VJE Tạp chí Giáo dục (2024), 24(22), 13-18 ISSN: 2354-0753

XÂY DỰNG BỘ TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ SỰ PHÁT TRIỂN CHUYÊN MÔN CỦA GIÁO VIÊN PHỔ THÔNG

Nguyễn Hoàng Đoan Huy[1], **Hà Thị Lan Hương**[2,+]

[1]Đại học Bách khoa Hà Nội; [2]Trường Đại học Sư phạm Hà Nội
+Tác giả liên hệ ● Email: huonglh.gdth@hnue.edu.vn

Article history
Received: 05/9/2024
Accepted: 07/10/2024
Published: 20/11/2024

Keywords
Assessment criteria, criteria framework, professional development, school teachers

ABSTRACT
In the context of educational reform, particularly with the implementation of the 2018 General Education Curriculum, the need to evaluate teachers' professional development has become urgent to ensure teaching quality and educational effectiveness. Based on prominent educational evaluation theories such as Kirkpatrick's and Guskey's models, this article developed a theoretical framework to propose a set of criteria for assessing professional development of general education teachers. Drawing on this theoretical foundation, a framework with 6 standards and 56 criteria was proposed. This set of criteria not only supports the evaluation of teachers' professional development but also helps guide the improvement of teachers' competencies, meeting the demands of educational innovation and enhancing the quality of teaching in the modern educational context.

1. Mở đầu

Chất lượng giảng dạy được công nhận rộng rãi là một trong những yếu tố quan trọng nhất trong việc nâng cao kết quả học tập của HS. Để giảng dạy hiệu quả, GV cần không ngừng mở rộng kiến thức và kĩ năng nhằm thực hiện tốt các nhiệm vụ và trách nhiệm nghề nghiệp của mình. Do đó, phát triển chuyên môn (PTCM) cho GV trở thành một chiến lược quan trọng giúp các cơ sở giáo dục nâng cao khả năng thực hiện nhiệm vụ của GV.

Trong những năm gần đây, Bộ GD-ĐT đã triển khai Chương trình giáo dục phổ thông (GDPT) 2018. Chương trình này bao quát toàn diện các hoạt động dạy học, giáo dục trải nghiệm, hướng nghiệp và các hoạt động giáo dục đa dạng khác, với mục tiêu đổi mới đồng bộ quá trình dạy học từ "truyền thụ kiến thức" sang "hình thành năng lực" cho HS (Bộ GD-ĐT, 2018a). Cuộc cải cách này yêu cầu GV phải thúc đẩy sự phát triển phẩm chất và năng lực của HS; GV không còn chỉ là người truyền đạt kiến thức mà trở thành người tổ chức, điều phối, hướng dẫn và cố vấn cho các hoạt động học tập tự lực của HS. Điều này đòi hỏi GV phải liên tục học tập và phát triển để nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ. Nói cách khác, PTCM là trách nhiệm, quyền lợi và nghĩa vụ mà mỗi GV phổ thông phải thực hiện để đáp ứng vai trò và vị trí của mình trước những đổi mới giáo dục liên tục và thường xuyên.

Để đánh giá hiệu quả công tác PTCM của GV, cần phải xây dựng bộ tiêu chí đánh giá quá trình PTCM của họ. Trên thế giới, nhiều nhà nghiên cứu tiêu biểu như Desimone (2009) và Guskey (2016) đã đề xuất các tiêu chuẩn đánh giá PTCM. Với những cách tiếp cận khác nhau, các hệ thống tiêu chí này đã làm sáng tỏ các khía cạnh khác nhau của quá trình PTCM. Thực tế tại Việt Nam, mặc dù công tác PTCM cho GV đã được đẩy mạnh, việc đánh giá quá trình PTCM của GV vẫn còn nhiều bất cập, từ khâu triển khai chính sách đến thực hiện tại các cơ sở giáo dục. Kể từ khi thực hiện Chương trình GDPT 2018, Bộ GD-ĐT (2018b) đã ban hành Thông tư số 20/2018TT-BGDĐT quy định về Chuẩn nghề nghiệp GV, trong đó có tiêu chuẩn 2 liên quan đến PTCM bản thân, bao gồm 5 tiêu chí. Tuy nhiên, cho đến nay vẫn chưa có bộ công cụ đầy đủ để đánh giá quá trình PTCM cho GV. Do đó, việc xây dựng bộ công cụ đánh giá quá trình PTCM của GV phổ thông là rất cần thiết và cần được sớm triển khai để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Cơ sở lí thuyết xây dựng tiêu chí đánh giá sự phát triển chuyên môn của giáo viên phổ thông

2.1.1. Phát triển chuyên môn và đánh giá sự phát triển chuyên môn của giáo viên phổ thông

- *Phát triển chuyên môn của GV (Teacher Professional Development)*: theo nghĩa rộng là sự phát triển của một cá nhân trong vai trò nghề nghiệp của mình. Glatthorn (1987) cho rằng PTCM của GV là sự trưởng thành nghề nghiệp, đạt được thông qua quá trình tích lũy kinh nghiệm và thử nghiệm hoạt động giảng dạy một cách có hệ thống. Ngoài ra, Joyce và Weil (2003) định nghĩa PTCM là các hoạt động chính thức và không chính thức nhằm nâng cao năng lực của nhà giáo. Trong khi đó, Gall và Renchler (1985) mô tả cụ thể hơn, cho rằng PTCM là "nỗ lực nâng cao

năng lực của GV để họ hoạt động hiệu quả như những chuyên gia thông qua việc học hỏi kiến thức, thái độ và kĩ năng mới".

Hiện nay các nghiên cứu lí luận và thực tiễn về PTCM của GV tại Việt Nam vẫn còn hạn chế và chưa được công bố rộng rãi trên các tạp chí khoa học chuyên ngành trong nước và quốc tế. Tuy nhiên, một số nghiên cứu trong nước đã đề cập một cách gián tiếp về PTCM của GV tại Việt Nam (Dương Bích Hằng và cộng sự, 2021). Các nghiên cứu này đã chỉ ra hai điểm chính: (1) PTCM của GV có nhiều cách gọi khác nhau, bao gồm phát triển và bồi dưỡng đội ngũ GV, học tập chuyên môn, bồi dưỡng thường xuyên... Dù với tên gọi nào, mục tiêu cuối cùng của PTCM vẫn là nâng cao năng lực giảng dạy của GV và kết quả học tập của HS; (2) PTCM là một quá trình dài hạn, bắt đầu từ khi sinh viên sư phạm bước chân vào trường học cho đến khi nghỉ hưu. Quá trình này nếu được thực hiện tốt sẽ có tác động quyết định đến chất lượng giáo dục. Tuy nhiên, hiệu quả của PTCM chỉ có thể đạt được khi có sự thay đổi đồng bộ từ nhận thức đến hành động của các nhà quản lí, GV và các chính sách hỗ trợ PTCM. Nhìn chung, khái niệm về PTCM chưa được đề cập một cách chính thức và trực tiếp trong nhiều nghiên cứu tại Việt Nam. Tuy nhiên, qua phân tích các công trình nghiên cứu, tác giả nhận thấy rằng các nhà nghiên cứu trong nước đều nhìn nhận PTCM như một hoạt động lâu dài, gắn liền với sự nghiệp giáo dục của GV. Thông qua các hình thức PTCM do nhà trường, Bộ GD-ĐT tổ chức hoặc tự bồi dưỡng, GV có thể phát triển bản thân theo hướng tích cực, từ đó góp phần nâng cao kết quả học tập của HS và cải thiện chất lượng giáo dục của nhà trường.

- *Đánh giá sự PTCM của GV phổ thông*: Cần thống nhất quan điểm rằng, đánh giá là quá trình làm rõ giá trị, đóng góp, tác động hoặc ảnh hưởng của một hoạt động đối với các yếu tố liên quan khác. Trong trường hợp này, việc đánh giá PTCM của GV (như đã định nghĩa ở phần trước) bao gồm việc xác định và mô tả giá trị, đóng góp và tác động của các hoạt động PTCM đối với chính quá trình giảng dạy của GV. Điều này yêu cầu tập trung không chỉ vào việc ghi nhận quá trình PTCM diễn ra như thế nào, mà còn phải đánh giá được kết quả và tác động mà quá trình này mang lại cho GV và, quan trọng hơn, cho HS mà họ giảng dạy. Guskey (2000) và Timperley và cộng sự (2007) đều nhấn mạnh rằng mục tiêu cuối cùng của PTCM không phải là các hoạt động phát triển bản thân mà là những thay đổi tích cực đối với người dạy và người học. Có ba xu hướng chính trong đánh giá PTCM của GV: (1) *Đánh giá các đặc tính của PTCM*: Về mặt khách quan, bao gồm nội dung và chủ đề của các hoạt động, thời gian diễn ra, cơ hội phản ánh và phản hồi, tính kế hoạch hay ngẫu nhiên, tính liên tục hoặc lặp lại của các hoạt động, sự kết nối giữa lí thuyết và thực hành, và hình thức chính thức hay không chính thức; Về mặt chủ quan, bao gồm mức độ phù hợp với nghề nghiệp, tính kết nối, quyền sở hữu của người tham gia, khả năng kích thích trí tuệ, và sự hợp tác giữa các GV trong hoạt động PTCM; (2) *Đánh giá bối cảnh và chiến lược liên quan đến PTCM*: Đánh giá thông tin cơ sở về các hoạt động PTCM, thông tin về người tham gia, bối cảnh nhà trường và môi trường chính sách, cũng như các mục tiêu, kế hoạch, tầm nhìn và chiến lược lãnh đạo trong quá trình PTCM. Đồng thời, đánh giá mức độ hỗ trợ từ các bên liên quan; (3) *Đánh giá tác động cụ thể của PTCM*: Đánh giá phản ứng và tình cảm của GV, thái độ, niềm tin và kiến thức của họ, những thay đổi trong hoạt động giảng dạy, các tác động đối với đồng nghiệp và HS và thay đổi trong quy trình hoặc văn hóa nhà trường. Ngoài ra, đánh giá cả các tác động liên quan đến nguồn lực như thời gian và chi phí tài chính.

Các nghiên cứu tổng hợp cho thấy có ba cách tiếp cận chính trong việc đánh giá sự PTCM của GV: (1) Sử dụng biểu mẫu đánh giá để ghi nhận phản ứng tức thời của GV sau các hoạt động PTCM, thường là phản ứng cảm xúc; (2) Sử dụng các biểu mẫu ghi nhận chi tiết về các hoạt động PTCM đã diễn ra, bao gồm các khóa học, thời gian, đối tượng tham gia và nội dung; (3) Một số báo cáo cho rằng việc quan sát lớp học hoặc phỏng vấn người tham gia có thể cung cấp bằng chứng về tác động và hiệu quả của PTCM, nhưng thực tế cho thấy các công cụ này rất ít khi được sử dụng. Tổng kết lại, các phương pháp đánh giá hiện nay còn hạn chế về cả phạm vi và nội dung, khiến cho việc đánh giá PTCM của GV tại nhà trường trở thành "mắt xích yếu nhất trong chuỗi phát triển nghề nghiệp". Điều này đáng lo ngại vì nếu không có sự đo lường chính xác về chất lượng và tác động của PTCM, thì rất khó để cải thiện thực tiễn giảng dạy một cách hiệu quả.

2.1.2. Lí thuyết đánh giá sự phát triển chuyên môn của giáo viên phổ thông

Như đã đề cập, các nghiên cứu trên thế giới đã tập trung làm rõ các đặc điểm của PTCM cho GV, bao gồm cả yếu tố chủ quan (liên quan đến bản thân GV) và khách quan (như chương trình, hoạt động PTCM, môi trường nhà trường, bối cảnh xã hội…). Bên cạnh đó, các nghiên cứu cũng nhấn mạnh những tác động tích cực của PTCM đối với kết quả học tập của HS, nâng cao chất lượng giáo dục nhà trường và xây dựng cộng đồng học tập chuyên môn giữa đồng nghiệp. Trên cơ sở ấy, nhiều lí thuyết đánh giá PTCM của GV đã được đề xuất và ứng dụng rộng rãi trong cả nghiên cứu và thực tiễn. Trong bài báo này, chúng tôi phân tích hai lí thuyết đánh giá được coi là phổ biến và có

tính ứng dụng cao, làm nền tảng cho việc xây dựng mô hình đánh giá PTCM của GV tại Việt Nam. Đầu tiên là lí thuyết đánh giá chương trình đào tạo của Kirkpatrick (1994) với bốn cấp độ: phản ứng, tiếp thu, hành động, kết quả. Mặc dù lí thuyết này không được thiết kế để đánh giá trực tiếp PTCM của GV, nhưng nó đã được sử dụng rộng rãi trong việc xây dựng thang đo đánh giá đào tạo trong nhiều lĩnh vực khác nhau, bao gồm và ngoài cả giáo dục. Điều này cho thấy tầm quan trọng của lí thuyết này trong việc hình thành khung đánh giá về PTCM nói chung và PTCM của GV nói riêng. Thứ hai, áp dụng lí thuyết của Kirkpatrick, Guskey (2000) đã phát triển một lí thuyết sáu giai đoạn đánh giá có ý nghĩa quan trọng trong nghiên cứu về PTCM của GV. Sáu giai đoạn này bao gồm: (1) Phản ứng của người tham gia; (2) Kiến thức thu nhận được; (3) Sự hỗ trợ và thay đổi từ tổ chức; (4) Việc áp dụng kiến thức; (5) Kĩ năng mới của người tham gia; (6) Kết quả học tập của HS.

2.1.3. Chương trình giáo dục phổ thông 2018 và những yêu cầu đặt ra trong công tác phát triển chuyên môn của giáo viên phổ thông

Trong định hướng đổi mới giáo dục của Việt Nam, Bộ GD-ĐT triển khai Chương trình GDPT 2018 được thiết kế một cách toàn diện các hoạt động dạy học, các hoạt động giáo dục, hoạt động trải nghiệm và hướng nghiệp cũng như các hoạt động giáo dục đa dạng khác. "Điểm mới" của Chương trình này tập trung ở nguyên tắc bám mục tiêu chuyển từ truyền thụ kiến thức sang hình thành năng lực cho người học, được tóm tắt ở những vấn đề sau: (1) Các yêu cầu cần đạt về phẩm chất chủ yếu và năng lực cốt lõi là căn cứ để xây dựng chương trình môn học và hoạt động giáo dục, biên soạn sách giáo khoa và tài liệu hướng dẫn dạy học, đánh giá kết quả giáo dục HS và chất lượng GDPT; (2) Nội dung giáo dục không hàn lâm như trước đây mà là những kiến thức cơ bản, thiết thực, hiện đại, cần có để xây dựng phẩm chất, năng lực đã đề ra; (3) Phương pháp giáo dục hướng đến không còn lối dạy truyền thụ kiến thức một chiều, thầy giảng trò nghe, thầy đọc trò chép như truyền thống. Theo đó, GV là người khơi gợi, hướng dẫn để HS tự khám phá ra ý nghĩa bài học. GV phải tổ chức, động viên HS hoạt động, trao đổi nhóm, nói lên ý nghĩ của mình; (4) Giáo dục cũng không "cào bằng" mà hướng tới cá nhân hóa theo năng lực của từng HS, kéo theo nội dung dạy học được tích hợp ở các cấp học thấp và phân hóa dần ở các cấp học cao hơn; (5) Chương trình giáo dục chú trọng thực hành, vận dụng kiến thức để giải quyết vấn đề trong học tập và đời sống. Thông qua các phương pháp, hình thức tổ chức giáo dục phát huy tính chủ động và tiềm năng của mỗi HS; (6) Các phương pháp kiểm tra, đánh giá cũng được thay đổi phù hợp với mục tiêu và phương pháp giáo dục để hỗ trợ giáo dục đạt mục tiêu đề ra.

Theo đó, đổi mới Chương trình GDPT 2018 đòi hỏi sự tham gia điều chỉnh và vận dụng một cách có trách nhiệm và vững vàng về năng lực chuyên môn của GV phổ thông. Điều này đặt ra yêu cầu GV phổ thông phải có kế hoạch để chủ động tham gia tiếp tục hoàn thiện và cụ thể hoá những nội dung và tổ chức thực hiện chương trình trong thực tế, đặc biệt là đối với các hoạt động giáo dục, các nội dung chương trình gắn với địa phương, những hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp gắn thực tiễn và đời sống, chỉ đạo và tổ chức biên soạn một số chủ đề tự chọn, một số bài giảng cụ thể,… của chương trình nhà trường để phân biệt với chương trình chung của Bộ GD-ĐT.

Ngoài ra trong bối cảnh đổi mới GDPT hiện nay, trực tiếp là triển khai Chương trình GDPT 2018, hoạt động PTCM của GV có liên quan mật thiết với những thay đổi, cải cách trường học, chương trình giáo dục, phương pháp và hình thức tổ chức giáo dục,… Nói cách khác, định hướng xây dựng và triển khai Chương trình GDPT 2018 như đã phân tích ở trên cũng đặt ra một số yêu cầu cụ thể cho vấn đề PTCM của GV phổ thông như sau:

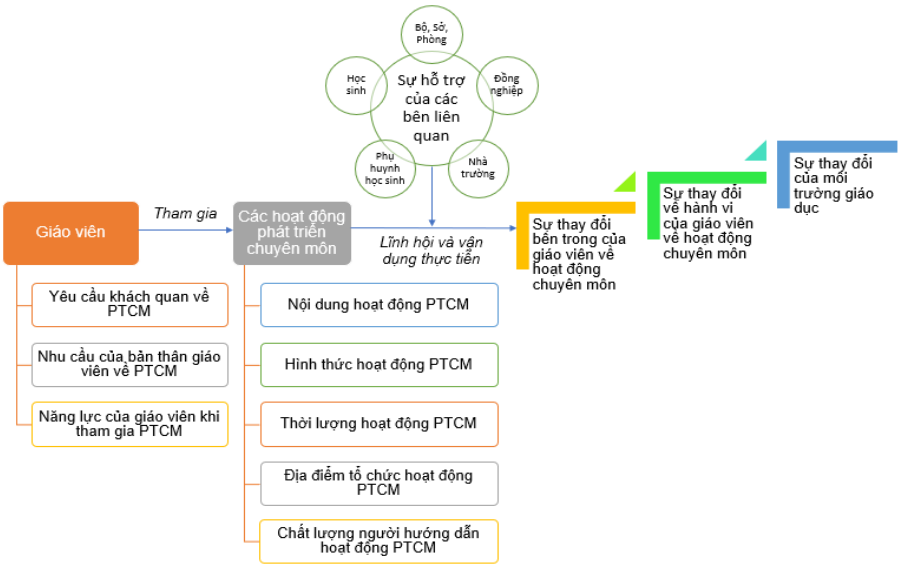
- *Đối với bản thân GV*: cần xác định những năng lực nền tảng, cơ sở và sẵn có để có thể PTCM cho bản thân. Những năng lực nghề nghiệp bao gồm năng lực dạy học, năng lực giáo dục, năng lực phát triển cá nhân (giao tiếp, tự học, sử dụng ngoại ngữ…) và năng lực xã hội (hợp tác với đồng nghiệp, phối hợp với cha mẹ HS, kết nối cộng đồng…) của GV càng vững chắc thì khả năng PTCM liên tục và hiệu quả càng cao. Bên cạnh đó, GV cũng cần chuẩn bị một tâm thế và thái độ tích cực, sẵn sàng tham gia vào các hoạt động PTCM bởi vì chỉ có hành động xuất phát từ nhu cầu tự thân mới có thể mang lại chất lượng. Yêu cầu của đổi mới giáo dục đối với năng lực của GV phổ thông là tương đối cao và cụ thể, nếu GV không sẵn sàng học tập để đáp ứng được các yêu cầu mới này thì khả năng tụt hậu và đào thải là rất cao.

- *Đối với các hoạt động PTCM được các đơn vị chủ quản tổ chức cho GV (tập huấn, bồi dưỡng, sinh hoạt chuyên môn…)*: cần chú trọng đến nội dung, hình thức hoạt động, chất lượng người hướng dẫn cũng như thời lượng, địa điểm tổ chức hoạt động đó. Trong đó, nội dung hoạt động PTCM không chỉ đảm bảo tập trung vào hướng dẫn thực hiện Chương trình GDPT mới; giúp GV hiểu rõ về chương trình và vai trò, trách nhiệm của mình trong việc triển khai thực hiện chương trình mà còn hình thành và phát triển cho GV năng lực tự học, tự nghiên cứu để liên tục phát triển bản thân, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ngày càng nhanh và mạnh.

- *Đối với việc duy trì và phát triển liên tục hoạt động PTCM*: bản thân GV cần có ý thức và hành động cụ thể để tăng hiệu quả mà bản thân đã tạo ra bằng cách chuyển từ sự phát triển bên trong (nhận thức, kĩ năng, thái độ) thành sự thay đổi về hành vi (trong hoạt động chuyên môn) và nâng cấp thành sự thay đổi đó ảnh hưởng tích cực đến môi trường giáo dục nơi GV công tác. Để có được điều đó, những tác động từ chính sách của Bộ GD-ĐT, sự quan tâm, ghi nhận của nhà trường, cộng đồng học tập giữa GV với nhau, sự hỗ trợ từ phụ huynh HS,… đều là những yếu tố hết sức quan trọng đối với sự PTCM của GV.

2.2. Xây dựng khung lí thuyết, đề xuất bộ tiêu chí đánh giá sự phát triển chuyên môn của giáo viên phổ thông

2.2.1. Xây dựng khung lí thuyết đánh giá sự phát triển chuyên môn của giáo viên phổ thông



Sơ đồ 1. Khung lí thuyết đánh giá sự PTCM của GV phổ thông

Từ khung lí thuyết, chúng tôi đề xuất khung tiêu chuẩn đánh giá sự PTCM của GV phổ thông theo bảng dưới đây:

Bảng 1. Khung tiêu chuẩn đánh giá sự PTCM của GV phổ thông

Tiêu chuẩn đánh giá	Tiêu chí đánh giá
Sự tham gia của GV vào các loại hình hoạt động PTCM	PTCM được chuẩn hóa
	PTCM tại trường
	PTCM tự định hướng
Sự phù hợp của tính chất hoạt động PTCM với GV	Nội dung hoạt động
	Hình thức hoạt động
	Thời lượng hoạt động
	Địa điểm hoạt động
	Chất lượng GV hướng dẫn hoạt động
	Sự tích cực tham gia hoạt động
Sự hỗ trợ từ các bên liên quan	Bộ, Sở, Phòng GD-ĐT
	Nhà trường
	Đồng nghiệp
	HS
	Phụ huynh HS
Sự thay đổi bên trong của GV	Nhận thức tầm quan trọng của việc PTCM
	Thay đổi về năng lực chuyên môn của GV
	Thái độ và niềm tin đối với hoạt động dạy học và giáo dục HS
Sự thay đổi về hành vi của GV	Hoạt động dạy học
	Hoạt động giáo dục HS
	Mối quan hệ với đồng nghiệp
	Mối quan hệ với CBQL nhà trường
Sự thay đổi môi trường giáo dục	Hoạt động học tập của HS
	Sự PTCM của đồng nghiệp
	Sự tiến bộ của nhà trường

2.2.2. Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá sự phát triển chuyên môn của giáo viên phổ thông

Bảng 2. Bộ tiêu chí đánh giá sự PTCM của GV phổ thông

Khía cạnh đánh giá	Tiêu chí
Sự tham gia của GV vào các loại hình hoạt động PTCM	Tham gia các lớp bồi dưỡng thường xuyên tập trung
	Tham gia hội nghị, hội thảo chuyên môn do Bộ/Sở/Phòng tổ chức
	Tham gia khóa học cấp chứng chỉ, nâng ngạch
	Tham gia học tập theo nhóm tại trường
	Tham gia nghiên cứu khoa học
	Tham gia hoạt động GV cốt cán hướng dẫn đồng nghiệp tại trường
	Tham gia sinh hoạt chuyên môn trong nhà trường
	Dự giờ, quan sát đồng nghiệp trong trường
	Quan sát/dự giờ ở trường khác (liên trường, cụm trường)
	Tự đọc tài liệu, tự nghiên cứu
	Chia sẻ, trao đổi kinh nghiệm chuyên môn với đồng nghiệp tại trường
Sự phù hợp của nội dung hoạt động PTCM với GV	Nội dung hoạt động phù hợp với nhu cầu cá nhân
	Nội dung hoạt động phù hợp với mục tiêu và kế hoạch của nhà trường
	Nội dung hoạt động theo yêu cầu của ngành giáo dục và sự phát triển xã hội
Sự phù hợp của hình thức hoạt động PTCM với GV	Quan sát thực tiễn giảng dạy
	Thực hành soạn kế hoạch bài học
	Quan sát sản phẩm hoạt động học tập của HS
	Trình bày, thảo luận và viết báo cáo
	Hợp tác, làm việc nhóm với GV khác
Sự phù hợp của thời lượng tổ chức hoạt động PTCM với GV	Có thời gian để tiếp nhận kiến thức mới
	Có thời gian để thực hành kĩ năng mới
Sự phù hợp của địa điểm tổ chức hoạt động PTCM với GV	Địa điểm thuận lợi cho công việc và cuộc sống
	Địa điểm thuận lợi cho việc học tập
Sự ảnh hưởng của chất lượng người hướng dẫn đến GV trong quá trình tham gia hoạt động PTCM	Học được nhiều điều mới về kiến thức chuyên môn
	Học được nhiều điều mới về kĩ năng chuyên môn
	Truyền cảm hứng về nghề dạy học
Sự tích cực tham gia các hoạt động PTCM của GV	Tích cực và chủ động học tập
	Tích cực và chủ động thực hành
Sự hỗ trợ của các bên liên quan đến hoạt động PTCM của GV	Chính sách của Bộ GD-ĐT
	Nhà trường quan tâm và tạo điều kiện
	Nhà trường có điều kiện về kinh tế để hỗ trợ
	Nhà trường tạo điều kiện cho GV ứng dụng
	Nhà trường ghi nhận
	Nhà trường phổ biến, chia sẻ hiệu quả
	Cộng đồng học tập chuyên
	Mối quan hệ đồng nghiệp
	Sự hỗ trợ từ Ban phụ huynh
	Tính tích cực, chủ động của bản thân GV
	Hứng thú của HS
Sự thay đổi bên trong của GV sau khi tham gia các hoạt động PTCM	Nhận thức được tầm quan trọng
	Ý thức được việc cần thiết phải duy trì
	Phát triển năng lực xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục
	Phát triển năng lực lựa chọn và sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục
	Phát triển năng lực kiểm tra, đánh giá HS
	Phát triển năng lực tư vấn và hỗ trợ HS
	Hình thành/củng cố thái độ tích cực
	Tạo thêm niềm tin đối với nghề dạy học
Sự thay đổi hành vi của GV sau khi tham gia các hoạt động PTCM	Nhớ về nội dung PTCM
	Thích các hoạt động PTCM
	Áp dụng những điều được học
	Thành công áp dụng những điều được học
	Hoạt động tư vấn và hỗ trợ HS
	Tận dụng mối quan hệ với phụ huynh
	Chia sẻ với đồng nghiệp

	Hướng dẫn, hỗ trợ đồng nghiệp
	Chia sẻ với CBQL nhà trường về kế hoạch PTCM
	Chia sẻ với CBQL nhà trường về những vận dụng đổi mới
Sự thay đổi môi trường giáo dục sau khi GV tham gia các hoạt động PTCM	Kết quả của HS
	Thái độ học tập của HS
	Năng lực cảm xúc - xã hội của HS
	Năng lực tự học của GV
	Năng lực dạy học của đồng nghiệp
	Năng lực PTCM của đồng nghiệp
	Chất lượng giảng dạy của toàn trường
	Phong trào PTCM của toàn trường
	Văn hóa học tập trong nhà trường

Từ bộ tiêu chí đánh có thể tiến hành xây dựng bộ công cụ đánh giá sự PTCM của GV phổ thông, cụ thể: phiếu tự đánh giá của GV, phiếu đánh giá của CBQL, hồ sơ PTCM của GV phổ thông,…

3. Kết luận

Bài báo đã chỉ ra việc xây dựng bộ tiêu chí đánh giá sự PTCM cho GV phổ thông là một bước đi chiến lược và cần thiết. Bộ tiêu chí không chỉ là công cụ đo lường mà còn là kim chỉ nam giúp GV tự định hướng, nhà quản lí dễ dàng theo dõi, và các bên liên quan hỗ trợ hiệu quả hơn. Việc tập trung vào cả quá trình và kết quả của PTCM - từ sự thay đổi nhận thức, thái độ, hành vi cho đến tác động trực tiếp lên chất lượng dạy học và môi trường giáo dục - đảm bảo rằng mọi nỗ lực PTCM đều hướng đến mục tiêu cuối cùng: nâng cao chất lượng giáo dục và kết quả học tập của HS. Trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay, bộ tiêu chí này sẽ là chìa khóa giúp nhà trường xây dựng đội ngũ GV không chỉ giỏi chuyên môn mà còn sẵn sàng thích ứng, sáng tạo và dẫn dắt sự thay đổi và nếu như triển khai sớm và đồng bộ sẽ là yếu tố quyết định tạo nên một hệ sinh thái giáo dục hiện đại, chuyên nghiệp và bền vững.

Tài liệu tham khảo

Bộ GD-ĐT (2018a). *Chương trình giáo dục phổ thông - Chương trình tổng thể* (ban hành kèm theo Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT).

Bộ GD-ĐT (2018b). *Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 quy định về Chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông.*

Desimone, L. M. (2009). Improving Impact Studies of Teachers' Professional Development: Toward Better Conceptualizations and Measures. *Educational Researcher*, *38*(3), 181-199. https://doi.org/10.3102/0013189X08331140

Dương Bích Hằng, Hoàng Anh Đức, Bùi Thị Minh Hồng (chủ biên, 2021). *Giáo dục phổ thông Việt Nam - Chuyển biến và sáng tạo*. NXB Dân trí.

Gall, M. D., & Renchler, R. (1985). *Effective Staff Development for Teachers: A Research-Based Model.* ERIC Publications.

Glatthorn, A. A. (1987). Cooperative Professional Development: Peer-Centered Options for Teacher Growth. *Educational Leadership*, *45*, 31-35.

Guskey, T. R. (2000). *Evaluating Professional Development*. Corwin.

Guskey, T. R. (2016). Gauge Impact with 5 levels of Data. *Journal of Standards and Development*, *37*(1), 32-37.

Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating training programs*. Berrett-Koehler.

Timperley, H., Wilson, A., Barrar, H., & Fung, I. (2007). *Teacher Professional Learning and Development Best Evidence Synthesis Iteration*. Wellington: Ministry of Education.