

TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VỀ QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC CHUYÊN MÔN CHO GIÁO VIÊN TIỂU HỌC

OVERVIEW OF RESEARCH ON MANAGEMENT OF PROFESSIONAL CAPACITY DEVELOPMENT ACTIVITIES FOR PRIMARY SCHOOL TEACHERS

PHAN THÁI HIỆP, *thayhiepphtapt2@gmail.com*

NCS Trường Đại học Vinh

THÔNG TIN	TÓM TẮT
<p>Ngày nhận: 02/11/2023 Ngày nhận lại: 09/11/2023 Duyệt đăng: 12/12/2023 Mã số: TCKH-S04T12-2023-B10 ISSN: 2354 - 0788</p> <p>Từ khóa: Năng lực chuyên môn, phát triển năng lực chuyên môn, quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn, giáo viên tiểu học.</p> <p>Key words: Professional capacity, professional capacity development, management of professional capacity development activities, primary school teachers.</p>	<p>Phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên tiểu học trong bối cảnh thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018 là vấn đề có tính cấp thiết về lý luận và thực tiễn. Để phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên tiểu học hiệu quả, cần tăng cường quản lý hoạt động này. Nội dung bài viết là một bức tranh tổng quan về quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên từ các nghiên cứu trên thế giới và Việt Nam. Các nghiên cứu theo hướng tiếp cận chuẩn nghề nghiệp và tiếp cận năng lực.</p> <p>ABSTRACT Professional capacity development for primary school teachers in the context of the implementation of the 2018 General Education Program is a matter of theoretical and practical urgency. In order to effectively develop the professional capacity of primary school teachers, it is necessary to strengthen the management of this activity. The content of the article is an overview of the management of professional capacity development activities for teachers from researches in the world and in Vietnam. Research in the direction of professional standards and competency approaches.</p>

1. Đặt vấn đề

PTNLCM cho GV là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của các quốc gia. Trong bối cảnh giáo dục Việt Nam đang có sự thay đổi sâu sắc, nhằm đạt các mục tiêu của Đảng và Nhà nước đã định hướng, lực lượng GV là nguồn lực then chốt cần phải thay

đổi chính mình và yếu tố tác động tác động làm thay đổi toàn bộ hệ thống giáo dục. Bên cạnh sự tự thân PTNLCM trong quá trình lao động nghề nghiệp của mình, GV cần phải có sự định hướng thông qua quá trình quản lý của các chủ thể quản lý giáo dục mà trực tiếp là hiệu trưởng nhà trường.

Với việc tổng quan các nghiên cứu quản lý hoạt động PTNLCM cho GV tiểu học, các nhà quản lý giáo dục có thể nắm bắt được lý luận cũng như thực tiễn về PTNLCM cho GV ở các quốc gia trên thế giới cũng như tại Việt Nam; xác định những vấn đề cần tiếp thu và những nội dung cần tập trung giải quyết để góp phần nâng cao hiệu quả công tác quản lý hoạt động PTNLCM cho GV tiểu học tại Việt Nam.

2. Các khái niệm cơ bản

2.1. Năng lực chuyên môn

Khái niệm năng lực, năng lực chuyên môn được tiếp cận ở nhiều khía cạnh khác nhau, điển hình như:

Năng lực chuyên môn bao gồm kỹ năng, kiến thức cần thiết cho từng vị trí công tác (Hoàng Phê, 1996).

Năng lực dạy học gồm các năng lực thành phần cơ bản sau: Năng lực chuẩn bị; Năng lực thực hiện; Năng lực sử dụng các thiết bị và phương tiện dạy học; Năng lực tổ chức các hoạt động giáo dục; Năng lực đánh giá; Năng lực tổ chức; Năng lực hoạt động xã hội trong và ngoài trường (Phạm Hồng Quang và cộng sự, 2016).

Cấu trúc chung của năng lực hành động được mô tả là sự kết hợp của 4 năng lực thành phần, gồm năng lực cá thể, năng lực chuyên môn, năng lực xã hội, năng lực phương pháp. Trong đó, năng lực chuyên môn (Professional competency) là khả năng thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn cụ thể cũng như khả năng đánh giá kết quả chuyên môn một cách độc lập, có phương pháp và chính xác về mặt chuyên môn. Năng lực chuyên môn hiểu theo nghĩa hẹp là năng lực nội dung chuyên môn, theo nghĩa rộng bao gồm cả năng lực phương pháp chuyên môn (Trích theo Phạm Hồng Quang và cộng sự, 2016).

Năng lực chuyên môn GV bao gồm: Phát triển chuyên môn bản thân; Năng lực xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục; Năng lực sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục; Năng lực kiểm tra, đánh giá; Năng lực tư vấn và hỗ trợ học sinh (Bộ GD-ĐT, 2018b).

Như vậy, có thể hiểu, năng lực chuyên môn là tổng hợp các kiến thức, kỹ năng mà con người được đào tạo để đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp.

2.2. Phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên

PTNLCM cho GV là quá trình thúc đẩy sự hiểu biết của GV đối với việc dạy học cũng như tạo điều kiện để GV có cơ hội hiểu rõ học sinh của mình (Darling và cộng sự, 1995).

Việc xây dựng các chương trình PTNLCM cho giáo viên là chiến lược quan trọng để nâng cao thành tích học tập của học sinh (McLaughlin và cộng sự, 2001).

Phát triển nghề nghiệp giáo viên được hiểu là các hoạt động phát triển kỹ năng, kiến thức, chuyên môn của một cá nhân và các đặc điểm khác với tư cách là một giáo viên (OECD, 2013).

Thông tư của Bộ Giáo dục và Đào tạo về Chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông, tiêu chuẩn về phát triển chuyên môn, nghiệp vụ mà giáo viên cần đáp ứng là: “Nắm vững chuyên môn và thành thạo nghiệp vụ; thường xuyên cập nhật, nâng cao năng lực chuyên môn và nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục” (Bộ GD-ĐT, 2018b).

Từ các phân tích trên, có thể hiểu: PTNLCM cho giáo viên là hoạt động nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng cần thiết để giáo viên thực hiện tốt chuyên môn, nghiệp vụ trong quá trình dạy học và giáo dục.

3. Tổng quan nghiên cứu về quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên

Trong khuôn khổ bài viết, trên cơ sở các Nghị quyết của Quốc hội, của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam, Chỉ thị của Thủ tướng Chính phủ, Thông tư của Bộ Giáo dục và Đào tạo về đổi mới giáo dục, tác giả tập trung nghiên cứu tập trung hai vấn đề (PTNLCM cho GV theo chuẩn nghề nghiệp; PTNLCM cho GV theo tiếp cận năng lực) một cách tổng quan nhất nhằm tìm ra lý luận phù hợp về quản lý hoạt động PTNLCM cho GV.

3.1. Một số nghiên cứu về năng lực chuyên môn trong Chuẩn nghề nghiệp của giáo viên

Tại Singapore: Mô hình phát triển nghề nghiệp GV đã đặt ra cho GV các nội dung GV cần đạt được trong hoạt động nghề nghiệp của bản thân là: Người GV phải là nhà giáo dục có đạo đức; nhà chuyên môn có năng lực; là người học có khả năng cộng tác; là nhà lãnh đạo có khả năng biến hóa và là thành viên tích cực xây dựng cộng đồng. Như vậy, năng lực dạy học là một năng lực chuyên môn trong phát triển nghề nghiệp GV (Nguyễn Thị Thu Thơm, 2020, tr18).

Tại Nhật Bản: Nền giáo dục quốc gia Nhật Bản chú trọng xây dựng tiêu chuẩn năng lực chuyên môn cho GV nhất là các đối tượng GV tập sự mới được tuyển dụng trong các trường quốc lập, kể cả trường trẻ em khuyết tật. Quy định về chế độ tập sự ở Nhật Bản trong một năm học được đưa ra khá chặt chẽ, thời lượng và công việc cụ thể. GV mới vào nghề được công nhận hết tập sự khi đáp ứng các điều kiện: Có ít nhất 90 ngày, trong đó 60 ngày là thời gian ở trường giảng dạy tập sự cùng GV hướng dẫn; Có không ít hơn 30 ngày tham gia dự giờ để học hỏi, tìm kinh nghiệm; Bao gồm cả 5 ngày tập huấn về kinh nghiệm chuyên môn giảng dạy từ các cơ sở đào tạo nghiệp vụ sư phạm ngoài nhà trường (Nguyễn Thị Thu Thơm, 2020, tr19).

Tại Cộng hòa dân chủ nhân dân Trung Quốc: Khi xây dựng các chương trình bồi dưỡng năng lực chuyên môn cho GV thì họ đã thiết lập các chuẩn cần đạt được cho đội ngũ GV nhằm xây dựng một đội ngũ GV chuyên nghiệp và có chất lượng cao phục vụ cho chính sách giáo dục của đất nước. Cụ thể là GV phải thực hiện khóa đào tạo theo chuẩn riêng gọi là mô hình “cơ bản + chuyên môn”. Tỷ lệ của các khóa học thường được sắp xếp là 30% cơ bản và 70% chuyên môn. Cấu trúc và thời lượng bài học có thể được sắp xếp: bài giảng là 70%, thảo luận và trao đổi là 10%, điều tra là 10%, giấy tờ và văn bản là 5%, các khóa học kinh

nhệm là 5%. Việc thông qua tiêu chuẩn về khóa học này, thì GV coi như đạt được chứng chỉ công chức giáo dục (Lê Đức Thuận, 2022).

Tại Cộng hòa Pháp: Với mô hình hệ thống giáo dục quốc dân tương tự với Việt Nam thì người ta cho rằng: GV là nghề đòi hỏi có trình độ chuyên sâu và được đào tạo về nghề nghiệp rất cao. Ngành giáo dục của nước Pháp rất chú trọng đến công tác bồi dưỡng, phát triển đội ngũ GV. Họ đã tạo ra sự phù hợp của công việc đối với tất cả GV, đặc biệt là đối với GV dạy các môn mà lĩnh vực đó luôn có sự phát triển mạnh mẽ và không dễ thiết bị trở nên lạc hậu. Vì vậy, họ đã xây dựng các chuẩn riêng cho GV và định kì xác định những chuẩn năng lực GV (trong đó có chuẩn về năng lực chuyên môn là dạy học) sẽ phải đưa vào chương trình tổng thể bồi dưỡng và tổ chức bồi dưỡng GV những chuẩn đó. Như vậy, bồi dưỡng, đào tạo để phát triển chuyên môn GV là vấn đề được Chính phủ Pháp rất coi trọng và ưu tiên đầu tư; họ có hệ thống tiêu chuẩn cho bồi dưỡng và đào tạo năng lực chuyên sâu về chuyên môn cho GV thống nhất từ trung ương đến các địa phương (Villegas-Reimers, E., 2003).

Tại Hợp chủng quốc Hoa Kỳ: Đây là quốc gia đi tiên phong trong xây dựng chuẩn nghề nghiệp GV phổ thông. Ủy ban quốc gia chuẩn nghề dạy học (National Board for Professional Teacher Standards - NBPTS) được thành lập năm 1987, đã đề xuất những điểm cốt lõi để các bang vận dụng: GV phải tận tâm với học sinh và việc học của học sinh; GV phải làm chủ môn học, biết cách dạy môn học của mình; GV phải có trách nhiệm quản lý và hướng dẫn học sinh học tập; GV thông qua quá trình lao động sư phạm, qua trải nghiệm công việc ở trường để hệ thống các năng lực đáp ứng chuẩn nghề nghiệp; GV phải có ý thức tự giác, tự chủ học tập và rèn luyện trong một cộng đồng học tập mà mình là thành viên. Dựa vào những đề xuất cốt lõi đó, mỗi bang đã xây dựng chuẩn nghề

nghiệp GV phổ thông của bang mình (Council for Exceptional Children, 2015, 2009, 2003).

Tại Vương quốc Anh: Việc xây dựng chuẩn nghề nghiệp GV được tiến hành từ năm 2007. Cấu trúc chuẩn nghề nghiệp gồm 3 phần (lĩnh vực) có liên quan lẫn nhau, đó là: Những đặc trưng nghề nghiệp; Kiến thức và sự am hiểu nghề nghiệp; Các kỹ năng nghề nghiệp. Tương tự Chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở giáo dục phổ thông ở Việt Nam, Bộ Giáo dục Anh cũng có quy định rõ tiêu chuẩn, tiêu chí và có yêu cầu tăng dần theo mức độ đáp ứng của GV. Chuẩn nghề nghiệp GV được xác định cụ thể cho từng giai đoạn phát triển nghề của GV: GV mới vào nghề (Q): (33 yêu cầu); Dành cho tất cả GV (C): (41 yêu cầu); GV trong thang bậc trả lương cao (P): (10 yêu cầu); GV giỏi (E): (15 yêu cầu); GV có kỹ năng cấp cao (chuyên gia) (A): (3 yêu cầu). Trong số các tiêu chuẩn này thì chuẩn năng lực chuyên môn được họ sàng lọc từ 12-15 tiêu chuẩn khác nhau, trong đó nhấn mạnh các tiêu chuẩn về kiến thức, chuyên môn, khả năng tương tác với học sinh trong dạy học, các hiểu biết về khoa học và thế giới trong xu hướng công nghệ 4.0 đang phát triển (Dolfing, R., 2013).

Tại Cộng hòa liên bang Đức: Chuẩn nghề nghiệp xuất phát và đi kèm trong chuẩn đào tạo GV. Ở từng bang nước này đều có quy định riêng trong chương trình đào tạo của từng cơ sở đào tạo GV. Nhìn chung, chuẩn gồm 4 lĩnh vực năng lực là: dạy học, giáo dục, đánh giá, đổi mới và phát triển, trong đó, năng lực dạy học là lĩnh vực được quan tâm hàng đầu vì được xác định là nhiệm vụ trọng tâm của nhà trường. Hiện nay, Đức cũng như nhiều nước thuộc Liên minh Châu Âu như Đan Mạch, Áo,... đã tăng cường tiến hành bồi dưỡng năng lực dạy học GV theo tiêu chuẩn Châu Âu, việc này giao cho các Đại học đa ngành với quan niệm gắn công tác dạy học với thực tiễn nền sản xuất của đất nước. Các tiêu chuẩn về GV nói chung và tiêu chuẩn về năng lực dạy học nói riêng được tuân

thủ ngay trong các trường đào tạo GV. Bộ Giáo dục và Văn hóa Đức chịu trách nhiệm về việc đảm bảo các GV khi hành nghề phải đạt được chuẩn nghề nghiệp, chuyên môn. Các trường và địa phương chịu trách nhiệm quản lý các điều kiện hỗ trợ bồi dưỡng, đồng thời bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV được thực hiện với nhiều chương trình, nhiều cấp độ bồi dưỡng đa dạng, có hệ thống tư vấn hỗ trợ (Dominique Rabine-Bucknor, 2010).

3.2. Một số nghiên cứu về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nhằm phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên

Các tổ chức giáo dục có uy tín cao của Mỹ, Anh, Úc đã có những định hướng tiếp cận năng lực để phát triển lực lượng GV từ những năm 90 của thế kỷ XX. Để có nguồn lực trong nền kinh tế thị trường hiện nay, hơn ai hết, ngành giáo dục phải cung ứng người lao động có năng lực. Cán bộ quản lý giáo dục cần có định hướng phát triển năng lực GV hiệu quả nhất ngay trong quá trình làm việc của họ. Những người chuyên làm công tác đào tạo và phát triển năng lực cho GV đang sử dụng mô hình năng lực để xác định một cách rõ ràng những yếu tố/tiêu chuẩn, tiêu chí cụ thể cấu thành năng lực nghề nghiệp để dựa vào đó đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục. Những nhà hoạch định chính sách của nhiều quốc gia trên thế giới đang sử dụng mô hình năng lực như là phương tiện để xác định một cách rõ ràng và để gắn kết giữa những đòi hỏi của thực tiễn với các chương trình bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV, cụ thể:

Tại Thụy Sĩ: Tổ chức bồi dưỡng PTNLCM cho GV theo các yêu cầu năng lực: năng lực truyền đạt tri thức, năng lực kết hợp các kỹ thuật dạy học cho học sinh, năng lực sử dụng các thiết bị dạy học tiên tiến, năng lực hỗ trợ và phối hợp với đồng nghiệp trong tự bồi dưỡng khả năng dạy học cá nhân, năng lực phát triển chương trình, năng lực tổ chức các mô hình lớp học tiên tiến. Việc quản lý hoạt động này được

các nhà trường tự chủ, chính phủ Liên bang chỉ hỗ trợ các điều kiện về cơ sở vật chất và hành lang pháp lý cho GV (Xavier Roegiers, Alexia Peyser, Francois, Marie Gerard, 2006).

Tại Hợp chủng quốc Hoa Kỳ: Đề xuất các năng lực cho người lao động cần có thì các cơ sở đào tạo nghề nghiệp có trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng người lao động theo mô hình năng lực cơ bản có cấu trúc hình kim tự tháp gồm 4 lớp: Năng lực kiến thức chuyên môn; Năng lực phương pháp kỹ thuật; Năng lực chuyên gia, tư vấn kỹ thuật; Năng lực quản lý. Tập hợp hệ thống năng lực cơ bản đó theo vai trò, chức năng để hoàn thành yêu cầu nhiệm vụ cụ thể nhất định gọi là hồ sơ năng lực hay khung năng lực. Các trường đào tạo GV cũng thực hiện công tác bồi dưỡng GV theo khung năng lực dành riêng cho GV, tập trung vào các năng lực chuyên môn như: tổ chức lớp học, xây dựng môi trường kiến tạo học tập, đánh giá học sinh, chuẩn hóa các phương tiện dạy học. Do vậy, công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực chuyên môn thường tập trung vào việc xây dựng thang đo nhằm đánh giá việc hoàn thành công tác bồi dưỡng khung năng lực cho GV (Xavier Roegiers, Alexia Peyser, Francois, Marie Gerard, 2006, tr39).

Tại Hà Lan: Chương trình đào tạo POHE đã được xây dựng nhằm đưa ra mô hình đào tạo năng lực cho các trường đào tạo nghề nghiệp ứng dụng nói chung và các trường đào tạo, bồi dưỡng GV nói riêng. Trong các trường học đó, đã nhấn mạnh việc xây dựng hồ sơ năng lực nghề nghiệp cho GV, phản ánh cách tiếp cận tích hợp, trong đó kiến thức lý thuyết kết hợp với thực hành và đào tạo các kỹ năng mềm, tập trung vào thực hành nghề nghiệp sư phạm. Tổ chức và quản lý bồi dưỡng cho GV theo mô hình POHE được tổ chức theo các mục tiêu học tập của người học nhằm đáp ứng yêu cầu của năng lực dạy học của GV (Xavier Roegiers, Alexia Peyser, Francois, Marie Gerard, 2006, tr.39).

Tại Liên bang Úc: Bộ Giáo dục nước này đã xây dựng khung tiêu chuẩn chuyên nghiệp dành cho GV từ năm 2009, trong đó nhấn mạnh các năng lực cần bồi dưỡng cho GV nước này với 3 lĩnh vực, 7 tiêu chuẩn, cụ thể là: Kiến thức chuyên môn, với 2 tiêu chuẩn: Hiểu người học và cách học của họ; Hiểu nội dung và cách dạy học; Thực hành nghề nghiệp, với 3 tiêu chuẩn: Lập kế hoạch và thực hiện việc dạy học hiệu quả; Tạo và duy trì môi trường học tập có hỗ trợ và an toàn; Đánh giá, cung cấp phản hồi và báo cáo về việc học của học sinh; Tham gia bồi dưỡng, với 2 tiêu chuẩn: Tham gia học tập bồi dưỡng; Tham gia bồi dưỡng với đồng nghiệp, phụ huynh/người chăm sóc và cộng đồng (Xavier Roegiers, Alexia Peyser, Francois, Marie Gerard, 2006, tr40).

Các tác giả ở Việt Nam cũng đã xây dựng và hoàn thành các công trình nghiên cứu bồi dưỡng, phát triển đội ngũ GV theo chuẩn nghề nghiệp như: Vũ Thu Huyền, Trần Thị Hải Yến, Trần Nguyên Lập.

Vũ Thị Thu Huyền (2015) đã nêu một số biện pháp quản lý công tác bồi dưỡng GV tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp: Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng GV tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp; Đổi mới tổ chức công tác bồi dưỡng GV tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp; Đổi mới chỉ đạo công tác bồi dưỡng GV tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp; Đổi mới kiểm tra, đánh giá công tác bồi dưỡng GV tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp; Xây dựng môi trường làm việc lành mạnh, tạo động lực cho GV tích cực tham gia công tác bồi dưỡng. Theo tác giả, các biện pháp quản lý công tác bồi dưỡng phát triển chuyên môn GV tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp là kết quả quá trình nghiên cứu lý luận và thực trạng vấn đề. Mỗi biện pháp là một mắt xích, một khâu quan trọng thể hiện những việc làm cụ thể, hành động thiết thực của nhà quản lý trong quá trình thực hiện chức năng quản lý nhằm đạt được mục tiêu và kết quả quản lý công tác bồi

đường phát triển chuyên môn GV tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp (Vũ Thị Thu Huyền, 2015).

Trần Thị Hải Yến (2015) cũng đề xuất và thực nghiệm các biện pháp quản lý hiệu quả để PTNLCM là dạy học cho GV: Cụ thể hóa năng lực dạy học của GV trong chuẩn nghề nghiệp bằng các bậc năng lực và đưa vào phục vụ công tác bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV; Đổi mới việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV; Tổ chức bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV gắn với môi trường làm việc là tổ chuyên môn, thông qua các hoạt động trải nghiệm sáng tạo phát huy tính chủ động, tích cực của GV; Chỉ đạo các tổ chuyên môn đẩy mạnh ứng dụng ICT trong bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV; Đổi mới kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV thông qua các hoạt động phù hợp; Đảm bảo các nguồn lực trong triển khai bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV (Trần Thị Hải Yến, 2015).

Nguyễn Thị Tuyết (2017) với “Quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV trung học cơ sở thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục”, trong nghiên cứu của mình đã đề xuất các biện pháp quản lý: Xây dựng quy trình, phương pháp đánh giá thực trạng năng lực dạy học và nhu cầu bồi dưỡng của GV, phân loại đối tượng GV; Xây dựng kế hoạch, chỉ đạo và tổ chức bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV trung học cơ sở; Bồi dưỡng năng lực ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong dạy học cho GV trung học cơ sở; Tăng cường kiểm tra, giám sát, đánh giá quá trình bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV trung học cơ sở; Tăng cường các nguồn lực cho hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV trung học cơ sở; Đẩy mạnh phân cấp quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV trung học cơ sở. Tác giả khẳng định: Trong nội dung bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV trung học cơ sở, đặc biệt ưu tiên bồi dưỡng những nội dung liên quan đến các vấn đề đổi mới căn bản trong chương trình giáo dục phổ thông nói chung và chương trình giáo dục trung học cơ

sở nói riêng. Những tư tưởng đổi mới có tính đột phá của chương trình giáo dục phổ thông mới được phân tích làm nổi bật trong nghiên cứu này và xem đó là nội dung ưu tiên số một (Nguyễn Thị Tuyết, 2017).

Chế Thị Hải Linh (2019) với “Quản lý đào tạo GV tiểu học ở các trường/khoa đại học sư phạm theo tiếp cận năng lực” cũng đã trình bày, làm rõ hiệu quả các biện pháp quản lý: Tổ chức quán triệt nâng cao nhận thức về sự cần thiết phải quản lý đào tạo GV tiểu học theo tiếp cận năng lực cho các đối tượng tham gia đào tạo; Quản lý xây dựng chuẩn đầu ra ngành đào tạo GV theo tiếp cận năng lực; Tổ chức xây dựng quy trình phát triển chương trình đào tạo đáp ứng chuẩn đầu ra và khung năng lực cần hình thành cho GV tiểu học; Đổi mới quản lý phương thức đào tạo GV tiểu học theo tiếp cận năng lực; Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên tham gia đào tạo GV tiểu học trong các Trường/Khoa Đại học sư phạm; Tăng cường các điều kiện đảm bảo hiệu quả quản lý đào tạo GV tiểu học theo tiếp cận năng lực. Như vậy, theo tác giả này, vấn đề hội nhập quốc tế hiện nay về mọi mặt, giáo dục nước ta cơ bản đã đáp ứng. Chương trình giáo dục phổ thông 2018 là một bước tiến nhảy vọt về cách dạy và cách học của GV và học sinh. Công tác bồi dưỡng chuyên môn GV đang được các cấp quản lý giáo dục quan tâm triển khai từ nhiều năm trước khi thay đổi chương trình - sách giáo khoa mới. GV được đào tạo từ trước thì được quan tâm bồi dưỡng, còn sinh viên sư phạm thì được các cơ sở đào tạo chuẩn bị đầu ra đáp ứng đủ năng lực để có thể phát triển chương trình nhà trường sau này. Để nâng cao hiệu quả quản lý đào tạo GV tiểu học theo tiếp cận năng lực cần thực hiện đồng bộ các giải pháp đã đề xuất (Chế Thị Hải Linh, 2019).

Nguyễn Thị Thu Thơm (2020) trong “Quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV trung học cơ sở khu vực miền núi phía Bắc

theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông” đã xây dựng, triển khai thực nghiệm hiệu quả các biện pháp quản lý: Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV trường trung học cơ sở phù hợp với thực tiễn khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông; Tổ chức bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV trường trung học cơ sở dựa trên nhu cầu và năng lực thực hiện hoạt động dạy học của GV; Xây dựng đội ngũ GV cốt cán tư vấn hỗ trợ đồng nghiệp phát triển năng lực dạy học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở các trường trung học cơ sở khu vực miền núi phía Bắc; Chỉ đạo hiệu trưởng các trường trung học cơ sở tăng cường tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực dạy học cho GV thông qua sinh hoạt chuyên môn; Tổ chức huy động các nguồn lực thực hiện hoạt động bồi dưỡng cho GV trung học cơ sở; Xây dựng cơ chế giám sát, đánh giá hoạt động bồi dưỡng bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV trường trung học cơ sở. Kết quả khảo nghiệm và thử nghiệm sư phạm các biện pháp đã đề xuất cho phép đánh giá các biện pháp này có tính cấp thiết, khả thi và hiệu quả cao. Như vậy, có thể vận dụng các biện pháp đó để bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV trung học cơ sở khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông. Để phát huy tối đa hiệu quả của các biện pháp đã đề xuất trong đề tài, các Trường Phòng GD-ĐT, Hiệu trưởng các trường trung học cơ sở cần chỉ đạo, thực hiện các biện pháp đó một cách đồng bộ, hài hòa nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, thực hiện nhiệm vụ quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV trung học cơ sở khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội đối với giáo dục - đào tạo và phù hợp với sự phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của từng địa phương (Nguyễn Thị Thu Thơm, 2020).

Trần Nguyên Lập (2021) với các biện pháp quản lý đội ngũ GV mầm non khu vực miền Trung theo chuẩn nghề nghiệp: Vận dụng chuẩn

nghề nghiệp trong quản lý đội ngũ GV mầm non phù hợp với đặc điểm địa phương, nhà trường khu vực miền Trung; Đổi mới quy trình tuyển dụng GV mầm non khu vực miền Trung theo chuẩn nghề nghiệp; Xây dựng kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GV mầm non khu vực miền Trung theo chuẩn nghề nghiệp; Tổ chức sử dụng hợp lý và hiệu quả đội ngũ GV mầm non khu vực miền Trung hiện có theo chuẩn nghề nghiệp; Tổ chức hoạt động bồi dưỡng đội ngũ GV mầm non theo chuẩn nghề nghiệp; Tổ chức đổi mới hoạt động đánh giá đội ngũ GV mầm non theo chuẩn nghề nghiệp; Đảm bảo điều kiện, môi trường hoạt động của đội ngũ GV mầm non theo chuẩn nghề nghiệp (Trần Nguyên Lập, 2021).

Trần Đăng Khởi (2021) với “Quản lý hoạt động bồi dưỡng GV trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực” cũng xây dựng và thực nghiệm các biện pháp quản lý hiệu quả: Tổ chức nâng cao nhận thức của đội ngũ GV và cán bộ quản lý về tầm quan trọng và sự cần thiết của hoạt động bồi dưỡng GV theo tiếp cận năng lực; Tổ chức xác định nhu cầu bồi dưỡng GV trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực; Tổ chức xây dựng nội dung chương trình bồi dưỡng GV GV trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực; Chỉ đạo đa dạng hóa hình thức hoạt động bồi dưỡng GV theo tiếp cận năng lực; Lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện kế hoạch hoạt động bồi dưỡng GV theo tiếp cận năng lực; Kiểm tra, đánh giá kế hoạch hoạt động bồi dưỡng GV GV trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực (Trần Đăng Khởi, 2021).

3.3. Bài học rút ra từ tổng quan nghiên cứu về quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho GV

Quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho GV của các nước trên thế giới và nước ta hiện nay tập trung vào một số xu hướng chính, đó là tăng cường chuẩn hóa và tiếp cận năng lực, đồng thời gắn liền với tiến bộ khoa học - kĩ thuật hiện đại, phù hợp với yêu cầu phát triển của nền kinh tế, văn hóa - xã hội

của quốc gia, gắn liền với các cuộc cải cách, đổi mới GD-ĐT ở các quốc gia. Vì vậy, mục tiêu, nội dung, phương pháp phát triển năng lực chuyên môn cho GV trường tiểu học của Việt Nam phải nắm bắt được các xu hướng đổi mới trong nước cũng như quốc tế cụ thể là:

Tại nhiều nước phát triển thì chuẩn nghề nghiệp GV được xây dựng và sử dụng trong chương trình đào tạo giáo dục ban đầu, chương trình hỗ trợ bồi dưỡng GV và chương trình phát triển nghề nghiệp GV diễn ra thường xuyên, áp dụng chuẩn một cách nghiêm khắc và đảm bảo chất lượng công tác bồi dưỡng GV được nâng cao. Kinh nghiệm trên nên được áp dụng để đảm bảo quá trình quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho GV tiểu học được thực hiện thường xuyên và liên tục. Ở các nước trên thế giới, việc đánh giá GV thường theo khung năng lực. Dựa vào mức độ đáp ứng chi tiết trong khung năng lực sẽ quy ra mức độ đáp ứng chuẩn nghề nghiệp GV. Cũng cần nói thêm rằng, khung năng lực cũng do chính GV là người trực tiếp tham gia xây dựng ở tại cơ sở giáo dục của mình. Kinh nghiệm trên nên được áp dụng trong việc xây dựng các thang đo, thang kiểm tra - đánh giá kết quả phát triển năng lực chuyên môn cho GV cho nước ta. Xu thế hiện nay của các nền giáo dục tiên tiến trên thế giới, luôn có sự phối hợp giữa các trường học, cơ sở giáo dục với các công ty phát triển giáo dục hay cơ sở đào tạo sư phạm để phát triển GV liên tục trong quá trình làm nghề của họ. Trong đó, chủ động phải thuộc về trường học, cơ sở giáo dục. Trường học, cơ sở giáo dục xem đây như là nhu

cầu để tồn tại và xây dựng thương hiệu thông qua chiến lược tăng cường về học thuật, bổ sung chuyên môn liên tục cho GV. Kinh nghiệm này, giúp giáo dục nước ta áp dụng trong công tác huy động các lực lượng trong và ngoài nhà trường vào công tác phát triển năng lực chuyên môn cho GV ở nước ta.

4. Kết luận

Các nghiên cứu khẳng định: PTNLCM GV là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của các nền giáo dục trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Nghiên cứu cũng đã xác định nguồn gốc của năng lực người học xuất phát từ năng lực người dạy. Phân tích về PTNLCM cho GV từ các chuyên gia trong nước, ngoài nước mà chúng tôi giới thiệu trên đây hy vọng sẽ là những kinh nghiệm quý giá để bổ sung lý luận về PTNLCM cho GV hiện nay. Năng lực chuyên môn của GV có vai trò quan trọng, quyết định đến chất lượng, hiệu quả hoạt động nghề nghiệp cũng như sự thành công trong đổi mới giáo dục - đào tạo, đổi mới chương trình giáo dục theo hướng phát triển năng lực người học. Trong khuôn khổ bài viết, vấn đề nghiên cứu còn mang tính tổng quan, là cơ sở lý luận cho quản lý hoạt động này ở nghiên cứu tiếp theo. Việc xác định yêu cầu, mục tiêu, nội dung, con đường phát triển năng lực chuyên môn cho GV là vấn đề căn bản trong bối cảnh đổi mới dạy học hiện nay. Nghiên cứu là bước khởi đầu giúp GV có cơ sở để phát triển chuyên môn bản thân trong lao động sư phạm của mình.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ GD-ĐT (2018a), *Chương trình Giáo dục phổ thông*, Thông tư 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018.
- Bộ GD-ĐT (2018b), *Quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông*, Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018.
- Chế Thị Hải Linh (2019), *Quản lý đào tạo giáo viên tiểu học ở các trường/khoa đại học sư phạm theo tiếp cận năng lực*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Trường Đại học Vinh.

- Council for Exceptional Children (2015, 2009, 2003), *What every special educator should know: Ethics, standards, and guidelines for special educators*, Arlington, VA: Council for Exceptional Children, USA.
- Darling-Hammond, L., & McLaughlin, M. W. (1995). *Policies that support professional development in an era of reform*. Phi delta kappan, 76(8), 597-604
- Dolfing, R. (2013), *Teachers' professional development in context-based chemistry education - Strategies to support teachers in developing domain-specific expertise*, Doctoral dissertation, Utrecht University.
- Dominique Rabine-Bucknor (2010), *Adult Teaching and Learning: Self Directed Learning, Application Paper*, Colorado State University.
- Hoàng Phê (1996). Từ điển tiếng Việt. NXB Đà Nẵng.
- Lê Đức Thuận (2022), *Quản lý phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên Toán trung học cơ sở Thành phố Hà Nội đáp ứng Chương trình giáo dục phổ thông 2018*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Viện Khoa học giáo dục Việt Nam.
- McLaughlin, M. W. (2001). *Trajectories of Teachers' Inquiry, Analysis, and Action*. Teachers caught in the action: Professional development that matters, 31, 79.
- Nguyễn Thị Thu Thom (2020), *Quản lý 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 lý giáo dục, Đại học Thái Nguyên.
- Nguyễn Thị Tuyết (2017), *Quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên THCS thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Học viện chính trị - Bộ Quốc phòng.
- OECD (2013). *Strong performers and successful reformers in education: lessons from PISA 2012 for the United States*. OECD, Paris, France.
- Phạm Hồng Quang, Nguyễn Danh Nam, (10/2016), *Nâng cao hiệu quả bồi dưỡng giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục*, Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt, tr.2-5.
- Phan Thái Hiệp (2022), *Phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên ở các trường tiểu học đáp ứng Chương trình giáo dục phổ thông 2018*, Tạp chí Thiết bị Giáo dục, số 280, kỳ 1 tháng 01/2023, tr. 132-134.
- Trần Đăng Khởi (2021), *Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- Trần Nguyên Lập (2011), *Quản lý đội ngũ giáo viên mầm non khu vực miền Trung theo chuẩn nghề nghiệp*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Trường ĐHSP TPHCM.
- Trần Thị Hải Yến (2015), *Quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên của trường THPT theo chuẩn nghề nghiệp*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Trường Đại học sư phạm Hà Nội
- Villegas Reimers, E. (2003), *Teacher professional development: an international review of the literature*, Paris: International Institute for Educational Planning.
- Vũ Thị Thu Huyền (2015), *Quản lý công tác bồi dưỡng giáo viên tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Viện Khoa học giáo dục Việt Nam.
- Xavier Roegiers, Alexia Peyser, Francois, Marie Gerard (2006), *Implementing a pedagogy of integration: some thoughts based on a textbook elaboration experience in Vietnam*, Planning and Changing, 37(1&2), 37-55.