

# PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC THÍCH ỨNG CHO ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU THỰC HIỆN NHIỆM VỤ GIÁO DỤC TRONG BỐI CẢNH MỚI

• Nguyễn Thị Tuyết Hạnh<sup>(\*)</sup>

## Tóm tắt

*Bối cảnh xã hội với sự tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 mang lại nhiều cơ hội và thách thức cho mọi người, mọi lĩnh vực trong đó có giáo dục. Muốn thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục thành công đòi hỏi đội ngũ giáo viên phải có những năng lực mới. Năng lực thích ứng - một năng lực quan trọng cần phát triển ở giáo viên phổ thông để giúp họ thực hiện thành công nhiệm vụ giáo dục học sinh theo yêu cầu đổi mới.*

*Từ khóa: Giáo viên, đổi mới giáo dục, năng lực thích ứng, khả năng xúc cảm, cách mạng 4.0.*

### 1. Đặt vấn đề

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư (cách mạng 4.0) đang diễn ra từ những năm 2000 gọi là cuộc cách mạng số, thông qua các công nghệ như Internet vạn vật (IoT), trí tuệ nhân tạo (Artificial Intelligence - AI), thực tế ảo (VR), tương tác thực tại ảo (AR), mạng xã hội, điện toán đám mây, di động, phân tích dữ liệu lớn (SMAC)... để chuyển hóa toàn bộ thế giới thực thành thế giới số. Vì vậy mọi lĩnh vực trong đời sống xã hội đều đang chịu ảnh hưởng của những thay đổi này. Đối với giáo dục (GD), cách mạng 4.0 đã và đang tạo ra những thay đổi đáng kể trong việc dạy và học. Nền GD trong bối cảnh hiện đại cần được đổi mới theo hướng lấy người học làm trung tâm và ưu tiên phát triển các phương tiện công nghệ hỗ trợ giảng dạy. Hiện nay chúng ta đang sử dụng lực lượng lao động trong việc dạy học bằng con người nhưng khi trí tuệ nhân tạo (AI) - một trong những sản phẩm của cách mạng

4.0 ngày càng tinh vi và trong một số trường hợp còn thông minh hơn con người, nó đặt ra những yêu cầu đổi mới về vai trò của đội ngũ nhà giáo, trên cơ sở thay đổi bản chất của lao động sư phạm là quá trình tác động bằng chính nhân cách người dạy, để GD hình thành nhân cách và phát triển các năng lực cá nhân cho người học. Bài viết này tập trung vào 2 nội dung chính: (1) Yêu cầu năng lực của đội ngũ giáo viên (GV) phổ thông trước yêu cầu đổi mới GD; (2) Phát triển năng lực thích ứng cho GV đáp ứng với yêu cầu đổi mới GD trong bối cảnh cuộc cách mạng 4.0.

### 2. Nội dung

#### 2.1. Yêu cầu năng lực nghề nghiệp đối với GV phổ thông

Theo giáo sư Marcus Ingle, Trung tâm Dịch vụ công, Đại học Portland State, Oregon, dưới ảnh hưởng của cách mạng 4.0 GD có sự chuyển đổi sâu sắc [4]. Có thể hình dung khái quát như sau:

**Bảng 1. Chuyển đổi GD qua các thời kỳ**

Đặc trưng của các cuộc cách mạng công nghiệp	Cách mạng 1.0: Cơ khí hoá với máy chạy bằng thủy lực và hơi nước	Cách mạng 2.0: Động cơ điện và dây chuyền lắp ráp, sản xuất hàng loạt	Cách mạng 3.0: Kỹ nguyên máy tính và tự động hóa	Cách mạng 4.0: Các hệ thống liên kết thế giới thực - ảo
Các đặc điểm của hệ thống GD	Trước 1980s GD 1.0	1980s GD 2.0	1990s GD 3.0	2000s GD 4.0
<i>Trọng tâm</i>	Dạy kiến thức	Dạy để tìm được việc làm	Tạo ra tri thức	Đổi mới và tạo giá trị
<i>Quản lý GD</i>	Trên dưới	Trên dưới đi kèm phản hồi	Trên dưới và ngang hàng	Nghiêng, ngang và dưới lên
<i>Chương trình</i>	Đơn ngành	Liên ngành	Đa ngành	Chuyển dịch ngành

<sup>(\*)</sup> Học viện Quản lý giáo dục.

<b>Công nghệ</b>	Giấy và bút	PCs & Laptops	Internet và di động	Internet hóa
<b>Kiến thức số</b>	Dân tị nạn số hóa	Dân nhập cư số hóa	Dân bản địa số hóa	Công dân số
<b>Dạy học</b>	Một chiều	Hai chiều	Nhiều chiều	Từng chiều
<b>Đầu ra</b>	Lao động lành nghề	Lao động có tri thức	Đồng sáng tạo ra tri thức	Người đổi mới và người học tập suốt đời

Về mặt GD, cuộc cách mạng 4.0 sẽ mang lại cho Việt Nam nhiều cơ hội cũng như thách thức. Chúng ta có thể tận dụng được cơ hội từ cuộc cách mạng 4.0 thông qua việc thay đổi cách tiếp cận GD, phát triển năng lực sáng tạo và kỹ năng khởi nghiệp của người học. Mặt khác, xu thế toàn cầu hóa về GD đặt ra cho nhà trường phổ thông hiện nay nhiệm vụ phải đào tạo HS trở thành những người có khả năng sống, làm việc, và mưu cầu hạnh phúc trong một thế giới luôn có nhiều thay đổi. GV trong nhà trường phổ thông là những người có vị thế quan sát một cách rõ ràng nhất những tác động của chương trình đào tạo tới thế hệ trẻ. Do vậy, người GV phải có tầm nhìn hướng ra thế giới, có bản lĩnh và có hoài bão, chủ động học hỏi để có thể đáp ứng các yêu cầu của một nền GD luôn thay đổi. Sức mạnh của một trường học phụ thuộc chủ yếu vào đội ngũ GV - nhân tố quan trọng quyết định chất lượng GD. Để đón bắt được cơ hội, giúp thế hệ trẻ làm chủ tương lai, thực hiện tốt chương trình GD phổ thông mới 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, hướng nghiệp... thì đòi hỏi ở đội ngũ GV những năng lực mới.

Nhiều nước trên thế giới đưa ra hệ thống các tiêu chuẩn năng lực chung đối với GV các cấp bậc học, thực hiện hoạt động đào tạo và đánh giá GV

theo hệ thống các chuẩn. Việc xây dựng các chuẩn nghề nghiệp cho GV không chỉ nhằm tới mục đích đảm bảo chất lượng, hiệu quả, tính chuyên nghiệp hóa trong GD đào tạo, mà còn đặt ra những yêu cầu mới trong định hướng phát triển chuyên môn của đội ngũ GV.

Theo quan điểm: năng lực của GV được hình thành và phát triển trên cơ sở thực hiện các hoạt động nghề nghiệp đặc thù, ở Việt Nam, xác định hệ thống các yêu cầu, hướng dẫn và các chỉ số tương ứng giúp GV luôn xem xét lại bản thân trong quá trình thực hiện nghiệp vụ chuyên môn trên cơ sở tham khảo mô hình năng lực Biết - Làm - Phát triển (Know/Do/Be) của Drake, 2000: (i) Những kiến thức, hiểu biết nào là quan trọng để thực hiện việc dạy học, GD HS và phát triển cá nhân? (ii) Các quá trình đó cần phải được thực hiện như thế nào cho hiệu quả? (iii) Thực sự GV muốn trở thành người như thế nào trong các quá trình này? Với cách tiếp cận đó, chuẩn nghề nghiệp GV phổ thông VN bám sát tính đặc thù trong hoạt động chuyên môn của người GV, thể hiện trong 4 lĩnh vực: Tổ chức dạy học theo chuyên môn được đào tạo; Tổ chức các hoạt động GD, phát triển nhân cách cho HS; Tổ chức hoạt động phối hợp với các lực lượng GD khác; Bồi dưỡng, tự bồi dưỡng phát triển nghề nghiệp chuyên môn. Khung năng lực nghề nghiệp của GV phổ thông Việt Nam được xác định trong bảng dưới đây:

**Bảng 2. Khung năng lực nghề nghiệp của GV phổ thông Việt Nam**

Tiêu chuẩn	Tiêu chí
<b>Phát triển phẩm chất cá nhân và giá trị nghề nghiệp</b>	<b>Tiêu chí 1:</b> Phát triển chuyên môn
	<b>Tiêu chí 2:</b> Giao tiếp
	<b>Tiêu chí 3:</b> Phẩm chất chính trị, đạo đức
	<b>Tiêu chí 4:</b> Xây dựng cộng đồng phục vụ dạy học và GD

<b>Chuyên môn</b>	<b>Tiêu chí 1:</b> Kiến thức và chương trình môn học
	<b>Tiêu chí 2:</b> Kiến thức về lí luận, phương pháp dạy học và phát triển chương trình
	<b>Tiêu chí 3:</b> Kiến thức về tâm lý GD
	<b>Tiêu chí 4:</b> Hiểu biết về kiểm tra - đánh giá trong dạy học và GD
<b>Tổ chức hoạt động dạy học, GD</b>	<b>Tiêu chí 1:</b> Lập kế hoạch dạy học và GD
	<b>Tiêu chí 2:</b> Thực hiện kế hoạch dạy học và GD
	<b>Tiêu chí 3:</b> Xây dựng môi trường học tập và GD
	<b>Tiêu chí 4:</b> Thực hiện kiểm tra - đánh giá

*Nguồn: Nhóm nghiên cứu chuẩn nghề nghiệp GV phổ thông, Trường Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội.*

Có thể thấy khung năng lực nghề nghiệp của GV phổ thông của Việt Nam đã đề cập những yêu cầu chủ yếu đối với GV để làm căn cứ cho việc tự bồi dưỡng, bồi dưỡng phát triển nghề nghiệp, đánh giá, sử dụng đội ngũ GV.

Giáo sư J. Hattie, nhà nghiên cứu GD người New Zealand, dựa trên dữ liệu hơn 50 triệu HS mọi lứa tuổi, thuộc nhiều lĩnh vực khác nhau để khảo sát ảnh hưởng tương đối của các yếu tố tác động đến chất lượng GD, như trình độ, khả năng tiếp thụ, tinh thần ham học của người học, năng lực, phương pháp giảng dạy của thầy, chất lượng và sự phong phú các phương tiện hỗ trợ học tập, đặc biệt là về công nghệ thông tin... đã đi đến kết luận là ngay cả trong nhà trường hiện đại, với sự hỗ trợ mạnh mẽ của công nghệ thông tin thì vai trò quyết định nhất đối với chất lượng GD vẫn thuộc về năng lực của người thầy. Nâng cao phẩm chất và năng lực cho đội ngũ GV phổ thông là một yêu cầu thiết yếu, cơ bản để công cuộc đổi mới GD thành công. Trong thời gian qua Bộ Giáo dục và Đào tạo cũng đã ban hành các chương trình bồi dưỡng thường xuyên GV các cấp bậc học để GV tự học, tự bồi dưỡng; Các lớp bồi dưỡng GV cốt cán được tổ chức để triển khai các vấn đề mới theo hình thức chuyên giao để tiếp tục triển khai ở các địa phương. Tuy nhiên hiệu quả không cao. Với số lượng hàng triệu GV, nếu theo cách bồi dưỡng những vấn đề cụ thể, "cầm tay chỉ việc" thì dù có dành nhiều thời gian bồi dưỡng hiệu quả vẫn thấp. Cái quan trọng là phải phát triển ở mỗi GV năng lực thích ứng để họ chủ động đón nhận cái mới, chủ động thay đổi để thích nghi với cái mới.

Theo Nguyễn Kim Anh, từ kết quả nghiên cứu đề tài khoa học công nghệ cấp cơ sở - SPHN 16-01-VNCSP, tháng 7 năm 2016, đánh giá các năng lực dạy học theo yêu cầu đổi mới của GV trung học cơ sở ở các tỉnh: Hải Dương, Ninh Bình, Sơn La, Lai Châu... cho thấy GV đã có những năng lực cần thiết để đáp ứng 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 dạy học theo yêu cầu đổi mới cũng còn khá nhiều, nhất là các năng lực về phát triển chương trình (54%); năng lực dạy học theo phương thức trải nghiệm (41,8%); năng lực đổi mới, sáng tạo, cải tiến chất lượng dạy học và năng lực thích ứng với các điều kiện dạy học khác nhau (40,5% GV chưa có được). Về các năng lực dạy học tích hợp, lồng ghép, liên môn có tới gần 60% GV đều cho rằng chưa vững chắc [1]. Nguyên nhân của thực trạng đó có nhiều, nhưng trong đó phải kể đến: Việc GV tự đăng ký các chuyên đề bồi dưỡng chưa sát, tự học tự bồi dưỡng chưa hiệu quả; Tổ chức các hoạt động bồi dưỡng chưa xuất phát từ nhu cầu thực tế của GV được khảo sát và đánh giá nghiêm túc; Nội dung chuyên đề bồi dưỡng chưa cập nhật và phù hợp với việc tự bồi dưỡng; Việc kiểm tra, giám sát, hỗ trợ và đánh giá kết quả bồi dưỡng của các cấp quản lý chưa sâu sát và khách quan... Từ những thực trạng đó, đòi hỏi phải đổi mới cách tiếp cận và thực hiện việc bồi dưỡng GV; chú trọng bồi dưỡng cho GV những năng lực cốt lõi để giúp họ chủ động thích ứng với bối cảnh đổi mới GD, với sự thay đổi nhanh chóng và liên tục của môi trường xung quanh.

## 2.2. Phát triển năng lực thích ứng cho GV phổ thông đáp ứng yêu cầu đổi mới

Thích ứng là khả năng mà người ta có thể hòa nhập vào những môi trường mới, với những khó khăn và vất vả đang đợi phía trước. Khả năng thích ứng sẽ bắt đầu bằng việc chịu trách nhiệm trước mỗi tình huống và hiểu được thay đổi là điều cần thiết. Năng lực thích ứng (Adaptability Quotient - AQ) là khả năng thích ứng và duy trì sự lớn mạnh trước sự thay đổi của môi trường.

Theo các nghiên cứu về AQ gần đây đã chỉ ra người có khả năng thích ứng với sự thay đổi, thể hiện ở những điểm sau: Có khả năng làm việc độc lập/ hoặc làm việc đồng đội với tư cách là thành viên của một nhóm; Có khả năng đảm nhận nhiều nhiệm vụ công việc/ hoặc tham gia nhiều dự án cùng một lúc; Rất nhạy cảm với sự thay đổi (thấy được trước người khác các vấn đề có thể xảy ra khi đối mặt với sự thay đổi), có khả năng nhận diện sự thay đổi của bối cảnh tác động đến mình và tổ chức; Có tư duy đổi mới, biết đề xuất những giải pháp, cách thức khác nhau để hoàn tất công việc, biết cách vượt qua được thách thức của bối cảnh và của sự thay đổi một cách có hiệu quả nhất; Chấp nhận những thay đổi và biết tận dụng những thay đổi đó để đem lại cơ hội phát triển; Biết đón nhận những thông tin phản hồi và học hỏi từ những thiếu sót, lỗi lầm của mình; Có khả năng xử lý các mối quan hệ (trong cuộc sống, trong hoạt động nghề nghiệp...) một cách khoa học; Biết "quản lý sự thay đổi", có khả năng hoá giải các xung đột trong quá trình thực hiện sự thay đổi;

Thực hiện đổi mới GD theo hướng chuyển từ tập trung vào nội dung sang phát triển phẩm chất và năng lực học sinh (HS) đòi hỏi GV phải có năng lực thích ứng; GV phải thấu hiểu HS để tạo môi trường giúp các em được hoạt động phát triển năng lực cá nhân theo yêu cầu của cấp học; Sự phát triển của khoa học công nghệ đòi hỏi GV phải học hỏi để có khả năng làm chủ công nghệ, ứng dụng công nghệ trong dạy học đem đến cho HS niềm hứng khởi, đón nhận cái mới và tiếp tục sáng tạo cái mới. Do đó, nhiệm vụ của nhà giáo trong bối cảnh của cuộc cách mạng 4.0 phải cố gắng hướng đến môi trường làm việc chuyên nghiệp với sự tận tâm;

Để phát triển năng lực thích ứng cho GV, cần

chú ý nhiều khía cạnh và có nhiều cách khác nhau. Ở đây đề cập đến hai vấn đề chính là giúp GV phát triển năng lực cảm xúc - nền tảng của năng lực thích ứng và tạo môi trường phát triển chuyên môn thông qua hoạt động "nghiên cứu bài học".

### 2.2.1. Hướng dẫn GV phát triển năng lực cảm xúc - điều kiện cần để có năng lực thích ứng

Dẫn theo Phan Hoàng Yên, Mayer & Salovey (1997) định nghĩa năng lực cảm xúc là "khả năng lý giải về cảm xúc và sử dụng cảm xúc để tăng cường tư duy. Nó bao gồm cả khả năng cảm nhận trạng thái cảm xúc, hiểu biết ý nghĩa về các mối quan hệ, đánh giá và tạo cảm xúc hỗ trợ tư duy, điều chỉnh cảm xúc, hành động và thúc đẩy cảm xúc cũng như tư duy phát triển". Các ông cũng chỉ ra "người có năng lực cảm xúc cao là người có khả năng cảm nhận tình huống giao tiếp, nhận biết được chính xác cảm xúc của chính mình và những người khác trong giao tiếp, để thích ứng với hoàn cảnh, môi trường xung quanh, xử lý tình huống hợp lý, để hoà đồng và tránh được những xung đột không cần thiết trong giao tiếp; Người có năng lực cảm xúc cao là người có thể biết cách đề ra phương pháp phù hợp trong các hoàn cảnh khác nhau để đạt được mục tiêu đã định trước" [5].

Nhận thấy rằng GV thực hiện nhiệm vụ dạy học GD HS chính là tổ chức quá trình giao tiếp, tương tác giữa GV và HS, HS với HS để giúp HS chủ động, tích cực trong hoạt động chiếm lĩnh tri thức, phát triển năng lực tư duy, năng lực hành động để đạt được các mục tiêu GD. Do đó, năng lực cảm xúc với mỗi GV là rất cần thiết. Đã từ lâu, giáo học pháp đã đề cập đến tầm quan trọng của các yếu tố ảnh hưởng trong quá trình dạy học, đó là tâm lý lứa tuổi, hứng thú, động cơ của HS, môi trường xã hội... trong đó hiểu được tâm lý, cảm xúc của HS để có được cách xử lý và đưa ra hoạt động phù hợp là một yêu cầu vô cùng quan trọng trong thực hiện nhiệm vụ dạy học, GD. Để phát triển năng lực cảm xúc mỗi GV phải chủ động tự rèn luyện bản thân. Có thể thực hiện theo các gợi ý sau đây:

GV phải tìm hiểu để thấy được nét đặc trưng tâm lý của từng lứa tuổi HS, hiểu được trạng thái tâm lý hay cảm xúc trong các tình huống giao tiếp của HS, dự đoán được các rào cản tâm lý trong mọi

tình huống giao tiếp để đưa ra biện pháp và hoạt động sư phạm phù hợp;

GV phải tôn trọng nhân cách HS. Dạy học theo định hướng phát triển năng lực HS đòi hỏi GV phải có thái độ tôn trọng nhân cách cá nhân của HS; xây dựng môi trường tôn trọng nhau từ cả phía GV và HS trên cơ sở hiểu biết, bình đẳng, tin cậy, quan tâm, có trách nhiệm nhằm tạo ra không khí thân thiện, cởi mở, phấn khởi, dễ chịu trong giờ học, thúc đẩy HS tích cực tham gia các hoạt động học tập. Nếu khoảng cách giữa GV và HS quá lớn thì người dạy khó có thể hiểu được tâm tư, nguyện vọng của HS, khi đó giờ học sẽ trở nên căng thẳng, kém hiệu quả. Theo Ramsden (1992): Yếu tố cảm xúc của quan hệ thầy trò còn quan trọng hơn những phương pháp, kỹ thuật giảng dạy truyền thống [5]. Điều này chỉ ra rằng GV không nên là người áp đặt, khống chế, ra lệnh mà nên là người dẫn dắt, tạo điều kiện giúp đỡ để HS bộc lộ hết khả năng tiềm ẩn của mình. GV cần giúp HS phát huy các điểm mạnh, tích cực của HS và kịp thời động viên, khích lệ khi họ đạt tiến bộ hay thành tích. Có như vậy HS sẽ luôn cảm thấy thoải mái, tự tin, hứng thú hơn khi đến lớp và quá trình học tập sẽ thuận lợi hơn.

GV phải biết đồng cảm; GV phải đặt mình vào vị trí của HS để thấu hiểu những khó khăn, khúc mắc của HS để cùng họ vượt qua những khó khăn đó. GV cần xây dựng được động cơ học tập bên trong của HS nhằm mục đích phát triển cá nhân HS thông qua hoạt động làm khơi dậy ở họ hứng thú, sở thích, ham muốn học tập.

Để phát triển năng lực cảm xúc cho GV cần nhiều thời gian, công sức và những trải nghiệm thực tế. Phát triển năng lực cảm xúc tập trung vào 5 khả năng: (i) Khả năng nhanh chóng làm giảm căng thẳng bằng các biện pháp đa dạng như tập thể dục nhẹ nhàng, chuyện trò với người thân, tham gia hoạt động của một câu lạc bộ sở thích nào đó, nghe một bản nhạc, suy nghĩ tích cực...; (ii) Khả năng nhận biết và kiểm soát cảm xúc của cá nhân: thông qua việc nhận biết điểm mạnh, yếu, nhu cầu, giá trị của bản thân, ý thức được cảm xúc của mình, rèn khả năng kiềm chế để cân bằng cảm xúc trong giao tiếp với người khác; (iii) Khả năng kết nối với những người khác trong giao tiếp; rèn luyện

kỹ năng giao tiếp qua ngôn ngữ và phi ngôn ngữ; (iv) Khả năng sử dụng tính hài hước, lạc quan để giải quyết những thách thức, khó khăn; (v) Khả năng giải quyết các mâu thuẫn, xung đột bằng biện pháp tích cực và tự tin trên nguyên tắc: có mục đích rõ ràng, kiên nhẫn và say mê.

Năng lực cảm xúc gắn liền với sự nhạy cảm nhận biết thế giới xung quanh. Do đó, GV phải làm chủ tình hình trong lớp học, nắm vững tình hình HS, hiểu được đối tượng HS. Lưu ý rằng, tìm hiểu để nắm vững đối tượng HS không chỉ tập trung tìm hiểu năng lực học tập và hoàn cảnh của từng HS mà quan trọng hơn là phải hiểu tâm tư nguyện vọng của HS thông qua tìm hiểu xem HS thích được học như thế nào, muốn thầy cô giáo là người như thế nào, điều gì giúp HS thích học tập và học tốt một môn học nào đó... GV cần nhận ra và biết chấp nhận sự khác biệt của mỗi HS. Khi biết chấp nhận HS như một cá thể độc lập, họ sẽ biết chấp nhận bản thân và ngược lại. Chấp nhận HS là điều kiện cần để tiến hành GD theo quan điểm GD lấy HS làm trung tâm. Người GV có biết chấp nhận HS thì mới có thể tạo ra môi trường học tập thoải mái và tiến hành bài học có ý nghĩa và có thể thể hiện tình yêu thương, trân trọng với tất cả HS như con em của chính mình.

Năng lực cảm xúc không tách rời sự kiên trì xây dựng niềm đam mê nghề nghiệp. Nếu GV đam mê nghề nghiệp sẽ giúp họ luôn có ý tưởng sáng tạo, đổi mới chính mình, đa dạng hoá các hoạt động để thực hiện tốt nhiệm vụ.

### 2.2.2. Phát triển môi trường sinh hoạt chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học

Để thực hiện chương trình GD theo hướng phát triển năng lực HS, GV cần hiểu đúng và áp dụng được phương pháp GD mới vào thực tế giảng dạy hàng ngày. Thực tế hiện nay hàng năm đội ngũ GV được đào tạo và bồi dưỡng về phương pháp dạy học mới. Nhưng giữa lý thuyết và thực tế, giữa nhận thức và hành động luôn có khoảng cách lớn. Sau bồi dưỡng vẫn còn nhiều GV chưa hiểu đúng và đủ bản chất vấn đề. Chỉ khi bắt đầu vào vận dụng thực tế dạy học trên lớp, họ mới thực sự gặp phải khó khăn. Nhiều GV có thể biết và hiểu lý thuyết nhưng trong thực hành tác nghiệp, trước những tình huống đa dạng, phức tạp nảy sinh trong việc học

của HS, việc vận dụng lý thuyết để giải quyết các vấn đề thực tế còn nhiều khó khăn. Thậm chí, do có nhiều GV hiểu chưa đúng, nên số đông trong số họ còn e ngại và thiếu quyết tâm vận dụng cái mới. Khi thực hiện Chương trình GD, nhiều GV vẫn tin rằng chỉ cần cố gắng dạy học theo đúng, dù những gì theo sách giáo khoa, sách GV là tốt rồi. Từ đó có ý thức thực hiện dạy học theo khuôn mẫu một cách thụ động. Khi họ muốn thay đổi cho phù hợp thực tế nhưng lại gặp khó khăn khi không biết phải thay đổi như thế nào và làm cách nào để thay đổi.

Mọi GV đều có quyền được nâng cao năng lực chuyên môn của mình. Người GV luôn luôn cần được trau dồi, bổ sung, và nâng cao khả năng chuyên môn để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của HS, sự biến đổi của các yếu tố trong quá trình GD (nội dung chương trình, phương pháp, người học, phương tiện GD...). Để đạt được điều lý tưởng đảm bảo cơ hội học tập cho mọi HS, GV cần phải có các khả năng sau: (1) hiểu những điều HS suy nghĩ và cảm nhận, (2) có kiến thức đầy đủ về các môn học để dạy và (3) quyết định các chiến lược và sắp xếp việc dạy phù hợp nhất. Do đó, GV cần phải có đầy đủ cơ hội để học tập cùng với đồng nghiệp trong trường của họ để trở thành người có đủ năng lực trong các lĩnh vực nói trên.

Giúp GV có kiến thức đầy đủ về các môn học để dạy và biết các phương pháp dạy học cơ bản, trách nhiệm đầu tiên thuộc về các trường sư phạm. Nhưng không thể học một lần để sử dụng suốt đời, GV cần được khuyến khích và hỗ trợ tự học nâng cao năng lực và đổi mới phương pháp dạy học. Sự phát triển của công nghệ thông tin là một cơ hội đối với GV nếu biết khai thác sử dụng nó để cập nhật thông tin mới về chuyên môn, để chia sẻ phương pháp dạy học, cách xử lý các tình huống GD. GV sẽ tự học những gì, như thế nào, lúc nào và ở đâu để đảm bảo hiệu quả thiết thực cho công việc dạy học hàng ngày, đáp ứng tốt việc học của HS là những câu hỏi lớn mà mỗi GV không thể tự mình giải quyết. Các cán bộ quản lý GD phải tạo ra các cơ hội học tập thực sự có ý nghĩa để nâng cao năng lực chuyên môn của GV. Cơ hội tự học chỉ có thể được tạo ra và phát huy trên cơ sở tạo ra các "tình huống học tập cộng tác" giữa các GV. "Tình huống học tập cộng tác" chỉ có thể xuất hiện

khi nhà trường tổ chức cho GV các buổi "chia sẻ chuyên môn" trong sinh hoạt chuyên môn theo cách tiếp cận mới. Trong đó, GV có cơ hội được học hỏi bằng quá trình tự trải nghiệm, học hỏi từ đồng nghiệp nhờ thiết kế giáo án, tiến hành dự giờ nhiều bài học ở các lớp học khác nhau. Với triết lý: i) Đảm bảo cơ hội học tập cho mọi HS; ii) Đảm bảo các cơ hội phát triển chuyên môn cho mọi GV; iii) Đảm bảo cơ hội cho càng nhiều phụ huynh HS tham gia vào quá trình học tập càng tốt, sinh hoạt chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học là con đường học tập thiết thực, hiệu quả và phù hợp nhất hiện nay đối với tất cả các GV. Đây là cách tiếp cận mới giúp GV học tập lẫn nhau thông qua trải nghiệm thực tế vào quá trình dự giờ - quan sát - suy ngẫm, chia sẻ việc học của HS giúp GV phát triển các năng lực mới và cần thiết, đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng GD HS. Hơn thế nữa, thực tế đã chứng minh, sinh hoạt chuyên môn không chỉ giúp nâng cao năng lực chuyên môn cho mỗi GV mà còn xây dựng được "tinh đồng nghiệp" tốt đẹp trong một "cộng đồng học tập"; giúp họ tìm thấy ý nghĩa và những giá trị mới, sự thú vị của nghề nghiệp, qua đó kích lệ sự say mê chuyên môn, tích cực và chủ động học tập phát triển năng lực.

### 3. Kết luận

Cách mạng 4.0 và yêu cầu đổi mới GD đòi hỏi sự đóng góp của mọi giới và cần có sự năng động, tự lập, tự do, tự học, tự nghiên cứu, tự động viên, nhất là óc sáng tạo... Những điều đó khó lòng sinh tồn trong một cơ chế làm việc "thụ động" và tâm lý "chờ xem", nó đòi hỏi các GV năng lực thích ứng, sự tự chủ và sáng tạo. Mỗi GV phải định hướng tới tương lai; biết khơi dậy lòng đam mê, lôi cuốn HS bằng cảm xúc và trí tuệ; giúp HS biết cách tư duy, có năng lực phản biện, phát hiện, giải quyết vấn đề và khuyến khích các ý tưởng sáng tạo. Năng lực thích ứng của mỗi GV phải được xây dựng trên nền tảng của sự thấu cảm với HS, khả năng giúp đỡ bản thân cũng như những người khác vượt qua hoàn cảnh của họ; phải cởi mở với những ý tưởng mới; thể hiện khả năng linh động khi đối mặt với những thay đổi trong các kỳ vọng và môi trường làm việc; muốn có khả năng thích ứng, mỗi GV phải không ngừng hoàn thiện khả năng "phản xạ" với những cái mới trên cơ sở phân tích, dự báo tốt

và có tầm nhìn. Người GV có khả năng thích ứng không chỉ tự mình thích ứng mà quan trọng hơn là đồng cảm, hỗ trợ HS thích ứng, chủ động trong học tập để phát triển. Bồi dưỡng khả năng xúc cảm,

xây dựng môi trường hợp tác, chia sẻ để phát triển chuyên môn là con đường thiết thực để giúp GV có khả năng thích ứng, làm chủ sự thay đổi để thực hiện tốt nhiệm vụ GD HS trong bối cảnh mới./.

#### **Tài liệu tham khảo**

[1]. Phạm Kim Anh (2016), "Thực trạng năng lực đội ngũ GV phổ thông trung học trước yêu cầu đổi mới GD phổ thông", Kỷ yếu hội thảo quốc tế của Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.

[2]. Nguyễn Đình Đức (2016), "Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư: Cơ hội và thách thức với Việt Nam", <http://irgamme.uet.vnu.edu.vn/cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-4-co-hoi-va-thach-thuc-voi-viet-nam/>.

[3]. Đặng Xuân Hải (2015), *Năng lực thích ứng với thay đổi trong sự đổi mới GD và nhà trường trung học phổ thông*, NXB Giáo dục Việt Nam.

[4]. Marcus Ingle (2017), *Tăng cường học hỏi trong bối cảnh "Ba"*, Khóa bồi dưỡng Lãnh đạo GD 4.0 dành cho Cán bộ chủ chốt Học viện Quản lý giáo dục.

[5]. Phan Hoàng Yến, (2010), "Năng lực cảm xúc với nghề dạy ngoại ngữ", <http://data.ulis.vnu.edu.vn/jspui/bitstream/123456789/632/1/63%20YEN%20Phan%20Hoang.pdf>.

### **DEVELOPING TEACHERS' ADAPTIVE CAPACITY TO MEET EDUCATIONAL MISSION REQUIREMENTS IN THE NEW CONTEXT**

#### **Summary**

The current context with the impact of Industrial Revolution 4.0 brings about many opportunities and challenges for everyone in all areas, including education. For the success of the basic, comprehensive reform in education teachers need to acquire new capacities. Adaptive capacity is an important one for all school teachers to develop so that they can fulfill the educational mission successfully under the requirements of the reform.

Keywords: Teachers, educational reform, adaptive capacity, emotional abilities, Revolution 4.0.

*Ngày nhận bài: 5/9/2017; Ngày nhận lại: 20/10/2017; Ngày duyệt đăng: 25/11/2017.*