VAI TRÒ CỦA TỔ CHUYÊN MÔN TRONG SỰ PHÁT TRIỂN CHUYÊN MÔN CỦA GIÁO VIÊN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC PHỔ THÔNG MỚI

*Nguyễn Thị Hà, Mai Thị Thanh Thủy - ĐHSP huế*

***Tóm tắt:*** Tổ chuyên môn là môi trường làm việc, cống hiến trực tiếp, suốt đời của giáo viên nên việc quan tâm thực hiện tốt vai trò của mình trong việc khuyến khích và hỗ trợ sự phát triển chuyên môn của giáo viên là quan trọng nhất, ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục của người giáo viên. Bài viết đánh giá về vai trò của tổ chuyên môn trong sự phát triển chuyên môn của giáo viên và đề xuất các biện pháp giúp xây dựng tổ chuyên môn thành tổ chức hỗ trợ phát triển chuyên môn cho giáo viên góp phần thực hiện thành công sự nghiệp đổi mới giáo dục.

***Từ khóa:*** Tổ chuyên môn,phát triển chuyên môn, giáo viên, đổi mới giáo dục

**1. Đặt vấn đề**

Trước sự phát triển mạnh mẽ trên mọi lĩnh vực của đời sống đặc biệt là của khoa học -công nghệ; giáo dục nhiều nước đang thực hiện nghiêm túc và hướng tới những thay đổi, cải cách để đáp ứng yêu cầu phát triển xã hội. Một trong những yếu tố chính của sự đổi mới giáo dục là sự phát triển chuyên môn cho giáo viên; trong đó, phát triển chuyên môn được định nghĩa là các hoạt động phát triển kỹ năng, kiến ​​thức chuyên môn và các đặc điểm khác của giáo viên giúp duy trì hiệu quả dạy học (Eleonora Villegas-Reimers, 2003).

Phát triển chuyên môn của giáo viên có thể được thực hiện thông qua nhiều hình thức như tham gia các khóa đào tạo, tập huấn, bồi dưỡng, tham dự hội thảo, tham dự sinh hoạt chuyên môn,… Tác giả Eleonora Villegas-Reimers đã khái quát những đặc điểm đặc trương của quá trình phát triển chuyên môn cho giáo viên gồm [4]:

- Người giáo viên được xem là những người học thực sự; vì vậy, để có thể phát triển chuyên môn cho giáo viên, cần cung cấp cho họ **cơ hội học tập và không gian học tập**.

- Phát triển chuyên môn là quá trình diễn ra thường xuyên, liên tục, suốt đời; do đó, **hỗ trợ thường xuyên** được coi là một chất xúc tác không thể thiếu của sự thay đổi quá trình phát triển chuyên môn của mỗi giáo viên.

- Phát triển chuyên môn diễn ra trong những hoạt động hàng ngày của giáo viên và học sinh. Các trường học được khuyến khích chuyển đổi thành cộng đồng học tập, phát triển chuyên môn cho giáo viên thành công nhất là **tạo cơ hội học tập tại chỗ** cho mỗi giáo viên .

 Ngoài ra, phát triển chuyên môn là một quá trình hợp tác giữa các giáo viên với giáo viên và giữa giáo viên với cán bộ quản lý, phụ huynh và cộng đồng. Muốn phát triển chuyên môn cho giáo viên có hiệu quả cần phát huy vai trò của các lượng lượng nói trên.

Tác giả Fullan (1987; dẫn theo OECD, 2009) đã chỉ ra có 4 yếu tố quyết định thành công của phát triển chuyên môn giáo viên, bao gồm [5]: xem quá trình phát triển chuyên môn là quá trình học; **vai trò đội ngũ quản lý nhà trường**; **văn hóa tổ chức nhà trường** và vai trò của các cơ quan ngoài nhà trường đặc biệt là ở địa phương nơi trường đóng.

Như vậy, phát triển chuyên môn cho giáo viên liên quan trực tiếp và quan trọng đến việc xây dựng môi trường học tập, điều kiện học tập, cơ hội học tập và sự hỗ trợ thường xuyên cho giáo viên. Tổ chuyên môn là tổ chức chịu trách nhiệm thường xuyên tổ chức quản lý và bồi dưỡng chuyên môn cho các giáo viên; đồng thời là môi trường làm việc hàng ngày, suốt đời của mỗi giáo viên. Vì vậy, nghiên cứu để xây dựng tổ chuyên môn thành môi trường học tập và hỗ trợ học tập cho mỗi giáo viên là rất quan trọng nhằm duy trì hiệu quả cao của việc giảng dạy và giáo dục.

**2. Nội dung nghiên cứu**

***2.1. Phát triển chuyên môn của giáo viên là yêu cầu tất yếu***

*Nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục. Phát triển chuyên môn cho giáo viên quyết định chất lượng, hiệu quả giáo dục.* Hiện nay, giáo dục nước ta đang đẩy nhanh quá trình đổi mới toàn diện để phục vụ đắc lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Để đổi mới thành công, từ Hội nghị TW2 khóa VIII, Đảng ta đã chỉ rõ:Giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục và được xã hội tôn vinh. Nếu quan điểm này không được quán triệt sâu sắc để trở thành một nhận thức nhất quán thì không thể đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục của chúng ta được. Phát huy vai trò quyết định của đội ngũ nhà giáo là cách thức, con đường, là nhiệm vụ, mục tiêu và động lực để đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo của nước ta hiện nay. Vai trò của giáo viên được Luật giáo dục (Điều 15, chương 1) nêu rõ: “Nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục Nhà giáo phải không ngừng học tập, rèn luyện nêu gương tốt cho người học. Nhà nước tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo; có chính sách sử dụng, đãi ngộ, bảo đảm các điều kiện cần thiết về vật chất và tinh thần để nhà giáo thực hiện vai trò và trách nhiệm của mình; giữ gìn và phát huy truyền thống quý trọng nhà giáo, tôn vinh nghề dạy học.”

*Phát triển chuyên môn của người giáo viên là yêu cầu từ chính sự phát triển của đội ngũ giáo viên hiện nay*. Trình độ về phẩm chất và năng lực của đội ngũ giáo viên mặc dù được nâng cao nhưng chưa đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục, giúp giáo dục Việt Nam sánh vai với giáo dục các nước trong khu vực và đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước trong tình hình mới. Theo đánh giá của Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020, một bộ phận nhà giáo và cán bộ quản lý chưa đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ giáo dục trong thời kỳ mới. Vẫn còn  một bộ phận nhỏ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục có biểu hiện thiếu trách nhiệm và tâm huyết với nghề, vi phạm đạo đức và lối sống, ảnh hưởng không tốt tới uy tín của nhà giáo trong xã hội. Năng lực của một bộ phận nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục còn thấp.

*Phát triển chuyên môn của giáo viên là yêu cầu cấp thiết từ thực tiễn sự nghiệp đổi mới giáo dục của đất nước*. Hội nghị lần thứ 8 Ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng Sản Việt Nam khóa XI đã thông qua Nghị quyết về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Quốc hội đã ban hành Nghị quyết số 88/2014/QH13 về đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông, góp phần đổi mới toàn diện giáo dục và đào tạo. Trong đó quy định:

- Đổi mới chương trình sách giáo khoa giáo dục phổ thông nhằm tạo chuyển biến căn bản, toàn diện về chất lượng và hiệu quả giáo dục phổ thông; kết hợp dạy chữ, dạy người và định hướng nghề nghiệp; góp phần chuyển nền giáo dục nặng về truyền thụ kiến thức sang nền giáo dục phát triển toàn diện cả về phẩm chất và năng lực, hài hòa đức, trí, thể, mỹ và phát huy tốt nhất tiềm năng của mỗi học sinh.

- Tiếp tục đổi mới phương pháp giáo dục theo hướng: phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học; phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo, bồi dưỡng phương pháp tự học, hứng thú học tập, kỹ năng hợp tác, làm việc nhóm và khả năng tư duy độc lập: đa dạng hóa hình thức tổ chức học tập, tăng cường hiệu quả sử dụng các phương tiện dạy học, đặc biệt là công nghệ thông tin và truyền thông; giáo dục ở nhà trường kết hợp với giáo dục gia đình và xã hội;

- Đổi mới căn bản phương pháp đánh giá chất lượng giáo dục theo hướng hỗ trợ phát triển phẩm chất và năng lực học sinh; phản ánh mức độ đạt chuẩn quy định trong chương trình; cung cấp thông tin chính xác, khách quan, kịp thời cho việc điều chỉnh hoạt động dạy, hướng dẫn hoạt động học nhằm nâng cao dần năng lực học sinh.

Thực hiện Nghị quyết của Đảng và Quốc hội, chương trình giáo dục phổ thông mới được xây dựng theo định hướng phát triển phẩm chất và năng lực, tạo môi trường học tập và rèn luyện giúp người học tích lũy được kiến thức phổ thông vững chắc; biết vận dụng hiệu quả kiến thức vào đời sống và tự học suốt đời; có định hướng lựa chọn nghề nghiệp phù hợp; biết xây dựng và phát triển hài hòa các mối quan hệ xã hội; có cá tính, nhân cách và đời sống tâm hồn phong phú; nhờ đó có được cuộc sống có ý nghĩa và đóng góp tích cực vào sự phát triển của đất nước và nhân loại.

Như vậy, đổi mới, cải tiến giáo dục được tiến hành thường xuyên giúp giáo dục đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu của xã hội đối với giáo dục. Trên thực tế, việc đào tạo giáo viên trong các trường sư phạm dù tốt đến mấy cũng không thể nào trang bị hết những kiến thức, kỹ năng, thái độ để giáo viên có thể đương đầu tốt với mọi thay đổi diễn ra trong suốt quá trình lao động của họ. Phát triển chuyên môn giúp cho giáo viên cập nhật kiến thức chuyên môn; kỹ thuật dạy học và phương pháp dạy học, mục tiêu giáo dục, kết quả nghiên cứu giáo dục mới, hoàn cảnh giáo dục mới. Từ đó giáo viên có thể triển khái có hiệu quả những điểm mới ở chương trình giáo dục trong thực tiễn dạy học của mình.

***2.2. Vai trò của tổ chuyên môn trong việc phát triển chuyên môn cho giáo viên***

Hoạt động của tổ chuyên môn quyết định trực tiếp đến chất lượng và hiệu quả hoạt động giáo dục và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ của giáo viên trong tổ.

Theo Điều 16, Điều lệ trường Trung học thì “Hiệu trưởng, các Phó Hiệu trưởng, giáo viên, viên chức làm công tác thư viện, thiết bị giáo dục, cán bộ làm công tác tư vấn cho học sinh của trường trung học được tổ chức thành tổ chuyên môn theo môn học, nhóm môn học hoặc nhóm các hoạt động ở từng cấp học trung học cơ sở, trung học phổ thông. Mỗi tổ chuyên môn có tổ trưởng, từ 1 đến 2 tổ phó chịu sự quản lý chỉ đạo của Hiệu trưởng, do Hiệu trưởng bổ nhiệm trên cơ sở giới thiệu của tổ chuyên môn và giao nhiệm vụ vào đầu năm học”

Như vậy, Tổ chuyên môn là một bộ phận của nhà trường, gồm một nhóm giáo viên cùng giảng dạy về một môn học hay một nhóm môn học hay một nhóm viên chức làm công tác thư viện, thiết bị giáo dục, tư vấn học đường…được tổ chức lại để cùng nhau thực hiện các nhiệm vụ theo qui định tại khoản 2 điều 16 của Điều lệ nhà trường.

Nhiệm vụ của tổ chuyên môn được quy định tại Khoản 2, Điều 16 bao gồm: Xây dựng và triển khai thực hiện kế hoạch hoạt động chung của tổ. Hướng dẫn xây dựng và quản lý kế hoạch cá nhân của tổ viên. Tổ chức bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ cho giáo viên. Tham gia đánh giá, xếp loại các thành viên của tổ. Giới thiệu tổ trưởng, tổ phó. Đề xuất khen thưởng kỷ luật đối với giáo viên. Họp tổ 2 lần/ tháng.

Theo đó, trong quá trình thực hiện công tác giảng dạy và giáo dục mọi giáo viên đều được và phải tham gia sinh hoạt trong tổ chuyên môn để giúp nhà trường thống nhất và tạo sức mạnh tổng hợp cho việc tổ chức các hoạt động giáo dục của nhà trường. Với những nhiệm vụ mà tổ chuyên môn thực hiện có thể xác định tổ chuyên môn là đơn vị cơ sở trực tiếp nhất đối với các hoạt động của giáo viên, là nền tảng để tổ chức và triển khai thực hiện các hoạt động chuyên môn một cách cụ thể và hiệu quả. Tổ chuyên môn có vai trò quan trọng trong quá trình thực hiện đổi mới phương pháp dạy học và kiểm tra đánh giá kết quả dạy học. Đồng thời, là bộ phận chủ yếu giữa vai trò trung tâm trong bồi dưỡng giáo viên nhằm giúp giáo viên nâng cao năng lực chuyên môn nói chung và thực hiện tốt việc đổi mới phương pháp dạy học và kiểm tra đánh giá nói riêng. Tổ chuyên môn là nơi quản lý trực tiếp bồi dưỡng giáo viên về nhận thức, chuyên môn nghiệp vụ; phát hiện ra những điểm mạnh, điểm yếu, thuận lợi và khó khăn của từng giáo viên trong quá trình giảng dạy và giáo dục. Chỉ có ở tổ chuyên môn, giáo viên mới có điều kiện trực tiếp và thuận lợi nhất để rèn luyện và từng bước nâng cao trình độ tay nghề của mình. Đặc biệt, tổ chuyên môn là nơi ghi nhận, tôn vinh những đóng góp, cống hiến, nỗ lực của mỗi thầy cô giáo trong quá trình dạy học giúp mỗi thầy cô có động lực, niềm tin, sức mạnh để vượt qua những khó khăn trong nghề và trong cuộc sống. Có thể nói, tổ chuyên môn có vai trò quyết định trực tiếp đến chất lượng và hiệu quả giáo dục của nhà trường và việc nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của mọi giáo viên. Hoạt động của tổ chuyên môn tốt, hoạt động giáo dục của nhà trường, hoạt động dạy học và bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ của giáo viên sẽ tốt và ngược lại. Muốn nâng cao hiệu quả giáo dục của nhà trường, cần tập trung trước hết cho việc nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chuyên môn. Muốn nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chuyên môn cần quan tâm đầu tiên cho việc nâng cao hoạt động bồi dưỡng, phát triển chuyên môn cho mỗi giáo viên trong tổ. Bồi dưỡng, phát triển chuyên môn cho giáo viên chính là quá trình bổ sung tri thức và kĩ năng nhằm tăng cường, hoàn thiện về năng lực và phẩm chất cho đối tượng giáo viên để giáo viên thực hiện tốt hơn hoạt động dạy học và giáo dục. Mục đích của hoạt động bồi dưỡng là nâng cao phẩm chất và năng lực chuyên môn để người giáo viên có cơ hội củng cố, bổ sung, mở mang hoặc nâng cao hệ thống tri thức, kỹ năng, kỹ xảo chuyên môn, nghiệp vụ đã có sẵn nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc mà giáo viên đang thực hiện. Trong giáo dục, với phương châm “giáo dục thường xuyên”, “học tập suốt đời” thì đào tạo, bồi dưỡng là quá trình thống nhất. Hoạt động bồi dưỡng là sự tiếp nối quá trình đào tạo chứ không phải là khởi đầu; cũng có khi hoạt động bồi dưỡng lại tạo ra tiền đề về tiêu chuẩn cho quá trình đào tạo chính quy ở bậc cao hơn về trình độ chuyên môn trong lĩnh vực cụ thể. Các mô hình phát triển chuyên môn cho giáo viên gồm: Cá nhân tự định hướng phát triển; dự giờ và đóng góp ý kiến; tham gia vào quá trình đổi mới; thực hiện các nghiên cứu thực tiễn; tham gia tập huấn; tư vấn (Villegas-Reimers, 2003). Tổ chuyên môn được xem là môi trường thường xuyên, trực tiếp để giáo viên học tập nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ nên việc xây dựng tổ chuyên môn thành môi trường hỗ trợ phát triển chuyên môn của giáo viên là việc làm trước tiên có vai trò quan trọng góp phần thực hiện phát triển chuyên môn cho giáo viên và đổi mới giáo dục trong nhà trường có hiệu quả.

**3. Biện pháp xây dựng tổ chuyên môn thành môi trường hỗ trợ phát triển chuyên môn của giáo viên.**

Xây dựng tổ chuyên môn thành môi trường hỗ trợ phát triển chuyên môn của giáo viên có ý nghĩa sống còn đối với việc đáp ứng ngày càng cao những thay đổi ngày càng sâu sắc, mạnh mẽ của giáo dục trước sự thay đổi như vũ bão của khoa học kỹ thuật, đặc biệt là sự thâm nhập sâu rộng của Internet vào cuộc sống của cá nhân và cộng động. Xây dựng tổ chuyên môn thành môi trường hỗ trợ phát triển chuyên môn của giáo viên quan trọng nhất là tạo môi trường và điều kiện để mỗi thành viên trong tổ trở thành và mong muốn trở thành người “biết học hỏi”. Việc làm này không hề đơn giản và đòi hỏi kiên định theo một quy trình được xác định cụ thể, khoa học từ trước. Ở đây, tác giả dựa vào 5 yếu tố xây dựng văn hóa học tập cho tổ chức của nhóm tác giả cuốn sách Học tập trong tổ chức và sự thay đổi của xã hội do Nguyễn Thanh Tùng và nhóm biên dịch dịch để xây dựng các biện pháp hỗ trợ của tổ chuyên môn trong công tác phát triển chuyên môn của từng giáo viên trong tổ. Năm yếu tố đó bao gồm:



3.1. Xây dựng các mối quan hệ - xây dựng lòng tin và sự rõ ràng

Xây dựng mối quan hệ cần quan tâm xây dựng sự *tin tưởng lẫn nhau*, *cởi mở*, sự *minh bạch* và *tránh lạm quyền* trong mọi việc. Mối quan hệ giữa các thành viên trong tổ, đặc biệt là mối quan hệ giữa tổ trưởng với các thành viên ảnh hưởng đến việc huy động sự tham gia của các thành viên trong tổ để có được sự sáng tạo trong xây dựng, triển khai thực hiện kế hoạch chung của tổ, của từng thành viên trong tổ. Khi xây dựng sự tin tưởng lẫn nhau giúp mỗi thành viên trung thực trong đánh giá và nhìn nhận bản thân, sự việc, mong muốc được hợp tác và chủ động hợp tác tốt trong quá trình thực hiện kế hoạch chung và kế hoạch dạy học, bồi dưỡng của cá nhân. Sự cởi mở và minh bạch trong tất cả các hoạt động chung của tổ giúp mọi người hiểu rõ lẫn nhau về những điều người khác nhận thấy và mong muốn. Cần xóa bỏ sự lạm dụng quyền lực mà thay vào đó là sự san sẻ quyền lực để tạo sự cân bằng quyền lực. Khi đó, sẽ tạo nên những thành viên sẵn sàng thể hiện, trao đổi, chia sẻ, sẵn sàng làm việc hết mình vì sự tiến bộ của mối cá nhân và của cả tổ, của toàn trường.

3.2. Giúp giáo viên “Đào sâu hiểu biết” – giúp mọi người phơi bày và hiểu rõ thực tại của mình

Là quá trình tổ chuyên môn giúp cho mỗi thành viên trong tổ nhìn thấy bản thân mình và hoàn cảnh của mình để họ dễ dàng chấp nhận sự thay đổi mà họ cần phải đối mặt và chấp nhận làm những việc cần phải làm để phát triển chuyên môn cho mình. Phát triển chuyên môn trước hết là công việc, nhiệm vụ của mỗi giáo viên giúp họ có cơ hội gắn bó và phát triển nghề nghiệp. Do đó, việc tham gia các hoạt động bồi dưỡng, nâng cao, phát triển chuyên môn phải được họ thừa nhận và chấp nhận thì mới tiến hành có hiệu quả. Không phải lúc nào giáo viên cũng nhận thức một cách rõ ràng về ý nghĩa và sự cần thiết của sự thay đổi việc dạy học và giáo dục của bản thân. Điều này có sức cản trở rất lớn đối với việc thực thi đổi mới giáo dục trên mọi phương diện. Lúc này, tổ chuyên môn, đặc biệt là tổ trưởng chuyên môn phải giúp giáo viên hiểu được thực trạng về việc dạy học và trình độ chuyên môn của bản thân, hình thành nhu cầu nhận thức về bản thân mình để có kế hoạch bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn và kết quả dạy học. Quan trọng hơn tổ phải nhận ra được những điều kiện cần thiết để giúp giáo viên phát triển chuyên môn từ đó xây dựng hoặc hỗ trợ xây dựng những điều kiện đó.

3.3. Tạo điều kiện thay đổi – làm cho những chuyển biến và đột phá có thể diễn ra

Mặc dù mong muốn được đổi mới, thay đổi bản thân nhưng có khi giáo viên rơi vào bế tắc, cứng nhắc và bám víu vào cái cũ, không chịu gạt bỏ những quan niệm cũ, phương pháp dạy học cũ, giáo án cũ, hình thức tổ chức hoạt động cũ, cách tự học cũ, cách phê bình cũ,…làm chậm, thậm chí từ bỏ kế hoạch phát triển chuyên môn. Do đó, tổ chuyên môn cần tạo những điều kiện nhất định để nới lỏng những yếu tố cản trở trên nhằm tạo ra những cách nhìn mới và từ đó có cách hành động mới đáp ứng sự thay đổi tất yếu của giáo dục. Tập thể luôn coi trọng và đánh giá cao những đổi mới, sáng tạo; khuyến khích đổi mới, sáng tạo; ủng hộ và bảo vệ cái mới, tạo điều kiện để nuôi dưỡng đổi mới sáng tạo; cạnh tranh lành mạnh; thưởng phạt phân minh là môi trường tốt nhất để giúp giáo viên vượt qua sức cản của “sức ỳ” đổi mới. Người tổ trường chuyên môn cần phải xác định cho mình một cách rõ ràng vai trò của bản bân trong việc giúp các thành viên khác thay đổi bản thân họ, thay đổi các mối quan hệ của họ hoặc thay đổi những điều kiện sống hay điều kiện làm việc của họ để hỗ trợ tích cực cho giáo viên thực hiện phát triển chuyên môn đi đến đích cuối cùng, đạt được kết quả mong muốn.

3.4. Hỗ trợ sự phát triển chuyên môn của giáo viên

Sau khi cam kết thay đổi và bắt đầu thực hiện thay đổi, người ta có thể dễ dàng quay ngược trở lại với những lề lối cũ và thói quen cũ. Sự thay đổi để phát triển cần phải được củng cố - cái mới cần phải bén rễ để ổn định. Có thể cần phải xây dựng những kỹ năng mới, những năng lực mới để đảm bảo những kế hoạch mới được kích hoạt và thực hiện. Người tổ trường chuyên môn có thể được tham mưu, còn tiến trình có thể cần được xem xét và củng cố lại. Hỗ trợ quan trọng nhất vẫn là giúp cho giáo viên hình thành những phẩm chất, năng lực mới, bồi dưỡng, phát triển những phẩm chất, năng lực đã có và xóa bỏ những tri thức, kỹ năng, thái độ không phù hợp theo yêu cầu của đổi mới. Củng cố tốt nhất và là sự thưởng phạt phân minh và tương xứng. Đổi mới để phát triển không được ghi nhận, không được đánh giá cao và có phần thưởng xứng đáng sẽ không bền vững. Việc đánh giá, bình xét thi đua, khen thưởng thực hiện theo tiêu chí rõ ràng, công khai, minh bạch, bình đẳng sẽ giúp giáo viên có động lực cho ra đời những ý tưởng sáng tạo trong giáo dục.

3.5. Nhìn nhận lại quá trình hỗ trợ việc phát triển chuyên môn của giáo viên

Trong quá trình tạo điều kiện để thay đổi, tổ cần thường xuyên tạm dừng lại để nhìn nhận lại tiến trình, phản ánh những việc đang làm và giám sát tiến độ nhằm đảm bảo mọi thành viên đang đi đúng hướng là hỗ trợ tốt nhất cho giáo viên thực hiện việc phát triển chuyên môn của bản thân. Việc này có thể diễn ra một cách liên tục những có những thời điểm cần nhìn nhận lại một cách thực sự kỹ lưỡng để giúp giáo viên quyết định nên tiếp tục chuyển qua một chu trình thay đổi mới hay nên kết thúc và rẽ sang lối khác. Tổ cần khuyến khích và giúp mỗi giáo viên có khả năng phản hồi lại những vấn đề gặp phải hay gặt hái được kết quả tích cực. Điều này sẽ vun đắp tính tự chủ, giúp mỗi người có khả năng hiểu được những tiến trình thay đổi đối với bản thân mỗi giáo viên góp phần hình thành nên những thay đổi bền vững.

Cuối cũng, cần xác định được những vấn đề hiện tại của tổ để củng cố, cải thiện thậm chí thay đổi những công việc hiện tại nhằm giúp mỗi giáo viên thực hiện tốt những dự định phát triển chuyên môn của bản thân. Các vấn đề cần tổ chuyên môn giải đáp là: Tổ chuyên môn nên làm gì nhiều hơn? Tổ chuyên môn nên làm gì ít hơn? Tổ chuyên môn nên bắt đầu làm gì? Tổ chuyên môn nên ngưng làm gì?

Như vậy, để tổ chuyên môn có thể hỗ trợ tốt cho việc phát triển chuyên môn của mỗi giáo viên, tổ cần chú trọng thực hiện tốt những biện pháp quan trọng sau:

*-* Giúp mọi người hiểu rõ, thống nhất về ý nghĩa của sự thay đổi, đổi mới giáo dục đối với mỗi giáo viên và đối với nhà trường, giáo dục.

*-* Giúp giáo viên thấy rõ vai trò của giáo dục, vai trò của đội ngũ giáo viên đối với sự phát triển mọi mặt của xã hội. Để từ đó nhận thức rõ ràng và sâu sắc về những tác động tích cự từ những thay đổi, đổi mới trong giáo dục nói chung và trong từng giáo viên nói riêng đối với sự ổn định và tiến bộ xã hội.

*-* Xây dựng kế hoạch thay đổi, đổi mới mang tính chiến lược và cả những kế hoạch hành động cụ thể, chi tiết. Trong đó xác định rõ trách nhiệm, vai trò của tổ, những bài học kinh nghiệm trong hoạt động của tổ và những bài học kinh nghiệm từ những tổ chuyên môn khác.

*-* Các thành viên trong tổ cho và nhận thông tin phản hồi về tổ, về bản thân tích cực. Ở đó, mỗi người đều nhìn thấy và hiểu rõ những đóng góp, những hạn chế của bản thân và của giáo viên khác để các giáo viên có thể học hỏi lẫn nhau.

*-* Đánh giá, xác định những tri thức, kỹ năng, thái độ nào cần xóa bỏ; những phẩm chất, năng lực nào cần được củng cố, bồi dưỡng và phát triển những phẩm chất, năng lực mới nào cần được hình thành ở giáo viên để đáp ứng yêu cầu đổi mới hiện tại.

*-* Xây dựng quy trình và hệ thống hỗ trợ giáo viên trong quá trình triển khai thực hiện phát triển chuyên môn vừa đáp ứng yêu cầu của mỗi giáo viên vừa phù hợp với khả năng của tổ. Quan tâm nhiều hơn đến việc cung cấp điều kiện vật chất và hỗ trợ về mặt tinh thần, vật chất để mỗi giáo viên luôn nuôi dưỡng trong mình những ý tưởng mới trong dạy học và giáo dục, được cổ vũ, động viên khi thực hiện những ý tưởng đổi mới từ đồng nghiệp.

*-* Khuyến khích, đề cao sự hợp tác cùng nhau để hỗ trợ, trao đổi và phát triển chuyên môn.

*-* Tạo điều kiện để mọi thành viên trong tổ được công khai và hóa giải những mâu thuẫn và những điều phật lòng trong quá trình hoạt động; xây dựng môi trường tin cậy lẫn nhau. Mọi thành viên đều có lối sống và làm việc lành mạnh, tích cực.

*-* Phát huy vai trò gương mẫu của Tổ trưởng chuyên môn và nhà quản lý giáo dục trong thực hiện đổi mới công tác giáo dục và quản lý giáo dục, trở thành tấm gương để các giáo viên, nhân viên đặc biệt là đội ngũ giáo viên trẻ mới bước vào nghề học tập, noi theo. Uy quyền của nhà quản lý giáo dục được hình thành từ tấm gương mẫu mực của nhà quản lý là uy quyền có sực mạnh vững bền nhất, hiệu quả nhất.

**4. Kết luận**

Phát triển chuyên môn tạo cơ sở, nền tảng để phát triển nghề nghiệp cho giáo viên trong sự nghiệp giáo dục của mình. Phát triển chuyên môn mang lại nhiều lợi ích cho bản thân giáo viên, cho học sinh và cho nhà trường. Để có những chuyển biến tích cực trong phát triển chuyên môn đòi hỏi sự tích cực, nỗ lực từ mỗi giáo viên. Môi trường bên ngoài chỉ đóng vai trò hỗ trợ, tạo điều kiện cần cho các hoạt động phát triển chuyên môn được diễn ra. Trong đó, tổ chuyên môn được xem là môi trường trực tiếp và thường xuyên tạo ra các điều kiện hỗ trợ ấy. Những biện pháp hỗ trợ cần được quan tâm thực hiện nghiên túc, có hiệu quả mới có thể tạo ra chất xúc tác thúc đẩy đổi mới giáo dục thành công.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thanh Tùng, Lê Minh Vũ, Bùi Thị Thanh Loan (dịch, 2011), Học tập trong tổ chức và sự thay đổi của xã hội.

2. Quyết định 711/QĐ-TTg Phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020

3. Nghị quyết số 88/2014/QH13 về đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông

4. Eleonora Villegas-Reimers (2003), Teacher professional development: an international review of the literature; Truy cập ngày 15.10.2017 từ

<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001330/133010e.pdf>

5. OECD (2009), The Professional Development of teachers; Truy cập ngày 15.10.2017 từ https://www.oecd.org/berlin/43541636.pdf

THE ROLE OF PROFESSIONAL TEAM IN THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL TEACHERS REQUIRES FOR THE NEW GENERATION EDUCATION PROGRAM

**Abstract:** Professional group is the working environment, direct and lifelong commitment of teachers, so taking good care of their role in encouraging and supporting the professional development of teachers is the most important, directly affect the ability to meet the requirements of education reform of the teacher. The paper reviews the role of the professional group in the professional development of teachers and propose measures to help build a professional group into a professional development organization for teachers to contribute to successful implementation of education reform.

**Keywords:** professional team, professional development, teachers, educational innovations.

Thông tin tác giả:

Họ tên: Nguyễn Thị Hà, Mai Thị Thanh Thủy

Đia chỉ: Khoa Tâm lý-Giáo dục, trường Đại học Sư phạm Huế

Email: nguyenhatlgd08@gmail.com