanlon, 1996).

Tác động của cuộc nghiên cứu hành động lên quá trình chuẩn bị hành nghề và quá trình phát triển nghề nghiệp của giáo viên là rất quan trọng, đến mức hình ảnh của giáo viên với tư cách là nhà nghiên cứu sẽ ngày càng trở nên phổ biến trong cơ sở lí luận về giáo dục đào tạo. Ngày nay, các giáo viên bắt đầu được công nhận là những chuyên gia – người sử dụng khối kiến thức của các "nhà nghiên cứu chuyên gia" và đồng thời là những người sáng tạo kiến thức (Stokes, 2001). Nhiều mô hình khác nhằm phát triển nghề dạy học (xem ví dụ về mô hình các trường phát triển nghề và mô hình hợp tác giữa các cơ sở đào tạo) nhấn mạnh tầm quan trọng của việc nâng cao vai trò của giáo viên như những nhà nghiên cứu và nhà thực hành phản xạ (Stokes, 2001).

Thực hiện mô hình nghiên cứu hành động vì sự phát triển nghề dạy học không ngụ ý đến quá trình điều tra của từng cá nhân hay cuộc nghiên cứu độc lập nào đó. Trên thực tế, hầu hết các sáng kiến phát triển nghiên cứu hành động đều sử dụng ít nhất một trong các hình thức hợp tác sau: dự án quy mô toàn trường học; dự án nghiên cứu hành động quy mô các nhóm nhỏ; và sự phản ánh mang tính chất cá nhân với sự hỗ trợ các nhóm nhỏ. Các hình thức nghiên cứu hành động mang tính chất hợp tác này được đánh giá là mô hình hiệu quả vì sự phát triển nghề dạy học (Day, 1998).

MÔ HÌNH HƯỚNG DẪN ĐỒNG NGHIỆP TRONG PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP GIÁO VIÊN

1. Dẫn nhập

Không một giáo viên nào có thể tự khẳng định mình là người đã hiểu biết tất cả và luôn thành công trong hoạt động nghề nghiệp. Nói cách khác, ngay cả những giáo viên giỏi, trong nhiều trường hợp, vẫn cần đến sự trợ giúp từ những người khác để hoàn thành các nhiệm vụ được phân công trong lao động nghề nghiệp tại cơ sở giáo dục.

Mỗi giáo viên đều phải đóng vai là một người hướng dẫn đối với đồng nghiệp, đồng thời họ được trợ giúp từ chính vai trò mà họ đảm nhiệm để phát triển nghề nghiệp của bản thân. Hướng dẫn có vai trò quan trọng trong phát triển nghề nghiệp của mỗi giáo viên, nhất là đối với các giáo viên còn ít kinh nghiệm nghề nghiệp.

Cán bộ quản lý trường học, các giáo viên có kinh nghiệm thường là những người đóng vai trò hướng dẫn đồng nghiệp. Ở đây, những vấn đề về giảng dạy cũng như về chuyên môn được thực hiện theo kĩ thuật chung của hoạt động hướng dẫn và đem lại hiệu quả đáng kể cho sự phát triển nghề nghiệp của các đối tượng được hướng dẫn.

Hướng dẫn đồng nghiệp trong phát triển nghề nghiệp là một trong các mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên ở trường học. Sự tham gia nhiệt tình của giáo viên vào mô hình này là một trong những yếu tố đảm bảo sự thành công của mô hình tại từng nhà trường. Chương này sẽ cung cấp cho bạn các kĩ năng cần thiết để tham gia mô hình một cách hiệu quả.

2. Mục tiêu

Kết thúc chương này, bạn có khả năng:

➤ Phát biểu chính xác khái niệm hướng dẫn trong phát triển nghề nghiệp giáo viên. Nhận biết một số chức năng của hướng dẫn trong phát triển nghề nghiệp giáo viên;

- Liệt kê được các lĩnh vực hướng dẫn trong phát triển nghề nghiệp giáo viên. Phân biệt được nội dung của các lĩnh vực này trong hướng dẫn đồng nghiệp để phát triển nghề nghiệp;
- Mô tả được các hình thức hướng dẫn đồng nghiệp, công cụ và phương pháp thu thập, xử lý thông tin trong hướng dẫn đồng nghiệp;
- Đưa ra được các ví dụ về hướng dẫn đồng nghiệp trong phát triển nghề nghiệp giáo viên.

3. Hoạt động

3.1. Khái niệm hướng dẫn đồng nghiệp trong phát triển nghề nghiệp giáo viên

Bạn hãy xem xét một số ví dụ:

Ví dụ 1: Một giáo viên trẻ gặp khó khăn trong việc viết mục tiêu dạy học cho bài giảng sắp tới. Tổ trưởng chuyên môn nhắc lại cho giáo viên đó các yêu cầu khi viết mục tiêu dạy học và đưa ra những ví dụ cụ thể về mục tiêu dạy học... nhờ đó người giáo viên này viết được các mục tiêu cho bài giảng của mình. Trong trường hợp này, người tổ trưởng chuyên môn đã đóng vai là người hướng dẫn để người giáo viên trẻ có được kĩ năng viết mục tiêu dạy học. Đây là một bước tiến trong phát triển nghề nghiệp của người giáo viên này.

Ví dụ 2: Giáo viên A tham dự buổi sinh hoạt câu lạc bộ của một lớp học sinh do giáo viên B (làm chủ nhiệm) điều khiển về chủ đề *Giáo dục vì sự phát triển bền vững*. Sau buổi sinh hoạt câu lạc bộ là cuộc gặp gỡ giữa giáo viên A và giáo viên B.

- *Giáo viên B*: Em cảm thấy việc điều khiển buổi sinh hoạt câu lạc bộ của lớp em hôm nay có nhiều điều chưa ổn.
- *Giáo viên A*: Rất mừng là em nhận thấy điều đó. Em có biết điều cần rút kinh nghiệm trước hết với em trong vai trò người điều khiển chương trình là gì không?
- *Giáo viên B*: Dạ, em cảm nhận được, nhưng chưa thể chỉ ra những điều cụ thể.
- *Giáo viên A*: Trước hết là về ngôn ngữ, để tập trung sự chú ý của những người tham gia buổi sinh hoạt câu lạc bộ, em phải sử dụng ngôn ngữ nói

một cách hiệu quả. Nào, bây giờ hãy nghe và lặp lại cách nói của chị khi giới thiệu nội dung của buổi sinh hoạt câu lạc bộ nhé.

Những ví dụ nêu trên là minh họa về hướng dẫn đồng nghiệp trong phát triển nghề nghiệp.

Bài tập 1. *Hãy kể 4 hoạt động bạn đã thực hiện trong vòng một năm qua ở nơi công tác mà bạn cho rằng các hoạt động đó mang thuộc tính của hướng dẫn đồng nghiệp trong phát triển nghề nghiệp giáo viên:*

Để kiểm tra nội dung bài tập mình thực hiện chính xác đến đâu, bạn hãy đọc nội dung bài đọc dưới đây.

Hướng dẫn (mentoring) là quá trình tác động có chủ định của chủ thể hướng dẫn đến quá trình phát triển tự nhiên của đối tượng được hướng dẫn/giúp đỡ nhằm làm cho người đó hiểu, chấp nhận và sử dụng được những năng lực và những mối quan tâm của mình trong việc đạt đến các mục tiêu phải thực hiện (mục tiêu do người đó tự đặt ra hoặc được đặt ra từ bên ngoài nhưng người đó phải đạt được).

Quan niệm trên về hướng dẫn cho thấy:

- Chủ thể hướng dẫn trước hết phải là người có kinh nghiệm (tri thức, kĩ năng, giá trị và chuẩn mực) về một lĩnh vực nào đó.
- Tác động có chủ định của chủ thể hướng dẫn được thực hiện bằng việc sử dụng kinh nghiệm của mình để cố vấn cho người được hướng dẫn. Tức là đưa ra cho người được hướng dẫn những lời khuyên trên cơ sở am hiểu công việc, nắm vững vấn đề cần giải quyết. Người hướng dẫn không chỉ là người cung cấp thông tin cho người được hướng dẫn mà còn cho người được hướng dẫn cách giải quyết vấn đề.
- Dưới tác động của người hướng dẫn, người được hướng dẫn có những thay đổi theo hướng tích cực như: thay đổi nhận thức do được giải thích, thuyết phục; thay đổi cách thức làm việc do được luyện tập theo sự làm mẫu, chỉ dẫn của người hướng dẫn.

Ở bình diện xã hội, hướng dẫn có thể được xem như một chương trình trong số những dịch vụ trợ giúp con người dựa trên nhu cầu của mỗi cá nhân. Nó giúp cho người ta hiểu về môi trường xung quanh họ, về ảnh hưởng của những yếu tố môi trường đến mỗi cá nhân và về những đặc điểm riêng của môi trường. Hoạt động hướng dẫn được thiết lập để giúp mỗi người điều chỉnh theo môi trường của cá nhân, phát triển khả năng đặt ra những mục tiêu thiết thực cho bản thân họ và để hoàn thiện kế hoạch tổng thể của người đó. Với tư cách là một quá trình, hoạt động hướng dẫn không phải là một việc làm đơn giản mà bao gồm hàng loạt các hành động và các bước tiến hành tăng dần hướng theo một mục đích.

Trong lĩnh vực giáo dục ở từng cơ sở giáo dục, sự hướng dẫn, với tư cách là một kiến tạo giáo dục, đòi hỏi phải có những người có nhiều kinh nghiệm để giúp cho mỗi người khác (đồng nghiệp hoặc học sinh) tự hiểu được mình, biết tự đánh giá và tự nguyện thực hiện theo các chỉ dẫn (lí thuyết hoặc thực hành) của những người có kinh nghiệm để nâng cao mức độ thích ứng của bản thân với yêu cầu của công việc cũng như môi trường hoạt động của anh ta. Điều đó cũng giúp cho những người được hướng dẫn có được những kinh nghiệm sống, kinh nghiệm hoạt động và kinh nghiệm về các mối quan hệ xã hội mà anh ta tham gia.

Dưới góc độ phát triển nghề nghiệp giáo viên, hướng dẫn là một thuật ngữ khái quát được áp dụng cho các chương trình hoạt động (hoặc các dịch vụ) của nhà trường nhằm giúp đỡ giáo viên lập ra và thực hiện những kế hoạch thích hợp và giúp họ có được sự điều chỉnh hợp lí trong lao động nghề nghiệp.

Những người có nhiều kinh nghiệm trong lao động nghề nghiệp giáo viên (cán bộ quản lí cơ sở giáo dục, giáo viên có kinh nghiệm) đóng vai trò là người hướng dẫn. Đó là những người thực hiện các tác động tới đồng nghiệp nhằm hỗ trợ đồng nghiệp phát triển về chuyên môn, nghiệp vụ nghề nghiệp, nhờ đó đạt được các yêu cầu của lao động nghề nghiệp đã đặt ra với họ.

Hướng dẫn thường có quan hệ với hoàn cảnh và điều kiện môi trường. Điều này có nghĩa, hoạt động giảng dạy và giáo dục của giáo viên bao giờ cũng được thực hiện trong những điều kiện, hoàn cảnh cụ thể. Những khó khăn trong dạy học, giáo dục mà giáo viên gặp phải gắn với những điều kiện và hoàn cảnh này. Hoạt động hướng dẫn thường được thực hiện vào lúc này nhằm giúp giáo viên đang gặp khó khăn đạt được sự ý

thức rõ ràng về các khó khăn cũng như năng lực của họ trong việc khắc phục các khó khăn đó. Như vậy, hướng dẫn nhấn mạnh vào việc lập kế hoạch hợp lý, cách giải quyết vấn đề và giúp người được hướng dẫn đương đầu với những áp lực của hoàn cảnh.

Tóm lại, hướng dẫn đồng nghiệp trong phát triển nghề nghiệp giáo viên là làm cho việc phát triển nghề nghiệp được thực hiện thông qua công việc lâu dài và liên tục, đáp ứng kịp thời với nhu cầu của đồng nghiệp ngay trong quá trình dạy học và giáo dục. Hiệu quả của hướng dẫn đồng nghiệp được thể hiện qua những thay đổi của đồng nghiệp được hướng dẫn trong hoạt động dạy học và giáo dục của họ.

Tự đánh giá 1. *Hãy viết lại một cách cụ thể*

a) 5 khó khăn mà bạn đã gặp trong giảng dạy và giáo dục học sinh:

b) Bạn đã được đồng nghiệp và tổ chuyên môn hỗ trợ giải quyết những khó khăn đó như thế nào?

Hướng dẫn và tư vấn có quan hệ mật thiết với nhau vì cùng thực hiện mục đích tạo ra một cơ hội cho một người nào đó thấy được nhiều lựa chọn có thể và sau đó giúp người đó có được sự lựa chọn sáng suốt.

Hoạt động tư vấn tập trung vào giúp đỡ cá nhân đương đầu với những nhiệm vụ phát triển như sự tự quyết, tính độc lập... Những lưu ý được đưa ra nhằm làm rõ những sợ trường, những kĩ năng, những điểm mạnh và những tiềm năng cá nhân của một người liên quan đến sự phát triển vai trò cá nhân. Phương thức tư vấn được dựa nhiều vào việc nhấn mạnh những tư liệu rõ ràng hiện có (tư liệu sẵn có trong nhận thức của cá nhân).

Tư vấn thường được xem là một phần của các hoạt động hướng dẫn; nó được gộp lại với nhau thông qua một thuật ngữ chung là sự hướng dẫn, trong đó tư vấn là một hoạt động nằm trong hoạt động hướng dẫn đúng hơn là một từ đồng nghĩa.

Hướng dẫn là quá trình mang tính trực tiếp, thường diễn ra tại thời điểm xác định mà ở đó cần có một sự chọn lựa.

Bài tập 2: Bạn hãy chỉ ra những điểm giống và khác nhau giữa hướng dẫn và tư vấn qua nội dung thông tin mà bạn vừa nghiên cứu.

Những thông tin dưới đây sẽ giúp bạn có sự phân biệt một số khái niệm có liên quan đến hướng dẫn, tư vấn để bạn khẳng định kết quả bài tập trên của mình.

1. Hoạt động đánh giá được thiết lập để thu thập, phân tích và sử dụng các dữ liệu chủ quan và khách quan về tính cách, tâm lý và quan hệ xã hội của mỗi cá nhân để hiểu rõ hơn về họ đồng thời để giúp họ hiểu rõ hơn về bản thân mình.
2. Hoạt động thông tin được thiết lập nhằm cung cấp cho cá nhân các kiến thức mà họ quan tâm (ví dụ về học tập, nghề nghiệp) và những cơ hội quan hệ cá nhân và xã hội để họ có thể lựa chọn thông tin và đưa ra quyết định tốt hơn trong bối cảnh xã hội ngày càng trở nên phức tạp.
3. Hoạt động tư vấn được thiết lập nhằm tạo thuận lợi cho cá nhân tự hiểu mình và tự phát triển thông qua những mối quan hệ hai người hoặc nhóm nhỏ. Tiêu điểm chủ yếu của mối quan hệ đó hướng theo sự phát triển nhân cách và sự ra quyết định trên cơ sở tự hiểu mình và các hiểu biết về môi trường.
4. Lập kế hoạch, sắp xếp công việc và các việc tiếp theo được thiết lập nhằm thúc đẩy sự phát triển của cá nhân bằng cách giúp đỡ họ lựa chọn và tận dụng các cơ hội trong cuộc sống cũng như trong lao động nghề nghiệp.

Tự đánh giá 2. *Nghiên cứu tình huống*

Kim Anh là giáo viên trẻ được tuyển dụng về công tác tại một trường THCS vừa tròn 3 năm. Bước sang năm công tác thứ tư, Kim Anh được phân công làm Tổng phụ trách Đội Thiếu niên Tiền phong Hồ Chí Minh của trường. Đây là công việc mới mẻ đối với cô.

Kim Anh đã trực tiếp gặp giáo viên vốn là Tổng phụ trách Đội Thiếu niên Tiền phong Hồ Chí Minh của trường năm học trước để đề nghị được hướng dẫn. Cô mong muốn được hướng dẫn về việc tổ chức kỉ niệm ngày thành lập Đội Thiếu niên Tiền phong Hồ Chí Minh.

Giáo viên này đưa cho Kim Anh một số tài liệu về "Nghịệp vụ công tác Đội Thiếu niên Tiền phong Hồ Chí Minh ở trường THCS" và nói với Kim Anh rằng: "cứ theo các sách này thì kỉ niệm ngày gì cô cũng tổ chức được"!

Đã gần đến ngày kỉ niệm thành lập Đội Thiếu niên Tiền phong Hồ Chí Minh, Kim Anh lo lắng về việc tổ chức ngày kỉ niệm này và đến gặp bạn (vì bạn đã từng là Tổng phụ trách Đội Thiếu niên Tiền phong Hồ Chí Minh ở trường THCS và là người có uy tín về kinh nghiệm sư phạm không chỉ với hoạt động giảng dạy mà với cả các lĩnh vực giáo dục học sinh).

a) Bạn có cho rằng người giáo viên vốn là Tổng phụ trách Đội Thiếu niên Tiền phong Hồ Chí Minh của trường năm học trước đã hướng dẫn về việc tổ chức kỉ niệm ngày thành lập Đội Thiếu niên Tiền phong Hồ Chí Minh cho Kim Anh không? Vì sao?

b) Còn bạn, bạn sẽ dự kiến làm những gì để thực sự là người hướng dẫn cho Kim Anh về việc tổ chức kỉ niệm ngày thành lập Đội Thiếu niên Tiền phong Hồ Chí Minh?

3.2. Các lĩnh vực hướng dẫn đông nghiệp trong phát triển nghề nghiệp

Nghề nghiệp là một dạng lao động được chuyên môn hoá bởi sự phân công lao động xã hội. Lao động này đòi hỏi ở con người một quá trình đào tạo chuyên biệt để có những kiến thức, kĩ năng, kĩ xảo chuyên môn nhất định; có phẩm chất, đạo đức phù hợp với yêu cầu của dạng lao động đó.

Bất cứ nghề nghiệp nào cũng hàm chứa trong nó một hệ thống giá trị như trí thức lí thuyết nghề, kĩ năng, kĩ xảo, truyền thống nghề, đạo đức phẩm chất nghề, hiệu quả do nghề đem lại. Khi thực hiện lao động nghề nghiệp, người lao động nghề nghiệp phải tiêu tốn một số lượng vật chất (sức lực) và tinh thần nhất định. Cá nhân sống bằng nghề nào thì lượng tiêu hao về sức lực và trí tuệ cho dạng lao động nghề nghiệp của người đó là lớn nhất. Chính vì vậy, lao động nghề nghiệp được coi là hoạt động cơ bản và cũng là hoạt động chủ đạo trong một giai đoạn nào đó của đời sống cá nhân và đa số trường hợp, nó gắn với cả cuộc đời của con người hoặc còn được truyền từ đời này sang đời khác. Điều này cũng khẳng định, lao động nghề nghiệp của mỗi cá nhân là một quá trình kế tiếp của các trạng thái phát triển với chất lượng ngày càng cao.

Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến mức độ phát triển nghề nghiệp của cá nhân như các yếu tố về tâm sinh lí, các yếu tố về học vấn và văn hoá, các giá trị và chuẩn mực được cá nhân lựa chọn và theo đuổi, đặc biệt là các yếu tố liên quan trực tiếp đến lao động nghề nghiệp như kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ và các kĩ năng tương ứng để cá nhân thực hiện các công việc trong lao động nghề nghiệp.

Cá nhân người lao động là nhân tố quyết định mức độ phát triển nghề nghiệp của họ, tuy nhiên sự hỗ trợ từ bên ngoài cũng rất quan trọng.

Do dạy học là một nghề nên các hoạt động nhằm phát triển giáo viên cần tập trung vào những điểm cơ bản như:

- Hướng đến mục đích nhằm nâng cao chất lượng và vị thế của nghề dạy học;
- Xây dựng một nền tảng tri thức toàn diện và khoa học kết hợp với tích lũy các kinh nghiệm thành công trong giảng dạy, học tập và nghiên cứu sao cho giáo viên trở thành những người chuyên nghiệp.

Giáo viên là nhà chuyên nghiệp trong dạy học có nghĩa giáo viên là người có khả năng sử dụng kiến thức chuyên môn – nghiệp vụ vững vàng và kinh nghiệm thực tế phong phú để có cách xử lý tin cậy và phù hợp trước những tình huống khác nhau (về người học và bối cảnh) vì lợi ích người học và đạo đức nghề nghiệp.

Bài tập 3. Bạn hãy liệt kê những yếu tố mà bạn cho rằng có ảnh hưởng đến hoạt động dạy học và giáo dục của giáo viên

Bạn hãy sắp xếp mức độ ảnh hưởng của những yếu tố đó đối với hoạt động dạy học và giáo dục của giáo viên

Khi đã xác định được các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động dạy học và giáo dục – những công việc chủ yếu trong lao động nghề nghiệp của giáo viên, chắc chắn bạn sẽ quan tâm đến những nội dung hay còn gọi là các lĩnh vực mà một giáo viên chưa có nhiều kinh nghiệm nghề nghiệp mong muốn được các đồng nghiệp có kinh nghiệm hơn hướng dẫn cho mình.

Nội dung dưới đây đề cập đến vấn đề mà bạn đang quan tâm.

Hướng dẫn đồng nghiệp những gì để họ phát triển nghề nghiệp liên tục?

Chắc chắn là không có câu trả lời đúng cho tất cả các trường hợp. Lí do thật đơn giản, bởi hướng dẫn có quan hệ với hoàn cảnh và điều kiện môi

trường cũng như đặc điểm cụ thể của người được hướng dẫn. Nói cách khác, nội dung hướng dẫn sẽ là khác nhau tùy theo đối tượng được hướng dẫn cũng như bối cảnh mà sự hướng dẫn cần được thực hiện. Tuy nhiên, căn cứ vào nội dung của phát triển nghề nghiệp giáo viên, có thể khái quát những lĩnh vực hướng dẫn chính trong phát triển nghề nghiệp giáo viên như sau:

3.2.1. Hướng dẫn đồng nghiệp về chuyên môn

Mỗi giáo viên, trong thời gian học nghề ở trường sư phạm, đều được đào tạo theo một chuyên môn xác định. Đó là ngành học mà họ theo đuổi và sau đó thực hiện lao động nghề nghiệp (dạy học) theo ngành học này ở cơ sở giáo dục. Ngành học của người giáo viên ở trường sư phạm là khoa học mà dựa vào đó, người ta xây dựng nên môn học trong chương trình giáo dục ở các cơ sở giáo dục phổ thông.

Một số giáo viên thụ hưởng và có trình độ học vấn cao hơn so với chuẩn đào tạo đã quy định. Các giáo viên này có trình độ thạc sĩ hoặc tiến sĩ. Ở trình độ này, họ được đào tạo theo những chuyên ngành của ngành đào tạo mà họ đã có ở trình độ cử nhân cao đẳng hoặc đại học.

Như vậy, ngành hoặc chuyên ngành được đào tạo của giáo viên ở trường sư phạm thuộc phạm trù chuyên môn đối với nghề nghiệp giáo viên. Những gì còn lại, liên quan đến việc đảm bảo kết quả hoạt động dạy học và giáo dục của giáo viên ở cơ sở giáo dục được gọi là nghiệp vụ của nghề nghiệp giáo viên.

Xét về lĩnh vực chuyên môn, theo quan niệm thông thường *học 10 dạy 1*, các trường sư phạm đảm bảo trang bị chuyên môn để người giáo viên có thể thực thi tốt chương trình môn học tương ứng ở các cơ sở giáo dục phổ thông.

Chương trình giáo dục ở các cơ sở giáo dục bao gồm các môn học và các hoạt động giáo dục nhằm thực hiện mục tiêu giáo dục của từng cấp học cụ thể. Học sinh ở các cơ sở giáo dục phổ thông tham gia các hoạt động giáo dục và nghiên cứu/học các môn học (theo kĩ thuật thiết kế chương trình giáo dục hiện nay ở nước ta). Môn học thuộc chương trình giáo dục ở cơ sở giáo dục phổ thông được xây dựng trên cơ sở của một khoa học tương ứng. Như vậy, học sinh học môn học chứ không học khoa học. Trong khi đó, trong quá trình đào tạo của giáo viên ở trường sư phạm, hoạt động học tập của họ có tính chất nghiên cứu và tiếp cận với khoa học (ngành/chuyên ngành khoa học họ được đào tạo).

Những phân tích trên đây cho thấy, trong lĩnh vực hướng dẫn chuyên môn cho đồng nghiệp, người hướng dẫn có thể yên tâm về trình độ chuyên môn của người được hướng dẫn. Những khía cạnh họ quan tâm nhiều hơn trong hướng dẫn chuyên môn cho đồng nghiệp thường là:

- Phương pháp phân tích tổng thể chương trình môn học nhằm định hướng cho việc khai thác, huy động chuyên môn đã được đào tạo để thực thi chương trình môn học;
- Những vấn đề trọng tâm, những đơn vị kiến thức khó dạy cần lưu ý trong chương trình môn học;
- Cách thức cập nhật thông tin trong thực thi chương trình môn học;
- Thiết kế các nhiệm vụ học tập, xây dựng bài tập, hướng dẫn học tập để hình thành và phát triển hoạt động học tập môn học cho học sinh;
- Bồi dưỡng nâng cao, bồi dưỡng học sinh giỏi...

3.2.2. Hướng dẫn đồng nghiệp về nghiệp vụ

Lĩnh vực này liên quan đến những hướng dẫn cho đồng nghiệp giải quyết được một số khó khăn (vấn đề) thường gặp trong dạy học và giáo dục để nâng cao năng lực dạy học và giáo dục cho đồng nghiệp.

Hướng dẫn đồng nghiệp về cách thức phát hiện khó khăn trong học tập của học sinh

Trong dạy học, nhiệm vụ quan trọng của giáo viên là làm sao hình thành và phát triển được hoạt động học tập cho học sinh.

Hoạt động học tập chỉ có thể được hình thành và phát triển ở học sinh khi mà học sinh muốn học, biết cách học và học thành công. Do vậy, những khó khăn trong học tập của học sinh là rào cản lớn đối với quá trình hình thành và phát triển hoạt động học ở các em. Theo đó, người giáo viên cần phải biết cách phát hiện các khó khăn trong học tập của học sinh và có biện pháp giúp học sinh vượt qua những khó khăn này.

Với tư cách một giáo viên, bạn làm thế nào để biết một học sinh gặp khó khăn trong học tập? Bạn sẽ hướng dẫn đồng nghiệp sử dụng biện pháp nào để phát hiện ra những khó khăn trong học tập của học sinh?

Những gợi ý dưới đây có thể giúp cho bạn có được câu trả lời đối với các vấn đề đã được đặt ra.

➤ *Chẩn đoán trong khi giảng bài*

Học tập là hoạt động tạo ra sự thay đổi kinh nghiệm của cá nhân người học một cách bền vững và quan sát được. Muốn quan sát được, cần phải

làm cho những thay đổi trong kinh nghiệm của người học được bộc lộ. Vì vậy, bạn cần hướng dẫn đồng nghiệp của mình một số kỹ thuật sau đây để chẩn đoán trong khi giảng dạy.

- Sử dụng các câu hỏi

Những câu hỏi có lựa chọn và có kết cấu tốt do giáo viên đặt ra trong giờ học sẽ giúp giáo viên phát hiện được những khó khăn của học sinh trong việc thực hiện các nhiệm vụ học tập. Vì thế, bạn cần khuyến khích đồng nghiệp tích cực sử dụng câu hỏi trong dạy học. Ngay cả khi học sinh không biểu hiện ý định trả lời câu hỏi thì đồng nghiệp của bạn vẫn nên đưa ra câu hỏi đối với học sinh.

Điều quan trọng là bạn cần hướng dẫn đồng nghiệp về hình thức sử dụng câu hỏi.

Hình thức thể hiện các câu hỏi cần linh hoạt. Ngoài các câu hỏi vấn đáp, giáo viên có thể sử dụng câu hỏi trong các bài kiểm tra viết hoặc bằng các phiếu học tập, các phiếu đánh giá của học sinh sau giờ học. Vấn đề quan trọng là các câu hỏi phải được soạn sao cho khi học sinh trả lời những câu hỏi đó sẽ bộc lộ những khó khăn trong học tập của mình.

- Sử dụng các bản đồ khái niệm

Bản đồ khái niệm là một phương pháp dạy học xét ở tầm kỹ thuật.

Phương pháp này cho phép xác định kinh nghiệm của học sinh về vấn đề học tập (cụ thể là một khái niệm khoa học nào đó).

Bạn cần biết chắc chắn rằng, đồng nghiệp của mình đã nắm chắc kỹ thuật sử dụng bản đồ khái niệm hay chưa. Cách tốt nhất, hãy cùng với đồng nghiệp xây dựng bản đồ cho một số khái niệm có trong nội dung dạy học mà đồng nghiệp của bạn sẽ giảng dạy trong thời gian tới. Với kết quả này, bạn hướng dẫn cho đồng nghiệp cách thức yêu cầu học sinh chuẩn bị các bản đồ khái niệm trên cơ sở những bài học học sinh đã học hoặc bài giảng mà đồng nghiệp của bạn vừa hoàn thành. Bản đồ đó sẽ cho thấy một đầu mối chi tiết về mức độ nhận thức của học sinh đối với vấn đề học tập và các khía cạnh của nhận thức mà học sinh gặp khó khăn.

- Quan sát phản ứng của lớp học

Trước hết, bạn cần làm cho đồng nghiệp của mình tin tưởng rằng họ hoàn toàn có khả năng nhận biết những khó khăn trong học tập của học sinh nếu như họ biết cách quan sát. Nhìn chung, khi gặp khó khăn về học tập, học sinh thường có những phản ứng.

Bạn cần lưu ý đồng nghiệp của mình trong việc quan sát học sinh để phát hiện các khó khăn trong học tập của các em, chẳng hạn:

- + Một nét cau mày trên những khuôn mặt trong giờ học có thể cho thấy rằng có một vài vấn đề trong việc tiếp thu của học sinh với các vấn đề mà đồng nghiệp của bạn đang trình bày;
- + Cách trả lời và một vài biểu hiện lo âu của học sinh cũng phần nào phản ánh mức độ khó khăn của học sinh trong quá trình thực hiện các nhiệm vụ học tập.

Hãy khuyến khích đồng nghiệp sử dụng các phương tiện giảng dạy sẵn có, các thiết bị nghe nhìn nhằm tạo không khí cho lớp học và phát hiện ra những khó khăn trong học tập của học sinh.

➤ *Sự chuẩn đoán sau bài giảng*

- Phân tích bài làm theo đề mục

Bạn hãy cùng đồng nghiệp chấm bài kiểm tra của học sinh. Trong khi chấm bài, bạn hướng dẫn đồng nghiệp cho điểm và ghi lại theo từng mục. Cách làm này sẽ giúp đồng nghiệp của bạn biết cách phân tích bài làm theo từng mục. Trên cơ sở đó, bạn tiếp tục hướng dẫn đồng nghiệp ghi tóm tắt những phát hiện của họ sau khi hoàn thành việc chấm bài. Bản tóm tắt đó sẽ cho phép đánh giá đúng về sự hiểu biết của học sinh đối với vấn đề học tập đã được thực hiện.

- Phỏng vấn theo nhóm hoặc phỏng vấn từng học sinh

Trên thực tế, không nhiều giáo viên thực hiện việc phỏng vấn học sinh hoặc nhóm học sinh sau khi kết thúc bài dạy. Tuy nhiên, là người hướng dẫn, bạn vẫn nên hướng dẫn đồng nghiệp về biện pháp này.

Trước hết, bạn hãy cùng đồng nghiệp xác định mục tiêu và nội dung phỏng vấn. Mục tiêu và theo đó là nội dung trọng tâm của cuộc phỏng vấn là tìm ra những chỗ nào học sinh thấy khó khăn khi thực hiện các nhiệm vụ học tập.

Khi đã tường minh mục tiêu và nội dung phỏng vấn, bạn cần làm mẫu cho đồng nghiệp về phỏng vấn học sinh theo nhóm rồi sau đó chọn mẫu để phỏng vấn riêng một số học sinh. Bạn cũng cần lưu ý đồng nghiệp về những phản hồi của họ trong quá trình phỏng vấn học sinh. Vì rằng, thông qua các cuộc phỏng vấn, học sinh cũng cần nhận được lời khuyên làm thế nào để tháo gỡ những khó khăn đó.

– Phân tích các băng ghi hình/tiếng

Hãy phân tích các băng ghi hình và ghi tiếng bài giảng của đồng nghiệp. Từ bản ghi đó, hãy lưu ý đến các hoạt động (và không hoạt động) có liên quan đến khó khăn của học sinh trong việc lĩnh hội nội dung học tập đã nêu trong bài giảng.

– Ghi nhật kí giảng dạy

Nhật kí này là của đồng nghiệp của bạn. Bạn nên khuyến khích đồng nghiệp bày tỏ những cảm nhận về thành công hoặc chưa thành công trong từng bài giảng của họ trong giảng dạy. Chắc chắn trong những cảm nhận đó, ít nhiều đồng nghiệp của bạn đã suy nghĩ về những khó khăn của học sinh trong lớp học họ đang giảng dạy.

Hướng dẫn đồng nghiệp trong việc giúp học sinh lựa chọn chương trình, hoạt động trong sinh hoạt học đường và vượt qua các vướng mắc riêng tư có liên quan đến nhu cầu cá nhân và các mối quan hệ

Đồng nghiệp của bạn cần phải có nguồn thông tin xác đáng để có thể hướng dẫn cho học sinh về chương trình, sinh hoạt học đường và giúp học sinh vượt qua những vướng mắc riêng tư có liên quan đến nhu cầu cá nhân và các mối quan hệ. Theo đó, những hướng dẫn của bạn đối với đồng nghiệp tập trung thu thập thông tin bằng các con đường sau:

➤ *Quan sát cá nhân*

Việc này đòi hỏi đồng nghiệp của bạn phải tinh tế để nhận thấy bất cứ biểu hiện thay đổi bất thường nào của học sinh.

Không dễ dàng để nhận biết các thay đổi nói trên của học sinh.

Hãy hỏi đồng nghiệp của bạn đã từng quan tâm đến vấn đề này trong khi lên lớp cho học sinh chưa để khuyến khích đồng nghiệp của bạn hãy thử, và chắc chắn họ sẽ nhận thấy, việc quan sát sẽ khiến họ nảy ra mong muốn giúp đỡ thực sự và dồn hết tâm trí với học sinh.

➤ *Những nguyện vọng của học sinh*

Học sinh bao giờ cũng nói ra và bàn luận những việc biểu lộ các vấn đề mà họ phải đối mặt. Bạn cần hướng dẫn đồng nghiệp của mình sẵn sàng lưu ý đến những lời bàn luận của học sinh về những việc đã xảy ra hoặc những dấu hiệu của những việc có thể sẽ xảy ra sau này.

➤ *Hồ sơ học sinh và các tài liệu cập nhật*

Bạn cùng với đồng nghiệp của mình đọc hồ sơ học sinh và các tài liệu

cập nhật liên quan đến học sinh của lớp học do đồng nghiệp của bạn giảng dạy hoặc làm chủ nhiệm lớp.

Việc này thường mang lại những thông tin tạo điều kiện thuận lợi cho đồng nghiệp của bạn trong việc giúp đỡ một học sinh bỏ qua hoặc loại bỏ vấn đề gây áp lực và có những tác động không tích cực đối với học sinh đó trong một thời gian dài.

Tự đánh giá 3. Với những hiểu biết đã có của bạn về Hướng dẫn đồng nghiệp, bạn hãy đánh dấu X vào cột hàng tương ứng để thể hiện sự lựa chọn của mình về ý nghĩa của hướng dẫn đồng nghiệp trong phát triển nghề nghiệp.

TT	Ý kiến	Đúng	Sai
1	Giúp học sinh kém, từ đó giảm sự lưu ban, bỏ học và hao hụt số lượng học sinh trong lớp		
2	Đảm bảo thành công cho giáo viên và học sinh		
3	Kích thích phát triển nghề nghiệp		
4	Tạo cơ chế hỗ trợ cho phát triển nghề nghiệp		
5	Hạn chế các bất đồng giữa các giáo viên		
6	Tạo sân chơi cho các thành công trong dạy học		
7	Tạo cơ hội hợp tác và cam kết trong đối thoại về nghề nghiệp		
8	Làm giảm áp lực công việc đối với mỗi giáo viên		
9	Thực hiện nghĩa vụ của mỗi giáo viên		

3.3. Hình thức hướng dẫn đồng nghiệp, công cụ và phương pháp thu thập và xử lý thông tin phục vụ hướng dẫn đồng nghiệp trong phát triển nghề nghiệp giáo viên

3.3.1. Hình thức hướng dẫn đồng nghiệp

Trong thực tiễn, bạn đã từng được hướng dẫn để có những thay đổi trong hoạt động giảng dạy và giáo dục của mình. Bạn hãy nhớ lại những trường hợp đó, vì nó có liên quan đến vấn đề mà bạn sẽ nghiên cứu dưới đây.

Bài tập 4. *Hãy lựa chọn trường hợp đúng với bạn*

TT	Nội dung	Lựa chọn	
		Đúng	Sai
1	Thấy mọi người thay đổi, tôi cũng thay đổi		
2	Tôi được một giáo viên có kinh nghiệm ở trường trực tiếp hướng dẫn về vấn đề tôi quan tâm		
3	Trong cuộc họp Hội đồng, hiệu trưởng nhà trường có đề cập đến vấn đề tôi quan tâm		
4	Tôi dự giờ của đồng nghiệp		
5	Tôi trao đổi với tổ trưởng chuyên môn qua thư điện tử		
6	Tự tôi quyết định		

Trong các lựa chọn của bạn, có lựa chọn nào được xem là kết quả của hướng dẫn đồng nghiệp trong phát triển nghề nghiệp giáo viên không?

Thực tiễn hướng dẫn cho thấy, người ta có thể thực hiện hướng dẫn một cách trực tiếp hoặc gián tiếp; hướng dẫn chung hoặc hướng dẫn cá nhân.

Hướng dẫn trực tiếp diễn ra trong quan hệ tương tác trực tiếp giữa người hướng dẫn với đồng nghiệp (hay giữa giáo viên với học sinh). Giáo viên sửa lỗi cho học sinh khi học sinh thực hành kỹ năng viết bảng; người giáo viên có kinh nghiệm vẽ sơ đồ các mức độ của mục tiêu nhận thức cho một đồng nghiệp trẻ và giải thích cho anh ta về sơ đồ đó tại phòng bộ môn... là ví dụ về hướng dẫn trực tiếp.

Hướng dẫn trực tiếp cho phép thực hiện tức thời những tác động qua lại giữa các bên tham gia vào quá trình hướng dẫn. Mặt khác, người hướng dẫn chủ động để thực hiện, điều chỉnh các nội dung hướng dẫn tùy theo phản ứng của người được hướng dẫn.

Những hướng dẫn được thực hiện không có sự tương tác mặt đối mặt giữa giáo viên có kinh nghiệm với đồng nghiệp, giữa giáo viên và học sinh được gọi là hướng dẫn gián tiếp.

Hướng dẫn gián tiếp thường bị giới hạn về nội dung hướng dẫn và người thực hiện hướng dẫn không điều chỉnh được kịp thời các nội dung hướng dẫn vì thiếu thông tin phản hồi từ đối tượng được hướng dẫn tại thời điểm sự hướng dẫn được thực hiện.

Căn cứ vào tính chất của hướng dẫn, người ta xác định hình thức hướng dẫn chung (hướng dẫn cho nhiều người cùng một lúc) và hướng dẫn riêng (cho từng cá nhân).

Hướng dẫn chung khi hướng dẫn đồng nghiệp trong phát triển nghề nghiệp giáo viên ở các cơ sở giáo dục thường được thực hiện dưới các hình thức như:

- Hướng dẫn đồng nghiệp trong sinh hoạt của tổ chuyên môn (hoặc khối) về chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm;
- Hướng dẫn đồng nghiệp thông qua các hội thảo, hội nghị chuyên đề;
- Hướng dẫn đồng nghiệp trong sinh hoạt của các nhóm giáo viên;
- Hướng dẫn đồng nghiệp bằng việc mời báo cáo viên để thực hiện một nội dung hướng dẫn nào đó.

Bài tập 5. Các hình thức hướng dẫn đồng nghiệp trong phát triển nghề nghiệp giáo viên của trường bạn được thực hiện như thế nào? Hãy mô tả ngắn gọn về những hình thức đó.

TT	Hình thức hướng dẫn, tư vấn	Mức độ thực hiện			Mô tả về hình thức
		1	2	3	
1	Hội thảo, hội nghị chuyên đề				
2	Sinh hoạt bộ môn về chuyên môn nghiệp vụ				
3	Mời chuyên gia nói chuyện				
4	Các nhóm giáo viên tổ chức sinh hoạt				
5	Giáo viên có kinh nghiệm giúp đỡ giáo viên trẻ				
6	Các giáo viên trao đổi kinh nghiệm qua email				
7	Tham quan học tập trường khác				
8	Tham quan học tập tại nước ngoài				
9	Nghiên cứu trường hợp				
10	Sử dụng kết quả phản hồi từ học sinh				

Ghi chú: Mức độ thực hiện: 1: Chưa bao giờ;
2: Thỉnh thoảng;
3: Thường xuyên.

Hình thức hướng dẫn đồng nghiệp trong phát triển nghề nghiệp giáo viên rất linh hoạt. Sự kết hợp tốt các hình thức hướng dẫn sẽ nâng cao hiệu quả hướng dẫn đồng nghiệp trong phát triển nghề nghiệp.

Tự đánh giá 4. *Vận dụng các hình thức hướng dẫn trong các lĩnh vực cần hướng dẫn cho đồng nghiệp.*

Lĩnh vực hướng dẫn	Hình thức hướng dẫn phù hợp	Ví dụ minh họa
Hướng dẫn để đồng nghiệp phát hiện các khó khăn trong học tập của học sinh		
Hướng dẫn để đồng nghiệp giúp học sinh lựa chọn chương trình, hoạt động trong sinh hoạt học đường		
Hướng dẫn để đồng nghiệp giúp học sinh vượt qua các vấn đề riêng tư liên quan đến nhu cầu cá nhân và các mối quan hệ		

3.3.2. Công cụ thu thập thông tin phục vụ hướng dẫn đồng nghiệp

Ngoài kinh nghiệm (chuyên môn, nghiệp vụ) về lĩnh vực cần hướng dẫn, thông tin về đối tượng được hướng dẫn là điều kiện tối cần thiết để bạn có thể thực hiện hướng dẫn đồng nghiệp phát triển nghề nghiệp có kết quả tốt. Càng có nhiều thông tin từ đồng nghiệp, khả năng để đạt được kết quả trong hoạt động hướng dẫn của bạn càng cao.

Nhìn chung, để hướng dẫn đồng nghiệp, bạn cần căn cứ vào phần lớn hoặc toàn bộ thông tin đã có để có cái nhìn toàn diện về vấn đề quan tâm và từ đó đưa ra những chủ đề hướng dẫn có ý nghĩa cho đồng nghiệp.

Công cụ để thu thập thông tin được xem là phương tiện. Những công cụ như thế bao gồm các phiếu trắc nghiệm, phiếu điều tra, bảng kiểm, hướng dẫn phỏng vấn và sơ đồ quan sát. Tùy theo chức năng, một trong những công cụ này được coi là dụng cụ cầm tay của người hướng dẫn. Điều cần lưu ý là: để các số liệu thu thập được có ích thì dụng cụ đó phải hợp lí và tin cậy.

Bài tập 6. Bạn hãy thực hiện các nhiệm vụ sau:

a) Trình bày quan niệm của bạn về “công cụ trong hướng dẫn đồng nghiệp”:

b) Bạn hãy liệt kê một số công cụ hướng dẫn đồng nghiệp theo quan niệm của bạn:

Có nhiều cách phân loại công cụ hướng dẫn đồng nghiệp.

Tùy theo dấu hiệu được lựa chọn mà các công cụ trong hướng dẫn được phân thành những nhóm khác nhau. Căn cứ vào mục đích, người ta thường sử dụng một số công cụ sau:

➤ Để thu thông tin về nhận thức của đối tượng, cần đến các công cụ đo nhận thức như:

(i) Trắc nghiệm tâm lí: ví dụ đo Chỉ số Thông minh (IQ), kiểu nhận thức/sở thích; tự khái niệm, khả năng lập luận và giải quyết vấn đề;

(ii) Trắc nghiệm thành tích: dùng để đo kết quả đạt được trong lĩnh vực nhận thức.

➤ Để thu thông tin về thái độ của đối tượng, cần đến các công cụ đo thái độ như:

- Phiếu câu hỏi;
 - Bảng thống kê;
 - Phiếu lấy ý kiến.
- Để thu thông tin về kĩ năng của đối tượng, cần đến các công cụ đo kĩ năng, đo các khía cạnh khác nhau của năng lực thực hành như:
- Các sơ đồ quan sát;
 - Thống kê kĩ năng thực hành.

Công cụ hướng dẫn khá phong phú về loại hình và nguồn gốc. Có những công cụ đã chuẩn hoá, được sử dụng nhiều lần với số đông các chủ thể thực hiện hoạt động hướng dẫn. Tuy nhiên cũng có những công cụ do chủ thể thực hiện hoạt động hướng dẫn sáng tạo. Những công cụ này là cần thiết vì giúp chủ thể hướng dẫn giải quyết được vấn đề đặt ra trong quá trình chuẩn bị hướng dẫn của họ.

Điều quan trọng khi lựa chọn và sử dụng công cụ hướng dẫn là phải phát triển và kiểm tra tính hiệu lực của chúng.

Bảng dưới đây chỉ ra các giai đoạn của việc phát triển một công cụ bất kì để sử dụng trong hướng dẫn đồng nghiệp.

Các giai đoạn	Ý nghĩa của giai đoạn
Đề xuất ý tưởng về công cụ	Đây là giai đoạn quan trọng của việc chuẩn bị lập kế hoạch hoặc thiết kế các khoản mục cho công cụ. Bản kế hoạch bao gồm các thông tin về công cụ thể hiện mục tiêu và nội dung lĩnh vực được cho dưới dạng lưới. Điều đó đảm bảo rằng lĩnh vực đã được bao trùm về độ rộng và độ sâu.
Thiết kế công cụ	Sau khi tạo ra bản thảo đầu tiên về công cụ thì vấn đề tiếp theo là kiểm tra độ hiệu lực đối với giá trị bề ngoài cũng như nội dung. Những nhận xét rút ra từ khâu này sẽ được dùng để sửa lại cấu trúc và các câu trắc nghiệm.
Kiểm tra hiệu lực và duyệt lại	Sau khi tạo ra bản thảo đầu tiên về công cụ thì vấn đề tiếp theo là kiểm tra độ hiệu lực đối với giá trị bề ngoài cũng như nội dung. Những nhận xét rút ra từ khâu này sẽ được dùng để sửa lại cấu trúc và các câu trắc nghiệm.
Thử nghiệm	Bản thảo đã sửa sẽ được kiểm tra thí điểm trên tập hợp mẫu theo những chỉ tiêu mà công cụ dự định đo. Sự cải

Các giai đoạn	Ý nghĩa của giai đoạn
	tiến tiếp theo đối với công cụ được tiến hành dựa trên cơ sở các dữ liệu kiểm tra thử.
Kết thúc	Các dữ liệu từ bước kiểm tra thí điểm được sử dụng để cải tiến tiếp công cụ. Đến lúc này, các tiêu chuẩn tin cậy được xác định.
Làm thích ứng công cụ	Sự thích ứng có thể đạt được với cải thiện trong chừng mực nào đó. Hướng cải tiến thường nhằm vào: 1) Mức độ phù hợp với thiết kế thử; 2) Khuynh hướng văn hoá; 2) Độ dài. Sau khi cải tiến, công cụ cần phải được kiểm tra hiệu lực và kiểm tra độ tin cậy giống như đối với công cụ mới.

Các công cụ hướng dẫn được phát triển và kiểm tra tính hiệu lực để sử dụng trong hướng dẫn đồng nghiệp phát triển nghề nghiệp sẽ đảm bảo độ tin cậy cho các thông tin thu được từ những công cụ này.

Tự đánh giá 5. Đánh dấu x vào cột hàng tương ứng để thể hiện sự lựa chọn của mình về các công cụ hướng dẫn

TT	Nội dung	Lựa chọn	
		Là công cụ	Không phải là công cụ
1	Phiếu hỏi		
2	Bảng kiểm các hoạt động		
3	Trắc nghiệm		
4	Thí nghiệm		
5	Phiếu học tập		
6	Sơ yếu lí lịch		
7	Bản báo cáo thành tích		
8	Bản kiểm điểm cá nhân		
9	Nhật kí		

3.3.3. Phương pháp thu thập và xử lý thông tin phục vụ hướng dẫn đồng nghiệp

Căn cứ mục đích thu thập thông tin, bạn lựa chọn và sử dụng các công cụ để thu thập thông tin cần thiết. Những công cụ này có thể được sử dụng cho từng cá nhân hay một nhóm giáo viên.

Các câu trả lời cũng như những biểu hiện thu được từ đối tượng (dữ liệu) bằng việc sử dụng công cụ bạn đã lựa chọn cần được xử lý. Việc xử lý dữ liệu có thể thực hiện đơn giản bằng tính toán thủ công nhằm xử lý thô các dữ liệu (tỉ lệ phần trăm và số trung bình)... Việc đó cũng có thể thực hiện trên máy vi tính đối với những phân tích phức tạp hơn.

Những số liệu đã xử lý phải được lưu lại dưới dạng nào đó để phục hồi khi cần đối với hoạt động hướng dẫn cho cá nhân hoặc nhóm giáo viên.

Bài tập 7. Bạn hãy thực hiện các nhiệm vụ sau:

a) Theo bạn, tại sao trong vai trò người hướng dẫn đồng nghiệp, bạn cần phải thu thập và xử lý thông tin có liên quan đến hoạt động nghề nghiệp của đồng nghiệp?

b) Bạn hãy liệt kê một phương pháp thu thập, xử lý thông tin phục vụ hướng dẫn đồng nghiệp theo quan niệm của bạn:

Các phương pháp thu thập thông tin thường được sử dụng là:

➤ **Phỏng vấn nhóm và phỏng vấn từng cá nhân**

Đây là phương pháp hỗ trợ đắc lực cho những phương pháp nghiên cứu xã hội thường được sử dụng (cùng công cụ tương ứng) để thu thập thông tin phục vụ hướng dẫn đồng nghiệp. Phương pháp này rất hữu ích để có được những thông tin sâu sắc mà hầu hết các phương pháp/công cụ nghiên cứu khác không đạt được. Nếu bạn biết cách tạo ra một bầu không khí thoải mái, đối tượng phỏng vấn có thể sẽ cung cấp cho bạn một khối lượng thông tin lớn, thậm chí cả những thông tin riêng tư.

Điều cần lưu ý là bạn phải lập kế hoạch một cách chi tiết cho mỗi cuộc phỏng vấn cũng như kế hoạch mang tính hệ thống cho các cuộc phỏng vấn tiếp theo mà bạn dự kiến sẽ thực hiện để phục vụ cho quá trình hướng dẫn của mình.

➤ *Quan sát theo nhóm và quan sát cá nhân*

Quan sát nhằm tạo ra khả năng thu được những dữ liệu mà phương pháp kiểm tra và phỏng vấn không mang lại kết quả. Những dữ liệu đó bao gồm những cử chỉ và các kiểu giao tiếp phi ngôn ngữ của các đối tượng bạn quan tâm và mong muốn có nhiều thông tin về họ.

Bằng cách quan sát các giáo viên khác (đồng nghiệp), bạn có thể ghi lại dưới dạng trực tiếp hoặc đồ thị những thái độ cư xử có thể thấy được của họ.

Có hai kiểu quan sát chính:

- Quan sát trực tiếp: Bạn sẽ là người tham gia vào các hoạt động dành cho đồng nghiệp. Điều này cho phép bạn tự đặt mình vào vị trí của người được quan sát để có sự thấu hiểu.
- Quan sát gián tiếp: Bạn có thể quan sát từ xa và ghi lại các thông tin cần thiết. Đây là cách quan sát phổ biến hơn trong hoạt động hướng dẫn đồng nghiệp.

➤ *Ghi chép*

Đó là việc ghi nhanh lại những sự kiện đáng chú ý trong cuộc sống của đồng nghiệp để phục vụ mục đích hướng dẫn của bạn. Những sự kiện có thể được ghi lại bởi chính bạn hoặc bởi đồng nghiệp của bạn. Dù bằng cách nào đi nữa, bạn cần duy trì sự ghi chép để có được cái nhìn thấu đáo về các cách cư xử của đối tượng bạn cần hướng dẫn.

Các nội dung cần ghi chép gồm:

- Ghi chép về thành tích của đồng nghiệp
Một bản ghi chép đầy đủ về thành tích trong lao động nghề nghiệp của đồng nghiệp hay kết quả kiểm tra hoạt động của đồng nghiệp có thể được xem là một công cụ có hiệu quả vì qua đó chúng ta có thể đánh giá được thành tích của cá nhân từng đồng nghiệp so với:
 - a) Kết quả của những người khác trong trường;
 - b) Kết quả giảng dạy, giáo dục mà đồng nghiệp đã đạt được trong quá khứ.

Thông tin từ những ghi chép này cũng giúp bạn chẩn đoán phần nào về điểm yếu và điểm mạnh của đồng nghiệp mà bạn cần hướng dẫn. Mặt

khác, các thông tin này cũng có thể được sử dụng để đánh giá sự tiến bộ của đồng nghiệp nhằm xác định các hoạt động hướng dẫn tiếp theo đối với họ.

- Ghi chép những thông tin về tính cách của đồng nghiệp

Các nghiên cứu về phát triển nghề nghiệp của giáo viên đã khẳng định: Năng lực và những mối quan tâm của mỗi người là các yếu tố quan trọng ngang nhau trong số những yếu tố ảnh hưởng đến sự thành đạt của người đó trong nghề nghiệp, trong cuộc sống, trong đời sống xã hội và trong trường học.

Thái độ thể hiện tập trung mối quan tâm của cá nhân đối với những gì mà cá nhân đó có tương tác. Phương pháp thường được sử dụng để đánh giá tính cách của một người là quan sát xem người đó cư xử như thế nào trong các hoàn cảnh khác nhau. Những quan sát như vậy đối với đồng nghiệp của bạn có thể tiến hành trong lớp học, ngoài sân chơi, trong hội họp,...

Những ghi chép để đưa ra nhận định về tính cách của đồng nghiệp, phục vụ trả lời cho các câu hỏi như:

- + Giáo viên đó: quan tâm đến người khác hay khó gần, lãnh đạm, đáng tin cậy hay ít khi quan tâm hoặc quan tâm sâu sắc đến các vấn đề...
- + Giáo viên đó: Có trách nhiệm, không đáng tin cậy, có thể tin cậy vài điểm, thường xuyên đáng tin cậy, chu đáo, tỏ ra rất có trách nhiệm hay ngược lại...
- + Giáo viên đó: Kiên định, quá xúc cảm, dễ bị kích động hay thường xuyên giữ cân bằng tốt, vô cùng bình tĩnh...

Ngoài những ghi chép trên, với tư cách là người hướng dẫn, bạn cũng cần quan tâm đến ghi chép về gia đình của đối tượng được hướng dẫn.

Tự đánh giá 6. Hãy thiết kế một bảng/phiếu hỏi để thu thập dữ liệu cơ sở liên quan đến nhu cầu được hướng dẫn của đồng nghiệp nhằm phát triển nghề nghiệp

a) Những thông tin cần thiết để xác định nhu cầu được hướng dẫn của đồng nghiệp về chuẩn bị cho giảng dạy

b) Những thông tin cần thiết để xác định nhu cầu được hướng dẫn của đồng nghiệp về phương pháp phát hiện những khó khăn trong học tập của học sinh

c) Những thông tin cần thiết để xác định nhu cầu được hướng dẫn của đồng nghiệp về việc giúp học sinh lựa chọn chương trình, sinh hoạt học đường và vượt qua vướng mắc riêng tư có liên quan đến nhu cầu cá nhân và các mối quan hệ

4. Tóm tắt

Tóm tắt 1

1. Giáo viên vừa là chủ thể, vừa là đối tượng của hoạt động hướng dẫn đồng nghiệp trong phát triển nghề nghiệp giáo viên.

2. Hướng dẫn đồng nghiệp trong phát triển nghề nghiệp giáo viên là làm cho việc phát triển nghề nghiệp được thực hiện thông qua công việc lâu dài và liên tục, đáp ứng kịp thời với nhu cầu của đồng nghiệp ngay trong quá trình dạy học và giáo dục. Hiệu quả của hướng dẫn đồng nghiệp được thể hiện qua những thay đổi của đồng nghiệp được hướng dẫn trong hoạt động dạy học và giáo dục của họ.

3. Trong nhà trường, giáo viên giỏi/có kinh nghiệm cùng với các cán bộ quản lý trường học là người hướng dẫn cho đồng nghiệp của mình, đặc biệt là các đồng nghiệp trẻ.

Những người này cần hướng dẫn cho đồng nghiệp để giúp họ phát triển cả về chuyên môn và nghiệp vụ.

Tóm tắt 2

1. Hướng dẫn đồng nghiệp có thể được thực hiện trực tiếp, gián tiếp, hướng dẫn chung hoặc hướng dẫn cá nhân. Mỗi hình thức hướng dẫn đều có điểm mạnh và những hạn chế nhất định. Việc lựa chọn hình thức hướng dẫn đôi khi không phụ thuộc vào người hướng dẫn.

2. Để hướng dẫn đồng nghiệp thành công, bạn cần có thông tin về họ. Phương tiện để bạn có được những thông tin này là các công cụ như: các trắc nghiệm, phiếu điều tra, bảng kiểm, hướng dẫn phỏng vấn và sơ đồ quan sát... Các công cụ này phải được phát triển và kiểm tra hiệu lực.

3. Căn cứ mục đích thu thập thông tin về đối tượng cần hướng dẫn, bạn lựa chọn và sử dụng các công cụ để thu thập thông tin cần thiết bằng các phương pháp như:

- Phỏng vấn nhóm và phỏng vấn từng cá nhân;
- Quan sát theo nhóm và quan sát cá nhân;
- Ghi chép.

4. Dữ liệu có được bằng việc sử dụng công cụ bạn đã lựa chọn cần được xử lý. Việc xử lý dữ liệu có thể thực hiện đơn giản bằng tính toán thủ công nhưng cũng có thể thực hiện trên máy vi tính đối với những phân tích phức tạp hơn.

5. Suy ngẫm

Bây giờ bạn hãy dành 5 phút để suy ngẫm những vấn đề vừa nghiên cứu và nghĩ xem bạn đã áp dụng chúng vào thực tế công việc của bạn như thế nào.

Hãy viết ra suy nghĩ của bạn về 2 vấn đề mà bạn tâm đắc.

1) Tôi đã học được:

Điều đó sẽ được áp dụng ở công việc nào?

Áp dụng khi nào?

2) Tôi đã học được:

Điều đó sẽ được áp dụng ở công việc nào?

Áp dụng khi nào?

6. Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Công Khanh (2001), *Các kỹ thuật phân tích độ phân biệt và độ khó của Item*, Tạp chí Thông tin Khoa học giáo dục, số 83, 84.
2. Nguyễn Công Khanh (2001), *Thích nghi và chuẩn hoá trắc nghiệm*. Tạp chí Thông tin Khoa học giáo dục, số 94.
3. Edward L. Vockell, *Nghiên cứu giáo dục*. Tài liệu lưu hành nội bộ. Đại học Quốc gia Hà Nội, 2009.
4. Bùi Văn Quân, Nguyễn Thị Tĩnh (2010), *Kỹ năng hướng dẫn, tư vấn nghề nghiệp, phát triển nghề nghiệp và chăm sóc tâm lý*. Tài liệu bồi dưỡng giáo viên. Dự án Phát triển giáo dục THCS vùng khó khăn nhất.

YÊU CẦU ĐỐI VỚI NGƯỜI HƯỚNG DẪN ĐỒNG NGHIỆP VÀ PHƯƠNG PHÁP LẬP KẾ HOẠCH HƯỚNG DẪN ĐỒNG NGHIỆP

1. Dẫn nhập

Để thực hiện vai trò của người hướng dẫn đồng nghiệp phát triển nghề nghiệp liên tục, trước hết bạn phải có những phẩm chất và năng lực nhất định. Những phẩm chất và năng lực này được xác định căn cứ vào các yêu cầu được đặt ra đối với người đóng vai là người hướng dẫn đồng nghiệp.

Khi bạn đáp ứng được các yêu cầu được đặt ra với người đóng vai người hướng dẫn đồng nghiệp và được lựa chọn là người hướng dẫn đồng nghiệp, việc bạn cần làm là lập được kế hoạch để hướng dẫn đồng nghiệp và thực hiện kế hoạch đó.

Chương này sẽ giúp bạn tìm hiểu về các yêu cầu đối với người đóng vai người hướng dẫn đồng nghiệp và giới thiệu với bạn về phương pháp lập kế hoạch hướng dẫn đồng nghiệp phát triển nghề nghiệp giáo viên.

2. Mục tiêu

Kết thúc chương này, bạn có khả năng:

- Phân tích được các yêu cầu đối với người đóng vai người hướng dẫn đồng nghiệp phát triển nghề nghiệp giáo viên;
- Lập được kế hoạch (theo một chủ đề cụ thể) để hướng dẫn đồng nghiệp.

3. Hoạt động

3.1. Yêu cầu đối với người hướng dẫn đồng nghiệp

3.1.1. Đặc điểm của người hướng dẫn đồng nghiệp

Bài tập 1. Bạn hãy thực hiện các nhiệm vụ sau:

a) Đã và sẽ có những giáo viên không cùng sinh hoạt với tổ chuyên môn của bạn đề nghị bạn hướng dẫn về một số vấn đề liên quan đến giảng dạy

và giáo dục học sinh. Bạn sẽ lựa chọn phương án nào trong các phương án dưới đây? Vì sao?

(1) Đồng ý hướng dẫn cho giáo viên đó

(2) Từ chối và khuyên giáo viên đó hãy tìm đến các giáo viên trong tổ chuyên môn của họ để nhận được sự hướng dẫn

b) Theo bạn, người giáo viên trong vai trò người hướng dẫn cần phải làm thế nào để các đồng nghiệp của họ tin tưởng, sẵn sàng giải bày tâm sự cùng họ và chấp nhận sự hướng dẫn?

Trong vai trò người hướng dẫn đồng nghiệp, người giáo viên có một số đặc điểm về phẩm chất và năng lực như sau:

- Tôn trọng sở thích và tin tưởng vào khả năng của đồng nghiệp; có uy tín trong nghề nghiệp và khả năng tạo được sự tin tưởng của đồng nghiệp.
- Hiểu được nguyện vọng của đồng nghiệp, mức độ thực hiện các hoạt động nghề nghiệp của đồng nghiệp (biết được đồng nghiệp làm gì, làm như thế nào trong dạy học và giáo dục học sinh); thực hiện hướng dẫn đồng nghiệp dựa trên cái đồng nghiệp cần.
- Có thái độ thông cảm, có kĩ năng động viên, thúc đẩy đồng nghiệp; biết đưa ra nhiều lựa chọn để đồng nghiệp quyết định và làm cho đồng nghiệp biết họ phải làm gì để hoạt động nghề nghiệp của họ tốt hơn so với hiện tại.
- Thân thiện, giao tiếp có hiệu quả và biết lắng nghe đồng nghiệp.
- Có khiếu hài hước.

- Kiên trì.
- Khách quan.
- Chân thật.
- Tế nhị.
- Công bằng.
- Khoan dung.

Những đặc điểm nói trên thể hiện rất rõ trong quá trình hướng dẫn đồng nghiệp. Tuy nhiên, khi hướng dẫn đồng nghiệp, bạn cần chú ý các vấn đề dưới đây:

- Giúp đồng nghiệp biết cách điều chỉnh thói quen, hành vi trong cuộc sống.
- Động viên đồng nghiệp tham gia vào các hoạt động trong nhà trường nhằm phát huy năng lực của họ trong các hoạt động cá nhân và cộng đồng.
- Thể hiện sự quan tâm và giúp đỡ đồng nghiệp trong việc lập kế hoạch công tác, phát triển mối quan hệ giữa cá nhân và xã hội.
- Giúp đồng nghiệp trong việc tự đánh giá, tự hiểu biết và tự định hướng, tạo cho họ khả năng đưa ra các quyết định phù hợp với những mục tiêu trước mắt cũng như lâu dài.
- Giúp đồng nghiệp phát triển sức khoẻ cũng như thái độ và các giá trị tích cực.
- Giúp đồng nghiệp thu được sự hiểu biết tốt hơn về lĩnh vực học tập, hoạt động thông qua việc thu lượm kĩ năng và thái độ làm việc hoặc tham gia vào các hoạt động của nhà trường, cộng đồng.
- Khuyến khích đồng nghiệp lập kế hoạch và sử dụng tốt các hoạt động giải trí.
- Giúp đồng nghiệp hiểu được những điểm mạnh, điểm yếu, sở thích, các giá trị, tiềm năng và những hạn chế của bản thân.

3.1.2. Nguyên tắc xử thế của người hướng dẫn đồng nghiệp

Bài tập 2: *Bạn hãy thực hiện các yêu cầu dưới đây:*

a) *Hãy liệt kê bốn cách ứng xử mà bạn cho rằng người hướng dẫn cần thực hiện.*

b) Hãy mô tả bốn cách cư xử mà bạn cho rằng người hướng dẫn nên thực hiện

c) Tại sao một số giáo viên lại đem những cuộc nói chuyện riêng tư trước đây giữa họ và đồng nghiệp ra làm ví dụ trong họp Hội đồng nhà trường? Bạn đánh giá thế nào về cách cư xử như thế?

Một số quy tắc ứng xử mang tính nguyên tắc dưới đây sẽ chỉ đạo phương pháp hoạt động hướng dẫn của bạn khi hướng dẫn cho đồng nghiệp. Điều cần lưu ý là, những quy tắc này không chỉ áp dụng cho bạn với tư cách người hướng dẫn mà còn có tác dụng điều chỉnh với cả những người được hướng dẫn.

Sự tôn trọng triệt để những nguyên tắc dưới đây là yếu tố đảm bảo thành công của hướng dẫn nhằm hỗ trợ đồng nghiệp phát triển nghề nghiệp liên tục.

➤ *Sự tin cẩn*

Sự tin cẩn được đặt lên hàng đầu vì trong nhiều trường hợp, thông tin cá nhân của người được hướng dẫn cũng như những vấn đề trao đổi và những lời khuyên đưa ra từ người hướng dẫn có thể liên quan đến những điều nhạy cảm và phải được giữ bí mật.

Có bao giờ bạn đem vấn đề khó khăn trong nghề nghiệp mà đồng nghiệp đã tin tưởng, chỉ nói với riêng bạn và mong được hướng dẫn để giải quyết cùng những điều mà bạn khuyên anh ta/cô ta ra kể lại trong giờ giảng hoặc ở chỗ đông người không?

Chắc chắn là không, vì việc làm này không chỉ làm cho người đồng nghiệp kia thấy khó chịu mà tai hại hơn, nhiều đồng nghiệp khác sẽ do dự hoặc không đến gặp bạn để được hướng dẫn nữa.

➤ *Sự kiên nhẫn*

Bạn phải đủ kiên nhẫn để nghe đồng nghiệp cần hướng dẫn trình bày về những vấn đề của họ.

Bạn càng kiên nhẫn thì bạn càng thu thập được nhiều thông tin từ họ. Bằng sự kiên trì, bạn sẽ có đầy đủ thông tin và từ đó rất thuận lợi để đưa ra những hướng dẫn tốt.

➤ *Tinh tự nguyện*

Bạn sẽ phản ứng như thế nào nếu có một ai đó đến với bạn và đặt vấn đề sẽ hướng dẫn cho bạn về một vấn đề nào đó mà bạn không hề quan tâm?

Thật sai lầm nếu bạn dựa vào thế mạnh của mình (về kinh nghiệm so với đồng nghiệp trẻ, đồng nghiệp ít kinh nghiệm nghề nghiệp) để áp đặt sự giúp đỡ đối với đồng nghiệp.

Đồng nghiệp của bạn hoàn toàn có quyền lựa chọn người hướng dẫn cho họ. Điều hiển nhiên là, nếu bạn muốn họ đến với bạn, bạn cần có được sự tin tưởng từ họ.

➤ *Tinh khách quan*

Hãy khách quan khi đưa ra những quan điểm trong hướng dẫn đồng nghiệp. Điều này không dễ thực hiện vì đôi khi quan điểm bạn đưa ra cho đồng nghiệp bị chi phối bởi thái độ hoặc những lợi ích có liên quan đến đồng nghiệp mà bạn đang hướng dẫn.

Để thực hiện nguyên tắc này, bạn cần nhớ:

- Đồng nghiệp của bạn luôn hướng đến xu hướng tích cực cũng như những lợi ích có liên quan đến vấn đề họ có nhu cầu hướng dẫn.
- Hơn nữa, việc đưa ra quyết định cuối cùng đối với những vấn đề đó là việc của đồng nghiệp của bạn.

Bạn hãy gợi ý các lựa chọn có thể, chỉ rõ những ưu điểm và những nhược điểm của các lựa chọn đó và dành sự quyết định cho họ.

3.1.3. Những giới hạn của người hướng dẫn đồng nghiệp

Hiện tồn tại quan điểm: chỉ những người được đào tạo, huấn luyện chuyên nghiệp về hướng dẫn mới có thể tham gia hướng dẫn cho đồng nghiệp.

Bạn có đồng ý với quan điểm này không?

Rất có thể bạn cũng như hầu hết các giáo viên khác ở các trường chưa hề được qua đào tạo, huấn luyện về hướng dẫn đồng nghiệp. Tuy nhiên, đã

bao giờ bạn từ chối yêu cầu của đồng nghiệp về việc hướng dẫn cho một vấn đề nào đó chưa?

Vấn biết rằng, sự thiếu vắng các khoá đào tạo chính thức về hướng dẫn và sự thiếu vắng những người làm công tác hướng dẫn chuyên nghiệp đã hạn chế phạm vi của hoạt động này trong nhà trường và ảnh hưởng không nhỏ đến sự phát triển nghề nghiệp liên tục của giáo viên trong nhà trường. Mặc dù vậy, phần lớn giáo viên các trường ý thức được trách nhiệm của mình đối với sự phát triển nghề nghiệp của đồng nghiệp. Những giáo viên này đã thực hiện hướng dẫn đồng nghiệp của mình trong giới hạn hiểu biết và kinh nghiệm của họ.

Thực tiễn này cho thấy, giáo viên cần phải biết những giới hạn của mình khi thực hiện vai trò của người hướng dẫn đồng nghiệp.

Nhìn chung, các giáo viên có kinh nghiệm là những người có khả năng thực hiện các hoạt động hướng dẫn về nghề nghiệp cho đồng nghiệp. Hầu hết họ có khả năng hướng dẫn đồng nghiệp về chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm. Tuy nhiên, phạm vi của những hướng dẫn này là khác nhau ở từng người hướng dẫn. Điều này phụ thuộc trực tiếp vào kinh nghiệm của các giáo viên trong vai trò người hướng dẫn đồng nghiệp.

Nếu bạn nhận thấy mình chỉ thực sự tự tin trong hướng dẫn đồng nghiệp một vấn đề gì đó về chuyên môn và nghiệp vụ nghề nghiệp thì cái mà bạn nhận ra đó được coi là một giới hạn.

Đâu là giới hạn của bạn thì bạn hãy dừng lại ở phạm vi đó, đừng lan man sang lĩnh vực hướng dẫn khác mà bạn không quen.

Tự đánh giá 1. *Bạn hãy chuẩn bị một bảng kiểm* (liệt kê các đặc điểm để đánh giá tiêu chuẩn của một giáo viên làm công tác hướng dẫn đồng nghiệp). *Căn cứ theo bảng kiểm đó, bạn hãy tự đánh giá mình.*

Tự đánh giá 2. Hãy trình bày quan điểm của bạn về luận điểm dưới đây:

"Tất cả các giáo viên đều có trách nhiệm và khả năng nhất định để hướng dẫn phát triển nghề nghiệp cho đồng nghiệp. Tuy nhiên, không phải giáo viên nào cũng có thể là người hướng dẫn có hiệu quả".

3.2. Lập kế hoạch hướng dẫn đồng nghiệp

Có nhiều quan niệm khác nhau về lập kế hoạch. Một trong những quan niệm đó là coi lập kế hoạch là quá trình chuẩn bị ứng phó với những thay đổi và tính không chắc chắn của môi trường và tổ chức bằng việc ấn định trước các phương án hoạt động trong tương lai của tổ chức.

Tiếp cận theo quan điểm phát triển nghề nghiệp, có thể hiểu lập kế hoạch hướng dẫn đồng nghiệp là quá trình chuẩn bị cho những thay đổi trong hoạt động nghề nghiệp của đồng nghiệp bằng việc ấn định trước các phương án hoạt động của đồng nghiệp hoặc của người hướng dẫn và đồng nghiệp trong tương lai.

Lập kế hoạch hướng dẫn đồng nghiệp là một quá trình, bao gồm các giai đoạn (lập kế hoạch, thực hiện, đánh giá và điều chỉnh kế hoạch) và những bước đi cụ thể trong từng giai đoạn. Trong đó giai đoạn lập kế hoạch là quan trọng, bởi giai đoạn này tạo ra sản phẩm là những văn bản kế hoạch để người hướng dẫn có thể triển khai trong thực tiễn. Văn bản kế hoạch hướng dẫn đồng nghiệp giúp người hướng dẫn có được những thông tin cần thiết về:

- Vấn đề cần ưu tiên trong hướng dẫn đồng nghiệp là gì?
- Giải quyết vấn đề đó nhằm đạt đến mục tiêu gì? Khi nào thì đạt được?
- Những hoạt động nào cần triển khai để có thể hướng dẫn được đồng nghiệp?
- Những nguồn lực nào cần khai thác để thực hiện được các hoạt động nói trên?

Bài tập 3. *Bạn đã nhiều lần lập kế hoạch. Hãy nhớ lại những thông tin cần thiết về các bước trong giai đoạn lập kế hoạch bằng việc điền thông tin đó vào bảng dưới đây.*

Các bước trong giai đoạn lập kế hoạch	Là gì? Xác định bằng cách nào?
Phân tích vấn đề	
Xác định các mục tiêu cần đạt	
Xác định các đầu ra	
Xác định các hoạt động	
Dự toán các yếu tố đầu vào	
Phê duyệt kế hoạch	

Bây giờ, bạn hãy đọc nội dung dưới đây để hoàn thiện bài tập trên.

- Để lập kế hoạch hướng dẫn đồng nghiệp, trước hết bạn cần nhận rõ đồng nghiệp của mình đang gặp những vấn đề gì trong hoạt động nghề nghiệp (cụ thể là trong thực hiện hoạt động giảng dạy và trong thực hiện các hoạt động giáo dục khác). Đó là những gì khó xử lý, khó giải quyết đối với đồng nghiệp của bạn khi thực hiện dạy học và giáo dục. Bạn hãy phân tích những vấn đề đó bằng cách chỉ rõ hậu quả và nguyên nhân của chúng để có thể định nghĩa được những vấn đề (phát biểu ngắn gọn nhưng lột tả được bản chất của vấn đề) mà đồng nghiệp của bạn đang phải đối mặt. Việc phân tích này cũng đồng thời giúp bạn xác định được vấn đề nào của đồng nghiệp cần được bạn ưu tiên hướng dẫn.
- Khi đã xác định rõ vấn đề, bạn sẽ hướng dẫn đồng nghiệp cũng có nghĩa bạn đã định hình được một chủ đề hướng dẫn đồng nghiệp. Việc làm tiếp theo, bạn phải viết được các mục tiêu cho chủ đề hướng dẫn đồng nghiệp mà bạn đã xác định. Mục tiêu này là những thay đổi cần và có thể có của đồng nghiệp trong giảng dạy và giáo dục học sinh sau khi chủ đề hướng dẫn của bạn kết thúc.

Điều cần lưu ý trong viết mục tiêu cho chủ đề hướng dẫn đồng nghiệp là: Ngoài những thông tin về mức độ thực hiện các hoạt động nghề nghiệp của đồng nghiệp tại thời điểm trước khi hoạt động hướng dẫn của bạn được triển khai, bạn cần phân tích thêm các mục tiêu của nhà trường và nhất là của lớp học nơi đồng nghiệp của bạn đang thực hiện các hoạt

động nghề nghiệp. Các mục tiêu hướng dẫn đồng nghiệp cần viết cụ thể, rõ ràng và đảm bảo đo lường được. Bạn cũng cần chú ý đến hạn định thời gian để hoàn thành các mục tiêu đó.

- Để đạt được các mục tiêu hướng dẫn đồng nghiệp, trong rất nhiều trường hợp phải qua bước trung gian là sáng tạo được các đầu ra. Đó là những sản phẩm hoặc bán sản phẩm góp phần vào việc thực hiện một hoặc một số mục tiêu nào đó trong các mục tiêu hướng dẫn đồng nghiệp mà bạn đã xác định.

Chẳng hạn, để tạo sự thay đổi trong kĩ năng quan sát của đồng nghiệp nhằm phát hiện các khó khăn trong học tập của học sinh (mục tiêu hướng dẫn đồng nghiệp mà bạn đã xác định), bạn cần cùng đồng nghiệp thiết kế một bảng kiểm để cô đồng nghiệp sử dụng nó với tư cách là công cụ sử dụng trong quan sát học sinh. Bảng kiểm này, đặc biệt là việc đồng nghiệp sử dụng tốt bảng kiểm trong quan sát học sinh, được coi như một đầu ra nhờ đó bạn đạt được mục tiêu hướng dẫn đồng nghiệp.

- Muốn có được các đầu ra, bạn cần phải có những tác động can thiệp. Đó là các hoạt động mà bạn sẽ thực hiện trong chủ đề hướng dẫn đồng nghiệp. Mức độ tường minh của các hoạt động này phụ thuộc vào sự tường minh của các đầu ra mà bạn đã xác định.
- Việc làm tiếp theo là bạn cần dự toán các đầu vào đối với chủ đề hướng dẫn đồng nghiệp của bạn. Các đầu vào ở đây bao gồm những yếu tố như: nguồn lực mà bạn cần khai thác, sử dụng để triển khai các hoạt động đã dự kiến (tài chính, con người, cơ sở vật chất, và nguồn lực thông tin), các chính sách hiện hành, mối quan hệ với các nhà quản lí và các đồng nghiệp khác... Tất cả những yếu tố đầu vào có thể là thuận lợi, nhưng cũng có những yếu tố tạo thành rào cản cho hoạt động hướng dẫn đồng nghiệp của bạn. Nếu có những yếu tố này, bạn cần dự kiến các phương pháp nhằm khắc phục các rào cản đó.
- Để kết thúc giai đoạn lập kế hoạch, bạn cần trình bày văn bản kế hoạch theo một mẫu nào đó để thuận lợi cho việc sử dụng ở giai đoạn thực hiện và đánh giá kế hoạch. Bạn cũng đừng quên việc phê duyệt kế hoạch, vì văn bản kế hoạch khi được phê duyệt mới có giá trị pháp lí trong triển khai thực hiện. Việc làm này là cần thiết khi hoạt động hướng dẫn đồng nghiệp của bạn được triển khai một cách có tổ chức trong nhà trường.

Bạn có thể tham khảo mẫu văn bản kế hoạch hướng dẫn đồng nghiệp dưới đây để trình bày văn bản kế hoạch của mình.

KẾ HOẠCH HƯỚNG DẪN ĐỒNG NGHIỆP

(Nguồn: Lê Huy Hoàng (2010), *Kĩ năng thúc đẩy và hướng dẫn đồng nghiệp*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội)

➤ Thông tin về người hướng dẫn

Họ tên:

Chuyên môn:

Thâm niên công tác:

Điểm mạnh:

➤ Thông tin về người được hướng dẫn

Họ tên:

Chuyên môn:

Thâm niên công tác:

Sơ bộ đánh giá đặc điểm:

➤ Mục tiêu và nội dung hướng dẫn (rõ ràng, khả thi cho những bài cụ thể)

Mục tiêu	Nội dung hướng dẫn

➤ Kế hoạch cụ thể (chi tiết, cụ thể, bám sát chu trình hướng dẫn đồng nghiệp)

Thời gian	Địa điểm	Nội dung

➤ Tìm kiếm sự ủng hộ (về cơ chế chính sách, về sự đồng thuận, về chuyên môn, về cơ sở vật chất)

Đối tượng	Bằng cách nào
- Hiệu trưởng	
- Cán bộ	

➤ Dự kiến khó khăn và cách khắc phục (các khó khăn khách quan và chủ quan gặp phải trong quá trình hướng dẫn đồng nghiệp)

Khó khăn	Cách khắc phục

Tự đánh giá 3: *Bạn hãy lựa chọn một chủ đề mà bạn dự định sẽ hướng dẫn cho đồng nghiệp. Hãy hoàn thành các nội dung tương ứng với các bước lập kế hoạch cho chủ đề hướng dẫn này.*

Tên chủ đề hướng dẫn:

Các bước	Nội dung cụ thể của từng bước
Xác định các mục tiêu cần đạt	
Xác định các đầu ra	
Xác định các hoạt động	
Dự toán các yếu tố đầu vào	

4. Tóm tắt

Tóm tắt 1

1. Người hướng dẫn đồng nghiệp phát triển nghề nghiệp giáo viên phải là người tôn trọng sở thích và tin tưởng vào khả năng của đồng nghiệp; có uy tín trong nghề nghiệp và khả năng tạo được sự tin tưởng của đồng nghiệp. Hiểu được nguyện vọng của đồng nghiệp, mức độ thực hiện các hoạt động nghề nghiệp của đồng nghiệp (biết được đồng nghiệp làm gì, làm như thế nào trong dạy học và giáo dục học sinh); thực hiện hướng dẫn đồng nghiệp dựa trên cái đồng nghiệp cần. Có thái độ thông cảm, có kĩ năng động viên, thúc đẩy đồng nghiệp; biết đưa ra nhiều lựa chọn để đồng nghiệp quyết định và làm cho đồng nghiệp biết họ phải làm gì để hoạt động nghề nghiệp của họ tốt hơn so với hiện tại.

2. Mặc dù là người có nhiều kinh nghiệm nghề nghiệp, tuy nhiên, người hướng dẫn đồng nghiệp không phải là một nhà thông thái. Vì vậy, bạn cần biết giới hạn của mình trong hướng dẫn đồng nghiệp. Nếu giới hạn của bạn là hướng dẫn về chuyên môn, nghiệp vụ cho đồng nghiệp thì hãy dừng lại ở phạm vi đó, đừng lan man sang lĩnh vực khác mà bạn không quen.

Tóm tắt 2

1. Lập kế hoạch hướng dẫn đồng nghiệp là quá trình chuẩn bị cho những thay đổi trong hoạt động nghề nghiệp của đồng nghiệp bằng việc ấn định trước các phương án hoạt động của đồng nghiệp hoặc của người hướng dẫn và đồng nghiệp trong tương lai.

Lập kế hoạch hướng dẫn đồng nghiệp là một quá trình, bao gồm các giai đoạn (lập kế hoạch, thực hiện, đánh giá và điều chỉnh kế hoạch) và những bước đi cụ thể trong từng giai đoạn.

2. Giai đoạn lập kế hoạch tạo ra sản phẩm là những văn bản kế hoạch để người hướng dẫn có thể triển khai trong thực tiễn. Văn bản kế hoạch hướng dẫn đồng nghiệp giúp người hướng dẫn có được những thông tin cần thiết về:

- Vấn đề cần ưu tiên trong hướng dẫn đồng nghiệp là gì?
- Giải quyết vấn đề đó nhằm đạt đến mục tiêu gì? Khi nào thì đạt được?
- Những hoạt động nào cần triển khai để có thể hướng dẫn được đồng nghiệp?
- Những nguồn lực nào cần khai thác để thực hiện được các hoạt động nói trên?

5. Suy ngẫm

Bây giờ bạn hãy dành 5 phút để suy ngẫm những vấn đề vừa nghiên cứu và nghĩ xem bạn đã áp dụng chúng vào thực tế công việc của bạn như thế nào.

Hãy viết ra suy nghĩ của bạn về 2 vấn đề mà bạn tâm đắc.

1) Tôi đã học được:

Điều đó sẽ được áp dụng ở công việc nào?

Áp dụng khi nào?

2) Tôi đã học được:

Điều đó sẽ được áp dụng ở công việc nào?

Áp dụng khi nào?

6. Tài liệu tham khảo

1. Lê Huy Hoàng (2010), *Kỹ năng thúc đẩy và hướng dẫn đồng nghiệp*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
2. *Phương pháp kế luật tích cực*. Tổ chức Plan tại Việt Nam, Hà Nội, 2010.

Chịu trách nhiệm xuất bản:

NHÀ XUẤT BẢN GIÁO DỤC VIỆT NAM

Chủ tịch HĐQT kiêm Tổng Giám đốc:

NGÔ TRẦN ÁI

Phó Tổng Giám đốc kiêm Tổng biên tập:

VŨ VĂN HÙNG

NHÀ XUẤT BẢN ĐẠI HỌC SƯ PHẠM

Giám đốc:

ĐINH NGỌC BẢO

Tổng biên tập:

ĐINH VĂN YANG

Chịu trách nhiệm nội dung:

Tổng biên tập Nhà xuất bản Đại học Sư phạm **ĐINH VĂN YANG**

Phó Tổng biên tập Nhà xuất bản Giáo dục Việt Nam **NGÔ ÁNH TUYẾT**

Giám đốc CTCP Sách Giáo dục tại TP. Hà Nội **CẦN HỮU HẢI**

Biên tập nội dung và sửa bản in:

NGUYỄN MẠNH HÙNG

Thiết kế sách và chế bản:

NGUYỄN NĂNG HÙNG

Trình bày bìa:

PHẠM VIỆT QUANG

Tài liệu bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp giáo viên

HƯỚNG DẪN ĐỒNG NGHIỆP

TRONG PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP GIÁO VIÊN

MN13 – THCS 9 – THPT 9 – GDTX10

(Dành cho giáo viên trung tâm giáo dục thường xuyên)

Số đăng ký KHXB: 410-2013/CXB/35-14ĐHSP

In bản (QĐ: TK), khổ 17 × 24 cm

Tại Công ty TNHH in Địa chỉ

In xong và nộp lưu chiểu tháng 9 năm 2013.