

TIẾP CẬN MÔ HÌNH CIPO VÀO QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG THƯỜNG XUYÊN GIÁO VIÊN TIỂU HỌC

*APPLYING THE CIPO MODEL TO MANAGING THE CONTINUOUS TRAINING
FOR ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS*

TRẦN KIỀU DUNG

Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh, *tkdung@iemh.edu.vn*

THÔNG TIN	TÓM TẮT
<p>Ngày nhận: 21/02/2020 Ngày nhận lại: 27/02/2020 Duyệt đăng: 24/3/2020 Mã số: TCKH-S01T3-B08-2020 ISSN: 2354 – 0788</p> <p>Từ khóa: <i>bồi dưỡng thường xuyên, mô hình CIPO.</i></p> <p>Key words: <i>continuous training, CIPO model.</i></p>	<p><i>Bài viết trình bày về mô hình CIPO và vận dụng vào quản lý hoạt động bồi dưỡng thường xuyên giáo viên tiểu học. Qua đó có thể khẳng định sự phù hợp của mô hình CIPO ở trong việc quản lý hoạt động bồi dưỡng thường xuyên giáo viên tiểu học và sẽ góp phần nâng cao chất lượng bồi dưỡng phát triển chuyên môn giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.</i></p> <p>ABSTRACT <i>This article mentions the CIPO (Context - Input - Process - Output) model and gives some suggestions to apply this model to managing continuous training activities for primary teachers. Thereby it is possible to confirm the appropriateness of the CIPO model in managing continuous training for primary teachers and contributes to improving the quality of professional development for teachers in order to meet the requirements of current education innovation.</i></p>

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Hiện nay, cuộc cách mạng 4.0 đã và đang tác động đến mọi mặt đời sống xã hội cùng với công tác chuẩn bị cho việc triển khai chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông mới đang đặt lên vai đội ngũ nhà giáo Việt Nam những yêu cầu và trách nhiệm lớn hơn trong dạy học và giáo dục. Để nâng cao chất lượng giáo dục phải bắt đầu từ việc nâng cao năng lực cho đội ngũ giáo viên. Mỗi thầy, cô giáo phải nỗ lực tự học, tự bồi dưỡng, tự đổi mới để không chỉ là người giỏi về chuyên môn mà còn phải biết truyền động lực học tập, tu dưỡng đạo đức nhân cách tới mỗi học sinh. Hoạt động phát triển

chuyên môn liên tục và bồi dưỡng thường xuyên cho giáo viên được xem như là một phương tiện quan trọng nhằm duy trì và nâng cao năng lực dạy học, từ đó nâng cao chất lượng giáo dục. Để nâng cao được hiệu quả hoạt động bồi dưỡng thường xuyên trên cơ sở năng lực nền tảng của giáo viên thì công tác quản lý tốt hoạt động bồi dưỡng thường xuyên cho giáo viên là một trong những yếu tố quyết định chất lượng bồi dưỡng, bồi dưỡng thường xuyên cho giáo viên. Bài viết trình bày về mô hình CIPO và vận dụng mô hình này vào quản lý hoạt động bồi dưỡng thường xuyên giáo viên tiểu học. Qua đó, có thể khẳng định sự phù hợp của mô hình CIPO ở trong việc

quản lý hoạt động bồi dưỡng thường xuyên giáo viên tiểu học và sẽ góp phần nâng cao chất lượng bồi dưỡng phát triển chuyên môn giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

2. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Giới thiệu vài nét về mô hình CIPO

Với quan điểm chất lượng đào tạo, bồi dưỡng là một quá trình, UNESCO nêu ra 4 nhóm thành tố tạo nên chất lượng của một nhà trường (gọi tắt là CIPO) gồm: Bối cảnh, đầu vào, quá trình, đầu ra.

Bối cảnh (Context): Bối cảnh trong đó giáo dục đang và sẽ diễn ra bao gồm các yếu tố như: hoàn cảnh kinh tế, xã hội; sự phát triển của khoa học công nghệ; môi trường cộng đồng, truyền thống; văn hóa địa phương, trình độ dân trí... Bối cảnh rộng hơn là khu vực và quốc tế, đặc biệt là xu thế phát triển giáo dục.

Đầu vào (Input): Gồm 5 yếu tố, viết tắt là 5M. Đó là: Con người (Man): Chất lượng cán bộ quản lý, giáo viên, học sinh; Cơ sở vật chất (Material): Thiết bị dạy học, trường lớp, sách giáo khoa...; Tài chính (Money): Nguồn tài chính phục vụ giảng dạy và học tập trong nhà trường; Phương pháp (Method): Khả năng nắm vững của giáo viên đối với các phương pháp dạy học, phương pháp kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học sinh, phương pháp sử dụng các thiết bị dạy học; Quản lý (Management): Cơ cấu tổ chức trong nhà trường, cơ chế phối hợp hoạt động giữa các tổ chức, việc thực hiện các kế hoạch giáo dục.

Quá trình (Process): Chỉ sự vận hành, diễn biến của giáo dục trong phạm vi của nhà trường nói riêng và hệ thống giáo dục nói chung. Gồm 4 yếu tố, viết tắt là PDCA. Đó là: Xây dựng kế hoạch (Plan): Trên cơ sở điều kiện, hoàn cảnh của nhà trường, xây dựng kế hoạch dài hạn, theo năm học, qua từng mặt hoạt động; Thực hiện kế hoạch (Do): Căn cứ vào kế hoạch chung, phân công cụ thể cho từng tổ chức, từng cá nhân. Các tổ chức và cá nhân xây dựng kế hoạch thực hiện nhiệm vụ; Giám sát thực hiện kế hoạch (Check): Mỗi cá nhân tự quản lý việc thực hiện kế hoạch và tự giám sát công việc của mình đến kết quả cuối cùng. Nhà trường có kế

hoạch giám sát định kỳ hoặc bất thường, phát hiện kịp thời các vấn đề mới phát sinh nhằm hỗ trợ, khắc phục kịp thời những sai sót trong quá trình thực hiện; Tác động cải tiến liên tục (Act): Sau một quá trình hoạt động cần tổng kết, rút kinh nghiệm, xác nhận những ưu điểm cần phát huy, nhược điểm cần khắc phục, điều chỉnh kế hoạch nếu hoàn cảnh, đầu vào của nhà trường, của cá nhân đã thay đổi so với thời gian đầu. Trên cơ sở đó, tiếp tục đề xuất các tác động cải tiến cho chu kỳ quản lý tiếp theo.

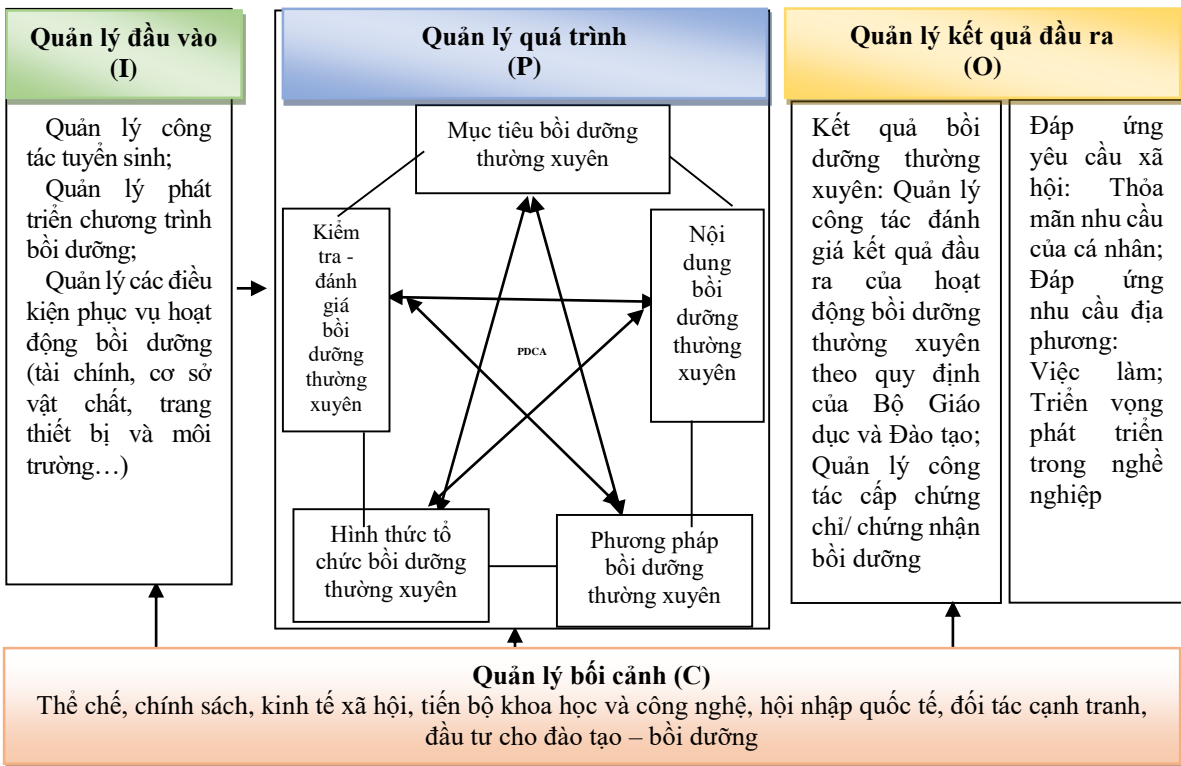
Kết quả đầu ra (Outcome): Tập trung vào những đặc điểm về chất của đối tượng. Tức là sự thay đổi về kiến thức, kỹ năng, thái độ của người học từ khi bắt đầu cho đến cuối giai đoạn học tập, bồi dưỡng. Tư tưởng cốt lõi của CIPO là quản lý theo quá trình, tăng cường hiệu quả của tinh thần PDCA trong suốt quá trình quản lý, chú trọng chất lượng kết quả đầu ra (kết quả bồi dưỡng thường xuyên của giáo viên). Có thể nói mô hình CIPO là sự kết hợp hài hòa tinh thần của các mô hình quản lý theo mục tiêu, quản lý theo kết quả, quản lý chất lượng tổng thể, tạo nên một quá trình quản lý xuyên suốt, được kiểm soát từ đầu vào, quá trình, đến kết quả đầu ra và quan tâm những yếu tố của bối cảnh.

2.2. Vận dụng mô hình CIPO trong quản lý hoạt động bồi dưỡng thường xuyên giáo viên tiểu học

Vận dụng mô hình CIPO trong quản lý hoạt động bồi dưỡng thường xuyên giáo viên tiểu học là tiếp cận nội dung của mô hình CIPO trong đánh giá, nghiên cứu, quản lý hoạt động bồi dưỡng thường xuyên giáo viên tiểu học. Dựa vào quan điểm đánh giá chất lượng của CIPO, mô hình quản lý hoạt động bồi dưỡng thường xuyên giáo viên tiểu học bao gồm 4 thành phần: đầu vào; quá trình; kết quả đầu ra; bối cảnh. Trong thực tế, không thể quản lý bối cảnh (C), vì đó là yếu tố khách quan nằm ngoài tầm tay của nhà trường. Nhưng có thể tác động nhằm điều tiết ảnh hưởng của bối cảnh như xu thế phát triển của khoa học công nghệ, xu thế đổi mới giáo dục của thế giới, trong đó có quản lý..., đồng thời hạn chế đến mức thấp nhất ảnh hưởng tiêu cực từ bối cảnh ngoài nhà trường... Nếu hiệu trưởng

cùng với tập thể nhà trường nhận thức được bối cảnh nhà trường, bối cảnh trong nước và những yêu cầu của xu thế sẽ giúp cho giáo viên, cán bộ quản lý thấy rõ trách nhiệm của mình trong việc bồi dưỡng, bồi dưỡng thường xuyên giáo viên. Quản lý đầu vào (I) bao gồm những điểm mạnh, điểm yếu (học sinh, đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, cơ sở vật chất...) và thời cơ, thách thức (sự quan tâm của lãnh đạo địa phương, ngành giáo dục, kinh tế xã hội, chương trình, sách giáo khoa, công nghệ thông tin truyền thông...) ảnh hưởng đến công tác bồi dưỡng thường xuyên giáo viên tiểu học hiện nay tại các địa phương. Quản lý quá trình (P) được hiểu là quá trình lãnh đạo và quản lý của chủ thể quản lý,

hiệu trưởng nhà trường đối với hoạt động bồi dưỡng thường xuyên giáo viên ở trường tiểu học. Hiệu trưởng thực hiện các chức năng quản lý (lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra đánh giá) để tác động đến hoạt động bồi dưỡng thường xuyên giáo viên vào các nguồn lực trong và ngoài nhà trường nhằm hướng vào việc thực hiện có hiệu quả, nâng cao chất lượng bồi dưỡng giáo viên, đáp ứng được yêu cầu của xã hội trong bối cảnh đổi mới giáo dục toàn diện hiện nay. Quản lý kết quả đầu ra (O) là khâu cuối cùng trong việc quản lý hoạt động bồi dưỡng thường xuyên giáo viên tiểu học dựa vào mô hình CIPO.



Hình 1. Sơ đồ vận dụng mô hình CIPO trong quản lý hoạt động bồi dưỡng thường xuyên giáo viên

Nguồn: Tác giả tổng hợp và đề xuất

Để có được kết quả đầu ra trong việc bồi dưỡng giáo viên theo đúng mục tiêu, hiệu trưởng cũng cần phải có những tác động cần thiết trong quản lý và lãnh đạo nhà trường. Kết quả đầu ra ở đây là những năng lực cần thiết theo quy định của ngành và đáp ứng yêu cầu xã hội trong giai đoạn

hiện nay. Quản lý kết quả đầu ra là một quá trình, trong đó người quản lý và giáo viên xây dựng và thực hiện các chuẩn cần thiết, hướng vào việc đảm bảo chất lượng các khâu, các yếu tố, các hoạt động cụ thể trong công tác bồi dưỡng thường xuyên giáo viên. Quản lý kết quả đầu ra không chỉ là quản lý về

mặt điểm số kết thúc bồi dưỡng mà phải là nỗ lực của hiệu trưởng và giáo viên trong suốt quá trình giáo dục, dạy học, bồi dưỡng. Quản lý hoạt động bồi dưỡng thường xuyên cho giáo viên tiểu học theo mô hình CPO được khái quát trong hình 1.

2.3. Nội dung quản lý hoạt động bồi dưỡng thường xuyên giáo viên tiểu học theo mô hình CIPO

Vận dụng mô hình CIPO trong quản lý bồi dưỡng thường xuyên giáo viên tiểu học, đề cập quản lý các yếu tố đầu vào, quản lý quá trình bồi dưỡng thường xuyên đến quản lý các yếu tố đầu ra, đồng thời cũng cần quan tâm đến tác động của bối cảnh tác động từ môi trường chính trị - kinh tế - xã hội, sự tiến bộ của khoa học và công nghệ, sự hội nhập quốc tế, bối cảnh của giáo dục... lên quá trình đào tạo để hướng tới chất lượng đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn hiện nay.

Quản lý bối cảnh: Việc xem xét đến tác động của các yếu tố bối cảnh liên quan đến công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng thường xuyên giáo viên giúp nhà trường nhận biết và nắm bắt các cơ hội trong nước và thế giới; Nhận diện các thách thức để chuẩn bị các giải pháp đối phó; Điều tiết các tác động của bối cảnh đến quản lý hoạt động bồi dưỡng thường xuyên giáo viên tiểu học. Các yếu tố thuộc bối cảnh bao gồm: Chủ trương, thể chế, chính sách; Sự tiến bộ của khoa học và công nghệ; Xu thế phát triển của giáo dục từ xa, giáo dục suốt đời và Hội nhập quốc tế như: những tác động từ Nghị quyết Trung ương Đảng, Luật Giáo dục, Nghị định, Thông tư, Điều lệ nhà trường tiểu học... giữ vai trò định hướng, chi phối các hoạt động toàn ngành giáo dục nói chung và bồi dưỡng thường xuyên nói riêng phát triển đáp ứng yêu cầu đổi mới và phát triển kinh tế - xã hội. Bên cạnh đó là quản lý môi trường công nghệ phát triển, bồi dưỡng thường xuyên giáo viên đã tận dụng thế mạnh của công nghệ thông tin, việc phân phối các nội dung, hình thức bồi dưỡng được sử dụng các công cụ điện tử hiện đại như thiết bị điện tử, mạng vệ tinh, mạng Internet,...

Quản lý đầu vào: Việc quản lý đầu vào nhằm xác định năng lực của hệ thống thực hiện quá trình bồi dưỡng và các điều kiện thực hiện quá trình bồi dưỡng thường xuyên; xác định các nguồn lực, các chiến lược giải pháp và các thiết kế qui trình cho sự phù hợp, tính khả thi cho quá trình tổ chức bồi dưỡng thường xuyên giáo viên tiểu học. Quản lý đầu vào bao gồm các yếu tố: chủ thể tham gia bồi dưỡng, đội ngũ giáo viên dạy bồi dưỡng, chương trình tài liệu, cơ sở vật chất – trang thiết bị hỗ trợ; nguồn lực tài chính, chế độ chính sách đối với hoạt động bồi dưỡng thường xuyên.

Quản lý chủ thể tham gia bồi dưỡng (người học): Trong hoạt động bồi dưỡng thường xuyên, giáo viên là chủ thể của hoạt động, là người trực tiếp quyết định đến kết quả bồi dưỡng của mình. Những yếu tố của chủ thể giáo viên có ảnh hưởng đến kết quả bồi dưỡng, bồi dưỡng thường xuyên, bao gồm về thể chất, vốn sống, kinh nghiệm công tác, trình độ đào tạo, động cơ, ý chí, năng lực tự bồi dưỡng... Để quản lý chất lượng đầu vào, hiệu trưởng cần xem xét kỹ hồ sơ giáo viên năm học trước. Tổ chức khảo sát nhu cầu bồi dưỡng hằng năm. Đánh giá lại những ưu điểm, hạn chế của những lần bồi dưỡng trước để đưa ra phương án bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu, nguyện vọng của giáo viên.

Quản lý chất lượng đội ngũ giáo viên tham gia bồi dưỡng (người dạy bồi dưỡng): Chất lượng đội ngũ giáo viên bồi dưỡng được hiểu là những phẩm chất và năng lực cần có của đội ngũ tham gia bồi dưỡng. Chất lượng đội ngũ giáo viên giảng dạy ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng bồi dưỡng thường xuyên. Trong quản lý, nhà trường cần đề xuất, tư vấn tuyển chọn những giáo viên tham gia giảng dạy bồi dưỡng đáp ứng các yêu cầu về phẩm chất và năng lực sau: 1) phẩm chất đạo đức bao gồm: Phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, ứng xử với học sinh và đồng nghiệp, tác phong lối sống; 2) trình độ chuyên môn của giáo viên dạy bồi dưỡng; 3) năng lực của người giáo viên bao gồm: Năng lực

chẩn đoán nhu cầu và đặc điểm đối tượng dạy học, bồi dưỡng; năng lực thiết kế kế hoạch dạy học, bồi dưỡng; năng lực tổ chức thực hiện kế hoạch dạy học, bồi dưỡng; năng lực giám sát đánh giá các hoạt động dạy học, bồi dưỡng; năng lực giải quyết vấn đề nảy sinh trong thực tiễn dạy học, bồi dưỡng. Trong đó, năng lực thiết kế kế hoạch dạy học, tổ chức dạy học bồi dưỡng trên lớp và năng lực giám sát đánh giá các hoạt động bồi dưỡng là quan trọng nhất.

Quản lý chương trình, tài liệu bồi dưỡng thường xuyên: Chương trình bồi dưỡng thể hiện mục tiêu bồi dưỡng. Quy định chuẩn kiến thức, kỹ năng, phạm vi và cấu trúc nội dung bồi dưỡng thường xuyên, phương pháp và hình thức tổ chức hoạt động bồi dưỡng thường xuyên, cách thức đánh giá kết quả bồi dưỡng. Xét về mặt quy mô, chương trình, tài liệu bồi dưỡng thường xuyên giáo viên tiểu học hiện nay được xây dựng ở quy mô cấp quốc gia. Trước đây được xây dựng theo hướng tiếp cận nội dung, còn hiện nay, để đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng nhu cầu của từng cá nhân giáo viên, chương trình được xây dựng theo hướng tiếp cận năng lực. Theo hướng tiếp cận này, người quản lý nhà trường cần xác định hệ thống các năng lực chung và năng lực riêng mà mỗi giáo viên tiểu học cần phải đạt được (theo chuẩn nghề và bối cảnh của địa phương, đơn vị) nếu muốn trở thành giáo viên có tay nghề cao. Trên cơ sở đó, lựa chọn các lĩnh vực kiến thức, mô - đun bắt buộc, tự chọn để hình thành và phát triển các năng lực chung và năng lực riêng cho giáo viên tiểu học hiện nay.

Quản lý cơ sở vật chất, thiết bị hỗ trợ hoạt động bồi dưỡng: Để đảm bảo hoạt động bồi dưỡng, nhà quản lý cần khai thác triệt để các nguồn lực, huy động sự đầu tư, đóng góp của cộng đồng và có kế hoạch bổ sung, bảo quản, khai thác hợp lý hàng năm.

Quản lý nguồn lực tài chính, chế độ chính sách đối với hoạt động bồi dưỡng, bồi dưỡng thường xuyên: Hiệu trưởng chỉ đạo các đơn vị đảm bảo

chế độ chính sách cho hoạt động bồi dưỡng thường xuyên giáo viên, tạo điều kiện tốt nhất để giáo viên an tâm công tác và bồi dưỡng. Thường xuyên kiểm tra, đánh giá việc thực hiện chế độ chính sách cho đối tượng tham gia bồi dưỡng, bồi dưỡng thường xuyên cũng như điều chỉnh kịp thời những vấn đề phát sinh trong quá trình quản lý.

Quản lý quá trình bồi dưỡng thường xuyên giáo viên tiểu học: Quản lý quá trình bồi dưỡng thường xuyên giáo viên thực chất là quản lý quá trình dạy - học bồi dưỡng thường xuyên kết hợp với quá trình đánh giá kết quả dạy - học bồi dưỡng thường xuyên nhằm đảm bảo thực hiện chương trình bồi dưỡng từ khi người học nhập học cho đến khi có kết quả cuối cùng. Quản lý quá trình bồi dưỡng thường xuyên cho giáo viên nhằm xác định hay dự báo các điểm yếu trong việc thiết kế quy trình hay việc thực hiện các khâu trong quá trình tổ chức bồi dưỡng thường xuyên nhằm cung cấp thông tin, thực hiện và cải tiến cho các quyết định đã lên trong kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên. Quản lý quá trình bồi dưỡng thường xuyên giáo viên tiểu học bao gồm 5 thành tố: Quản lý thực hiện mục tiêu bồi dưỡng thường xuyên giáo viên; quản lý thực hiện nội dung bồi dưỡng thường xuyên giáo viên; quản lý sử dụng phương pháp bồi dưỡng thường xuyên giáo viên; quản lý hình thức tổ chức bồi dưỡng thường xuyên giáo viên; quản lý kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng thường xuyên giáo viên. Cả 5 thành tố này đều được thực hiện theo chu trình PDCA (Plan: lập kế hoạch, xác định mục tiêu, phạm vi, nguồn lực để thực hiện, thời gian và phương pháp đạt mục tiêu; Do: Đưa kế hoạch vào thực hiện; Check: Dựa theo kế hoạch để kiểm tra kết quả thực hiện; Act: Thông qua các kết quả thu được để đề ra những tác động điều chỉnh thích hợp nhằm bắt đầu lại chu trình với những thông tin đầu vào mới).

Quản lý thực hiện mục tiêu bồi dưỡng thường xuyên giáo viên tiểu học: Công tác bồi dưỡng phải luôn hướng đến việc phát triển nâng cao năng lực

nghe nghiệp giáo viên. Mục tiêu bồi dưỡng được xác định dựa vào phát triển các năng lực được quy định bởi đặc điểm lao động của người giáo viên và chuẩn nghề nghiệp giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục. Đó là mục tiêu chiến lược, mục tiêu quá trình phát triển nghề nghiệp.

Quản lý nội dung bồi dưỡng thường xuyên giáo viên tiểu học: Để quản lý nội dung bồi dưỡng thường xuyên, đầu năm, hiệu trưởng phổ biến cho giáo viên những sửa đổi trong nội dung chương trình theo hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Sở Giáo dục và Đào tạo. Từ đó, xác định nội dung, triển khai thực hiện, kiểm tra giám sát hoạt động bồi dưỡng thường xuyên cho nhà trường của mình trên cơ sở kết hợp giữa nhu cầu của ngành với nhu cầu của nhà trường và hứng thú của người học.

Quản lý kết quả đầu ra của hoạt động bồi dưỡng thường xuyên giáo viên tiểu học: Quản lý kết quả đầu ra của hoạt động bồi dưỡng thường xuyên giáo viên giúp xác định được kết quả thực hiện trong mối liên hệ với các thông tin về bối cảnh, đầu vào và quá trình, nhằm quyết định tiếp tục, hủy bỏ, sửa đổi hay tập trung vào những hoạt động cần thiết và liên kết các hoạt động giữa các giai đoạn khác của quá trình thay đổi. Quản lý công tác đánh giá kết quả đầu ra là quá trình quản lý bao gồm: quản lý đánh giá kết quả bồi dưỡng thường xuyên về kiến thức, kỹ năng, thái độ, phản ánh chất lượng dạy, học và kiểm tra đánh giá trong quá trình bồi dưỡng thường xuyên; quản lý tình hình tốt nghiệp; quản lý việc chứng nhận cho hoạt động bồi dưỡng thường xuyên giáo viên tiểu học hiện nay. Quản lý kết quả đầu ra còn đáp ứng yêu cầu của xã hội trong mối liên hệ với các thông tin về bối cảnh, đầu vào và quá trình, cùng với những đặc điểm của phương thức bồi dưỡng thường xuyên bao gồm các thông tin: sự hài lòng của người học, mức độ tham gia hoạt động bồi dưỡng thường xuyên trong tương lai. Thông qua các thông tin như vậy, nhà trường có thể thực hiện điều chỉnh các hoạt động quản lý bồi dưỡng, đồng thời xác định

được tiềm năng và xu hướng phát triển của đơn vị, cụ thể:

Quản lý kết quả bồi dưỡng thường xuyên đáp ứng yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp: Hiện nay, kết quả bồi dưỡng thường xuyên giáo viên phổ thông nói chung và giáo viên tiểu học nói riêng được đánh giá dựa vào Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên các cơ sở giáo dục phổ thông.

Quản lý kết quả đầu ra đáp ứng yêu cầu của xã hội: Từ 05 tiêu chuẩn của Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên có thể khái quát được 05 năng lực cơ bản của người giáo viên phổ thông nói chung và giáo viên tiểu học Việt Nam nói riêng thế kỷ XXI cần có sau hoạt động bồi dưỡng thường xuyên như sau: 1) Yêu cầu chung về phẩm chất nghề nghiệp: yêu thương, tôn trọng, thân thiện với học sinh; giữ gìn đạo đức, uy tín, lương tâm nhà giáo; 2) Về năng lực chuyên môn, ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin: vận dụng và phát triển trình độ chuyên môn, có năng lực sử dụng ngoại ngữ (hoặc tiếng dân tộc đối với giáo viên ở vùng dân tộc thiểu số), có năng lực ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học và giáo dục; 3) Về năng lực nghiệp vụ sư phạm: có năng lực lập kế hoạch, tổ chức quá trình dạy học và giáo dục; năng lực sáng tạo và dạy học hiệu quả; năng lực đánh giá học sinh; năng lực tư vấn và hỗ trợ học sinh; 4) Về năng lực xây dựng, thực hiện môi trường giáo dục: năng lực thực hiện quy chế dân chủ, năng lực phát huy quyền dân chủ của học sinh và đồng nghiệp, năng lực phát huy quyền dân chủ của cha mẹ học sinh và tổ chức; 5) Về năng lực xây dựng các quan hệ xã hội: năng lực xây dựng mối quan hệ với học sinh; năng lực xây dựng mối quan hệ với đồng nghiệp; năng lực xây dựng mối quan hệ với cha mẹ học sinh và các tổ chức trong và ngoài nhà trường.

3. KẾT LUẬN

Quản lý hoạt động bồi dưỡng thường xuyên giáo viên theo mô hình CIPO cần thực hiện đồng bộ các khâu từ quản lý đầu vào, quản lý quá trình bồi dưỡng thường xuyên, quản lý các yếu tố đầu ra và điều tiết, kiểm soát các yếu tố thuộc về bối cảnh mà quá trình bồi dưỡng đang diễn ra. Việc

quản lý một cách toàn diện sẽ có cơ hội và khả năng thu được những hiệu quả trong việc nâng cao chất lượng bồi dưỡng thường xuyên giáo viên, phát triển được những năng lực cần thiết đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và thay đổi chương trình giáo dục phổ thông hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2011), *Thông tư số 36/2011/TT-BGDĐT ngày 18/8/2011 với những đổi mới cả về hình thức, nội dung và phương pháp bồi dưỡng*, Hà Nội.
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT, Chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông*.
3. Trần Kiểm (2016), *Những vấn đề cơ bản của khoa học quản lý giáo dục*, Nxb. Đại học Sư phạm, Hà nội.