

VẬN DỤNG MÔ HÌNH PDCA TRONG QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN MÔN NGỮ VĂN BẬC TRUNG HỌC CƠ SỞ

APPLYING THE PDCA MODEL IN MANAGEMENT OF TRAINING FOR LITERATURE TEACHERS AT SECONDARY SCHOOL LEVEL

BÙI MINH ĐỨC*, LÊ ĐỨC ANH**, yenanh6688@gmail.com

* Trường đại học Sư phạm Hà Nội 2

** Trường đại học Hùng Vương

THÔNG TIN	TÓM TẮT
<p>Ngày nhận: 28/3/2025 Ngày nhận lại: 12/5/2025 Duyệt đăng: 18/06/2025 Mã số: TCKH-S02T06-2025-B07 ISSN: 2354 - 0788</p> <p>Từ khóa: Mô hình PDCA, quản lý bồi dưỡng, giáo viên Ngữ văn, năng lực nghề nghiệp, năng lực Ngữ văn, trung học cơ sở.</p> <p>Keywords: PDCA model, training management, Literature teachers, professional capacity, Literature capacity, secondary school.</p>	<p><i>Trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đặc biệt là việc triển khai Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, đặc biệt là giáo viên môn Ngữ văn ở cấp trung học cơ sở (THCS), trở nên cấp thiết. Việc tổ chức các hoạt động bồi dưỡng giáo viên một cách khoa học, hiệu quả đang là thách thức lớn đối với công tác quản lý giáo dục hiện nay. Nghiên cứu này nhằm phân tích khả năng vận dụng mô hình quản lý chất lượng PDCA (Plan - Do - Check - Act) vào công tác quản lý bồi dưỡng giáo viên môn Ngữ văn tại các trường THCS. Qua đó, đề xuất quy trình quản lý bồi dưỡng hiệu quả nhằm phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên theo yêu cầu đổi mới giáo dục. Nghiên cứu sử dụng các phương pháp: phân tích tài liệu, phỏng vấn sâu và tổng hợp lý luận để đánh giá hiệu quả áp dụng mô hình PDCA trong công tác bồi dưỡng giáo viên Ngữ văn. Việc áp dụng mô hình PDCA vào quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên Ngữ văn cho thấy hiệu quả rõ rệt: quy trình bồi dưỡng được thực hiện có hệ thống, thường xuyên được kiểm tra, điều chỉnh và cải tiến phù hợp với thực tiễn. Mô hình này giúp nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cho giáo viên, đồng thời tạo sự linh hoạt trong tổ chức và quản lý hoạt động bồi dưỡng. Nhờ tính chu trình và khả năng cải tiến liên tục, mô hình PDCA thích ứng tốt với các yêu cầu mới trong giáo dục phổ thông. Vận dụng mô hình PDCA trong quản lý bồi dưỡng giáo viên Ngữ văn cấp THCS là một hướng đi khả thi và hiệu quả, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, từ đó nâng cao chất lượng giảng dạy và thực hiện thành công chương trình giáo dục phổ thông mới. Việc xây dựng hệ thống bồi dưỡng theo mô hình này giúp đảm bảo tính khoa học, bài bản và phù hợp với nhu cầu thực tiễn.</i></p> <p>ABSTRACT <i>In the context of fundamental and comprehensive educational innovation, especially the implementation of the 2018 General Education Program, there is a need to improve the quality of teachers, especially Literature teachers at the secondary school level. Organizing teacher training activities in a scientific and effective manner is a major challenge for current educational management. This study aims to analyze the possibility of applying the Plan - Do - Check - Act [PDCA] quality management model for Literature teachers at secondary schools. Thereby, an effective training management process to develop teachers' professional capacity according to the requirements of educational innovation will be proposed. Document analysis, in-depth interviews and theoretical synthesis were conducted to evaluate the</i></p>

effectiveness of applying the PDCA model in the training of Literature teachers. The application of the PDCA model to the management of Literature teacher training activities has shown clear effectiveness, i.e. the training process is systematically carried out, regularly checked, adjusted and improved to fit the current situation. This model helps to improve the teachers' professional capacity and professional skills, while creating flexibility in the organization and management of training activities. Thanks to the cyclical nature and ability to continuously improve, the PDCA model can well adapt to new requirements in general education. Applying the PDCA model in the management of training for secondary school Literature teachers is a feasible and effective direction, contributing to improving the quality of the teaching staff, and improving the quality of teaching and successfully implementing the new general education program. Building a training system according to this model may help ensure scientific, systematic and appropriateness to practical needs.

1. Đặt vấn đề

Để nâng cao chất lượng dạy và học môn Ngữ văn, việc bồi dưỡng giáo viên (GV) là một yếu tố quan trọng không thể thiếu. Tuy nhiên, trong bối cảnh hiện nay, khi các yêu cầu về chất lượng giáo dục ngày càng cao và phương pháp giảng dạy cũng thay đổi không ngừng, việc xây dựng một hệ thống bồi dưỡng giáo viên hiệu quả là một thách thức lớn. Mô hình PDCA ra đời như một công cụ hữu ích giúp tối ưu hóa quá trình này. Mô hình PDCA không chỉ đơn giản là một phương pháp quản lý mà còn là một chu trình cải tiến liên tục, giúp đảm bảo rằng quá trình bồi dưỡng giáo viên diễn ra một cách khoa học và hiệu quả. Đặc biệt, trong bối cảnh hiện nay, khi giáo dục chú trọng đến phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên thay vì chỉ đơn thuần truyền đạt kiến thức, việc áp dụng PDCA vào bồi dưỡng giáo viên môn Ngữ văn theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp là rất cần thiết. Việc áp dụng mô hình PDCA giúp xác định rõ các mục tiêu bồi dưỡng, lên kế hoạch thực hiện, đánh giá kết quả và điều chỉnh phương pháp bồi dưỡng sao cho phù hợp với yêu cầu thực tế. Điều này không chỉ giúp giáo viên phát triển các năng lực chuyên môn, mà còn nâng cao khả năng tự học, tự nghiên cứu và đổi mới phương pháp giảng dạy, từ đó đáp ứng được yêu cầu của chương trình giáo dục hiện đại.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Năng lực nghề nghiệp giáo viên và năng lực đặc thù môn Ngữ văn trường trung học cơ sở

2.1.1. Năng lực nghề nghiệp của giáo viên

Là tổng hợp những phẩm chất, kỹ năng và kiến thức mà một giáo viên cần có để thực hiện tốt nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục học sinh và phát triển nghề nghiệp của bản thân.

Năng lực nghề nghiệp của giáo viên trung học cơ sở là tổng hòa các phẩm chất chính trị, đạo đức, kiến thức, kỹ năng chuyên môn và năng lực sư phạm cần thiết nhằm thực hiện hiệu quả

nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục học sinh và phát triển nghề nghiệp trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay. Trước hết, giáo viên cần có năng lực chuyên môn, thể hiện qua việc nắm vững kiến thức môn học, vận dụng linh hoạt các phương pháp và hình thức tổ chức dạy học hiện đại, biết thiết kế hoạt động học tập phù hợp với năng lực học sinh, đồng thời sử dụng hiệu quả công nghệ thông tin và phương tiện dạy học. Bên cạnh đó, năng lực giáo dục giữ vai trò quan trọng, thể hiện ở khả năng quản lý lớp học, tư vấn tâm lý học đường, hỗ trợ học sinh phát triển toàn diện về đạo đức, trí tuệ, thể chất và thẩm mỹ. Ngoài ra, năng lực phát triển nghề nghiệp là yêu cầu thiết yếu trong bối cảnh hiện đại, đòi hỏi giáo viên phải có tinh thần học hỏi, tự bồi dưỡng, tham gia các hoạt động chuyên môn, chia sẻ kinh nghiệm với đồng nghiệp và thích ứng linh hoạt với các yêu cầu đổi mới của ngành giáo dục. Cuối cùng, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp là nền tảng không thể thiếu, bao gồm lòng yêu nghề, mến trẻ, tinh thần trách nhiệm, thái độ chuẩn mực trong hành xử, cũng như việc tuân thủ nghiêm túc các quy định pháp luật và chuẩn mực đạo đức nhà giáo. Việc phát triển đầy đủ và hài hòa các năng lực trên không chỉ góp phần nâng cao chất lượng giáo dục mà còn tạo tiền đề cho sự nghiệp phát triển bền vững của người giáo viên trong xã hội hiện đại.

2.1.2. Năng lực đặc thù giáo viên môn Ngữ văn

Cấu trúc năng lực nghề nghiệp của giáo viên môn Ngữ văn được xây dựng dựa trên cơ sở Chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông (Ban hành kèm theo Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT), đồng thời cụ thể hóa theo đặc thù của bộ môn Ngữ văn trong Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 (GDPT 2018).

Trong Chương trình GDPT 2018, năng lực đặc thù của giáo viên môn Ngữ văn được xác định là những năng lực chuyên biệt gắn liền với

đặc trưng bộ môn, nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới phương pháp dạy học và phát triển phẩm chất, năng lực cho học sinh. Theo Chương trình môn Ngữ văn do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành, dạy học Ngữ văn ở cấp trung học cơ sở tập trung phát triển cho học sinh hai năng lực đặc thù, gồm: Năng lực ngôn ngữ và năng lực văn học thông qua bốn kĩ năng đọc, viết, nói và nghe ba kiểu văn bản chủ yếu: Văn bản văn học, văn bản thông tin và văn bản nghị luận. Về năng lực ngôn ngữ, giáo viên cần hướng dẫn học sinh biết vận dụng kiến thức tiếng Việt và khả năng suy luận của bản thân để hiểu văn bản; Biết đọc văn bản theo kiểu, loại; Hiểu được nội dung tường minh và hàm ẩn của văn bản; Viết được các bài văn tự sự, nghị luận và thuyết minh hoàn chỉnh theo đúng các bước và có kết hợp các phương thức biểu đạt; Biết trình bày để hiểu các ý tưởng và cảm xúc; Có thái độ tự tin khi nói trước nhiều người; Sử dụng ngôn ngữ, cử chỉ điệu bộ, hình ảnh, sơ đồ... thích hợp khi nói; Biết nghe hiểu với thái độ phù hợp; Tóm tắt được nội dung; Nhận biết và bước đầu đánh giá được lí lẽ, bằng chứng mà người nói sử dụng; Nhận biết được cảm xúc của người nói; Biết cách phản hồi những gì đã nghe một cách hiệu quả.

Về năng lực văn học, giáo viên cần hướng dẫn học sinh nhận biết và phân biệt được các loại văn bản văn học phổ biến (truyện, thơ, kịch, kí) và một số thể loại tiêu biểu cho mỗi loại; Phân tích được tác dụng của một số yếu tố hình thức nghệ thuật thuộc mỗi thể loại văn học; Hiểu nội dung tường minh và hàm ẩn của

văn bản văn học; trình bày được cảm nhận, suy nghĩ về tác phẩm văn học và tác động của tác phẩm đối với bản thân; bước đầu tạo ra được một số sản phẩm có tính văn học (Chương trình GDPT môn Ngữ văn).

Vì vậy, giáo viên Ngữ văn cần có năng lực tổ chức hoạt động học tập giúp học sinh tiếp cận văn bản theo cả hai định hướng: Phát triển năng lực tiếp nhận văn bản (đọc, nghe) và năng lực tạo lập văn bản (viết, nói), đồng thời hướng tới phát triển tư duy phân tích, phản biện, liên hệ thực tiễn. Ngoài ra, năng lực tích hợp liên môn và năng lực sử dụng công nghệ trong dạy học Ngữ văn cũng là yêu cầu cấp thiết. Giáo viên cần vận dụng kiến thức văn học, tiếng Việt và làm văn một cách linh hoạt trong từng chủ đề học tập, đồng thời sử dụng công nghệ thông tin để thiết kế bài giảng sinh động, khai thác ngữ liệu mở từ đời sống nhằm phát triển tư duy và cảm xúc thẩm mỹ cho học sinh.

Tất cả những năng lực đặc thù trên giúp giáo viên Ngữ văn không chỉ truyền đạt kiến thức mà còn đóng vai trò là người dẫn dắt, truyền cảm hứng và phát triển toàn diện các phẩm chất, năng lực cho học sinh theo đúng định hướng của Chương trình GDPT 2018.

2.1.3. Khung chương trình bồi dưỡng năng lực chuyên môn cho giáo viên Ngữ văn

Khung chương trình bồi dưỡng năng lực chuyên môn cho giáo viên Ngữ văn nên được xây dựng theo các mô-đun bồi dưỡng, mỗi mô-đun tương ứng với một nhóm năng lực cốt lõi của giáo viên Ngữ văn.

Bảng 1: Các mô-đun bồi dưỡng thường xuyên

STT	Nhóm Mô-đun	Định hướng nội dung
1	Nắm vững chương trình và yêu cầu cần đạt	- Hiểu rõ cấu trúc, nội dung, mục tiêu chương trình môn Ngữ văn cấp THCS. - Phân tích yêu cầu cần đạt theo từng lớp, từng phân môn.
2	Thiết kế và tổ chức hoạt động dạy học (giáo dục) phát triển năng lực học sinh	- Xây dựng kế hoạch bài dạy phát triển năng lực đọc - viết - nói - nghe. - Tổ chức hoạt động học tích cực, phát triển tư duy, sáng tạo. - Hướng dẫn học sinh đọc hiểu đa dạng loại văn bản.
3	Đổi mới kiểm tra, đánh giá	- Thiết kế ma trận đề, câu hỏi đánh giá theo năng lực. - Sử dụng công cụ đánh giá như rubric, hồ sơ học tập - Đánh giá thường xuyên, định kỳ theo hướng phát triển.
4	Tích hợp, dạy học theo chủ đề và liên môn	- Thiết kế bài học tích hợp 2 mạch: nội dung dạy học - yêu cầu cần đạt - Xây dựng chủ đề gắn với thực tiễn, liên hệ môn học khác. - Ứng dụng CNTT, nguồn học liệu mở, dạy học dự án.
5	Phát triển năng lực chuyên môn và cộng đồng nghề nghiệp....	- Tổ chức sinh hoạt chuyên môn theo nghiên cứu bài học. - Kỹ năng phản tư, tự bồi dưỡng, học tập suốt đời. - Chia sẻ kinh nghiệm trong cộng đồng giáo viên Ngữ văn.

(Nguồn: Tổng hợp nội dung các mô-đun bồi dưỡng thường xuyên của Bộ GD&ĐT)

Khung chương trình bồi dưỡng năng lực chuyên môn cho giáo viên môn Ngữ văn THCS được xây dựng trên nền tảng đổi mới giáo dục

theo Chương trình GDPT 2018, nhằm giúp giáo viên nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng sư phạm và khả năng thích ứng với yêu cầu giảng

dạy hiện đại. Chương trình không chỉ chú trọng vào việc bồi dưỡng kiến thức chuyên sâu về môn học mà còn định hướng phát triển toàn diện các năng lực sư phạm cốt lõi như thiết kế bài dạy phát triển năng lực học sinh, đổi mới kiểm tra đánh giá, tổ chức dạy học theo chủ đề, ứng dụng CNTT và phát triển nghề nghiệp liên tục. Việc triển khai chương trình cần được tiến hành một cách linh hoạt, phù hợp với điều kiện thực tế của từng địa phương, nhà trường và đội ngũ giáo viên, đồng thời khuyến khích các hình thức học tập chủ động, sáng tạo và cộng tác trong cộng đồng nghề nghiệp. Đây chính là cơ sở quan trọng để xây dựng đội ngũ giáo viên Ngữ văn vững chuyên môn, chuẩn nghiệp vụ, đáp ứng tốt yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay và tương lai.

2.2. Mô hình PDCA

PDCA hay còn gọi là chu trình kế hoạch - thực hiện - kiểm tra - hành động, là một phương pháp quản lý và thiết kế lập được áp dụng rộng rãi trong doanh nghiệp nhằm kiểm soát và cải tiến liên tục các quy trình cũng như sản phẩm. Khái niệm này còn được biết đến với tên gọi Chu trình kiểm soát Shewhart, do Walter Shewhart đề xuất và phát triển vào năm 1939. Ban đầu, mô hình PDCA được xây dựng dưới dạng chu trình ba bước gồm: Chỉ định - Sản xuất - Quan sát, với mục tiêu tối ưu hóa quy trình sản xuất trong doanh nghiệp (Shewhart, 1939).

Đến năm 1950, William Deming đã mở rộng mô hình này thành bốn bước: Lập kế hoạch - Thực hiện - Kiểm tra - Điều chỉnh, giúp tăng tính ứng dụng của PDCA trong nhiều lĩnh vực khác nhau (Deming, 1986). Chu trình PDCA vận hành theo cơ chế lặp lại, đảm bảo sự cải tiến có hệ thống và liên tục. Không chỉ hỗ trợ phát triển những thay đổi mang tính đột phá, PDCA còn đóng vai trò quan trọng trong việc quản lý và điều chỉnh thay đổi một cách hiệu quả. Một trong những ứng dụng quan trọng nhất của phương pháp này là nâng cao chất lượng thông qua cơ chế phản hồi liên tục. Việc triển khai PDCA giúp tổ chức xây dựng kế hoạch, thu thập dữ liệu, phân tích thông tin nhằm xác định và khắc phục các hạn chế, từ đó giảm thiểu khoảng cách giữa thực trạng và mục tiêu mong muốn. Theo Imai, M. (1986) Chu trình PDCA bao gồm bốn giai đoạn chính: Lập kế hoạch (Plan), Thực hiện (Do), Kiểm tra (Check) và Hành động (Act).

- Plan (Lập kế hoạch)

Giai đoạn lập kế hoạch đóng vai trò nền tảng trong việc định hướng hoạt động quản lý chất lượng. Lập kế hoạch chất lượng là quá trình xác định các mục tiêu, phương tiện, nguồn lực và biện pháp để đạt được chất lượng mong muốn. Các bước chính trong giai đoạn này bao gồm:

- + Xác định vấn đề hoặc mục tiêu cần đạt được.

- + Thu thập và phân tích dữ liệu để hiểu rõ bối cảnh.

- + Xác định khách hàng và nhu cầu của họ.

- + Thiết kế quy trình tạo ra sản phẩm hoặc dịch vụ đáp ứng các yêu cầu chất lượng.

- + Xác định các tiêu chí đánh giá thành công của kế hoạch.

- + Xây dựng kế hoạch triển khai cụ thể với các mốc thời gian, nguồn lực và phương pháp thực hiện.

Việc lập kế hoạch chi tiết sẽ giúp tổ chức xác định rõ ràng các nhiệm vụ cần làm, giảm thiểu rủi ro và nâng cao hiệu quả thực hiện.

- Do (Thực hiện)

Giai đoạn này tập trung vào việc triển khai các kế hoạch đã đề ra, thực hiện kế hoạch bao gồm các hoạt động sau:

- + Truyền đạt rõ ràng nhiệm vụ và mục tiêu cho tất cả các thành viên liên quan.

- + Đảm bảo mọi cá nhân có trách nhiệm thực hiện công việc theo kế hoạch.

- + Tổ chức đào tạo, nâng cao kỹ năng và kiến thức cho đội ngũ nhân sự.

- + Cung cấp đầy đủ các nguồn lực cần thiết, bao gồm tài chính, công nghệ và nhân sự.

- + Giám sát việc thực hiện, điều chỉnh khi cần thiết để phù hợp với thực tế.

Các nhà quản lý cần theo dõi tiến độ công việc, đảm bảo sự phối hợp giữa các bộ phận, đồng thời bộ sung các chiến lược quản trị rủi ro để giảm thiểu các vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện.

- Check (Kiểm tra)

Giai đoạn kiểm tra đóng vai trò quan trọng trong việc đánh giá hiệu quả của kế hoạch đã triển khai. Kiểm tra chất lượng cần tập trung vào hai yếu tố chính:

Mức độ tuân thủ kế hoạch: Đánh giá xem các quy trình thực hiện có đúng với kế hoạch ban đầu không, có phát sinh sai lệch hay không.

Hiệu quả và tính khả thi của kế hoạch: So sánh kết quả đạt được với mục tiêu đề ra, xác định những điểm mạnh, yếu và tìm kiếm các cơ hội cải tiến. Các hoạt động kiểm tra bao gồm:

- + Đối chiếu kết quả thực hiện với kế hoạch.

- + Ghi nhận các sai sót, khó khăn hoặc những thay đổi trong quá trình thực hiện.

- + Phân tích nguyên nhân của các vấn đề phát sinh.

- + Đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố sai lệch đến kết quả chung.

Việc kiểm tra không chỉ giúp phát hiện lỗi mà còn cung cấp thông tin quan trọng để cải tiến liên tục, giúp nâng cao chất lượng sản phẩm và dịch vụ (Ishikawa, 1985).

- Act (Hành động)

Giai đoạn hành động nhằm khắc phục sai sót và thúc đẩy sự cải tiến liên tục, các hoạt động chính trong giai đoạn này bao gồm:

+ Phân tích nguyên nhân gốc rễ của vấn đề và đưa ra biện pháp khắc phục.

+ Điều chỉnh hoặc cải tiến quy trình dựa trên kết quả kiểm tra.

+ Xây dựng các tiêu chuẩn mới để nâng cao hiệu suất và chất lượng.

+ Đào tạo nhân viên về các thay đổi để đảm bảo thực hiện hiệu quả.

+ Lập lại chu trình PDCA để tiếp tục cải tiến.

Nếu kế hoạch chưa đạt được mục tiêu, cần xem xét lại từ giai đoạn đầu để tìm cách tối ưu. Ngược lại, nếu kết quả thành công, tổ chức có thể tiêu chuẩn hóa quy trình để áp dụng rộng rãi hơn (Imai, 1986).

Chu trình PDCA là một công cụ hữu ích giúp tổ chức quản lý chất lượng một cách khoa học và có hệ thống. Việc áp dụng PDCA không chỉ giúp doanh nghiệp cải tiến liên tục mà còn nâng cao năng suất, tối ưu hóa nguồn lực và đảm bảo sự hài lòng của khách hàng.

2.3. Khả năng vận dụng mô hình PDCA trong quản lý bồi dưỡng giáo viên môn Ngữ văn trường trung học cơ sở

Sử dụng chu trình PDCA trong quản lý bồi dưỡng môn Ngữ văn trường THCS theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp giúp người quản lý ra quyết định liên quan đến các vấn đề xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện, kiểm tra đánh giá, điều chỉnh, bổ sung nội dung bồi dưỡng theo tiếp cận năng lực. Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên Ngữ văn cấp THCS theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp được thực hiện thông qua vòng lặp liên tục, bao gồm việc xác định vấn đề, đề xuất giải pháp, cập nhật và điều chỉnh. Quá trình này nhằm không ngừng cải tiến, hướng tới mô hình quản lý thống nhất, tối ưu, gọn gàng và hiệu quả hơn.

Quản lý bồi dưỡng giáo viên môn Ngữ văn theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp đặt ra nhiều vấn đề quan trọng, tập trung vào việc phát triển toàn diện năng lực của giáo viên. Mục tiêu là đảm bảo rằng giáo viên không chỉ có kiến thức chuyên môn vững vàng mà còn có khả năng áp dụng phương pháp giảng dạy hiệu quả và phát triển bản thân. Cụ thể, giáo viên cần nâng cao năng lực về kiến thức chuyên ngành và áp dụng các phương pháp giảng dạy tích cực, phù hợp với nhu cầu học sinh. Họ cũng phải có khả năng đánh giá chính xác mức độ hiểu biết của học sinh, từ đó đưa ra các phương án giảng dạy phù hợp. Hơn nữa, giáo viên cần có khả năng tự học và phát triển chuyên môn, đồng thời sáng tạo trong việc áp dụng các phương pháp và công nghệ mới vào giảng dạy, giúp nâng cao chất lượng học tập của học sinh. Để đạt được hiệu

quả trong hoạt động bồi dưỡng, nhà quản lý cần xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên môn Ngữ văn, đảm bảo rằng chương trình phù hợp với nhu cầu thực tế của giáo viên. Bên cạnh các khóa học ngắn hạn, cần tổ chức các hoạt động bồi dưỡng thường xuyên và liên tục, tạo điều kiện để giáo viên học hỏi và chia sẻ kinh nghiệm trong cộng đồng. Nhà quản lý cũng cần tạo ra những cơ hội để giáo viên thực hành và nhận phản hồi về phương pháp giảng dạy từ đồng nghiệp, học sinh và chính bản thân nhà quản lý.

Mô hình PDCA hỗ trợ nhà quản lý trong việc bồi dưỡng giáo viên một cách hiệu quả thông qua quy trình cải tiến liên tục. Cụ thể, nhà quản lý sẽ xác định các mục tiêu cụ thể nhằm phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên môn Ngữ Văn, chẳng hạn như cải thiện kỹ năng giảng dạy, nâng cao khả năng đánh giá học sinh và sử dụng công nghệ trong giảng dạy. Nhà quản lý cũng cần xây dựng các chương trình bồi dưỡng phù hợp, lựa chọn các chủ đề và phương pháp đào tạo (như workshop, học nhóm, thực hành trực tiếp...). Đồng thời, cần tổ chức các khóa học, buổi sinh hoạt chuyên đề và các hoạt động thực hành giúp giáo viên nâng cao năng lực. Một yếu tố quan trọng là tạo ra môi trường để giáo viên chia sẻ kinh nghiệm, áp dụng phương pháp giảng dạy mới và nhận hỗ trợ chuyên môn. Việc đánh giá kết quả bồi dưỡng thông qua quan sát thực tế và thu thập phản hồi từ giáo viên sẽ giúp đánh giá hiệu quả của chương trình, như khả năng áp dụng phương pháp giảng dạy mới, cũng như sự cải thiện kết quả học tập của học sinh. Dựa trên kết quả này, nhà quản lý có thể điều chỉnh kế hoạch bồi dưỡng, cập nhật phương pháp và công cụ mới để cải tiến chương trình. Quá trình này sẽ tiếp tục thúc đẩy việc bồi dưỡng liên tục, tạo cơ hội cho việc học hỏi và phản hồi trong suốt thời gian làm việc. Việc áp dụng mô hình PDCA tăng tính hệ thống, khoa học và minh bạch trong công tác quản lý bồi dưỡng, bảo đảm chất lượng và hiệu quả của các hoạt động bồi dưỡng, thúc đẩy sự phát triển nghề nghiệp bền vững của giáo viên thông qua cải tiến liên tục và tạo điều kiện để giáo viên chủ động, sáng tạo trong việc nâng cao năng lực bản thân, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

2.4. Quản lý bồi dưỡng giáo viên môn Ngữ văn trường Trung học cơ sở dựa vào mô hình PDCA

2.4.1. Lập kế hoạch bồi dưỡng giáo viên môn Ngữ văn trường trung học cơ sở

Kế hoạch là một công cụ quản lý quan trọng của Hiệu trưởng nhà trường. Một kế hoạch tốt với các mục tiêu, chỉ tiêu cụ thể sẽ quyết định tốt đến chất lượng hoạt động bồi dưỡng. Vì thế, người cán bộ quản lý phải nhận thức được tầm quan trọng và nắm bắt được thông tin làm căn

cứ để xây dựng kế hoạch, xây dựng các điều kiện nội và ngoại lực, tìm phương pháp và biện pháp thực hiện, lựa chọn phương án tối ưu.

Để thiết lập kế hoạch bồi dưỡng giáo dục môn Ngữ văn trường trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp, Hiệu trưởng cần phải đảm bảo rằng kế hoạch đáp ứng các mục tiêu giáo dục phù hợp với nhu cầu phát triển môn học chuyên môn của giáo viên và cải thiện chất lượng dạy học môn Ngữ văn.

Kế hoạch bồi dưỡng giáo viên phải được xác định về mục tiêu, nội dung, biện pháp, người chịu trách nhiệm. Đồng thời, trong quá trình xây dựng kế hoạch phải đặt nó trong mối quan hệ với các kế hoạch khác để không bị chồng chéo hay khác biệt. Kế hoạch bao giờ cũng định hình cho hoạt động trong một thời gian nhất định nên nó phải thể hiện rõ về thời lượng, đối tượng thực hiện, thời gian bắt đầu, thời gian kết thúc phù hợp và được xây dựng định kì, thường xuyên.

Để phát huy hiệu quả mục tiêu kế hoạch xây dựng, mang lại kết quả thực tiễn, kế hoạch được xây dựng dựa trên những thông tin chính xác về đội ngũ giáo viên môn Ngữ văn, về nhu cầu phát triển năng lực nghề nghiệp và khả năng nguồn lực hiện có của nhà trường. Lập kế hoạch bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên Ngữ văn thể hiện các nội dung cơ bản sau:

- Xác định mục tiêu và phân tích mục tiêu
- + Dựa vào các căn cứ để xác định mục tiêu như cơ sở pháp lý, cơ sở thực tiễn, thực trạng của đơn vị hoặc hệ thống giáo dục, khả năng đáp ứng các nguồn lực.
- + Lựa chọn các mục tiêu khả thi
- + Xác định các biện pháp
- Xây dựng kế hoạch thực hiện mục tiêu
- + Xây dựng kế hoạch cho từng hoạt động
- + Thiết kế các bước đi, các biện pháp qua nguồn lực đã có và sẽ có.
- + Lập kế hoạch ở các cấp độ quản lý khác nhau.
- Triển khai thực hiện các kế hoạch.
- + Quán triệt việc thực hiện kế hoạch trong toàn trường.
- + Xây dựng lực lượng cốt cán và xác định rõ cơ chế hoạt động.
- + Triển khai, hướng dẫn, đôn đốc.
- + Giám sát để kịp thời điều chỉnh.
- Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện kế hoạch (đánh giá, tổng kết việc thực hiện kế hoạch, báo cáo trước tập thể và cơ quan quản lý cấp trên).
- + Rút kinh nghiệm đánh giá tổng kết việc thực hiện kế hoạch.
- + Báo cáo kết quả trước tập thể và cơ quan quản lý cấp trên. Để bản kế hoạch phù hợp, khoa học và mang tính khả thi thì Hiệu trưởng phải

thực hiện tốt chức năng dự báo về: Nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên; Kế hoạch bồi dưỡng của cấp trên; Nguồn lực đội ngũ giáo viên cốt cán; Điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị; Năng lực tài chính.

+ Kế hoạch bồi dưỡng phải xác định rõ: Mục tiêu bồi dưỡng; Nội dung bồi dưỡng; Thời gian bồi dưỡng; Giảng viên bồi dưỡng; Cán bộ quản lý chỉ đạo bồi dưỡng; Đối tượng tham gia bồi dưỡng; Phương pháp, hình thức tổ chức bồi dưỡng; Đánh giá kết quả bồi dưỡng; Các nguồn lực phục vụ bồi dưỡng; Tài chính, cơ sở vật chất khác, địa điểm bồi dưỡng.

+ Hiệu trưởng các trường THCS căn cứ vào kế hoạch bồi dưỡng giáo viên của Phòng GD&ĐT, vào thực tế đội ngũ giáo viên, tiên hành lập kế hoạch bồi dưỡng giáo viên ngay từ đầu năm học khi xây dựng kế hoạch hoạt động chung của trường. Tùy theo yêu cầu của tổ, nhóm chuyên môn khác nhau trong nhà trường mà Hiệu trưởng giao cho mỗi tổ nhóm hay cá nhân những hoạt động bồi dưỡng khác nhau.

Giai đoạn này là giai đoạn đánh giá “đầu vào” và dự kiến chất lượng “đầu ra” của việc bồi dưỡng, phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên môn Ngữ văn. Kế hoạch bồi dưỡng sẽ phải tập trung vào việc cải thiện kỹ năng giảng dạy liên quan đến phân tích tác phẩm văn học, giảng dạy các kỹ năng đọc hiểu, viết và phân tích văn bản. Các chương trình bồi dưỡng có thể bao gồm các chiến lược giảng dạy sáng tạo, giúp giáo viên nâng cao khả năng truyền cảm hứng cho học sinh qua các tác phẩm văn học, đồng thời giảng dạy các phương pháp phân tích, cảm thụ văn học sâu sắc.

2.4.2. Tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng giáo viên môn Ngữ văn trường trung học cơ sở

Để tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên, Hiệu trưởng cần thực hiện những việc sau:

- Phân công quản lý và phụ trách hoạt động bồi dưỡng:

Việc tổ chức, sắp xếp bồi dưỡng giáo viên là việc làm cần thiết, có ảnh hưởng lớn đến chất lượng bồi dưỡng giáo viên, vì vậy, việc sắp xếp và phân công bộ máy để thực hiện kế hoạch bồi dưỡng giáo viên. Bộ máy phân công gồm:

- + Hiệu trưởng: Xây dựng kế hoạch và chỉ đạo thực hiện hoạt động bồi dưỡng
- + Phó Hiệu trưởng: Trực tiếp phụ trách, lựa chọn nội dung, thời gian, hình thức bồi dưỡng;
- + Tổ trưởng chuyên môn: Trực tiếp xây dựng kế hoạch của tổ, nhóm chuyên môn, triển khai hoạt động bồi dưỡng, theo dõi, giám sát, rút kinh nghiệm và điều chỉnh hoạt động bồi dưỡng trong tổ, nhóm chuyên môn;

+ Giáo viên: Xác định nhu cầu, nội dung cần bồi dưỡng, nghiên cứu, học tập dưới sự hướng dẫn của tổ chuyên môn và Ban giám hiệu nhà trường.

- Tổ chức lựa chọn phương pháp, hình thức tổ chức bồi dưỡng: Các hình thức bồi dưỡng bao gồm:

+ Bồi dưỡng bằng tự học của giáo viên kết hợp với các sinh hoạt tập thể về chuyên môn, nghiệp vụ tại tổ nhóm, chuyên môn của nhà trường, liên trường hoặc cụm liên trường.

+ Bồi dưỡng tập trung theo lớp - bài để hướng dẫn tự học, thực hành, hệ thống hoá kiến thức, giải đáp thắc mắc, hướng dẫn những nội dung khó mới.

+ Khai thác ứng dụng công nghệ thông tin giúp giáo viên trao đổi, học hỏi, phát triển chuyên môn, nghiệp vụ.

+ Phân công giáo viên cốt cán kèm cặp giúp đỡ các giáo viên khác những nội dung bồi dưỡng.

+ Tổ chức cho giáo viên tham quan, thực tế học hỏi từ các trường bạn.

Để đáp ứng được nhu cầu bồi dưỡng Hiệu trưởng trường THCS cần phải phối hợp đồng bộ các tiên bộ của công nghệ thông tin để cùng một lúc tiến hành bồi dưỡng một cách đa dạng, hiệu quả: tập trung, tại chức (vừa học, vừa làm), từ xa, tự học có hướng dẫn... Việc xây dựng các giáo trình, mô-đun có tính hiện đại và chuẩn hóa để phục vụ cho bồi dưỡng một cách hiệu quả. Trong giai đoạn thực hiện, giáo viên sẽ thử nghiệm các phương pháp giảng dạy mới, như việc sử dụng các kỹ thuật giảng dạy tương tác, phát triển bài giảng theo hướng khơi gợi sự sáng tạo và suy ngẫm của học sinh về văn bản văn học. Ngoài ra, có thể áp dụng công nghệ vào việc giảng dạy văn học, như sử dụng các phần mềm hỗ trợ đọc hiểu văn bản hay phân tích văn học qua các công cụ đa phương tiện.

- Tổ chức xác định các điều kiện về cơ sở vật chất và kỹ thuật phục vụ hoạt động bồi dưỡng:

Cơ sở vật chất là điều kiện cơ bản quyết định chất lượng bồi dưỡng cho giáo viên. Cơ sở vật chất bao gồm các thiết bị đồ dùng dạy học trong các nhà trường và cơ sở đào tạo, bồi dưỡng. Cơ sở vật chất đầy đủ, có chất lượng, hiệu quả sử dụng cao sẽ đáp ứng yêu cầu đổi mới, nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện trong các nhà trường.

Trong trường hợp bồi dưỡng trực tiếp, việc chuẩn bị phòng, hội trường, âm thanh, ánh sáng, máy móc và thiết bị dạy học, tài liệu, chỗ ăn, ở, phương tiện... có ý nghĩa để hoạt động bồi dưỡng đạt hiệu quả. Có hướng dẫn cho việc khai thác, sử dụng và bảo quản phương tiện, thiết bị trong quá trình bồi dưỡng. Đặc biệt hướng dẫn cách khai thác nội dung tài liệu bồi dưỡng trước, trong và sau quá trình bồi dưỡng.

2.4.3. Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng giáo viên môn Ngữ văn trường trung học cơ sở

Kiểm tra, đánh giá phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên Ngữ văn trường THCS đáp ứng chương trình GDPT 2018 được thực hiện nhằm đánh giá hiệu quả, kiểm soát và điều chỉnh kịp thời những sai sót (nếu có) trong quá trình thực hiện hoạt động này của quá trình quản lý.

Kiểm tra, đánh giá phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên Ngữ văn trường THCS gồm các bước đánh giá thực trạng và quá trình phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên Ngữ văn THCS so với hệ thống tiêu chuẩn năng lực nghề nghiệp, tổ chức kiểm tra - đánh giá thực tế kết quả thực hiện các nhiệm vụ; trên cơ sở đó đề đưa ra những quyết định điều chỉnh kịp thời, phù hợp trong việc phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên Ngữ văn trường THCS nhằm đáp ứng các yêu cầu của cơ cấu năng lực nghề nghiệp. Kiểm tra, đánh giá sẽ là căn cứ đánh giá hiệu quả phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên Ngữ văn trường THCS. Vì vậy, trong kiểm tra, đánh giá công tác quản lý cần thực hiện các bước:

Thứ nhất: Xây dựng các tiêu chuẩn, tiêu chí kiểm tra đánh giá việc thực hiện kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên Ngữ văn. Đây là công việc đầu tiên của nội dung kiểm tra trong quản lý, việc xây dựng tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá là cơ sở cho hoạt động đánh giá chính xác, khách quan, định hướng cho toàn bộ các hoạt động kiểm tra đánh giá việc thực hiện kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên Ngữ văn trường THCS.

Thứ hai: Kiểm tra, đánh giá công tác xây dựng kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên Ngữ văn đáp ứng chương trình GDPT 2018. Công tác xây dựng kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên Ngữ văn trường THCS đảm bảo sự toàn diện, có hiệu quả ở tất cả các giai đoạn của chu trình kiểm tra, đánh giá. Kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên Ngữ văn trường cần phát huy được sức mạnh tổng hợp, đề cao trách nhiệm chung của các lực lượng, thành viên tham gia giám sát tổng thể chất lượng hoạt động này. Kiểm tra, đánh giá kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên Ngữ văn trường THCS cần được nâng lên thành khâu quan trọng nhất trong quá trình kiểm tra, đánh giá trong các trường THCS với những đòi hỏi sự thay đổi mạnh mẽ về tác phong, quan hệ, phương pháp làm việc của các thành viên trong kiểm soát chất lượng hoạt động kế hoạch ở các trường THCS.

Thứ ba: Kiểm tra, đánh giá việc tổ chức hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên Ngữ văn, trong hoạt động này, công tác quản lý cần thực hiện việc kiểm tra về mức độ nhận thức, sự quan tâm, số lượng và đối tượng tham gia vào hoạt động bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên Ngữ văn trường THCS; công tác triển khai nội dung này phải là những vấn đề hữu ích, thiết thực; tiến độ thực hiện kế hoạch công tác; điều kiện thực hiện và tính hiệu quả của công tác này.

Thứ tư: Kiểm tra, đánh giá công tác chỉ đạo thực hiện phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên Ngữ văn theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp. Trong suốt quá trình kiểm tra, đánh giá công tác chỉ đạo bồi dưỡng, phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên Ngữ văn trường THCS của công tác quản lý khác nhau cần thường xuyên có sự đánh giá, cải tiến, bổ sung nâng cao chất lượng nội dung, điều chỉnh các kế hoạch phát triển để không ngừng nâng cao năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên Ngữ văn đảm bảo cho các mục tiêu ngắn hạn, mục tiêu dài hạn trong chiến lược phát triển bền vững năng lực nghề nghiệp của các nhà trường THCS.

Thứ năm: Kiểm tra, đánh giá và sơ kết, tổng kết kinh nghiệm là một nội dung không thể thiếu trong quản lý phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên ở các trường THCS, nó tạo cơ sở cho việc nhận xét, đánh giá đúng phẩm chất và trình độ chuyên môn, năng lực nghề nghiệp của từng giáo viên để công tác quản lý có kế hoạch phân loại bồi dưỡng, bố trí và sử dụng giáo viên một cách phù hợp nhằm phát huy tối đa năng lực nghề nghiệp của mỗi cá nhân đạt được hiệu quả cao nhất theo mục tiêu, yêu cầu giáo dục của nhà trường. Việc sơ, tổng kết rút kinh nghiệm còn là cơ sở để phân tích, tổng hợp các kết quả, hiệu quả quản lý hoạt động này. Từ đó, phổ biến công khai đến các lực lượng trong nhà trường, kịp thời điều chỉnh, rút kinh nghiệm những điểm mạnh cũng như hạn chế của đội ngũ.

Thứ sáu: Sử dụng kết quả kiểm tra - đánh giá để điều chỉnh công tác phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên Ngữ văn.

Hiệu trưởng dựa vào kết quả đánh giá làm căn cứ phân loại cán bộ, giáo viên, sử dụng trong phân công, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý nhà trường. Việc sử dụng tốt kết quả phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên sẽ khuyến khích, động viên tham gia hoạt động này góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên nói chung và giáo viên Ngữ văn nói riêng.

Tóm lại, kiểm tra, đánh giá thực việc hiện hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho

đội ngũ giáo viên Ngữ văn ở các trường THCS thực chất trên cơ sở đối chiếu với mục tiêu đã định, từ đó rút ra bài học kinh nghiệm cần thiết để đề xuất biện pháp quản lý phù hợp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên Ngữ văn trường THCS.

2.4.4. Cải tiến và chuẩn bị kế hoạch tiếp theo cho hoạt động bồi dưỡng giáo viên môn Ngữ văn trường trung học cơ sở

- Đánh giá kết quả bồi dưỡng so với mục tiêu.

Việc đánh giá kết quả bồi dưỡng giáo viên phải dựa trên mục tiêu và lấy mục tiêu làm thang đo. Nếu kết quả bồi dưỡng vượt mức mục tiêu đề ra, đó được xem là phản hồi tích cực; ngược lại, nếu chưa đạt mục tiêu, cần xem xét điều chỉnh hợp lý. Việc đánh giá kết quả của chương trình bồi dưỡng trước đó giúp xác định những điểm mạnh, điểm yếu, từ đó rút ra bài học kinh nghiệm để cải thiện và nâng cao hiệu quả trong các giai đoạn tiếp theo.

Tiến hành khảo sát giáo viên về các kỹ năng, kiến thức và các phương pháp giảng dạy mà họ cần cải thiện hoặc bồi dưỡng thêm.

- Điều chỉnh các khâu của quá trình tác động đến kết quả bồi dưỡng.

Sự điều chỉnh hệ thống được xảy ra trong tình huống phản hồi tiêu cực. Với quan điểm này, khi kết quả bồi dưỡng đã được đánh giá, những gì đạt ra ở mục tiêu chưa được thực hiện đầy đủ, phản hồi tiêu cực xảy ra đòi hỏi phải có sự điều chỉnh các khâu trong hệ thống, chẳng hạn như nội dung bồi dưỡng chưa phù hợp, hoạt động bồi dưỡng chưa thực hiện nghiêm túc, thậm chí có thể xem xét ở khâu đánh giá đã khoa học và khách quan chưa.

Những yếu tố của quá trình đều phải được xem xét và phải tìm ra được lỗi theo kiểm “vòng phản hồi tự điều chỉnh” cho đến khi sửa chữa xong các lỗi.

- Phát triển chương trình cho chu kỳ bồi dưỡng mới:

Trường hợp phản hồi tích cực kết quả bồi dưỡng đã đáp ứng được những mục tiêu đã đề ra; trường hợp giáo viên không đạt yêu cầu hoặc đạt ở mức độ thấp về năng lực nghề nghiệp với số lượng ít có thể chấp nhận được thì vòng phản hồi tự điều chỉnh sẽ xoay sang hướng khác, nó xem xét quá trình bồi dưỡng với những yếu tố tích cực như là những kinh nghiệm để tạo ra một chu kỳ mới với mục tiêu cao hơn.

Quản lý bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp giáo viên môn Ngữ văn theo mô hình PDCA mang lại hiệu quả cao vì mô hình này cung cấp cải tiến liên tục, chính xác bởi nó hoạt động theo cách có chu kỳ nhằm đảm bảo rằng các

lỗi có thể được sửa chữa và thích ứng với nhu cầu và tình hình thực tế. Vận dụng mô hình PDCA là một hướng đi phù hợp trong quản lý bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên môn Ngữ văn.

3. Kết luận

Việc quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên Ngữ văn ở trường THCS theo mô hình PDCA không chỉ nâng cao hiệu quả chuyên môn mà còn góp phần đổi mới tư duy quản lý giáo dục theo hướng linh hoạt, thích ứng và sáng tạo. Tính mới trong cách tiếp cận này thể hiện ở việc tái cấu trúc chu trình PDCA phù hợp với đặc thù môn học Ngữ văn, nơi cảm xúc, tính nhân văn và khả năng sáng tạo của giáo viên giữ vai trò trung tâm. Trong quá trình lập kế hoạch, nhà quản lý không chỉ xác định nội dung chuyên môn cần bồi dưỡng mà còn chú trọng đến các kỹ năng cảm thụ văn học và khả năng tổ chức hoạt động học sáng tạo. Giai đoạn thực hiện được thiết kế như một môi trường học tập mở, khuyến khích giáo viên chủ động trải nghiệm và thực hành. Công đoạn kiểm tra không đơn thuần là đánh giá kết quả mà còn là quá trình phản hồi sâu sắc, giúp giáo viên tự nhìn nhận và điều chỉnh. Đặc biệt, bước hành động được triển khai với mục tiêu cá nhân hóa lộ trình phát triển nghề nghiệp, giúp mỗi giáo viên có thể phát huy điểm mạnh riêng và khắc phục hạn chế một cách hiệu quả.

Qua đó, mô hình PDCA không chỉ là một công cụ quản lý quy trình, mà trở thành một hệ thống phát triển chuyên môn toàn diện, góp phần xây dựng đội ngũ giáo viên Ngữ văn đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông theo định hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh. Mô hình PDCA, với quy trình liên tục và tuần hoàn, tạo ra một môi trường học tập và phát triển chuyên môn

hiệu quả, giúp các giáo viên có thể tự đánh giá, điều chỉnh và hoàn thiện công tác giảng dạy của mình. Khi vận dụng mô hình PDCA vào hoạt động bồi dưỡng giáo viên Ngữ văn THCS, cần chú trọng đến các yếu tố đặc thù của môn học này, như việc phát triển cảm nhận văn học, khả năng phân tích tác phẩm và truyền đạt giá trị nhân văn. So với các môn học khác, việc áp dụng mô hình PDCA trong bồi dưỡng giáo viên Ngữ văn đòi hỏi sự sáng tạo và sự nhạy bén trong việc cải thiện phương pháp giảng dạy sao cho phù hợp với đối tượng học sinh và đặc thù môn học.

Việc áp dụng mô hình PDCA vào quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên môn Ngữ văn cấp THCS theo hướng tiếp cận năng lực nghề nghiệp có ý nghĩa sâu sắc cả về khoa học lẫn thực tiễn. Mô hình PDCA thể hiện tính hệ thống, logic và tuần hoàn trong quản lý, phù hợp với yêu cầu đổi mới quản lý giáo dục hiện đại. PDCA góp phần cụ thể hóa các nguyên lý giáo dục, lý thuyết quản lý chất lượng và lý luận phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên. Việc triển khai bồi dưỡng theo mô hình này giúp gắn kết chặt chẽ giữa lý thuyết và thực hành, giữa nhu cầu của giáo viên với mục tiêu phát triển nghề nghiệp. PDCA giúp nâng cao hiệu quả công tác bồi dưỡng, tránh tình trạng hình thức, dàn trải. Mô hình này cho phép quá trình bồi dưỡng được tổ chức có mục tiêu, giám sát hiệu quả, đánh giá khách quan và điều chỉnh linh hoạt theo nhu cầu thực tế. Đồng thời, nó cũng thúc đẩy sự tham gia chủ động của giáo viên, phát huy vai trò tự học, tự bồi dưỡng và tự phát triển chuyên môn. PDCA còn góp phần nâng cao năng lực quản lý và sự phối hợp giữa các cấp trong công tác bồi dưỡng giáo viên, từ đó nâng cao chất lượng dạy học môn Ngữ văn trong bối cảnh đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bùi, M.D., Đào, T.V.A., & Hoàng, T.K.H. (2012). Đổi mới mô hình đào tạo giáo viên trong các trường Đại học sư phạm theo hướng tiếp cận năng lực. *Tạp chí Giáo dục*, (277).
- Đặng, B.L. (2014). *Giáo trình chuyên để phát triển đội ngũ giáo viên*. Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- Đặng, T.A., & Trần, T.T.L. (2019). Đề xuất những nội dung bồi dưỡng năng lực kiểm tra, đánh giá cho giáo viên Ngữ văn cấp trung học cơ sở dựa trên Chương trình giáo dục phổ thông môn Ngữ văn. *Tạp chí Giáo dục*, số đặc biệt tháng 5-2019.
- Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. MIT Press.
- Goetsch, D. L., & Davis, S. B. (2014). *Quality management for organizational excellence: Introduction to total quality* (8th ed.). Pearson.
- Hà, T.Tr., & Đặng, T.T.H. (2016). *Quản lý giáo dục Việt Nam: Đổi mới và phát triển*. Nhà xuất bản Giáo dục Việt Nam.
- Imai, M. (1986). *Kaizen: The key to Japan's competitive success*. McGraw-Hill.
- Juran, J. M. (1992). *Juran on quality by design: The new steps for planning quality into goods and services*. Free Press.
- Li, Y., Li, X., & Li, J. (2014). Exploring the underlying mechanism of the PDCA cycle to improve teaching quality: A motivation theory perspective. In *Proceedings of PICMET '14*

Conference: Portland International Center for Management of Engineering and Technology; Infrastructure and Service Integration.

Nguyễn, L. (2010). *Lý luận quản lý*. Nhà xuất bản Đại học Sư phạm.

Nguyễn, Q.Tr. (2022). Đổi mới hình thức bồi dưỡng thường xuyên đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông theo định hướng tự học, tự bồi dưỡng qua mạng. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, 18(3), mã số: TC-V/0229.

Nguyễn, T.T. (2016). Một số vấn đề lý luận về phát triển năng lực nghề nghiệp giáo viên. *Tạp chí Giáo dục*, (385), kỳ 1. 7-2016.

Pietrzak, M., & Paliszkievicz, J. (2015). Framework of strategic learning: The PDCA cycle. *Management*, 10(2), 149-161.

Shewhart, W. A. (1939). *Statistical method from the viewpoint of quality control*. The Graduate School, Department of Agriculture.

Sokovic, M., Pavletic, D., & Pipan, K. K. (2010). Quality improvement methodologies - PDCA cycle, RADAR matrix, DMAIC and DFSS. *Journal of Achievements in Materials and Manufacturing Engineering*, 43(1), 476-483.

Tague, N. R. (2005). Plan-Do-Study-Act cycle. In *The quality toolbox* (2nd ed.). ASQ Quality Press.

Trần, Đ. Kh. (2018). Cơ sở lý luận về quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, (11), 11-2018.

Trần, K. (2016). *Tiếp cận hiện đại trong quản lý giáo dục*. Nhà xuất bản Đại học Sư phạm.

Trần., K. (2018). *Quản lý và lãnh đạo nhà trường hiệu quả (Tiếp cận năng lực)*. Nhà xuất bản Đại học Sư phạm.