

TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VỀ QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP

Lê Đức Anh¹

Tóm tắt: Những năm qua, giáo dục đã không ngừng đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng về mọi mặt cho đội ngũ giáo viên nhằm đáp ứng yêu cầu của xã hội, bồi dưỡng nâng cao chất lượng chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ là một đòi hỏi mang tính thực tiễn và lâu dài để nâng cao chất lượng giáo dục. Để quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên đạt hiệu quả, đòi hỏi các cấp quản lý cần phải đổi mới đồng bộ ở tất cả các khâu, các nguồn lực của nền giáo dục, trong đó bồi dưỡng đội ngũ đáp ứng được yêu cầu thực tiễn có vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giáo dục. Bài báo tổng quan một số công trình nghiên cứu về phát triển đội ngũ giáo viên và quản lý hoạt động bồi dưỡng để làm cơ sở đề xuất hướng nghiên cứu phát triển đội ngũ giáo viên theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp.

Từ khóa: quản lý, tổng quan, bồi dưỡng, giáo viên, năng lực nghề nghiệp, THCS.

1. MỞ ĐẦU

Trong bối cảnh giáo dục hiện đại, việc nâng cao chất lượng giảng dạy có vai trò vô cùng quan trọng, đặc biệt là ở cấp Trung học cơ sở - giai đoạn quyết định cho sự phát triển nhân cách và kiến thức của thế hệ trẻ. Một trong những yếu tố then chốt góp phần nâng cao chất lượng giáo dục chính là hoạt động bồi dưỡng giáo viên. Từ những năm gần đây, các phương pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên đã có sự chuyển biến mạnh mẽ, hướng tới việc xây dựng một hệ thống giáo dục lấy người học làm trung tâm và đáp ứng nhu cầu phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên. Tiếp cận năng lực nghề nghiệp không chỉ giúp giáo viên cải thiện chuyên môn mà còn nâng cao khả năng tự học, tự phát triển và thích ứng với những thay đổi trong môi trường giáo dục. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng, việc áp dụng những mô hình quản lý hiện đại trong hoạt động bồi dưỡng sẽ tạo điều kiện cho giáo viên phát huy tối đa năng lực của mình, từ đó cải thiện chất lượng dạy và học trong nhà trường.

Để đạt được mục tiêu này, các nhà trường đã nỗ lực xây dựng và thực hiện quy hoạch đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, nâng cao chất lượng, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông. Theo một số báo cáo, đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục hiện còn bất cập về chất lượng, số lượng và cơ cấu; một bộ phận chưa theo kịp yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục, một bộ phận nhỏ cán bộ giáo viên thiếu tâm huyết, thậm chí vi phạm

¹ Trung tâm BDNG&CBQLGD, Trường Đại học Hùng Vương

đạo đức nghề nghiệp; Đầu tư cho giáo dục và đào tạo chưa hiệu quả; Chính sách, cơ chế tài chính cho giáo dục và đào tạo chưa phù hợp; cơ sở vật chất kỹ thuật còn thiếu và lạc hậu, nhất là ở vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn, công tác bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ chất lượng chưa được như mong muốn.

Chuẩn giáo viên dần trở thành “thước đo” năng lực nghề nghiệp của giáo viên. Mỗi giáo viên phải có những năng lực cơ bản theo chuẩn. Cho nên, việc nghiên cứu quản lý hoạt động bồi dưỡng làm cơ sở để đề xuất các khuyến nghị nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường là rất cần thiết, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

2. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp và phân tích nội dung các công trình nghiên cứu để tổng quan các hướng nghiên cứu về quản lý hoạt động bồi dưỡng để làm cơ sở đề xuất hướng nghiên cứu phát triển đội ngũ giáo viên theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp. Sau khi thu thập tài liệu, bài báo tiến hành phân tích nội dung các nghiên cứu đã được thực hiện, xác định các nội dung phù hợp với định hướng nghiên cứu, trong đó tập trung vào việc lựa chọn mô hình quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên phù hợp trong cách tiếp cận năng lực nghề nghiệp.

Trong nội dung bài báo, tác giả tiếp cận và sàng lọc 27 tài liệu tham khảo để làm rõ các nội dung từ cơ sở lý thuyết đến thực tiễn hoạt động quản lý bồi dưỡng giáo viên hiện nay. Tài liệu bao gồm các công trình nghiên cứu, báo cáo hội thảo và các bài viết trên các tạp chí giáo dục uy tín, được chọn lọc dựa trên tiêu chí liên quan đến tiếp cận năng lực nghề nghiệp trong quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên. Các tài liệu đã được liệt kê trong danh mục tài liệu tham khảo. Phương pháp tìm kiếm dựa trên công cụ tìm kiếm nâng cao trên Google, các phần mềm VOSviewer, mô hình PRISMA để lọc các tài liệu nghiên cứu, sách, báo cáo có liên quan, các cơ sở dữ liệu, thư viện của các trường đại học, các tạp chí nghiên cứu giáo dục, các bài viết về quản lý giáo dục... với những từ khóa liên quan.

2.1. Nguyên tắc tiếp cận nội dung nghiên cứu về quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp

Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên là quá trình tổ chức, điều phối và giám sát các hoạt động nhằm nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng sư phạm của giáo viên. Mục tiêu chính là giúp giáo viên cập nhật kiến thức, phương pháp giảng dạy mới, đồng thời cải thiện kỹ năng quản lý lớp học và phát triển nghề nghiệp. Hoạt động này nhằm đảm bảo giáo viên có đủ kiến thức và năng lực cần thiết để giảng dạy hiệu quả, đáp ứng yêu cầu của chương trình giáo dục hiện hành.

Do đó, để tổng quan được hoạt động quản lý bồi dưỡng giáo viên hiện nay, tác giả sàng lọc và tìm kiếm một số nghiên cứu của các tác giả về lĩnh vực tiếp cận lĩnh vực quản lý bồi dưỡng giáo viên như Đặng Thị Lệ Thủy, Trần Quốc Toàn..., đặc biệt là các nghiên cứu sau khi Chương trình giáo dục phổ thông 2018 ban hành.

2.2. Kết quả và thảo luận

2.2.1. Nghiên cứu về hoạt động bồi dưỡng giáo viên THCS theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp

Khi nghiên cứu về hoạt động bồi dưỡng, phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên, các nhà nghiên cứu trên thế giới đều sử dụng thuật ngữ phát triển chuyên môn, nghiệp vụ, phát triển nghề nghiệp.

Trên thế giới được nhiều nhà nghiên cứu đề cập đến như: Michel Dvelay với công trình “Peut; On former les Enisgnants” ; N. I. Bondurep với công trình “Hệ phương pháp hoạt động giáo dục trong trường phổ thông”; Jacques Nimier với tác phẩm “Giáo viên rèn luyện tâm lý”. Mặc dù cách hành văn, diễn đạt khác nhau nhưng các tác giả kể trên đều nhấn mạnh đến vai trò và ý nghĩa quan trọng của hoạt động bồi dưỡng giáo viên. Vấn đề bồi dưỡng cho giáo viên được xác định là một vấn đề quan trọng để phát triển giáo dục trong thế kỉ XXI. Ở cấp độ của hệ thống giáo dục, phát triển chuyên môn nghề nghiệp cho giáo viên là một đòn bẩy chính sách quan trọng. Báo cáo của Ủy ban Châu Âu (2005) cũng khẳng định: “Phát triển chuyên môn liên tục cho giáo viên là trọng tâm trong chiến lược châu Âu để nâng cao chất lượng giáo dục”.

Các tác giả đã khẳng định việc nâng cao trình độ, năng lực không phải chỉ diễn ra ở các trường sư phạm là đủ, mà cuộc sống nghề nghiệp sau này người giáo viên phải luôn luôn cần có thêm kiến thức về các lĩnh vực. Michel Develay trong công trình “ Một số vấn đề về đào tạo giáo viên” đã lí giải vì sao công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên cần được đổi mới theo quan điểm lấy người học làm trung tâm. Thông qua đào tạo ban đầu và bồi dưỡng thường xuyên, người giáo viên phải có năng lực vừa tập trung đi sâu vào nội dung của bộ môn, vừa tập trung đi sâu vào việc học của học sinh. Các công trình nghiên cứu đã đưa ra cơ sở khoa học góp phần đổi mới hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên.

Các nghiên cứu về mô hình phát triển giáo viên nói chung và giáo viên THCS nói riêng có thể chia ra làm 2 nhóm: (1) Các mô hình do các tổ chức nhất định hoặc các tổ chức liên kết với nhau nhằm hoạt động có hiệu quả, hay còn gọi là mô hình tổ chức hợp tác; (2) Miêu tả các mô hình có thể được thực hiện trong một qui mô nhỏ, ví dụ như trong một trường, hoặc một nhóm giáo viên hay cá nhân giáo viên, (mô hình cá nhân). Mô hình cá nhân bao gồm những hoạt động sau: Hướng dẫn chuyên môn; đánh giá thành tích; hội

thảo chuyên đề, tập huấn; nghiên cứu trường hợp cụ thể; phát triển năng lực tự định hướng; hợp tác trong dạy học; học từ các giảng viên giỏi và nghiên cứu hồ sơ giảng dạy.

Leithwood (1992) cho rằng các chương trình nhằm mục đích phát triển nghề nghiệp giáo viên nên tập trung vào các vấn đề: Phát triển các kỹ năng sống; Trở thành người có năng lực đối với các kỹ năng cơ bản của nghề dạy học; Phát huy tính linh hoạt của người giảng dạy; Có chuyên môn giảng dạy; Đóng góp vào sự phát triển nghề nghiệp của đồng nghiệp; Thực hiện vai trò lãnh đạo và tham gia vào việc ra quyết định. Glatthorn (1995) trong “Bách khoa toàn thư quốc tế về giảng dạy và đào tạo giáo viên” đã xác định sự phát triển năng lực nghề nghiệp giáo viên chính là kết quả mà giáo viên đạt được do gặt hái được những kỹ năng nâng cao đáp ứng yêu cầu sát hạch việc giảng dạy và giáo dục một cách hệ thống.

Như vậy có thể thấy, các nhà nghiên cứu đều đã đánh giá vai trò to lớn của hoạt động bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực cho đội ngũ giáo viên có tính cấp thiết, hoạt động này diễn ra liên tục, thường xuyên trong sự nghiệp của giáo viên để có thể cập nhật các kiến thức, kỹ năng mới đáp ứng yêu cầu công việc đang có nhiều thay đổi. Việc bồi dưỡng là tự nguyện hoặc bắt buộc với nhiều phương thức, địa điểm, thời gian khác nhau. Trong thời đại số, công nghệ đã hỗ trợ nhiều cho công tác bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên. Thay vì bồi dưỡng trực tiếp tập trung ở một địa điểm nhất định, giáo viên có thể bồi dưỡng online qua các chương trình bồi dưỡng trực tuyến, qua các kênh truyền thông khác...các mô hình bồi dưỡng sử dụng phù hợp với đối tượng và nội dung bồi dưỡng.

Ở Việt Nam, với những nghiên cứu tiền đề đầu tiên, các tác giả Nguyễn Minh Đường, Phan Văn Kha (2006); Nguyễn Lộc (2009); Đặng Bá Lâm; Trần Khánh Đức (2010); Nguyễn Hữu Độ (2011); Trần Bá Hoành (2000) chỉ ra rằng, bồi dưỡng là quá trình cập nhật kiến thức và kỹ năng còn thiếu hoặc đã lạc hậu trong một cấp học, bậc học và thường được xác nhận bằng một chứng chỉ hay chứng nhận. Bồi dưỡng là quá trình bổ sung kiến thức, kỹ năng (nội dung liên quan đến nghề nghiệp) để nâng cao trình độ trong một lĩnh vực hoạt động chuyên môn nhất định giúp chủ thể bồi dưỡng có cơ hội củng cố, mở mang, nâng cao chất lượng hiệu quả công việc đang làm. Khi bàn về vấn đề bồi dưỡng, cần phân biệt giữa hai khái niệm đào tạo và bồi dưỡng. Đào tạo, bồi dưỡng giáo viên là một trong những hoạt động cơ bản của quản lý. Đó là tổ hợp các hoạt động đào tạo và đào tạo lại, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng của các cấp quản lý và của chính người giáo viên.

Tác giả Đặng Bá Lâm đã đề cập tới các khía cạnh phát triển đội ngũ giáo viên trong cuốn sách “Giáo trình chuyên đề phát triển đội ngũ giáo viên”, đã nhấn mạnh các khía cạnh phát triển đội ngũ giáo viên: (i) phát triển đội ngũ giáo viên là sự tăng trưởng về số lượng, chất lượng đội ngũ giáo viên; (ii) phát triển đội ngũ giáo viên bao gồm cả tuyển chọn, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nghề nghiệp; (iii) phát triển đội ngũ giáo

viên còn chính là việc xây dựng đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có chất lượng thực hiện tốt mục tiêu, nội dung và kế hoạch đào tạo nhằm đáp ứng yêu cầu giáo dục.

Nguyễn Tiến Phúc (2015) trong Luận án nghiên cứu cho rằng: Để phát triển chuyên môn cho giáo viên cần: đa dạng hóa các hình thức phát triển chuyên môn; về hình thức tổ chức bồi dưỡng cần khảo sát nhu cầu người học trước khi tổ chức bồi dưỡng; nội dung bồi dưỡng phải thiết thực, gắn với nhu cầu người học, nội dung bồi dưỡng phải được thể hiện các phương pháp dạy học tích cực, kết hợp lý thuyết với thực hành. Các phương thức chính bồi dưỡng chuyên môn gồm: Tự nghiên cứu cá nhân; trao đổi nhóm giữa các đồng nghiệp; quan sát: giáo viên quan sát giáo viên khác; huấn luyện: một giáo viên chuyên nghiệp huấn luyện một hoặc nhiều đồng nghiệp; cố vấn cho giáo viên bởi các đồng nghiệp có kinh nghiệm hơn; các khóa học trực tuyến; các khóa học cao đẳng/đại học; hội thảo để tìm hiểu sâu hơn về một chủ đề. Trong thời đại số, các công cụ công nghệ hỗ trợ tích cực cho hoạt động bồi dưỡng giáo viên có thể được kể đến như video, các trang mạng xã hội như Facebook, Twitter, các kênh Youtube. Thông qua Internet, video và cộng đồng giáo viên trực tuyến, giáo viên có thể truy cập các tài nguyên giảng dạy và tham gia vào mạng lưới giáo viên để cải thiện khả năng giảng dạy của họ.

Đề cập đến các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động bồi dưỡng, tác giả Trần Bá Hoành (2000), trong bài viết “Chất lượng giáo viên”, tác giả đã đưa ra cách tiếp cận chất lượng giáo viên từ các khía cạnh như đặc điểm lao động của người giáo viên, sự thay đổi chức năng của người giáo viên trước yêu cầu đổi mới giáo dục, mục tiêu sử dụng giáo viên, chất lượng từng giáo viên và đánh giá giáo viên. Theo tác giả, có 3 yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng giáo viên, đó là: quá trình đào tạo – sử dụng – bồi dưỡng giáo viên, hoàn cảnh, điều kiện lao động sư phạm của giáo viên, ý chí thói quen và năng lực tự học của giáo viên. Đồng thời, tác giả cũng đưa ra 3 giải pháp cho vấn đề đào tạo, bồi dưỡng giáo viên: phải đổi mới công tác đào tạo, công tác bồi dưỡng và đổi mới việc sử dụng giáo viên.

Trong xu thế đổi mới giáo dục, hội nhập thế giới thì việc bồi dưỡng giáo viên theo hướng tiếp cận năng lực nghề nghiệp được nhiều tác giả đề cập: tác giả Nguyễn Phương Thảo cho rằng: Xây dựng chương trình giáo dục phổ thông theo hướng tiếp cận năng lực, cách tiếp cận chương trình giáo dục sẽ định hướng cho toàn bộ các thành tố của CTGD: từ đề xuất mục tiêu, chuẩn chương trình, xác định các lĩnh vực/môn học, các hoạt động; đến việc lựa chọn nội dung, phương pháp dạy học, cách tổ chức, kiểm tra đánh giá kết quả... Có nhiều cách tiếp cận chương trình, trong đó tác giả chỉ ra một số quan điểm tiếp cận: Tiếp cận chức năng, tiếp cận nội dung và tiếp cận kết quả đầu ra; Phát triển chương trình theo hướng tiếp cận năng lực. Trần Đăng Khởi (2018) đã khái quát hóa và hệ thống

hóa các kết quả nghiên cứu về năng lực, làm rõ bản chất của năng lực được đào tạo và năng lực nghề nghiệp.

Thông qua so sánh các nghiên cứu hiện có, việc phát huy nội dung của mô hình PDCA trong công tác quản lý giáo viên tại trường THCS là một công cụ quan trọng và hiệu quả, có thể coi là bước đột phá trong hoạt động quản lý giáo dục hiện nay. Mô hình PDCA (Plan – Do – Check – Act) là một công cụ quản lý nổi bật trong công việc đảm bảo chất lượng và cải tiến liên tục, và nó có thể được ứng dụng rất hiệu quả trong hoạt động quản lý giáo dục. Khi xác nhận giá trị của mô hình này trong lĩnh vực giáo dục, chúng ta có thể nhận thấy thông tin qua các yếu tố cơ bản của mô hình, giúp cải thiện tiến trình chất lượng giáo dục và tối ưu hóa các hoạt động quản lý. Mô hình PDCA giúp các nhà quản lý giáo dục có một kế hoạch rõ ràng, từ đó phát triển các hoạt động dạy học phù hợp với mục tiêu giáo dục của từng giai đoạn.

Căn cứ theo nội dung của Chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên năm 2023, một số nghiên cứu đã đưa ra được các vấn đề liên quan đến bồi dưỡng giáo viên phổ thông trong các tiêu chuẩn về năng lực nghề nghiệp. Nghiên cứu của Nguyễn Thị Hà Lan (2023) đã xác định được năng lực nghề nghiệp của giáo viên hiện nay là một thành phần quan trọng trong nhân cách nghề nghiệp của giáo viên theo chương trình giáo dục phổ thông 2018, từ đó đưa ra một số yêu cầu về năng lực nghề của của giáo viên hiện nay. Nghiên cứu của Hồ Văn Thống và cộng sự (2023) đã chỉ ra được một số biện pháp đào tạo và bồi dưỡng giáo viên thực hiện theo chương trình giáo dục phổ thông năm 2018 và chuẩn năng lực nghề nghiệp tại đồng bằng Sông Cửu Long. Nghiên cứu của Trần Văn Đức (2023) dựa trên Chương trình môn Mỹ thuật ban hành tháng 12/2018 đã xác định được một số mục tiêu để xây dựng các hoạt động bồi dưỡng giáo viên ngành Mỹ thuật đáp ứng tiêu chuẩn nghề nghiệp và chương trình giáo dục phổ thông năm 2018. Các nghiên cứu đã chỉ ra các nội dung bồi dưỡng theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp trong bối cảnh chương trình giáo dục phổ thông 2018 tập trung vào việc phát triển các năng lực cốt lõi và năng lực chuyên môn của giáo viên như năng lực dạy học, giáo dục học sinh, năng lực cá nhân và các năng lực xã hội.

Như vậy có thể thấy, các nhà nghiên cứu đều đã đánh giá vai trò to lớn của hoạt động bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực cho đội ngũ giáo viên có tính cấp thiết, hoạt động này diễn ra liên tục, thường xuyên trong sự nghiệp của giáo viên để có thể cập nhật các kiến thức, kỹ năng mới đáp ứng yêu cầu công việc đang có nhiều thay đổi. Việc bồi dưỡng là tự nguyện hoặc bắt buộc với nhiều phương thức, địa điểm, thời gian khác nhau. Trong thời đại số, công nghệ đã hỗ trợ nhiều cho công tác bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên. Thay vì bồi dưỡng trực tiếp tập trung ở một địa điểm nhất định, giáo viên có thể bồi dưỡng online qua các chương trình bồi dưỡng trực tuyến, qua các kênh truyền thông khác... các

mô hình bồi dưỡng sử dụng phù hợp với đối tượng và nội dung bồi dưỡng. Phát triển năng lực của giáo viên là kết quả của quá trình học tập suốt đời, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng theo các mục tiêu đặt ra nhằm nâng cao năng lực của người giáo viên từ năng lực được đào tạo thành năng lực nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu của nghề nghiệp và nhu cầu cá nhân giáo viên, quy trình quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo tiếp cận năng lực nhằm nâng cao năng lực nghề nghiệp của giáo viên đáp ứng những yêu cầu của sự nghiệp đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục nước ta hiện nay.

2.2.2. Nghiên cứu về quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp

Khi nghiên cứu về quản lý hoạt động bồi dưỡng, phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên, các nghiên cứu của Erätuulj và Leino (2006); Gabršček và Roeders (2013); Caughlin và cộng sự (2013); Dutto (2015); Drago-Severson (2000)... nhấn mạnh vị trí và nhiệm vụ của một hiệu trưởng phải nhanh chóng thay đổi cùng với những thay đổi trong chính sách phát triển trường học. Chương trình phát triển đội ngũ giáo viên là các thành phần chính của chính sách hiện tại. Nếu một trường học muốn phát triển thì hiệu trưởng đóng vai trò rất quan trọng trong các hoạt động sư phạm hàng đầu trong đơn vị, đặc biệt là trong việc tổ chức (cung cấp tài nguyên) và duy trì môi trường tốt để phát triển năng lực chuyên môn cho đội ngũ giáo viên.

Drago-Severson (2000) chỉ ra rằng sự phát triển và học tập của giáo viên nằm trên một trục kỹ năng và phát triển cá nhân. Do đó, hiệu trưởng phải thúc đẩy hai giai đoạn học tập này. Họ phải cho phép giáo viên chuyên nghiệp hóa trong các lĩnh vực kiến thức và cải thiện kỹ năng giảng dạy, học tập một cách liên tục và thường xuyên.

Dutto (2014), nhấn mạnh, ngành giáo dục cần đẩy mạnh đầu tư vào phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên như một yếu tố cần thiết và quan trọng để việc dạy học đạt hiệu quả cao. Nó phải bắt đầu từ một kế hoạch tổng thể của quốc gia đến từng địa phương, từng trường học và kế hoạch cá nhân của mỗi giáo viên. Kế hoạch phải xác định rõ mục tiêu, nội dung, thời gian và mô hình phát triển nghề nghiệp, thống nhất giữa cấp trung ương và địa phương với các trường học. Kế hoạch dài hạn này được cụ thể hóa thành kế hoạch từng năm một cách hệ thống.

Các tác giả trong nước như Đặng Thị Lệ Thủy (2019); Nguyễn Văn Hùng (2021); Nguyễn Thị Hợp (2020).; Nguyễn Thị Thu Thơm (2020) đã xác định một trong những năng lực lãnh đạo trường học của hiệu trưởng đáp ứng yêu cầu đổi mới là đẩy mạnh phát triển chuyên môn cho đội ngũ giáo viên. Hiệu trưởng cần có kế hoạch tổ chức bồi dưỡng, hỗ trợ chuyên môn cho giáo viên; khuyến khích giáo viên tích cực học hỏi, thường xuyên dự giờ, trao đổi chia sẻ kinh nghiệm chuyên môn, thiết lập quy trình, công cụ giám sát, đánh giá khen thưởng hợp lý nhằm thúc đẩy giáo viên cải thiện, nâng cao chuyên môn.

Các tác giả cũng đề cập đến vấn đề đổi mới phương thức và phương pháp đánh giá bồi dưỡng thường xuyên theo hướng tiếp tục đổi mới phương thức học tập bồi dưỡng thường xuyên và cải tiến cách thức tổ chức bồi dưỡng thường xuyên cho giáo viên.

Ở phương diện lãnh đạo nhà trường, Hà Thế Truyền và Đặng Thị Thanh Huyền (2016) xác định một trong những năng lực lãnh đạo trường học của hiệu trưởng đáp ứng yêu cầu đổi mới là đẩy mạnh phát triển chuyên môn cho đội ngũ giáo viên. Hiệu trưởng cần có kế hoạch tổ chức bồi dưỡng, hỗ trợ chuyên môn cho giáo viên; khuyến khích giáo viên tích cực học hỏi, thường xuyên dự giờ, trao đổi chia sẻ kinh nghiệm chuyên môn, thiết lập quy trình, công cụ giám sát, đánh giá khen thưởng hợp lý nhằm thúc đẩy giáo viên cải thiện, nâng cao chuyên môn.

Bàn về vai trò của hiệu trưởng đối với quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên trong nhà trường, các nghiên cứu đều chỉ ra rằng, hiệu trưởng là người chịu trách nhiệm về chất lượng của nhà trường, hiệu trưởng là người xây dựng mục tiêu đào tạo, xây dựng kế hoạch đồng thời là người xây dựng kế hoạch, nội dung, biện pháp bồi dưỡng, phát triển đội ngũ. Việc hiệu trưởng coi trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên bao gồm: công tác tự đào tạo; quan tâm tạo điều kiện tốt nhất cho hoạt động bồi dưỡng, đẩy mạnh công tác thi đua, bố trí, sử dụng cán bộ... đều có ảnh hưởng đến sự phát triển của đội ngũ và chất lượng nguồn nhân lực.

Nguyễn Thị Thu Thom (2020), Quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho đội ngũ giáo viên Trung học cơ sở là yêu cầu cấp bách hiện nay, đòi hỏi phải giải quyết triệt để cả về lý luận và thực tiễn. Nội dung quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên Trung học cơ sở theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông, bao gồm: xây dựng kế hoạch; tổ chức; chỉ đạo; kiểm tra, đánh giá. Quá trình quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên Trung học cơ sở theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông chịu ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan và các yếu tố khách quan như: Năng lực của Cán bộ quản lý giáo dục, nhu cầu, ý thức, thái độ tham gia bồi dưỡng, tự bồi dưỡng của giáo viên; năng lực của giảng viên bồi dưỡng... cơ chế, chính sách quản lý của Nhà nước, của Ngành; cơ sở vật chất và điều kiện phục vụ hoạt động bồi dưỡng....

Để tạo cơ sở pháp lý cho quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên, Quy chế bồi dưỡng thường xuyên giáo viên đã được Bộ trưởng Bộ GD-ĐT ban hành Thông tư số 17-18-19/2019/TT-BGDĐT ban hành Chương trình Bồi dưỡng thường xuyên giáo viên, cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông. Theo tinh thần quy chế, triển khai công tác bồi dưỡng thường xuyên được thực hiện kết hợp theo cả hai hướng từ trên xuống dưới và từ dưới lên trên: Bộ GD-ĐT, Sở GD-ĐT, Phòng GD-ĐT chỉ đạo các nội dung bắt buộc nhằm phát triển nội dung giáo dục của ngành, của địa phương nhưng trong đó giáo viên vẫn được đề xuất

và lựa chọn nội dung bồi dưỡng thường xuyên theo yêu cầu phát triển chuyên môn liên tục của mỗi cá nhân giáo viên.

2.3. Đánh giá chung về tổng quan nghiên cứu và những vấn đề đặt ra đối với công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp

Các công trình nghiên cứu theo hướng này đã khẳng định tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng giáo viên và quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên đối với từng cá nhân giáo viên, nhà quản lý cũng như đối với sự phát triển của sự nghiệp giáo dục của mỗi quốc gia. Coi trọng công tác bồi dưỡng giáo viên và quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên là yếu tố then chốt để nâng cao chất lượng giáo dục. Mỗi nước đều có các hình thức đa dạng để bồi dưỡng giáo viên nhưng tựu trung lại là nhấn mạnh việc giáo viên tự học suốt đời, bồi dưỡng dựa vào nhà trường và các cơ quan quản lý giáo dục; nhà trường tạo điều kiện thuận lợi cho giáo viên để họ phát triển nghề nghiệp. Tuy vậy, những vấn đề đặt ra đối với công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp cần tiếp tục nghiên cứu

Mặc dù có nhiều nghiên cứu đề cập đến công tác phát triển đội ngũ giáo viên, tuy nhiên, các nghiên cứu chủ yếu tập trung nghiên cứu lĩnh vực phát triển đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp, chưa có nhiều công trình nghiên cứu phát triển đội ngũ giáo viên theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp. Để hoạt động bồi dưỡng đạt hiệu quả cần xây dựng Khung năng lực riêng cho giáo viên trong hoạt động bồi dưỡng phù hợp với đặc trưng cấp học và của địa bàn nghiên cứu.

Cách tiếp cận, nghiên cứu các vấn đề liên quan đến hoạt động bồi dưỡng giáo viên có khác nhau nhưng đề tài đi sâu nghiên cứu theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp. Theo tiếp cận này, nội dung hoạt động bồi dưỡng là cung cấp một hệ thống năng lực nghề mà giáo viên cần phải có và phát triển trong suốt quá trình giảng dạy. Việc xây dựng khung năng lực, mỗi tiêu chuẩn tương ứng với một năng lực nghề nghiệp, mỗi năng lực nghề được biểu hiện ở các tiêu chí, mỗi tiêu chí được cụ thể hóa qua các chỉ số hành vi, từ đó giúp cho hoạt động bồi dưỡng đạt hiệu quả.

Về quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên đề tài cần đi sâu nghiên cứu và đề xuất theo mô hình. Việc áp dụng mô hình phù hợp giúp lập kế hoạch, thu thập và phân tích dữ liệu để dự trù, khắc phục các hạn chế nhằm giảm độ lệch giữa thực trạng và mục tiêu mong muốn hướng tới. Với mục đích chung là để quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên đều cần phải thực hiện tốt việc lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và đánh giá kiểm tra hoạt động bồi dưỡng một cách hiệu quả. Tuy vậy, quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên THCS theo hướng tiếp cận năng lực nghề nghiệp thuộc về quá trình quản lý. Vì quá trình

này không chỉ dừng lại ở việc thực hiện các chức năng quản lý cụ thể (như lập kế hoạch, tổ chức, kiểm tra, đánh giá...), mà còn liên quan đến việc phát triển và nâng cao năng lực nghề nghiệp của giáo viên thông qua các hoạt động bồi dưỡng liên tục. Quá trình này bao gồm nhiều giai đoạn, từ việc xác định nhu cầu bồi dưỡng, thiết kế chương trình, thực hiện, theo dõi và đánh giá kết quả bồi dưỡng để nâng cao năng lực nghề nghiệp của giáo viên. Do đó, cách tiếp cận này chú trọng vào việc quản lý một quá trình phát triển liên tục của đội ngũ giáo viên, giúp họ phát huy tối đa khả năng và cải thiện chất lượng giảng dạy

Như vậy, nghiên cứu tìm kiếm giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam trong xu hướng hội nhập quốc tế là một vấn đề cần được nghiên cứu sâu, toàn diện và mang tính cấp thiết. Những kết quả nghiên cứu của các nhà khoa học trong và ngoài nước sẽ là nền tảng quan trọng để xây dựng cơ sở lý luận cho đề tài.

3. KẾT LUẬN

Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên trường trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam trong xu hướng hội nhập quốc tế là một vấn đề cần được nghiên cứu sâu, toàn diện và mang tính cấp thiết. Tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng giáo viên và quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên đối với từng cá nhân giáo viên, nhà quản lý cũng như đối với sự phát triển của sự nghiệp giáo dục của mỗi quốc gia. Coi trọng công tác bồi dưỡng giáo viên và quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên coi đây là yếu tố then chốt để nâng cao chất lượng giáo dục. Mỗi nước đều có các hình thức đa dạng để bồi dưỡng giáo viên nhưng tựu trung lại là nhấn mạnh việc giáo viên tự học suốt đời, bồi dưỡng dựa vào nhà trường và các cơ quan quản lý giáo dục; nhà trường tạo điều kiện thuận lợi cho giáo viên để họ phát triển nghề nghiệp.

Thông qua so sánh các nghiên cứu hiện có, việc phát huy nội dung của mô hình trong hoạt động bồi dưỡng giáo viên và trong công tác quản lý giáo viên tại trường THCS là một công cụ quan trọng và hiệu quả, có thể coi là bước đột phá trong hoạt động quản lý giáo dục hiện nay. Hạn chế của nghiên cứu này là chưa tìm hiểu các mô hình quản lý hoạt động bồi dưỡng GV mà trong đó, sự hữu ích trong chức năng phản hồi liên tục của các mô hình sẽ là vấn đề cần được quan tâm trong hoạt động bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng giáo viên khi định hướng gắn kết hơn giữa yêu cầu thực tế và kết quả đầu ra trong quá trình đào tạo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.
2. Đặng Bá Lâm (2014), *Giáo trình chuyên đề phát triển đội ngũ giáo viên*, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
3. Đặng Thị Lệ Thủy (2019), *Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo tiếp cận năng lực*, Luận văn Thạc sĩ Giáo dục học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
4. Develay, M. (1994), *Một số vấn đề về đào tạo giáo viên* (Nguyễn Kì, Vũ Văn Tảo, Phan Hữu Chân dịch), NXB Giáo dục.
5. Drago-Severson, E. (2000), *Helping Teachers Learn: A Four-Year Ethnography of One Principal's Efforts to Support Teacher Development*, Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, April.
6. Dutto, M. G. (2015), *Professional Development for Teachers: The new scenario in Italy*, Milan: Via Gonzaga, 2.
7. *Education at a Glance*, OECD indicators 2005.
8. Gabršček S, Roeders P (2013), *Improving the Quality of In-Service Teacher Training System analysis of the existing etta insett system and assessment of the needs for in-service training of teachers*, The European Union Programme for Croatia.
9. Hà Thế Truyền, Đặng Thị Thanh Huyền (2016), *Quản lý giáo dục Việt Nam: Đổi mới và phát triển*, NXB Giáo dục Việt Nam.
10. Hồ Văn Thống, Nguyễn Văn Đệ, Phan Trọng Nam (2023), *Một số biện pháp đào tạo, bồi dưỡng giáo viên nhằm triển khai thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018 ở vùng đồng bằng sông Cửu Long*, Tạp chí Giáo dục, 23(6), tr.45-50.
11. Lê Thị Kim Anh (2022), *Phát triển năng lực giáo viên trong bối cảnh đổi mới giáo dục*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, 29(2), tr.12-20.
12. Leithwood, K. (1992), *The principal's role in teacher development*, In: M. Fullan & A. Hargreaves (Eds), *Teacher Development and Educational Change* (pp.86-103), London: Falmer.
13. Matti Erätuulj, Jarkko Leino (2006), *School Principal as Pedagogical Leader*. Journal European Journal of Teacher Education, 19(1), 1996.

14. Nguyễn Hữu Độ (2011), *Một số vấn đề về mạng lưới giáo viên cốt cán trong phát triển nghề nghiệp giáo viên*, Tạp chí Giáo dục, 263, tr.5-6.
15. Nguyễn Lộc (2010), *Lí luận quản lí*, NXB Đại học Sư phạm.
16. Nguyễn Minh Đường, Phan Văn Kha (2006), *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
17. Nguyễn Phương Thảo (2019), *Giải pháp nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và Cách mạng công nghiệp 4.0*, Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Đại học Thái Nguyên, 206(13), tr.41-47.
18. Nguyễn Quang Toàn (2001), *TQM & ISO 9000, Thiết lập hệ thống quản lí tập trung vào chất lượng và hướng vào khách hàng*, NXB Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.
19. Nguyễn Thị Hà Lan (2023), *Yêu cầu về năng lực nghề nghiệp của giáo viên hiện nay*, Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Hồng Đức, 63, tr.91-98.
20. Nguyễn Thị Hợp (2020), *Nâng cao năng lực nghề nghiệp cho giáo viên trung học cơ sở: Thực trạng và giải pháp*, Tạp chí Giáo dục, 54(1), tr.40-44.
21. Nguyễn Thị Thu Thơm (2020), *Quản lí bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trung học cơ sở khu vực miền núi phía bắc theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông*, Luận án Tiến sĩ Quản lí giáo dục, Trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên.
22. Nguyễn Văn Hùng (2021), *Tiếp cận năng lực trong quản lí bồi dưỡng giáo viên: Thực tiễn và triển vọng*, Hội thảo Khoa học Quốc gia về Giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
23. *Quản lí chất lượng toàn diện* (2018), NXB Đại học Hồng Đức.
24. Trần Bá Hoành (2000), *Những đổi mới gần đây trong đào tạo, bồi dưỡng sử dụng giáo viên trung học ở một số nước*, Tạp chí Thông tin Khoa học Giáo dục, số 77.
25. Trần Đăng Khởi (2018), *Cơ sở lí luận về Quản lí hoạt động bồi dưỡng giáo viên trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực*, Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam, 11.
26. Trần Khánh Đức (2010), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, NXB Giáo dục Việt Nam.
27. Trần Quốc Toàn (2021), *Một số giải pháp quản lí bồi dưỡng giáo viên trung học cơ sở theo hướng phát triển nghề nghiệp*, Tạp chí Giáo dục và Xã hội, 13(4), tr.67-73.
28. Trần Văn Đức (2023), *Một số hoạt động bồi dưỡng giáo viên mỹ thuật đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông mới*, Tạp chí khoa học, Trường Đại học Thủ đô Hà Nội, 68, tr.111-117.

OVERVIEW OF SOME STUDIES ON MANAGEMENT OF TEACHER TRAINING ACTIVITIES MIDDLE SCHOOL FOLLOWS THE CAREER COMPETENCE APPROACH

Le Duc Anh

Abstract: *In recent years, education has continuously innovated and improved the quality of training and fostering in all aspects for teachers to meet the needs of society, fostering and improving professional quality for teachers. team is a practical and long-term requirement to improve the quality of education. To manage teacher training activities effectively, it requires management levels to innovate synchronously at all stages and levels, and the resources of the education system are an urgent requirement because they have a role to play. important role in leading and directing training activities and improving team quality. This article reviews a number of research projects on developing teachers and managing training activities to serve as a basis for proposing research directions for developing of teachers according to the vocational competency approach.*

Keywords: *Management, overview, training, teachers, professional capacity, secondary school.*

(Ngày Tòa soạn nhận được bài: 15-2-2025; ngày phản biện đánh giá: 06-3-2025; ngày chấp nhận đăng: 14-4-2025)