**CHUYÊN ĐỀ 6: PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP**

**GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ HẠNG II**

**1. Giới thiệu chung về chuyên đề**

Theo tổng kết của UNESCO, vai trò của người giáo viên đã có sự thay đổi theo các hướng sau đây: đảm nhận nhiều chức năng khác hơn so với trước, có trách nhiệm nặng hơn trong việc lựa chọn nội dung dạy học và giáo dục; chuyển mạnh từ chỗ truyền thụ kiến thức sang tổ chức việc học của học sinh, sử dụng tối đa những nguồn tri thức trong xã hội; coi trọng hơn việc cá biệt hóa học tập, thay đổi tính chất trong quan hệ thầy trò; yêu cầu sử dụng rộng rãi hơn những phương tiện dạy học hiện đại do đó có yêu cầu trang bị thêm các kiến thức, kĩ năng cần thiết; yêu cầu hợp tác rộng rãi và chặt chẽ hơn với các giáo viên cùng trường, thay đổi cấu trúc trong mối quan hệ giữa các giáo viên với nhau; yêu cầu thắt chặt hơn mối quan hệ với cha mẹ học sinh và cộng đồng góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống; yêu cầu giáo viên tham gia hoạt động rộng rãi trong và ngoài nhà trường; giảm bớt và thay đổi kiểu uy tín truyền thống trong quan hệ với học sinh nhất là đối với học sinh lớn và với cha mẹ học sinh.

Nhìn tổng quát có thể thấy chức năng của giáo viên rộng hơn, trong đó năng lực tổ chức dạy học, năng lực phát triển chương trình, năng lực nghiên cứu khoa học, hướng dẫn nghiên cứu khoa học là cơ bản, mở rộng các quan hệ trong điều kiện phân hóa sâu, phạm vi quan hệ rộng- nhìn chung đó là sự thay đổi. Do vậy, phải đổi mới cách đào tạo giáo viên, cách bồi dưỡng giáo viên và điều chỉnh, phát triển chuẩn đào tạo giáo viên theo các yêu cầu trên.

Trước những yêu cầu đòi hỏi của thực tiễn công tác bồi dưỡng năng lực cho giáo viên các cấp trong đó có giáo viên THCS là yêu cầu bắt buộc trong bối cảnh hiện nay.Để thực hiện tốt công tác này, học viên cần nghiên cứu chuyên đề bồi dưỡng năng lực cho giáo viên THCS hạng 2. Nội dung chuyên đề này cung cấp cho học viên kiến thức chung, khái quát nhất về yêu cầu năng lực giáo viên thế kỷ 21 và phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên cốt cán ở trường THCS.

**2. Mục tiêu của chuyên đề**

Kết thúc khóa bồi dưỡng, học viên cần đạt được:

***2.1 Về kiến thức***

*-* Trình bày được những vấn đề cốt lõi của giáo viên thế kỷ XXI: Các yêu cầu cơ bản đối trong đạo đức nghề nghiệp và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp trước yêu cầu đổi mới chương trình GDPT;Đội ngũ giáo viên cốt cán cấp THCS với nhiệm vụ đổi mới chương trình GDPT.

- Phân tích được những vấn đề cốt lõi của giáo viên THCS:Đạo đức nghề nghiệp và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên THCS, Giáo viên cốt cán và vai trò của giáo viên cốt cán ở trường THCS, Kế hoạch dạy học, giáo dục và hợp tác, hỗ trợ đồng nghiệp về phương pháp và chiến lược dạy học và giáo dục trong trường THCS; Đánh giá và hợp tác hỗ trợ đồng nghiệp đánh giá kết quả dạy học và giáo dục học sinh THCS; Phát triển môi trường học tập của giáo viên và học sinh trong trường THCS.

***2.2 Về kỹ năng***

- Tìm hiểu được thực trạng năng lực, đạo đức nghề nghiệp, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp của giáo viên THCS ở thế kỷ XXI.

- Xây dựng được hệ thống biện pháp phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên cốt cán ở trường THCS.

***2.3 Về thái độ***

- Nghiêm túc, trung thực trong đánh giá thực trạng năng lực, đạo đức nghề nghiệp của giáo viên THCS.

- Chủ động, tích cực xây dựng biện pháp phát triển năng lực cho độingũ giáo viên cốt cán ở trường THCS

**3. Nội dung các mô-đun**

**MÔ ĐUN 1: YÊU CẦU NĂNG LỰC GIÁO VIÊN Ở THẾ KỶ XXI**

**1. Mục tiêu**

***1.1 Mục tiêu kiến thức***

- Trình bày được các vấn đề cốt lõi của giáo viên thế kỷ XXI, yêu cầu về đạo đức nghề nghiệp và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp GVTHCS hạng II; những yêu cầu đối với đội ngũ giáo viên cốt cán cấp THCS với nhiệm vụ đổi mới chương trình giáo dục phổ thông.

- Phân tích được thuận lợi và thách thức trong nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên cốt cán ở trường THCS trước yêu cầu đổi mới chương trình GDPT.

- Phân tích được những vấn đề cốt lõi của giáo viên thế kỷ XXI trước yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục phổ thông hiện nay:

+ Những yêu cầu về đạo đức nghề nghiệp

+ Yêu cầu về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp

+ Yêu cầu về đội ngũ giáo viên cốt cán cấp THCS với nhiệm vụ đổi mới chương trình giáo dục phổ thông.

***1.2 Mục tiêu kỹ năng***

Xây dựng được kế hoạch phát triển năng lực của giáo viên cốt cán ở trường THCS trước yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông.

***1.3 Mục tiêu thái độ***

- Nghiêm túc nhìn nhận, đánh giá những yêu cầu của xã hội đối với năng lực của giáo viên THCS nói chung và GV cốt cán ở trường THCS nói riêng.

- Tích cực xây dựng kế hoạch phát triển năng lực của giáo viên cốt cán ở trường THCS trong giai đoạn hiện nay.

**2. Hình thức tổ chức dạy học:** thuyết trình, vấn đáp, thảo luận, hướng dẫn tự nghiên cứu.

**3. Phương tiện dạy học:** máy tính, máy chiếu, giáo án điện tử, tài liệu phát tay.

**4. Tài liệu học tập:** tài liệu phát tay.

**5. Sản phẩm đạt được:** Các bản báo cáo thảo luận nhóm trình chiếu PP.

**6. Nội dung:** Yêu cầu năng lực giáo viên ở thế kỷ 21

a) Những yêu cầu năng lực cốt lõi của giáo viên thế kỷ XXI

b) Những yêu cầu về đạo đức nghề nghiệp và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên THCS hạng II; Đội ngũ giáo viên cốt cán cấp THCS với nhiệm vụ đổi mới chương trình giáo dục phổ thông. Thuận lợi và thách thức về đội ngũ giáo viên THCS trước yêu cầu đổi mới chương trình GDPT.

c) Đội ngũ giáo viên cốt cán cấp THCS với nhiệm vụ đổi mới chương trình giáo dục phổ thông.

**6.1. Hoạt động 1: Tìm hiểu về vấn đề năng lực cốt lõi của giáo viên thế kỷ XXI trước yêu cầu đổi mới chương trình GDPT.**

***a. Thông tin cho hoạt động 1:*** (Tài liệu phát tay)

***Vấn đề 1: Năng lực cốt lõi của giáo viên ở thế kỉ 21***

Năng lực là hệ thống những thuộc tính của cá nhân con người, phù hợp với yêu cầu của hoạt động và đảm bảo cho hoạt động đó đạt kết quả cao. Như vậy, năng lực là khả năng thực hiện thành công một hoạt động nào đó hay năng lực thực hiện [9].

Theo Bernd Meier, Nguyễn Văn Cường, năng lực thực hiện được hiểu theo nghĩa là năng lực nghề nghiệp là khả năng thực hiện có hiệu quả và có trách nhiệm các hành động, giải quyết các nhiệm vụ, vấn đề thuộc các lĩnh vực nghề nghiệp, xã hội hay cá nhân trên cơ sở những hiểu biết, kĩ năng, kĩ xảo hay kinh nghiệm cũng như sự sẵn sàng hành động [2].

Theo [5], có 3 tiền đề để xác định năng lực của người GV:

+ Xuất phát từ yêu cầu về NL của con người trong xã hội hiện đại.

+ Xuất phát từ mục tiêu giáo dục

+ Xuất phát từ mục tiêu đặc thù của giáo dục sư phạm.

Theo Theo Bernd Meier, Nguyễn Văn Cường, cấu trúc của năng lực thực hiện bao gồm bốn thành phần cơ bản: năng lực chuyên môn, năng lực phương pháp, năng lực xã hội và năng lực riêng. Mô hình cấu trúc năng lực này có thể cụ thể hóa trong từng lĩnh vực chuyên môn, nghề nghiệp khác nhau. Chẳng hạn, năng lực của GV bao gồm những nhóm năng lực cơ bản sau: năng lực dạy học, năng lực giáo dục, năng lực đánh giá, chẩn đoán và tư vấn; năng lực phát triển nghề nghiệp và phát triển trường học [2].

Theo Thông tư 30/2009/TT – BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành ngày 22 tháng 10 năm 2009 về Chuẩn nghề nghiệp GV trung học gồm 6 chuẩn với 25 tiêu chí, trong đó có đưa ra các năng lực cần có của GV trung học như:

+ NL tìm hiểu đối tượng và môi trường GD: tìm hiểu đối tượng giáo dục, tìm hiểu môi trường giáo dục;

+ NL dạy học: xây dựng kế hoạch dạy học, đảm bảo kiến thức môn học; đảm bảo chương trình môn học, vận dụng các phương pháp dạy học; sử dụng các phương tiện dạy học, xây dựng môi trường học tập, quản lí hồ sơ dạy học; kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của HS;

+ NL giáo dục: xây dựng kế hoạch các hoạt động giáo dục, giáo dục qua môn học; giáo dục qua các hoạt động giáo dục, giáo dục qua các hoạt động trong cộng đồng, vận dụng các nguyên tắc, phương pháp, hình thức tổ chức giáo dục, đánh giá kết quả rèn luyện đạo đức của HS;

+ NL hoạt động chính trị, xã hội: phối hợp với gia đình HS và cộng đồng, tham gia hoạt động chính trị, xã hội;

+ NL phát triển nghề nghiệp: tự đánh giá, tự học và tự rèn luyện; phát hiện và giải quyết các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn GD.

Theo tổng kết của UNESCO, vai trò của người GV trong thế kỉ 21 đã có sự thay đổi theo các hướng sau:

1. Đảm nhận nhiều chức năng khác hơn so với trước, có trách nhiệm cao hơn trong việc lựa chọn nội dung DH và GD.
2. Chuyển mạnh từ chỗ truyền thụ kiến thức sang tổ chức việc học của HS, sử dụng tối đa các nguồn tri thức trong xã hội.
3. Coi trọng hơn việc các biệt hóa học tập, thay đổi tính chất trong quan hệ thầy trò.
4. Yêu cầu sử dụng rộng rãi hơn các phương tiện dạy học hiện đại do đó có yêu cầu trang bị thêm các kiến thức, kĩ năng cần thiết.
5. Yêu cầu hơp tác chặt chẽ và rộng rãi hơn, thay đổi cấu trúc trong mối quan hệ giữa các GV với nhau.
6. Yêu cầu thắt chặt hơn mối quan hệ với cha mẹ HS và cộng đồng góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống.
7. Yêu cầu GV tham gia rộng rãi các hoạt động trong và ngoài trường.
8. Giảm bớt và thay đổi kiểu uy tín truyền thống trong quan hệ với HS, nhất là HS lớn và đối với cha mẹ HS [5].

Do đó, trong thế kỉ 21 những yêu cầu về NL cốt lõi của GV cũng có sự thay đổi bao gồm: năng lực tổ chức và quản lí; năng lực thiết lập môi trường học tập tốt cho các đối tượng học sinh; năng lực chuyên môn sâu rộng; năng lực phát huy tiềm năng của mọi học sinh; năng lực phản hồi cho HS về việc học; năng lực tự học và học tập suốt đời; năng lực sử dụng và khai thác công nghệ, kĩ thuật; năng lực sáng tạo. UNESCO cũng khuyến cáo rằng “thầy giáo phải được đào tạo để trở thành nhà giáo dục nhiều hơn là những chuyên gia truyền đạt kiến thức”.

***Vấn đề 2: Vấn đề nhận thức, trách nhiệm trước những yêu cầu đổi mới giáo dục***

Sức mạnh của một trường học phụ thuộc chủ yếu vào đội ngũ GV - nhân tố quan trọng quyết định chất lượng giáo dục. Họ là những người trực tiếp giảng dạy, giáo dục, hướng dẫn và truyền thụ kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm  cho HS. Bởi vậy, xây dựng được đội ngũ GV có đủ phẩm chất và năng lực sẽ là yếu tố then chốt để thực hiện cải cách, đổi mới giáo dục. Cho dù chúng ta có được những chương trình giáo dục tốt, có những bộ sách giáo khoa (SGK) hoàn hảo và cơ sở vật chất đầy đủ, hiện đại, nhưng chất lượng người thày ở trình độ trung bình thì có thể khẳng định chắc chắn rằng, đó là một nền giáo dục không có tương lai. Chính vì thế, Hội nghị quốc tế về giáo dục lần thứ 45 họp tại Giơ ne vơ (Thụy sĩ) bàn về giáo dục cho thế kỷ XXI đã nhấn mạnh: “Muốn có một nền giáo dục tốt, cần phải có những giáo viên tốt”.

GV là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục và là yếu tố then chốt của mọi sự cải cách, đổi mới giáo dục. Bất kể  thời đại nào, không có thầy giỏi cả về năng lực chuyên môn và phẩm chất đạo đức thì khó có thể có một nền giáo dục có chất lượng.

Theo TS. Nguyễn Kim Anh [1], năng lực đội ngũ GV phổ thông đang là vấn đề đáng lo ngại trước yêu cầu đổi mới giáo dục. Tài liệu “Tập huấn cán bộ, giảng viên các cơ sở đào tạo GV phổ thông về phát triển chương trình đào tạo”(năm 2015) đã đánh giá tổng quát năng lực của gần 200 GV phổ thông ở 12 môn (không dựa vào bằng cấp): “Đạt yêu cầu: 75,3%; chưa đạt yêu cầu: 16,6% và khó đánh giá được là 8,0%”(2). Như vậy, còn khoảng 25% số GV chưa đạt yêu cầu về năng lực dạy học, giáo dục theo chương trình hiện hành. Nếu Chương trình giáo dục phổ thông mới  được triển khai trong thời gian tới với định hướng và yêu cầu chuyển từ trang bị nội dung kiến thức sang phát triển phẩm chất và năng lực người học bằng việc dạy học tích hợp và lồng ghép, dạy học phân hóa, trải nghiệm sáng tạo…thì năng lực của đội ngũ GV phổ thông đang đứng trước những thách thức mới.

Theo kết quả khảo sát năng lực của đội ngũ GV giảng dạy 12 môn ở trường phổ thông, chúng ta thấy:

***Bảng 1:***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **STT** | **Nội dung khảo sát** | **Tỷ lệ %** | **Điểm TB** |
| Đồng ý | Phân vân | Không |
| 1 | Về cơ bản đáp ứng được yêu cầu | 81,8 | 18,2 | 0,0 | 2,8 |
| 2 | Đang có nhiều bất cập về chuyên môn | 31,8 | 40,9 | 27,3 | 2.0 |
| 3 | Đang có chiều hướng tích cực | 59,1 | 40,9 | 0,0 | 2.6 |
| 4 | Năng lực dạy học của GV còn yếu | 13,6 | 51,9 | 27,3 | 1,9 |
| 5 | Các phương pháp dạy học mới chưa được triển khai | 4,5 | 54,5 | 40,9 | 1,6 |

***\*Nguồn: Những vấn đề chung về phát triển chương trình đào tạo giáo viên (Tài liệu tập huấn cán bộ, giảng viên các cơ sở đào tạo GVPT về phát triển chương trình đào tạo),  Bộ GD&ĐT. 2015 - tr 200)***

Kết qủa trên cho thấy, có  31,8 % cho rằng GV đang có nhiều bất cập về chuyên môn, 27,3% không thừa nhận điều này và  40,9 %  ý kiến còn phân vân. Điều này cho thấy sự bất cập về chuyên môn của GV là một vấn đề cần giải quyết.

Về năng lực dạy học của GV, có  13,6% đánh giá là còn yếu, 27.3%  không đồng ý điều đó, nhưng tỷ lệ phân vân khá cao (51,9%). Điều này cho  thấy  mức độ  tin tưởng vào năng lực dạy học của GV chưa được khẳng định rõ ràng.

Về việc triển khai thực hiện các PPDH mới, tuy có 40,9 %  ý kiến  không đồng ý (tức thừa nhận  các PPDH mới đã được triển khai), nhưng có tới 54,5 ý kiến vẫn còn phân vân. Như vậy, việc GV thực hiện các PPDH mới vẫn còn là vấn đề chưa được khẳng định rõ ràng.

Để đánh giá  các năng lực dạy học  theo yêu  cầu đổi mới  chương trình giáo dục phổ thông, chúng tôi tiến hành điều tra, khảo sát 74 GV THCS ở các tỉnh: Hải Dương, Ninh Bình, Sơn La, Lai Châu. Kết quả như sau:

***Bảng 2:***

|  |  |
| --- | --- |
| **Các năng lực DH của giáo viên theo yêu cầu đổi mới** | Mức độ đạt được % |
| Đã vững chắc | Có, nhưng chưa vững chắc | Chưa có | Khó đánh giá |
| 1. Năng lực phát triển chương trình nhà trường, biên soạn và phát triển tài liệu giáo khoa | 10 | 35 | 54 |  |
| 2.Năng lực dạy học theo định hướng phát triển năng lực HS | 24,3 | 47,2 | 28,3 |  |
| 3. Năng lực dạy học phân hoá. | 18,9 | 44,5 | 36,4 |  |
| 4. Năng lực dạy học tích hợp, lồng ghép | 10 | 59,4 | 27.0 | 2 |
| 5. Năng lực DH theo phương thức hoạt động trải nghiệm sáng tạo | 5 | 52,7 | 41,8 |  |
| 6 Năng lực tổ chức tự học, tự nghiên cứu cho HS | 16,2 | 67,5 | 16,2 |  |
| 7.Năng lực sử dụng công nghệ thông tin (máy tính, Internet, mạng xã hội…) trong dạy học | 27,0 | 66,2 | 6,7 |  |
| 8. Năng lực đổi mới, sáng tạo, cải tiến chất lượng DH | 16,2 | 39,1 | 40,5 | 4 |
| 9. Năng lực giao tiếp và kiểm soát cảm xúc trong DH | 21,6 | 44,6 | 28,3 | 5,4 |
| 10. Năng lực thích ứng với các điều kiện DH khác nhau. | 20,2 | 39,1 | 40,5 |  |
| 11.Năng lực xây dựng môi trường học tập (tạo dựng môi trường học tập: dân chủ, cởi mở, thân thiện, hợp tác, thuận lợi, an toàn…) | 27,0 | 44,6 | 28,3 |  |
| 12. Năng lực chuyển giao kinh nghiệm DH cho đồng nghiệp, phát triển nghề của tổ bộ môn, của Trường | 17,5 | 51,3 | 31,0 |  |

***\*Nguồn: Kết quả khảo sát thực trạng tháng 7 năm 2016. Đề tài cấp Trường - MS: SPHN 16-01-VNCSP***

Nhìn vào bảng số liệu trên, chúng ta thấy tuy GV đã có những năng lực cần thiết để đáp ứng với yêu cầu đổi mới GD phổ thông, nhưng số GV có năng lực vững chắc chỉ đạt trên dưới 20%; những năng lực đã có nhưng chưa vững chắc vẫn chiếm tỷ lệ khá cao (trên dưới 60%). Tỷ lệ GV chưa có các năng lực DH theo yêu cầu đổi mới cũng còn khá nhiều (nhất là các năng lực về phát triển chương trình (54%); năng lực DH theo phương thức trải nghiệm sáng tạo (41,8%); năng lực đổi mới, sáng tạo, cải tiến chất lượng DH và năng lực thích ứng với các điều kiện DH khác nhau cũng có tới 40,5% GV chưa có được)

Về các năng lực DH tích hợp, lồng ghép, liên môn có tới gần 60% GV đều cho rằng chưa vững chắc. Qua các đợt tập huấn, bồi dưỡng GV do Bộ GD&ĐT gần đây, báo chí trong nước cũng đã phản ánh: “Hầu hết GV  đều mơ màng về tích hợp, liên môn và có những GV đến nay vẫn chưa hiểu rõ tích hợp, liên  môn là gì*”*

 Những hiện tượng như: GV không giải được hết các bài toán trong sách giáo khoa, rời sách giáo khoa thì không biết lấy gì dạy và dạy như thế nào đã không còn hiếm. Đối với những bài học về thực vật (thân, lá, hoa...) hay các loài động vật, gia cầm xung quanh chúng ta  chẳng hạn, đáng lẽ ra phải dạy ở vườn trường, sân trường, trại chăn nuôi thì  tuyệt đại đa số GV dạy trong lớp với quyển sách giáo khoa một cách vô cảm….

Vậy làm thế nào để cải thiện tình hình nêu trên? Nguyên Bộ trưởng  Bộ GD&ĐT  -Phạm Vũ Luận đã nói rõ : “Chúng ta không thể bỏ 2 triệu thầy cô giáo hiện nay sang bên cạnh để đưa 2 triệu thầy cô giáo mới được đào tạo vào, chúng ta phải đổi mới từ đội ngũ hiện nay của chúng ta, việc đó sẽ được triển khai đào tạo lại*”*.

***Vấn đề 3: Năng lực giáo viên cốt cán ở các trường THCS với nhiệm vụ đổi mới chương trình giáo dục phổ thông.***

Trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đang được đẩy mạnh, việc đặt ra những yêu cầu đổi mới về vai trò của đội ngũ nhà giáo ngày càng trở nên cấp thiết, đặc biệt khi mục tiêu giáo dục là hình thành nhân cách và phát triển các năng lực cá nhân cho người học.

Xuất phát từ những quy định về nhiệm vụ, về trình độ đào tạo, bồi dưỡng, về chuyên môn, nghiệp vụ của GV THCS hạng II theo Thông tư 23/ 2015/ TTLT – BGDĐT – BNV (ban hành 16 tháng 9 năm 2015 về quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp GV THCS công lập) cho thấy GV THCS hạng II là những GV giữ vai trò nòng cốt về chuyên môn và nghiệp vụ của các trường THCS. Do đó, để có thể thực hiện thành công công cuộc đổi mới chương trình GD PT đòi hỏi những GV này phải nắm vững tinh thần đổi mới, có được năng lực thích ứng tốt với sự thay đổi của chương trình, SGK, tiên phong trong việc vận dụng các chủ trương đổi mới đó vào trong quá trình DH, đồng thời phải có khả năng thực hiện các tập huấn, bồi dưỡng cho đồng nghiệp thực hiện được các định hướng đổi mới đó.

Đối với tiêu chí lựa chọn giáo viên phổ thông cốt cán, Bộ trưởng Bộ GD & ĐT yêu cầu các đề xuất phải gắn với nhiệm vụ mới của giáo viên ở nhà trường là hỗ trợ các đồng nghiệp cùng phát triển và tham gia trực tiếp vào các hoạt động đổi mới chương trình, SGK, đem thực tiễn giáo dục và hơi thở cuộc sống vào chương trình, SGK. Các giáo viên cốt cán phải là những giáo viên đạt chuẩn nghề nghiệp ở mức cao, được lựa chọn từ các trường phổ thông để bồi dưỡng thành giáo viên cốt cán.

Mục tiêu BD đội ngũ GVPT cốt cán phải được đổi mới theo hướng đáp ứng đầy đủ các yêu cầu về phẩm chất và năng lực theo *Chuẩn GV*  THCS. Tuy nhiên, chuẩn này cần có sự bổ sung, điều chỉnh cho phù hợp với sự đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT và hội nhập quốc tế và nên tích hợp thành một bộ chuẩn GV mới gọi là chuẩn GV phổ thông. Cụ thể là:

*- Về phẩm chất**chính trị và đạo đức nghề nghiệp*:  Có phẩm chất đạo đức tốt; được tập thể GV, cán bộ, nhân viên tín nhiệm; Giữ gìn phẩm chất, danh dự, uy tín của nhà giáo; Trung thực, tâm huyết với nghề nghiệp và có trách nhiệm trong công tác giáo dục HS; Có lối sống lành mạnh, phù hợp với bản sắc văn hoá dân tộc trong xu thế hội nhập; Có tác phong làm việc khoa học, sư phạm; Có cách thức giao tiếp, ứng xử đúng mực và có hiệu quả…

- *Về**năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm*:

+ Hiểu biết chương trình GDPT;

+ Đạt trình độ chuẩn được đào tạo của nhà giáo theo quy định của Luật Giáo dục đối với cấp học;

*+* Nắm vững môn học đã hoặc đang đảm nhận giảng dạy, có hiểu biết về các môn học khác đáp ứng yêu cầu GD;

+ Năng lực năng lực thiết kế kế hoạch dạy học;

+Năng lực năng lực tìm hiểu, nắm vững đối tượng giáo dục; năng lực cảm hóa, thuyết phục, giáodục học sinh; năng lực tuyên truyền, tạo sự đồng thuận trong học sinh, cha mẹ các em, cộng đồngvề nhữngchủ trương, chính sáchgiáo dục mới  của Đảng, Nhà nước và nhà trường;

+ Năng lực quản lý hoạt động dạy học và phát triển chương trình môn học;

+ Năng lực cải tiến phương pháp dạy học theo hướng tích hợp, phân hóa, phát huy tính chủ động,sáng tạo, rèn luyện phương pháp học, đổi mới kiểm tra đánh giá theo yêu cầu vì sự tiến bộ và phát triển năng lực học sinh;

+ Năng lực thiết kế và tổ chức các hoạt động trải nghiệm sáng tạo cho học sinh;

+ Năng lực quản lý hoạt động kiểm tra, đánh giá ở trường phổ thông, đặc biệt là quản lý các phương pháp, hình thức kiểm tra, đánh giá mới, như đánh giá không dùng điểm số, đánh giá theo năng lực, tự đánh giá…

+Năng lực sử dụng linh hoạt, sáng tạo công nghệthông tin và truyền thông  trong dạy học;

+Năng lựchợp tác, gắn kết với làng nghề truyền thống ở địa phương nhằm tổ chức có hiệu  quảcác hoạt động trải nghiệm sáng tạo cho học sinh;

+ Năng lực chuyển tải phương pháp, hình thức tổ chức giáo dục mới cho cha mẹ học sinh;

 + Năng lực nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng và hội nhập quốc tế trong giáo dục phổ thông.

Trong xu thế đổi mới GD phổ thông hiện nay thì các năng lực cần thiết đối với các GV cốt cán ở trường THCS bao gồm:

+ Năng lực xây dựng kế hoạch dạy học, giáo dục hỗ trợ đồng nghiệp về xây dựng kế hoạch dạy học, giáo dục trong trường THCS;

+ Năng lực giao tiếp, hợp tác, hỗ trợ đồng nghiệp về phương pháp và chiến lược dạy học và giáo dục trong trường THCS;

+ Năng lực đánh giá và hợp tác hỗ trợ đồng nghiệp đánh giá kết quả việc dạy học và giáo dục học sinh trong trường THCS;

+ Năng lực phát triển chương trình giáo dục nhà trường.

*b. Nhiệm vụ hoạt động 1:*

- Nhiệm vụ 1: Nghiên cứu tài liệu phát tay theo các nhóm.

- Thảo luận các vấn đề: những yêu cầu đối với nhận thức, trách nhiệm trước yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay.

**6.2. Hoạt động 2: Tìm hiểu vấn đề đạo đức nghề nghiệp và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp đối với công cuộc đổi mới chương trình GDPT hiện nay.**

***a. Thông tin cho hoạt động 2:*** (Tài liệu phát tay)

***Vấn đề 4: Vấn đề đạo đức nghề nghiệp của người giáo viên THCS***

Theo Thông tư liên tịch số 23/ 2015/ TTLT – BGDĐT – BNV ban hành 16 tháng 9 năm 2015 về quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp GV THCS công lập, điều 3 có quy định rõ về tiêu chuẩn chung về đạo đức nghề nghiệp của GV THCS như sau:

* Có ý thức trau dồi đạo đức, nêu cao tinh thần trách nhiệm, giữ gìn phẩm chất, uy tín, danh dự của nhà giáo; gương mẫu trước HS.
* Thương yêu, đối xử công bằng và tôn trọng nhân cách của HS; bảo vệ các quyền và lợi ích chính đáng của HS; đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp.
* Các quy định khác về đạo đức của GV được quy định tại Luật GD và luật viên chức.

Quyết định số16/2008/QĐ – BGDĐT ban hành ngày 16 tháng 4 năm 2008 của Bộ trưởng Bộ GD & ĐT quy định về đạo đức nhà giáo có ghi rõ

**« Điều 3. Phẩm chất chính trị**

1. Chấp hành nghiêm chỉnh chủ trư­ơng, đ­ường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nư­ớc; thi hành nhiệm vụ theo đúng quy định của pháp luật. Không ngừng học tập, rèn luyện nâng cao trình độ lý luận chính trị để vận dụng vào hoạt động giảng dạy, giáo dục và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

2. Có ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành nghiêm sự điều động, phân công của tổ chức; có ý thức tập thể, phấn đấu vì lợi ích chung.

3. Gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân, tích cực tham gia các hoạt động chính trị, xã hội.

**Điều 4. Đạo đức nghề nghiệp**

1. Tâm huyết với nghề nghiệp, có ý thức giữ gìn danh dự, l­ương tâm nhà giáo; có tinh thần đoàn kết, th­ương yêu, giúp đỡ đồng nghiệp trong cuộc sống và trong công tác; có lòng nhân ái, bao dung, độ lư­ợng, đối xử hoà nhã với người học, đồng nghiệp; sẵn sàng giúp đỡ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của người học, đồng nghiệp và cộng đồng.

2. Tận tụy với công việc; thực hiện đúng điều lệ, quy chế, nội quy của đơn vị, nhà trư­ờng, của ngành.

3. Công bằng trong giảng dạy và giáo dục, đánh giá đúng thực chất năng lực của người học; thực hành tiết kiệm, chống bệnh thành tích, chống tham nhũng, lãng phí.

3. Thực hiện phê bình và tự phê bình thường xuyên, nghiêm túc; thường xuyên học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục.

**Điều 5. Lối sống, tác phong**

1. Sống có lý tư­ởng, có mục đích, có ý chí vượt khó vươn lên, có tinh thần phấn đấu liên tục với động cơ trong sáng và tư duy sáng tạo; thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh.

2. Có lối sống hoà nhập với cộng đồng, phù hợp với bản sắc dân tộc và thích ứng với sự tiến bộ của xã hội; biết ủng hộ, khuyến khích những biểu hiện của lối sống văn minh, tiến bộ và phê phán những biểu hiện của lối sống lạc hậu, ích kỷ.

3. Tác phong làm việc nhanh nhẹn, khẩn trương, khoa học; có thái độ văn minh, lịch sự trong quan hệ xã hội, trong giao tiếp với đồng nghiệp, với người học; giải quyết công việc khách quan, tận tình, chu đáo.

4. Trang phục, trang sức khi thực hiện nhiệm vụ phải giản dị, gọn gàng, lịch sự, phù hợp với nghề dạy học, không gây phản cảm và phân tán sự chú ý của người học.

5. Đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp cùng hoàn thành tốt nhiệm vụ; đấu tranh, ngăn chặn những hành vi vi phạm pháp luật và các quy định nghề nghiệp. Quan hệ, ứng xử đúng mực, gần gũi với nhân dân, phụ huynh học sinh, đồng nghiệp và người học; kiên quyết đấu tranh với các hành vi trái pháp luật.

6. Xây dựng gia đình văn hoá, thư­ơng yêu, quý trọng lẫn nhau; biết quan tâm đến những người xung quanh; thực hiện nếp sống văn hoá nơi công cộng.

**Điều 6. Giữ gìn, bảo vệ truyền thống đạo đức nhà giáo**

1. Không lợi dụng chức vụ, quyền hạn để thực hiện hành vi trái pháp luật, quy chế, quy định; không gây khó khăn, phiền hà đối với người học và nhân dân.

2. Không gian lận, thiếu trung thực trong học tập, nghiên cứu khoa học và thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục.

3. Không trù dập, chèn ép và có thái độ thiên vị, phân biệt đối xử, thành kiến người học; không tiếp tay, bao che cho những hành vi tiêu cực trong giảng dạy, học tập, rèn luyện của người học và đồng nghiệp.

4. Không xâm phạm thân thể, xúc phạm danh dự, nhân phẩm của người học, đồng nghiệp, ngư­ời khác. Không làm ảnh hưởng đến công việc, sinh hoạt của đồng nghiệp và người khác.

5. Không tổ chức dạy thêm, học thêm trái với quy định.

6. Không hút thuốc lá, uống rượu, bia trong công sở, trong trường học và nơi không được phép hoặc khi thi hành nhiệm vụ giảng dạy và tham gia các hoạt động giáo dục của nhà trường.

7. Không sử dụng điện thoại di động và làm việc riêng trong các cuộc họp, trong khi lên lớp, học tập, coi thi, chấm thi.

8. Không gây bè phái, cục bộ địa phương, làm mất đoàn kết trong tập thể và trong sinh hoạt tại cộng đồng.

9. Không được sử dụng bục giảng làm nơi tuyên truyền, phổ biến những nội dung trái với quan điểm, chính sách của Đảng và Nhà nước.

10. Không trốn tránh trách nhiệm, thoái thác nhiệm vụ, tự ý bỏ việc; không đi muộn về sớm, bỏ giờ, bỏ buổi dạy, cắt xén, dồn ép chương trình, vi phạm quy chế chuyên môn làm ảnh hưởng đến kỷ cương, nề nếp của nhà trường.

11. Không tổ chức, tham gia các hoạt động liên quan đến tệ nạn xã hội như: cờ bạc, mại dâm, ma tuý, mê tín, dị đoan; không sử dụng, lưu giữ, truyền bá văn hoá phẩm đồi trụy, độc hại»

***Vấn đề 5: Vấn đề tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên THCS hạng II.***

Theo Thông tư liên tịch số 23/ 2015/ TTLT – BGDĐT – BNV ban hành 16 tháng 9 năm 2015 về quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp GV THCS công lập, điều 5 có quy định rõ về nhiệm vụ, tiêu chuẩn về trình độ đào tạo, bồi dưỡng, tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của GV THCS hạng II như sau:

***\* Về nhiệm vụ:***

Ngoài những nhiệm vụ của GV THCS hạng III, GV THCS hạng II còn phải thực hiện những nhiệm vụ sau:

1. Làm báo cáo viên hoặc dạy minh họa ở các lớp bồi dưỡng GV THCS hoặc dạy thử nghiệm các mô hình, phương pháp mới;
2. Hướng dẫn sinh viên thực hành sư phạm khi được phân công;
3. Vận dụng hiệu quả sáng kiến kinh nghiệm, tham gia đánh giá hoặc hướng dẫn đồng nghiệp viết sáng kiến kinh nghiệm, sản phẩm nghiên cứu khoa học sư phạm cấp trường trở lên;
4. Tham gia hướng dẫn hoặc đánh giá các sản phẩm nghiên cứu khoa học kĩ thuật của HS THCS từ cấp trường trở lên;
5. Chủ trì các nội dung bồi dưỡng, sinh hoạt chuyên đề ở tổ chuyên môn;
6. Tham gia công tác kiểm tra chuyên môn nghiệp vụ cho GV THCS từ cấp trường trở lên;
7. Tham gia tổ chức, đánh giá các hội thi của HS THCS từ cấp trường trở lên.

***\* Về trình độ đào tạo, bồi dưỡng***

a) Có bằng tốt nghiệp ĐHSP trở lên hoặc có bằng tốt nghiệp đại học các chuyên ngành phù hợp với bộ môn giảng dạy trở lên và có chứng chỉ bồi dưỡng NVSP đối với GV THCS.

b) Có trình độ ngoại ngữ bậc 2 theo quy định tại thông tư 01/2014/ TT – BGDĐT ngày 24 tháng 01 năm 2014 của Bộ GD & ĐT ban hành khung NL ngoại ngữ bậc 6 dùng cho người VN, có chứng chỉ tiếng dân tộc đối với những vị trí việc làm yêu cầu tiếng dân tộc.

Đối với GV dạy ngoại ngữ thì ngoại ngữ 2 phải đạt bậc 2 theo quy đinh tại thông tư 01/2014/ TT – BGDĐT ngày 24 tháng 01 năm 2014 của Bộ GD & ĐT

c) Có trình độ Tin học đạt chuẩn kĩ năng sử dụng CNTT cơ bản theo quy định tại tại thông tư 03/2014/ TT – BTTTT ngày 11 tháng 03 năm 2014 của Bộ Thông tin và Truyền thông quy định Chuẩn kĩ năng sử dụng CNTT.

d) Có chứng chỉ bồi dưỡng GV THCS hạng II.

***\* Tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ:***

a) Nắm vững đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của NN, quy định và yêu cầu của ngành, địa phương về GD THCS;

b) Thực hiện tốt kế hoạch, chương trình GD THCS;

c) Vận dụng linh hoạt và hướng dẫn đồng nghiệp vận dụng những kiến thức về giáo dục học và tâm sinh lí lứa tuổi vào thực tiễn GD HS THCS;

d) Vận dụng tốt những kiến thức về kinh tế, văn hóa, xã hội trong tư vấn hướng nghiệp, phân luồng HS THCS;

e) Tích cực phối hợp với đồng nghiệp, cha mẹ HS và cộng đồng để nâng cao hiệu quả GD HS THCS;

f) Có khả năng vận dụng hiệu quả, đánh giá hoặc hướng dẫn đồng nghiệp viết sáng kiến kinh nghiệm, sản phẩm nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng từ cấp trường trở lên;

g) Có khả năng hướng dẫn, đánh giá sản phẩm nghiên cứu khoa học kĩ thuật của HS THCS từ cấp trường trở lên;

h) Được công nhận là chiến sĩ thi đua cấp cơ sở hoặc GV THCS dạy giỏi, GV THCS chủ nhiệm giỏi từ cấp trường trở lên;

i) Viên chức thăng hạng từ GV THCS từ hạng III lên chức danh GV THCS hạng II phải có thời gian giữ chức danh GV THCS hạng III hoặc tương đương đủ từ 06 năm trở lên, trong đó thời gian gần nhất giữa chức danh GV THCS hang III tối thiểu đủ từ 01 năm trở lên.

***b. Nhiệm vụ hoạt động 2:***

- Nhiệm vụ 1: Nghiên cứu tài liệu phát tay theo các nhóm.

- Thảo luận các vấn đề:

Những yêu cầu đối với đạo đức nghề nghiệp và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên THCS trước yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay.

**6.3. Hoạt động 3: Tìm hiểu đội ngũ giáo viên cốt cán cấpTrung học phổ thông trước nhiệm vụ đổi mới chương trình giáo dục phổ thông.**

***a. Thông tin cho hoạt động 3*** *(Tài liệu phát tay)*

***Vấn đề 6: đội ngũ giáo viên cốt cán cấp Trung học phổ thông trước nhiệm vụ đổi mới chương trình giáo dục phổ thông***

Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông giai đoạn 2016 – 2020, định hướng đến năm 2025”. Mục tiêu của Đề án nhằm đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục bảo đảm chuẩn hóa về chuyên môn, nghiệp vụ nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông; góp phần thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Điều này một lần nữa khẳng định tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ giáo viên hiện nay.

Thời điểm hiện tại, cả nước có khoảng 1,2 triệu giáo viên, trong đó công lập 769.070 giáo viên (mầm non: 294.673, tiểu học: 392.554, trung học cơ sở: 309.368, trung học phổ thông: 137.475).

Đánh giá về chất lượng đội ngũ giáo viện hiện nay, Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) cho rằng về cơ bản đủ về số lượng, đạt chuẩn và trên chuẩn trình độ đào tạo, tương đối hợp lý về cơ cấu, có phẩm chất đạo đức và ý thức chính trị tốt, có lòng yêu nghề, có tinh thần trách nhiệm trong công việc, tích cực học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của các nhà trường. Khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học trong quản lý, dạy và học của nhiều giáo viên còn hạn chế, đội ngũ nhà giáo cốt cán hoạt động theo cơ chế cũ, chưa được xây dựng bài bản và chưa đủ mạnh nên không phát huy được vai trò, vị trí của đội ngũ đầu đàn tại các nhà trường.

Đội ngũ GV cốt cán của các trường THCS đáp ứng tốt yêu cầu về số lượng, đều là những người có năng lực chuyên môn, nghiệp vụ tốt được đồng nghiệp và HS tín nhiệm. Trong xu hướng dạy học theo định hướng phát triển năng lực hiện nay đòi hỏi đội ngũ GV cốt cán phải có sự chuyển mình thực sự cả về nhận thức và hành động bởi thực tế cho thấy, GV cốt cán là những GV có thâm niên công tác khá lâu, do đó là những GV khá lớn tuổi, vì vậy tâm lí thường ngại đổi mới, năng lực sử dụng, khai thác công nghệ thường không tốt, không dám mạo hiểm thử nghiệm những vấn đề mới sợ rủi ro, thất bại, mất uy tín. Hơn nữa, dạy học theo định hướng phát triển năng lực đỏi hỏi phải thay đổi cả về nội dung, chương trình, phương pháp, cách kiểm tra, đánh giá, ... Tất cả điều đó đều là những khó khăn đối với tất cả các GV, trong đó có GV cốt cán. Thực tế cho thấy GV cốt cán là người có năng lực chuyên môn tốt, kinh nghiệm nên nếu được bồi dưỡng, tập huấn họ sẽ tiếp cận khá nhanh chóng. Khi GV cốt cán được bồi dưỡng thì họ có thể bồi dưỡng lại cho các GV khác. Việc GV cốt cán bồi dưỡng cho các GV khác có thể nói là có rất nhiều thuận lợi bởi hơn ai hết họ hiểu được đặc điểm, trình độ năng lực của đồng nghiệp, những khăn, thuận lợi khi thực hiện các đổi mới đó trong thực tiễn dạy học, họ là người hiểu rõ thực tế năng lực của HS nên họ dễ dàng chia sẻ các kinh nghiệm của bản thân, biết cách tiếp cận để bồi dưỡng có hiệu quả đối với các GV khác. Hơn nữa, việc GV cốt cán bồi dưỡng cho các GV khác còn tiết kiệm được thời gian, kinh phí cho các cá nhân và Nhà nước.

*b. Nhiệm vụ hoạt động 3*

- Nhiệm vụ 1: Nghiên cứu tài liệu phát tay theo các nhóm.

- Thảo luận các vấn đề: Thực trạng đội ngũ giáo viên cốt cán cấpTHCS trong giai đoạn hiện nay.

**MÔ ĐUN 2: PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP CHO ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CỐT CÁN Ở TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG**

**1. Mục tiêu**

***1.1 Mục tiêu kiến thức***

- Phân tích được một số năng lực cần thiết của giáo viên cốt cán ở trường THCS trước yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục phổ thông hiện nay:

+ Năng lực xây dựng kế hoạch dạy học, giáo dục hỗ trợ đồng nghiệp về xây dựng kế hoạch dạy học, giáo dục trong trường THCS;

+ Năng lực giao tiếp, hợp tác, hỗ trợ đồng nghiệp về phương pháp và chiến lược dạy học và giáo dục trong trường THCS;

+ Năng lực đánh giá và hợp tác hỗ trợ đồng nghiệp đánh giá kết quả việc dạy học và giáo dục học sinh trong trường THCS;

+ Năng lực phát triển chương trình giáo dục nhà trường.

- Phân tích được nội dung phát triển đội ngũ giáo viên THCS: Kế hoạch phát triển đội ngũ trước yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục; Tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ theo yêu cầu đổi mới chương trình GDPT.

***1.2 Mục tiêu kỹ năng***

Xây dựng được hệ thống biện pháp phát triển năng lực cho giáo viên cốt cán ở trường THCS.

***1.3 Mục tiêu thái độ***

Có ý thức trong công tác phát triển năng lực cho đội ngũ giáo viên cốt cán ở trường THCS.

**2. Hình thức tổ chức dạy học:** thuyết trình, vấn đáp, thảo luận, hướng dẫn tự nghiên cứu, thực hành.

**3. Phương tiện dạy học:** máy tính, máy chiếu, giáo án điện tử, tài liệu phát tay.

**4. Tài liệu học tập:** tài liệu phát tay.

**5. Sản phẩm đạt được:** Các bản báo cáo thảo luận nhóm.

**6. Nội dung:** Phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên cốt cán ở Trường THCS.

**6.1. Hoạt động 1:** Tìm hiểu thực trạng về giáo viên cốt cán, vai trò của giáo viên cốt cán ở trường THCS.

***a. Thông tin cho hoạt động 1***: (Tài liệu phát tay)

***Vấn đề 7: Thực trạng năng lực nghề nghiệp giáo viên cốt cán ở trường THCS và vai trò cuả GV cốt cán ở các trường THCS***

Trong đội ngũ giáo viên THCS, đội ngũ GV cốt cán, đầu đàn về chuyên môn lại càng có vai trò quan trọng hơn. Đây là những nhân tố tích cực, là tấm gương trong việc rèn luyện đạo đức, tự học, sáng tạo; họ là những giáo viên có chuẩn năng lực nghề nghiệp đạt mức độ cao, có năng lực chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm vững vàng, là lực lượng đầu tàu, nòng cốt cho việc giảng dạy bộ môn, có khả năng tổ chức các hoạt động chuyên môn, nghiên cứu khoa học ở các mức độ khác nhau, đóng vai trò chủ chốt trong việc nâng cao hiệu quả dạy học và giáo dục của một nhà trường. Trong một chừng mực nào đó, họ có hiểu biết rộng hơn, am hiểu sâu hơn về một lĩnh vực chuyên môn, về chính trị - xã hội; biết dấn thân trong công tác, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm trong hành động; vận dụng tốt khoa học giáo dục hiện đại; nắm bắt và xử lý nhanh thông tin; nhạy cảm với cái mới; có năng lực cao trong tổ chức thực hiện các giải pháp nâng cao chất lượng dạy học; có tối thiểu những kỹ năng lãnh đạo - quản lý nhóm; kỹ năng giao tiếp chinh phục, thu phục, thuyết phục, tập hợp, cuốn hút và khả năng nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của các giáo viên khác…

Đội ngũ GV cốt cán trong các trường THCS cả nước khá lớn mạnh về số lượng nhưng phân bố không đồng đều, chủ yếu tập trung nhiều ở các thành phố lớn, thị trấn, thị xã, ở các trường chuyên, lớp chọn, các trường chất lượng cao, khá mỏng ở các vùng miền núi, hải đảo và nông thôn, …Nhiều trường số lượng giáo viên cốt cán chưa đầy đủ theo yêu cầu giáo dục và dạy học của nhà trường. Thực tế hiện nay ở nhiều trường THCS vẫn có những giáo viên giữ vai trò cốt cán vì họ có thâm niên công tác cao, có kinh nghiệm trong giảng dạy, nhưng những giáo viên này lại hạn chế về khả năng tiếng Anh, tin học và khả năng tiếp cận, cập nhật cái mới, khó có thể quy hoạch để đào tạo ở trình độ trên chuẩn. Do vậy, trong thời gian tới, những giáo viên này sẽ khó có thể giữ vai trò đầu đàn, cốt cán được. Tuy nhiên trong thời gian trước mắt, số giáo viên trẻ dù được đào tạo cơ bản về chuyên môn, nghiệp vụ và có trình độ tiếng Anh, tin học khá lại chưa có được những kinh nghiệm chuyên môn và sư phạm của các giáo viên đầu đàn nêu trên. Đó là một mâu thuẫn cần giải quyết.

Hơn nữa, lực lượng đội ngũ GV cốt cán của các trường THCS hầu hết lại bị chi phối bởi công việc giảng dạy đang ở mức quá tải. Do đó việc tổ chức sinh hoạt chuyên môn ở tổ, dự giờ, thao giảng chưa được thường xuyên và chưa có hiệu quả. Đặc biệt, công tác NCKH giáo dục, sáng kiến cải tiến phục vụ cho giảng dạy, giáo dục trong nhiều trường học chưa được đẩy mạnh; giáo viên cốt cán chưa thể hiện vài trò đầu tàu trong hoạt động này, nên hạn chế nhiều tới việc nâng cao tiềm lực chuyên môn của đội ngũ GV nhà trường.

Năng lực tổ chức quản lý, tập hợp đội ngũ của người giáo viên cốt cán còn nhiều hạn chế, chỉ nặng về hành chính; chưa thực sự có sức mạnh tinh thần, tư tưởng và tâm lý để cuốn hút, khơi dậy động cơ nội tại của đội ngũ giáo viên trong các hoạt động chuyên môn.

Những mặt hạn chế nêu trên, có thể do những nguyên nhân chủ yếu như:

+ Nhận thức về vai trò của đội ngũ GV cốt cán trong việc nâng cao chất lượng dạy học và giáo dục của nhà trường chưa đúng mức.

+ Ở nhiều trường THCS chưa có qui hoạch phát triển đội ngũ giáo viên cốt cán. Đội ngũ GV “gọi là cốt cán” hiện nay hình thành một cách tự phát, chưa hề được cấp quản lý nào đánh giá, công nhận.

+ Các cấp quản lý giáo dục, các nhà trường chưa đặt ra một cách cụ thể những tiêu chí đối với đội ngũ GV cốt cán cho các môn học ở các trường THCS.

+ Việc đầu tư cho công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV cốt cán chưa được thực hiện. Hầu hết đội ngũ GV cốt cán chưa được quan tâm bồi dưỡng về trình độ quản lý giáo dục. Việc sử dụng, đánh giá,… đối với đội ngũ GV cốt cán vẫn còn nhiều bất cập.

Với những yêu cầu và thực trạng nêu trên, việc phát triển đội ngũ GV cốt cán các trường THCS không thể hình thành một cách tự phát; mà phải là một quá trình phát triển gồm nhiều công việc; bằng nhiều giải pháp, từ việc tạo nguồn, quy hoạch... đến đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ… Vì vậy, việc hình thành và phát triển mạng lưới đội ngũ giáo viên cốt cán các môn chuyên trong các trường THCS là một vấn đề rất quan trọng cần được nghiên cứu một cách khoa học.

*b. Nhiệm vụ hoạt động 1:*

- Nhiệm vụ 1: Nghiên cứu tài liệu phát tay

- Nhiệm vụ 2: Chia nhóm, thảo luận về thực trạng năng lực nghề nghiệp và vai trò của GV cốt cán trong việc đáp ứng yêu cầu đổi mới GD phổ thông hiện nay.

**6.2. Hoạt động 2: Tìm hiểu kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên cốt cán ở trường THCS trước yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục**

*a. Thông tin cho hoạt động 2*: (Tài liệu phát tay)

***Vấn đề 8: Một số căn cứ xây dựng kế hoạch phát triển năng lực đội ngũ giáo viên cốt cán ở trường THCS***

* Căn cứ vào thực trạng năng lực nghề nghiệp của GV cốt cán THCS: thực trạng nhiều GV cốt cán có năng lực chuyên môn tốt nhưng chưa đáp ứng được tốt yêu cầu đổi mới GD. Một số địa phương lực lượng GD cốt cán còn yếu cả về chất lượng và số lượng.
* Căn cứ vào vai trò của GV cốt cán THCS trong việc đáp ứng yêu cầu đổi mới GD PT: đây là lực lượng GV có uy tín chuyên môn, nghiệp vụ, phẩm chất đạo đức tốt, tinh thần trách nhiệm cao.
* Căn cứ vào định hướng đổi mới GD PT: thực hiện đổi mới GD phổ thông theo định hướng phát triển năng lực cho HS đòi hỏi các GV phổ thông cần được bồi dưỡng để có thể thực hiện thành công định hướng này. Việc bồi dưỡng có thể được thực hiện chủ yếu đối với các GV cốt cán, sau đó các GV cốt cán lại bồi dưỡng lại cho các GV của trường, địa phương.

***Vấn đề 9: Nội dung kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên cốt cán THCS: xác định mục tiêu và cách thức để đạt mục tiêu***

\* Xác định mục tiêu: phát triển lực lương GV cốt cán THCS để đáp ứng việc giảng dạy và bồi dưỡng ở các trường THCS đáp ứng yêu cầu đổi mới GD.

\* Cách thức thực hiện:

*- Đưa ra tiêu chí lựa chọn GV cốt cán THCS.*

GVTHCS cốt cán cần tuyển từ hai đối tượng: Thứ nhất, cán bộ, chuyên viên phụ trách chuyên môn ở sở GD và ĐT; Thứ hai, GV của các trường THCS và các cơ sở giáo dục phổ thông.

Từ đó, chúng tôi đề xuất 2 phương án, như sau:

Phương án 1: Dự án giao chỉ tiêu cho sở GD-ĐT, căn cứ nguồn lựa chọn các GV đáp ứng được các yêu cầu về phẩm chất, năng lực để lựa chọn và giới thiệu cho Dự án. Giám đốc sở GD-ĐT chịu trách nhiệm trước Bộ và Dự án về chất lượng đội ngũ GV cốt cán do mình giới thiệu.

Phương án 2:Bộ xây dựng và ban hành bộ tiêu chí GV phổ thông cốt cán làm nhiệm vụ bồi dưỡng, căn cứ vào tiêu chí các sở GD-ĐT lựa chọn GV cốt cán.

Đối tượng thứ nhất là cán bộ, chuyên viên phụ trách chuyên môn ở sở GD và ĐT: lựa chọn những người có phẩm chất đạo đức tốt, có uy tín chuyên môn, có bản lĩnh đổi mới.

Đối tượng thứ hai là GV của các trường THCS và các cơ sở giáo dục phổ thông, xây dựng tiêu chí như sau: Việc lựa chọn GVPT cốt cán cần phải đáp ứng các tiêu chí sau đây:

1) Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm: Đạt GV hạng 2 trở lên;

2) Có phẩm chất đạo đức tốt, có uy tín về chuyên môn, năng động, sáng tạo, có bản lĩnh đổi mới;

3) Là GV giỏi cấp tỉnh trở lên;

4) Có kỹ năng nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng và biết cách chuyển tải kỹ năng đó cho đối tượng BD hoặc có sáng kiến kinh nghiệm cấp tỉnh hoặc các bài báo khoa học đúng chuyên môn được đăng trên các tạp chí khoa học;

5) Phát triển chương trình môn học

+) Có khả năng phát triển chương trình môn học và biết cách chuyển giao khả năng đó cho đối tượng BD;

+) Có khả năng tư vấn cho đối tượng BD về tiêu chí, quy trình lựa chọn sách giáo khoa phù hợp với môn học phụ trách;

6)Có khả năng cải tiến phương pháp dạy học theo hướng tích hợp, phân hóa, phát huy tính chủđộng, sáng tạo, rèn luyện phương pháp học, đổi mới kiểm tra đánh giá theo yêu cầu vì sự tiến bộ và phát triển năng lực học sinh và biết cách chuyển giao khả năng đó cho đối tượng BD;

7) Có khả năng thiết kế, tổ chức các hoạt động trải nghiệm sáng tạo cho  học sinh; hợp tác, gắn kết với làng nghề truyền thống ở địa phương nhằm tổ  chức có hiệu quả các hoạt động trải nghiệmsáng tạo cho học sinh và biết cách chuyển giao khả năng đó cho đối tượng BD;

8) Có khả năng tổ chức và làm việc nhóm, xây dựng tổ chuyên môn thành tổ chức biết học hỏi vàchuyển tải khả năng đó cho đối tượng BD.

9) Có khả năng sử dụng linh hoạt, sáng tạo công nghệ thông tin và truyền  thông trong dạy học, trong tự BD và biết cách chuyển giao khả năng đó cho đối tượng BD.

10) Có khả năng nghiên cứu, vận dụng các kinh nghiệm quốc tế về phát triển chương trình, dạy học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông và biết cách chuyển tải khả năng đó cho đối tượng BD.

*- Đề xuất quy trình lựa chọn giáo viên phổ thông cốt cán*

Để lựa chọn được những GVPT cốt cán đáp ứng yêu cầu, việc lựa chọn cần theo quy trình sau đây:

**- Bước 1:** Sở GD-ĐT lập kế hoạch tuyển chọn, thông báo mục đích, yêu cầu và tiêu chí lựa chọn GVPT cốt cán và hồ sơ tuyển chọn;

**- Bước 2:** Các cơ sở giáo dục, nhà trường tổ chức cho GV đăng ký làm GVPT cốt cán;

 **- Bước 3:** Sở GD-ĐT thành lập hội đồng tổ chức xét hồ sơ và phỏng vấn theo các tiêu chí tuyển chọn giáo viên;

- **Bước 4:**Sở GD-ĐT ra quyết định công nhận các GV đạt tiêu chuẩn GVPT cốt cán.

*- Nâng cao nhận thức cho đội ngũ GV cốt cán về vai trò và trách nhiệm đối với sự nghiệp GD của địa phương, đất nước:* có nhiều GV cốt cán có năng lực ngề nghiệp tốt, tuy nhiên chưa nhận thức đúng đắn và rõ ràng về vai trò, trách nhiệm của bản thân đối với việc nâng cao chất lượng và hiệu quả dạy học, GD, làm việc cầm chừng, chưa hết khả năng, chưa có thái độ hợp tác, giúp đỡ đồng nghiệp cùng tiến bộ. Vì vậy, cần nâng cao nhận thức của chính đội ngũ GV cốt cán để các GV cốt cán có thể phát huy được tối đa năng lực nghề nghiệp, có trách nhiệm hơn HS, với bản thân, với đồng nghiệp và cộng đồng.

*- Các cấp quản lí GD, các nhà trường cần có chiến lược phát triển đội ngũ GV cốt cán*: Các cấp quản lí GD, các nhà trường cần nhận thức về vai trò của đội ngũ GV cốt cán trong việc nâng cao chất lượng dạy học và giáo dục của nhà trường chưa đúng mức. Ở nhiều trường THCS chưa có qui hoạch phát triển đội ngũ giáo viên cốt cán. Đội ngũ GV “gọi là cốt cán” hiện nay hình thành một cách tự phát, chưa hề được cấp quản lý nào đánh giá, công nhận. Việc đầu tư cho công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV cốt cán chưa được thực hiện. Hầu hết đội ngũ GV cốt cán chưa được quan tâm bồi dưỡng về trình độ quản lý giáo dục. Việc sử dụng, đánh giá, … đối với đội ngũ GV cốt cán vẫn còn nhiều bất cập. Vì vậy, để nâng cao được chất lượng và đảm bảo được vai trò của đội ngũ GV cốt cán trong việc nâng cao chất lượng và hiệu quả DH, GD đòi hỏi các cấp quản lí, các nhà trường cần xây dựng chế độ, chính sách quản lí, sử dụng, đánh giá và phát triển của đội ngũ GV cốt cán cả về số lượng và chất lượng.

***Vấn đề 10: Một số kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên cốt cán THCS: kế hoạch dài hạn, kế hoạch trung hạn, kế hoạch ngắn hạn.***

- Kế hoạch ngắn hạn: các nhà trường cần xây dựng đội ngũ GV cốt cán cho các môn học, xác định rõ và nhắm đến GV đảm nhiệm vai trò cốt cán đối với từng môn. Nhà trường cũng nên xây dựng quy chế nội bộ để thực hiện tốt quyền và trách nhiệm đối với các GV cốt cán và thuộc diện bồi dưỡng để trở thành cốt cán. Các GV thuộc các diện này phải có trách nhiệm tự tìm hiểu, bồi dưỡng và tham gia các khóa bồi dưỡng để có thể thực hiện được vai trò cốt cán của mình. Các nhà trường cần xác định nhiệm vụ cụ thể cho các GV cốt cán về giảng dạy, bồi dưỡng học sinh giỏi, giúp đỡ đồng nghiệp (về chuyên môn, nghiệp vụ), làm công tác xã hội, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng, … để các GV cốt cán có cơ hội cống hiến, khẳng định mình, đồng thời nâng cao chất lượng và hiệu quả DH, GD của nhà trường. Bên cạnh đó cũng cần có cơ chế ưu đãi đối với các GV cốt cán để họ có động lực làm việc, cống hiến hết mình vì sự phát triển chung của nhà trường, của ngành GD.

- Kế hoạch trung hạn: Các nhà trường chủ động trong việc hợp tác, tận dụng lực lượng GV cốt cán của trường bạn để cùng phát triển được năng lực nghề nghiệp cho GV, đồng thời cũng giải quyết được việc yếu về chất lượng và số lượng GV cốt cán của một số trường, địa phương. Việc hợp tác nên được thực hiện dựa trên nguyên tắc hợp tác được kí kết giữa các trường. Việc hợp tác tạo cơ hội cho các trường chia sẻ kinh nghiệm, nguồn nhân lực (GV cốt cán) có năng lực nghề nghiệp tốt để các trường đều có thể đáp ứng tốt được yêu cầu GD. Việc hợp tác cũng cần đảm bảo quyền lợi và trách nhiệm của GV cốt cán. Việc đảm bảo quyền lợi và trách nhiệm của GV cốt cán sẽ nâng cao hiệu quả hợp tác, chất lượng, động lực làm việc của đội ngũ GV cốt cán.

- Kế hoạch dài hạn: Bộ GD & ĐT, Sở GD & ĐT cần có chiến lược phát triển đội ngũ GV cốt cán cho các trường THCS trong cả nước, từng địa phương, cần có kế hoạch bồi dưỡng, phân công nhiệm vụ, các quy định cụ thể về quyền lợi và trách nhiệm của GV cốt cán. Cần xây dựng hệ thống tiêu chí lựa chọn đội ngũ GV cốt cán, cần ban hành các quy định về sử dụng, đánh giá, bồi dưỡng đối với đội ngũ GV cốt cán.

*b. Nhiệm vụ hoạt động 2:*

- Nhiệm vụ 1: Nghiên cứu tài liệu phát tay

- Nhiệm vụ 2: Chia nhóm, thảo luận về các thức xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên cốt cán THCS.

- Nhiệm vụ 3: Thực hành xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên cốt cán ở đơn vị.

**6.3. Hoạt động 3:Tìm hiểu các yêu cầu cơ bản đối với giáo viên cốt cán và vai trò của giáo viên cốt cán ở trường THCS trước yêu cầu đổi mới chương trình GDPT;**

*a. Thông tin cho hoạt động 3*: (Tài liệu phát tay)

***Vấn đề 11:***

***- Yêu cầu về xây dựng kế hoạch dạy học, giáo dục và hỗ trợ đồng nghiệp về xây dựng kế hoạch dạy học, giáo dục trong trường THCS;***

+ GV cốt cán phải có năng lực xây dựng các kế hoạch dạy học, giáo dục theo đúng yêu cầu đổi mới GD phổ thông: xác định mục tiêu, thiết kế các hoạt động.

+ Nhà trường nên tổ chức sinh hoạt chuyên môn thường xuyên để các GV cốt cán có điều kiện chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm xây dựng kế hoạch dạy học, giáo dục với các GV khác.

***- Yêu cầu về phương pháp và chiến lược dạy học, giáo dục và hợp tác hỗ trợ đồng nghiệp về phương pháp và chiến lược dạy học và giáo dục trong trường THCS;***

+ GV cốt cán phải có năng lực sử dụng các phương pháp và chiến lược dạy học hiệu quả nhằm đạt được mục tiêu DH, GD.

+ GV cốt cán phải có khả năng cập nhật và thích ứng được với các phương pháp tích cực để nhằm nâng cao hiệu quả DH, GD.

+ GV cốt cán phải có khả năng hướng dẫn, giúp đỡ đồng nghiệp trong việc sử dụng các phương pháp, chiến lược dạy học hiệu quả nhằm đạt được mục tiêu DH, GD.

+ GV cốt cán phải có khả năng hướng dẫn, giúp đỡ đồng nghiệp trong việc cập nhật và thích ứng được các phương pháp tích cực nhằm đạt được mục tiêu DH, GD.

***- Yêu cầu về đánh giá và hợp tác hỗ trợ đồng nghiệp đánh giá kết quả việc dạy học và giáo dục học sinh THCS;***

+ GV cốt cán phải có năng lực lập kế hoạch đánh giá học sinh, tổ chức đánh giá, xử lí kết quả đánh giá và phản hồi đến HS theo yêu cầu đổi mới về kiểm tra, đánh giá.

+ GV cốt cán phải biết cập nhật các phương pháp đánh giá mới, áp dụng đa dạng các phương pháp đánh giá để nâng cao hiệu quả đánh giá.

+ GV cốt cán phải có khả năng giúp đỡ, hướng dẫn đồng nghiệp lập kế hoạch đánh giá học sinh, tổ chức đánh giá, xử lí kết quả đánh giá và phản hồi đến HS theo yêu cầu đổi mới về kiểm tra, đánh giá.

+ GV cốt cán phải có khả năng giúp đỡ, hướng dẫn đồng nghiệp cập nhật các phương pháp đánh giá mới, áp dụng đa dạng các phương pháp đánh giá để nâng cao hiệu quả đánh giá.

***- Yêu cầu về phát triển môi trường học tập của giáo viên và học sinh trường THCS***

+ GV cốt cán phải tạo được môi trường học tập, tự học tích cực đối với các đồng nghiệp trong nhà trường.

+ GV cốt cán phải tạo môi trường học tập thân thiện, cởi mở để HS học tập một các tích cực, hiệu quả.

*b. Nhiệm vụ hoạt động 3:*

- Nhiệm vụ 1: Nghiên cứu tài liệu phát tay

- Nhiệm vụ 2: Thảo luận về yêu cầu cơ bản đối với đội ngũ giáo viên cốt cán trước yêu cầu đổi mới giáo dục; kế hoạch dạy học, giáo dục hỗ trợ đồng nghiệp; phương pháp và chiến lược dạy học và giáo dục trong trường THCS; Đánh giá và hợp tác hỗ trợ đồng nghiệp đánh giá kết quả việc dạy học và giáo dục học sinh.

7. Phụ lục

*Mẫu: Biên bản thảo luận nhóm*

1. Tên nhóm:

2. Nhiệm vụ được giao

3. Danh sách thành viên (ghi rõ trưởng nhóm và thư kí)

4. Nội dung thảo luận (phiếu học tập)

5. Kết luận của nhóm.

6. Thời gian báo cáo

Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Thị Kim Anh, Thực trạng năng lực đội ngũ GV trung học trước yêu cầu đổi mới GD phổ thông, Kỉ yếu hội thảo quốc tế trường ĐHSPHN 9.12.2016.
2. Bernd Meier, Nguyễn Văn Cường (2014), Lí luận dạy học hiện đại, Cơ sở đổi mới mục tiêu, nội dung và phương pháp dạy học, NXB ĐHSP.
3. Giselle O. Martin – Kniep (2013), Tám đổi mới để trở thành người giáo viên giỏi, NXB GD VN.
4. Lê Phương Hoa (2016), Năng lực nghiệp vụ sư phạm của giảng viên sư phạm, NXB ĐHTN.
5. Phạm Hồng Quang (2013), Phát triển chương trình đào tạo giáo viên – những vấn đề lí luận và thực tiễn, NXB ĐHTN.
6. Quyết định số16/2008/QĐ – BGDĐT ban hành ngày 16 tháng 4 năm 2008 của Bộ trưởng Bộ GD & ĐT quy định về đạo đức nhà giáo.
7. Thông tư liên tịch số 23/ 2015/ TTLT – BGDĐT – BNV ban hành 16 tháng 9 năm 2015 về quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp GV THCS công lập.
8. Theo Thông tư 30/2009/TT – BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành ngày 22 tháng 10 năm 2009 về Chuẩn nghề nghiệp GV trung học.
9. Trần Trung, Trần Việt Cường, Tiếp cận hiện đại trong rèn luyện năng lực sư phạm cho sinh viên ngành Toán ở trường đại học, NXB ĐHSP.