

QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC CHUYÊN MÔN CHO GIÁO VIÊN: TỔNG QUAN MỘT SỐ NGHIÊN CỨU VÀ ĐỀ XUẤT ĐỐI VỚI VIỆT NAM

Phan Thái Hiệp

Trường Đại học Vinh

Email: thayhiopphtapt2@gmail.com

Article history

Received: 04/8/2023

Accepted: 15/10/2023

Published: 05/12/2023

Keywords

Managing activities, developing competence, professional capacity, and teacher expertise

ABSTRACT

Teachers' expertise is critical to develop and improve the quality of education. Professional development activities (PDA) are essential to guide teachers towards the goal of developing student competence in the context of implementing the 2018 General Education Curriculum. The article examines domestic and international research on PDA and PDA management for teachers in order to improve the professional quality of current primary school teachers, thereby providing implications for Vietnamese education. This study serves as a useful reference for further research in providing a theoretical analytical framework for managing professional development activities for teachers in Vietnam.

1. Mở đầu

Năng lực GV đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển các hệ thống giáo dục, ở cả mức độ quốc gia (Dadds, 1997), địa phương (Sparks & Loucks-Horsley, 1989) và nhà trường (Nyunt & Ye, 2019), vì vậy, hoạt động phát triển năng lực chuyên môn (PTNLCM) cho GV được xem là một phương tiện nhằm nâng cao năng lực dạy học, từ đó nâng cao chất lượng giáo dục. Muốn nền giáo dục có chất lượng đòi hỏi các lực lượng dạy học phải có năng lực trong việc thực hiện chương trình. Hoạt động dạy học ngày nay đã thay đổi từ định hướng nội dung sang định hướng phát triển năng lực. Người dạy phải giúp người học định hướng về chất lượng của nguồn thông tin, phải là nhà giáo dục chuyên nghiệp, có đầu óc sáng tạo, biết phê phán, tư duy độc lập, năng lực hợp tác tích cực và hỗ trợ có hiệu quả. Người dạy cũng cần thay đổi phương pháp giảng dạy, chuyển đổi từ phương pháp đọc - chép - học thuộc sang đa dạng hình thức giảng dạy hoặc kết hợp nhiều phương pháp dạy học mới (Nguyễn Thị Mỹ Dung và Nguyễn Thị Thanh Thảo, 2020). Do vậy, hoạt động PTNLCM cho GV là rất cần thiết cho GV để dạy học theo hướng phát triển năng lực HS đáp ứng Chương trình giáo dục phổ thông 2018. Đây chính là hoạt động trọng tâm trong việc phát triển giáo dục tiểu học giai đoạn hiện nay. Hoạt động PTNLCM cho GV ở các trường phải phù hợp và theo kịp với sự phát triển của giáo dục thế giới, giáo dục Việt Nam, trong đó giáo dục tiểu học phải đổi mới căn bản, toàn diện. Cần xác định năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của GV tiểu học là khâu then chốt để nâng cao chất lượng giáo dục tiểu học.

Bài báo này đề cập đến các nghiên cứu hoạt động PTNLCM cho GV về mục tiêu, nội dung, phương pháp và hình thức. Bên cạnh đó, tác giả cũng phân tích, luận bàn về chính sách PTNLCM cho GV, kế hoạch hoạt động PTNLCM cho GV, tổ chức và chỉ đạo hoạt động PTNLCM cho GV, kiểm tra, đánh giá hoạt động PTNLCM cho GV, từ đó đưa ra một số đề xuất đối với giáo dục Việt Nam trong bối cảnh đổi mới hiện nay.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Các nghiên cứu về hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên

- Về mục tiêu hoạt động:

Dutto (2015) chỉ ra rằng, GV là người giỏi về chuyên môn và có thể học liên tục, suốt đời. GV có thể xác định được các điểm mạnh, điểm yếu và các nhu cầu bồi dưỡng của bản thân, từ đó các mục tiêu bồi dưỡng chuyên môn, năng lực cho GV sẽ tập trung vào việc xác định các năng lực cần hình thành cho GV, xây dựng được chính sách bồi dưỡng, chương trình đào tạo và huấn luyện cho GV hình thành các năng lực đó. Còn theo quan điểm học tập suốt đời, UNESCO (1997) đã nêu: “*Giáo dục phải được tổ chức xoay quanh bốn “trụ cột” của kiến thức đó là: Học để biết; Học để làm; Học để cùng chung sống; Học để tự khẳng định mình*”. Vì vậy, muốn thực hiện các “trụ cột” trên thì các nền giáo dục trên thế giới mà cụ thể là người GV phải hình thành cho người học được các năng lực tương ứng với các trụ cột trên. Công tác bồi dưỡng năng lực cho GV cần đạt mục tiêu là huấn luyện cho người GV được năng lực như: năng lực chuyên môn; năng lực phương pháp; năng lực xã hội; năng lực cá thể. Như vậy, các tác giả của các công trình trên đã nêu rất rõ về mục tiêu PTNLCM cho GV phù hợp với bối cảnh giáo dục hiện đại.

Mục tiêu của phát triển năng lực dạy học cho GV là vừa duy trì, không làm mai một đi những gì đã được tạo ra ở trường sư phạm, vừa bổ sung những khiếm khuyết để lại từ đào tạo ban đầu, vừa cập nhật cái mới (Nguyễn Thị Tuyết, 2017). Trần Thị Hải Yến (2012) cho rằng, mục tiêu của hoạt động phát triển chuyên môn, nghiệp vụ của GV hiện nay là giúp GV có được sự hiểu biết về nội dung môn học; tri thức sư phạm; tri thức về sự phát triển; hiểu biết về sự khác biệt; hiểu biết về động cơ; có tri thức về học tập; làm chủ được các chiến lược, phương pháp, hình thức tổ chức dạy học; hiểu biết về đánh giá HS; hiểu biết về các nguồn của chương trình và công nghệ; am hiểu và đánh giá cao sự cộng tác và khả năng phân tích và phản ánh trong thực tiễn dạy học. Như vậy, các tác giả đã nêu lên được mục tiêu cơ bản hiện nay là phải phát triển thường xuyên cho GV năng lực chuyên môn, nghiệp vụ mà họ còn thiếu hụt, giúp cho những người GV này hoàn thành tốt được sứ mạng của mình, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Tuy nhiên, các công trình này chưa chỉ ra đâu là mục tiêu trọng tâm và tính chất của mục tiêu đó về sự phù hợp của sự ra đời chương trình - sách giáo khoa mới.

- Về nội dung hoạt động:

Nội dung bồi dưỡng năng lực chuyên môn cho GV gồm 6 cấp độ: (1) Phát triển các kỹ năng tồn tại; (2) Thành thạo các kỹ năng dạy học cơ bản; (3) Mở rộng sự linh hoạt chuyên môn; (4) Trở thành chuyên gia; (5) Góp phần phát triển chuyên môn của đồng nghiệp; (6) Tham gia đưa ra quyết sách giáo dục ở mọi cấp độ (Fullan & Hargreaves, 2013). Meier (2001) cho rằng, nội dung bồi dưỡng năng lực chuyên môn cho GV cần quan tâm tới việc hình thành các năng lực cụ thể như: năng lực dạy học; năng lực giáo dục; năng lực chẩn đoán, đánh giá, tư vấn; năng lực đổi mới, phát triển nghề nghiệp và phát triển trường học. Các tác giả trên đã bàn về nội dung cần PTNLCM cho GV song còn chưa cụ thể cho từng cấp học, đối tượng GV cụ thể.

Nội dung hoạt động PTNLCM là cập nhật, nâng cao kiến thức khoa học giáo dục. Nội dung bồi dưỡng kiến thức khoa học giáo dục ưu tiên bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng hoạt động giáo dục và dạy học bộ môn (Đặng Quốc Bảo và cộng sự, 2013). Ngoài ra, Bùi Minh Đức và cộng sự (2012) cũng đưa ra các nội dung PTNLCM cho GV đó là: trang bị cho GV các năng lực dạy học, đặc biệt kỹ năng quản lý lớp học có sự phân hóa đa dạng về đặc điểm nhận thức, tính cách, phong cách học tập của HS, kỹ năng quản lý và duy trì sự ổn định trật tự lớp học khi tổ chức các phương pháp dạy học thực hành, dạy học theo nhóm nhỏ. Như vậy, các tác giả trên đã đi tới đánh giá được nội dung cần PTNLCM cho GV, song mới dừng lại ở việc nêu ra các năng lực cần thiết, mà chưa mô tả cụ thể các năng lực dạy học nào cần thiết để tập trung phát triển.

- Về phương pháp hoạt động:

Develey (1994) nêu ra phương pháp huấn luyện và bồi dưỡng năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm cho GV là cần đa dạng hóa các phương pháp phát triển năng lực cho GV, đặc biệt thông qua các phương pháp có tính chất thực tiễn cao như: thực hành cá nhân, nghiên cứu bài học, xây dựng bài giảng, thí nghiệm, trải nghiệm... Các phương pháp phải mang được bản sắc nghề nghiệp và đạt hiệu quả cao. Bondurep và Apdulinna (1989) nhấn mạnh các phương pháp bồi dưỡng năng lực sư phạm, trong đó có năng lực dạy học bao gồm: phương pháp nghiên cứu tài liệu sư phạm; phương pháp thực thi nhằm hình thành kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo sư phạm; phương pháp luyện tập cùng cố kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo sư phạm, phương pháp đánh giá. Như vậy, các nghiên cứu trên đều hướng tới việc nêu ra cách làm và cách thức thực hiện đa dạng với nhiều khía cạnh khác nhau nhằm hình thành nên các năng lực dạy học cho GV.

Việc lựa chọn phương pháp PTNLCM cho GV phụ thuộc vào nhiều yếu tố như: trình độ người học; lĩnh vực được đào tạo và mục tiêu học tập; năng lực của GV (Nguyễn Hữu Dũng, 2001). Phạm Đức Bách (2017) đưa ra phương pháp PTNLCM cho GV một cách hiệu quả đó là thông qua trao đổi trong sinh hoạt chuyên môn, xem đây là một trong những phương pháp tổ chức tích cực và phù hợp với đặc thù ở các trường phổ thông. Tuy các tác giả đã mô tả được các phương pháp PTNLCM cho GV rất đa dạng, song lại chưa đưa ra được các hướng dẫn sử dụng phương pháp PTNLCM cho GV như thế nào, phương pháp PTNLCM cho GV nào có ưu thế, hiệu quả trong hoạt động PTNLCM cho GV.

- Về hình thức hoạt động:

Marie (2009) đã nêu ra các hình thức bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV như: trao đổi các hoạt động giữa các trường với nhau, các GV với nhau đồng thời tổ chức chương trình phát triển giáo dục chung cho các cụm trường, các vùng miền; đồng thời tác giả còn nhấn mạnh hình thức tự học, tự bồi dưỡng năng lực dạy học cá nhân, GV phải không ngừng tự đào tạo, tự bồi dưỡng và tự phát triển sự chuyên nghiệp, chuyên môn và năng lực dạy học liên tục. Như vậy, nghiên cứu đã mô tả khá phong phú về hình thức PTNLCM cho GV, song chưa chỉ ra được các hình thức nào là hình thức chủ đạo, hình thức nào phù hợp với các đối tượng GV khác nhau.

Nguyễn Mạnh Hùng (2017) nêu một số hình thức PTNLCM cho GV tiên tiến, cụ thể: hình thức bồi dưỡng trực tuyến được cho là phù hợp với xu thế phát triển của xã hội, ngoài ra còn có hình thức bồi dưỡng qua kênh truyền hình, xác định thời gian, kênh phát sóng chương trình khá phù hợp và khả thi. Nghiên cứu này đã đề cập tới hình thức PTNLCM cho GV phù hợp với bối cảnh chuyển đổi số, nhấn mạnh các hình thức bồi dưỡng hiện đại như hình thức trực tuyến, song việc mô tả cụ thể, phù hợp với từng nội dung PTNLCM cho GV thì chưa được tác giả đề cập.

2.2. Các nghiên cứu về quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên

- Về chính sách:

Niemi (2014) chỉ ra rằng, PTNLCM cho GV cần được đưa thành chính sách của nhà nước, có các quy định cụ thể về việc tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực và chuẩn hóa trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của GV. Tác giả đã lấy ví dụ từ hệ thống giáo dục Phần Lan - nơi có thành tích cao nhất trong kì thi sát hạch trình độ GV hàng năm (PISA) là do đã quyết định nâng chuẩn trình độ GV phổ thông lên trình độ thạc sĩ và mọi GV có nghĩa vụ và quyền hạn phải không ngừng học tập, PTNLCM, nghiệp vụ của bản thân. Tại Đức, chính sách hóa quản lý hoạt động phát triển chuyên môn, nghiệp vụ của GV đã quy định rõ về việc phải có nghĩa vụ tham gia PTNLCM, thường xuyên cập nhật kiến thức (European Union, 2013). Các nghiên cứu trên đều khẳng định công tác chính sách hóa là công cụ quan trọng trong vấn đề quản lý hoạt động PTNLCM cho GV, giúp tạo ra “hành lang pháp” lý để thông suốt trong phân cấp quản lý hoạt động PTNLCM cho GV.

Trần Thị Hải Yến (2015) bàn về thực hiện việc chính sách hóa công tác quản lý hoạt động PTNLCM cho GV, bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV nói chung, trong đó có nhắc tới việc thực trạng hiện nay khi triển khai các chương trình tập huấn chuyên môn, bồi dưỡng thường xuyên cho GV phổ thông, nhấn mạnh quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho GV. Ngoài ra, Nguyễn Tùng Lâm (2008) cũng khẳng định việc thể chế hóa các quy định về quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV. Việc xây dựng các chuẩn chức danh nghề nghiệp của GV theo từng cấp học giúp cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, phát triển các năng lực sư phạm của GV trở nên rõ ràng. Như vậy, các công trình nghiên cứu trên đã nhấn mạnh việc đã có chính sách cho công tác quản lý hoạt động PTNLCM cho GV, song việc thực hiện chính sách như thế nào chưa được tác giả đề cập.

- Về xây dựng kế hoạch:

Eminent (2010) cho rằng, các vấn đề về kế hoạch hóa trong quản lý hoạt động PTNLCM cho GV phải bắt đầu từ một kế hoạch tổng thể của quốc gia đến các địa phương, từng trường học và kế hoạch cá nhân của mỗi GV. Kế hoạch hoạt động PTNLCM cho GV cần là một phần trong bản kế hoạch tổng thể nhằm phát triển nguồn nhân lực trong dài hạn và được cụ thể hóa thành kế hoạch từng năm một cách có hệ thống. Dựa trên kế hoạch chung, các GV xây dựng kế hoạch PTNLCM cá nhân phù hợp với năng lực, kinh nghiệm nghề nghiệp và nhu cầu của bản thân. Wong (2010) cũng cho rằng, mỗi quốc gia, trường học cần có một môi trường chính sách phát triển chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực cho GV, nhất là năng lực dạy học một cách liên tục. Chính sách đó liên quan đến việc xây dựng kế hoạch hoạt động PTNLCM cho GV, trong đó xác định trách nhiệm của các bên liên quan, đến việc xác định nguồn kinh phí và các chính sách hỗ trợ GV tham gia quá trình PTNLCM, ngoài ra còn bao gồm cả việc xác định các chương trình PTNLCM dựa trên các đánh giá nhu cầu GV đã được quốc gia xác định. Như vậy, các tác giả trên đã nhấn mạnh về việc cần thiết phải xây dựng kế hoạch hoạt động PTNLCM cho GV, song lại không mô tả rõ các bản kế hoạch cụ thể như thế nào.

Nguyễn Thị Tuyết (2015) phân tích về các nội dung quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV THCS trong bối cảnh đổi mới giáo dục cụ thể như sau: *Thứ nhất* là lập kế hoạch bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV ở trường THCS; *Thứ hai* là tổ chức thực hiện bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV THCS nhằm sắp xếp, phân bổ công việc, quyền hành và các nguồn lực cho các tổ chuyên môn, các thành viên của nhà trường trong triển khai kế hoạch hiện bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV THCS để đạt được các mục tiêu một cách hiệu quả; *Thứ ba* là chỉ đạo, điều hành thực hiện bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV THCS nhằm tác động, gây ảnh hưởng, phối hợp các thành viên trong nhà trường, tập hợp, động viên, khuyến khích họ hoàn thành những công việc như trong kế hoạch bồi dưỡng năng lực dạy học đã đề ra; *Thứ tư* là kiểm tra, đánh giá chất lượng kết quả hiện đang bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV THCS nhằm đo lường kết quả bồi dưỡng năng lực, so sánh với mục tiêu ban đầu đã đề ra, phân tích và điều chỉnh những sai lệch trong quá trình thực hiện để đảm bảo hoạt động bồi dưỡng đạt tới kết quả cao nhất. Ngô Thị Phương Thảo (2016) cho rằng, quản lý hoạt động tổ chuyên môn theo hướng này là có định hướng, có mục đích, có kế hoạch của người hiệu trưởng đến hoạt động của tổ chuyên môn nhằm đạt được mục đích đặt ra là nâng cao năng lực dạy học cho GV. Điều đó cũng có nghĩa là quản lý tốt các hoạt động của tổ chuyên môn trong trường THCS là một trong những giải pháp để bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV. Như vậy, các tác giả đã đưa ra các nội dung quản

lí hoạt động PTNLCM cho GV, từ đó là cơ sở để xác định các vấn đề trọng tâm trong nghiên cứu thực trạng. Song các nội dung này thường có những tiếp cận khá giống nhau cùng dựa vào các chức năng của quản lí.

- *Về tổ chức và chỉ đạo:*

Vai trò của lãnh đạo trong quản lí hoạt động PTNLCM cho GV có ảnh hưởng quan trọng vào thành tích học tập, bồi dưỡng, phát triển chuyên môn, nghiệp vụ của GV. Vì vậy, quá trình lãnh đạo, tổ chức và chỉ đạo hoạt động PTNLCM cho GV hiệu quả là tạo ra một môi trường thuận lợi, môi trường giá trị, tạo tâm lí cho GV có động cơ tự học, tự bồi dưỡng, tự kiểm soát hoạt động PTNLCM của bản thân (OECD, 2010). Ví dụ, việc tổ chức các khóa bồi dưỡng cần có sự tham gia của các nhà nghiên cứu, CBQL và GV giỏi thực hành, họ sẽ tạo điều kiện để GV được xem và thử nghiệm thực hành, làm việc nhóm và cộng tác với nhau (Greenberg et al., 2014). Các nghiên cứu trên đã nêu ra vai trò công tác lãnh đạo, tổ chức và chỉ đạo hoạt động PTNLCM cho GV nhưng cũng chưa mô tả cụ thể về các công việc trong thực hiện thực tiễn ở nhà trường.

Thái Duy Tuyên và Nguyễn Hồng Sơn (2018) bàn về một trong những giải pháp để quản lí hoạt động PTNLCM cho GV có hiệu quả đó là cần thiết lập chính sách hợp lí nhằm tạo điều kiện khuyến khích GV tự học nâng cao trình độ, cần có chính sách khen thưởng để động viên khuyến khích GV tham gia bồi dưỡng, phát triển chuyên môn, nghiệp vụ. Lê Khánh Tuấn (2004) nghiên cứu và đề xuất hệ thống giải pháp phát triển, bồi dưỡng đội ngũ GV trường THCS trong đó có bồi dưỡng năng lực dạy học cho GV trường THCS, đồng thời đã đặt ra các yêu cầu đối với GV là phải được chuẩn hoá, hiện đại hoá để đạt được các tiêu chuẩn về cá nhân. Các biện pháp trên được các tác giả nêu ra nhằm giải quyết thực tiễn cho từng đối tượng khác nhau, phù hợp với các giai đoạn nhất định. Song đối với tình hình mới hiện nay, các biện pháp quản lí đó chỉ mang tính chất tham khảo.

- *Về kiểm tra, đánh giá:*

European Commission (2016) tán đồng rằng việc thẩm định, đánh giá hoạt động PTNLCM cho GV là vấn đề rất khó khăn đối với các quốc gia đặc biệt là việc xây dựng tiêu chí đánh giá hiệu quả hoạt động PTNLCM cho GV thông qua hoạt động nghiên cứu khoa học của GV. Để cải thiện và nâng cao chất lượng GV cần đảm bảo rằng tất cả các GV đều nhận được thông tin phản hồi, để từ đó điều chỉnh hoạt động PTNLCM của mình. Như vậy, cũng đã có nghiên cứu quan tâm tới kiểm tra, đánh giá hoạt động PTNLCM của GV, tuy nhiên các tiêu chuẩn, thang đo còn khác nhau, chưa có sự thống nhất do sự khác biệt về quan điểm và cách tiếp cận.

Bên cạnh đó, sự ra đời Chương trình giáo dục phổ thông 2018 ban hành kèm theo Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT (Bộ GD-ĐT, 2018) là biểu hiện quan trọng nhất của định hướng đổi mới giáo dục phổ thông ở nước ta hiện nay. Chương trình giáo dục phổ thông 2018 đã đặt ra những vấn đề đổi mới dạy và học cũng như yêu cầu mới về năng lực dạy học của người GV. Để thực thi Chương trình giáo dục phổ thông 2018 thì năng lực chuyên môn của GV nói chung và năng lực chuyên môn của GV tiểu học nói riêng có ý nghĩa quan trọng, là yếu tố then chốt để đảm bảo chất lượng dạy học ở trường tiểu học hiện nay. Năng lực chuyên môn của GV tiểu học chịu những ảnh hưởng thường xuyên của bối cảnh giáo dục.

2.3. Một số đề xuất đối với Việt Nam trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay

Từ các nghiên cứu trong nước và quốc tế về hoạt động và quản lí hoạt động PTNLCM cho GV, tác giả đưa ra một số đề xuất đối với giáo dục tại Việt Nam trong việc PTNLCM cho GV, cụ thể:

Thứ nhất, cần tập trung phân tích, bàn luận về các thành tố của hoạt động PTNLCM cho GV như mục tiêu, nội dung, phương pháp, hình thức hoạt động PTNLCM. Trên cơ sở đó, làm rõ yêu cầu về năng lực chuyên môn của GV cần phải phát triển để phù hợp với sự thay đổi chương trình, sách giáo khoa phổ thông. Ở nội dung hoạt động PTNLCM cho GV, tác giả đề xuất tập trung vào các năng lực cốt lõi như: năng lực xây dựng kế hoạch dạy học các môn học, hoạt động giáo dục; năng lực sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực HS; năng lực sử dụng phương pháp và kĩ thuật đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực HS; năng lực tư vấn và hỗ trợ HS; năng lực xây dựng môi trường giáo dục; năng lực phối hợp giữa nhà trường, gia đình và xã hội trong giáo dục HS; năng lực sử dụng ngoại ngữ và công nghệ thông tin trong dạy học, giáo dục.

Thứ hai, cần luận bàn, tiếp thu về các chính sách PTNLCM cho GV trên thế giới và Việt Nam; xem xét các chức năng của chủ thể quản lí về quản lí hoạt động PTNLCM cho GV để vận dụng vào khâu quản lí của hiệu trưởng trường tiểu học trong bối cảnh dạy học theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực HS. Theo đó, hiệu trưởng cần tập trung vào các chức năng quản lí: Kế hoạch hóa hoạt động PTNLCM cho GV; Tổ chức hoạt động PTNLCM cho GV; Chỉ đạo hoạt động PTNLCM cho GV; Kiểm tra, đánh giá hoạt động PTNLCM cho GV một cách bài bản, hiệu quả. Thông qua các nghiên cứu, giúp tác giả có cái nhìn sâu sắc hơn về những biểu hiện của năng lực chuyên môn GV. Năng lực chuyên môn của GV được xem là một năng lực chuyên biệt, năng lực này được sử dụng trong hoạt động dạy học, giáo

dục ở nhà trường. Về bản chất, GV cần có năng lực thiết kế, tổ chức, kích thích, động viên, tư vấn, hỗ trợ hoạt động học của HS. GV có năng lực chuyên môn tốt sẽ hướng dẫn cho HS tính tự lực, tích cực, chủ động chiếm lĩnh hệ thống tri thức, hình thành kỹ năng đáp ứng yêu cầu của nhà trường và xã hội. Giai đoạn hiện nay, GV cần năng lực chuyên môn để đảm bảo dạy học từ giáo dục định hướng nội dung sang giáo dục phát triển phẩm chất, năng lực. Năng lực chuyên môn GV phải thể hiện và thay đổi quan điểm dạy học từ “lấy GV làm trung tâm” sang “lấy HS làm trung tâm”. Về cơ bản, năng lực chuyên môn của GV biểu hiện qua chất lượng dạy học, giáo dục HS là chủ yếu.”

Thứ ba, trên cơ sở lý luận, đi sâu vào phân tích, đánh giá thực trạng về ưu điểm, hạn chế, cần chỉ rõ nguyên nhân khách quan, nguyên nhân chủ quan của những ưu điểm, hạn chế, rút ra những bài học kinh nghiệm về quản lý hoạt động PTNLCM cho GV ở trường tiểu học đáp ứng Chương trình giáo dục phổ thông 2018. Đây là cơ sở quan trọng để chủ thể quản lý các cấp, hiệu trưởng có sự nhìn nhận đúng đắn, khách quan thực tiễn quản lý hoạt động PTNLCM cho GV ở trường tiểu học đáp ứng Chương trình giáo dục phổ thông 2018 hiện nay ở nước ta. Qua đó, đề xuất được hệ thống biện pháp quản lý hoạt động PTNLCM cho GV ở trường tiểu học đáp ứng Chương trình giáo dục phổ thông 2018 một cách hiệu quả, sát với thực tế, đúng đối tượng, mang tính thiết thực, khả thi cao.

Thứ tư, các chủ thể quản lý và GV trong quản lý hoạt động PTNLCM cần nắm rõ yêu cầu: Phát triển năng lực chuyên môn GV gắn liền với phát triển giáo dục, đáp ứng yêu cầu thay đổi chương trình, sách giáo khoa phổ thông là quan điểm phù hợp của hầu hết các quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Để phát triển năng lực chuyên môn cho GV, CBQL cần xác định rõ mục tiêu, nội dung và xác định con đường phù hợp để thực hiện trên thực tiễn nhà trường căn cứ vào nền tảng lý luận nghiên cứu.

3. Kết luận

Thông qua các nghiên cứu có thể thấy, phát triển năng lực chuyên môn GV là một trong những nhiệm vụ then chốt để phát triển giáo dục. Nghiên cứu cũng đã xác định nguồn gốc của năng lực người học xuất phát từ năng lực người dạy. Qua phân tích về phát triển năng lực chuyên môn cho GV từ các nghiên cứu trong nước, ngoài nước được trình bày ở trên, tác giả hi vọng sẽ là những kinh nghiệm quý giá trong vấn đề lý luận về phát triển năng lực chuyên môn cho GV hiện nay. Các nghiên cứu trên đã khẳng định công tác quản lý hoạt động PTNLCM cho GV là một lĩnh vực quan trọng của công tác quản lý giáo dục và quản lý nhà trường, đồng thời cũng đã phân tích, góp phần làm sáng tỏ mục tiêu hoạt động PTNLCM cho GV, chương trình, nội dung, phương pháp, hình thức, kết quả hoạt động PTNLCM cho GV, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Các kết quả này khẳng định để đổi mới giáo dục đạt hiệu quả cần nâng cao chất lượng chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ GV. Các nghiên cứu này cũng là cơ sở để tác giả đưa ra một số biện pháp nâng cao chất lượng hoạt động PTNLCM cho GV ở trường tiểu học đáp ứng Chương trình giáo dục phổ thông 2018 trong các nghiên cứu tiếp theo.

Tài liệu tham khảo

- Bondurep, N. L., & Apdulinnam, O. A. (1989). *Tuyển tập: Chuẩn bị cho sinh viên làm công tác giáo dục ở trường phổ thông*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Bộ GD-ĐT (2018a). *Chương trình giáo dục phổ thông - Chương trình tổng thể* (ban hành kèm theo Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT).
- Bùi Minh Đức, Đào Thị Việt Anh, Hoàng Thị Kim Huyền (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, 34-37.
- Dadds, M. (1997). Continuing professional development: nurturing the expert within. *British Journal of In-service Education*, 23(1), 31-38.
- Develay, M. (1994). *Một số vấn đề về đào tạo giáo viên* (Nguyễn Kì, Vũ Văn Tào, Phan Hữu Chân dịch). NXB Giáo dục.
- Dutto, M. G. (2015). *Professional Development for Teachers: The new scenario in Italy*. Milan: Via Gonzaga, 2.
- Đặng Quốc Bảo, Đỗ Quốc Anh, Đinh Thị Kim Thoa (2013). *Cẩm nang nâng cao năng lực và phẩm chất đội ngũ giáo viên*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- Eminent (2010). *Teacher training for the 21st century*. Roundtable on initial teacher training: Challenges and best practices.
- European Commission (2016). *Supporting the Teaching Professions for Better Learning Outcomes*. https://ec.europa.eu/assets/eac/education/policy/school/doc/_redirect.htm?lang=en
- European Union (2013). *Teacher's Professional development - Europe in International comparison*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/63494>

- Fullan, M., & Hargreaves, A. (1992). *Teacher Development And Educational Change (1st ed.)*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315870700>
- Greenberg, J., Putman, H., & Walsh, K. (2014). *Training our future teachers, classroom management*. Washington: National Council on Teacher Quality.
- 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.
- Lê Khánh Tuấn (2004). *Các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở trong giai đoạn công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước - Phân tích thực tiễn tại Thừa Thiên Huế*. Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
- Marie, F. H. (2009). *What Makes A Good Teacher*. <http://sabes.org/resources/publications/adventures/vol12/12hassett.htm>
- Meier, B. (2001). *Moderne Didaktik*. Germany: Leipzig.
- Niemi, H., Multisilta, J., Lipponen, L., & Vivitsou, M. (Eds.). (2014). *Finnish innovations and technologies in schools: A guide towards new ecosystems of learning*. Springer.
- Nyunt, N. S., & Ye, Y. (2019). The Relationship Study of Teachers' Perceptions Towards Professional Development and Their Job Satisfaction at Monastic Primary School in Namlan, Hsipaw, Northern Shan State, Myanmar. *Human Sciences, 11*(1), 1.
- Ngô Thị Phương Thảo (2016). Thực trạng quản lý hoạt động tổ chuyên môn ở các trường trung học cơ sở thành phố Hà Nội theo hướng phát triển năng lực dạy học. *Tạp chí Quản lý Giáo dục, số đặc biệt tháng 6*, 17-19.
- Nguyễn Anh Tuấn (2022). *Quản lý bồi dưỡng giáo viên tiểu học theo hướng phát triển năng lực dạy học trên địa bàn thành phố Hà Nội*. Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội 2.
- Nguyễn Hữu Dũng (2001). *Phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông theo quan điểm nhà trường hiệu quả*. Luận án tiến sĩ Giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục.
- Nguyễn Mạnh Hùng (2011). Tăng cường bồi dưỡng, nâng cao trình độ ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học cho cán bộ, giảng viên Trường Cao đẳng Sư phạm Trung ương. *Tạp chí Giáo dục, 265*, 15-17.
- Nguyễn Tùng Lâm (2008). *Đổi mới công tác bồi dưỡng để giáo viên Hà Nội đạt chuẩn và vươn tới đẳng cấp*. Kỷ yếu Hội thảo khoa học, Sở Giáo dục và Đào tạo Thành phố Hà Nội, 33-35.
- Nguyễn Thị Mỹ Dung, Nguyễn Thị Thanh Thảo (2020). Giải pháp nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giảng viên công nghệ thông tin trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0 ở Trường Đại học Đồng Tháp. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Đồng Tháp, 9*(6), 57-66.
- Nguyễn Thị Tuyết (2015). Nội dung quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trung học cơ sở đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. *Tạp chí Giáo dục, 114*, 14-16.
- Nguyễn Thị Tuyết (2017). *Quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trung học cơ sở thành phố Hà Nội theo Chuẩn nghề nghiệp*. Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
- OECD (2010). *Teaching in focus*. <https://www.oecd.org/education/talis/teachinginfocus.htm>
- Phạm Đức Bách (2009). Một số hình thức sinh hoạt chuyên môn ở trường trung học cơ sở nhằm góp phần đổi mới phương pháp dạy học. *Tạp chí Giáo dục, 235*, 9-10.
- Sparks, D., & Loucks-Horsley, S. (1989). Five Models of Staff Development for Teachers. *Journal of Staff Development, 10*, 40-57.
- Sparks, D., & Loucks-Horsley, S. (1990). Models of staff development. *Handbook of research on teacher education, 3*, 234-250.
- Thái Duy Tuyên, Nguyễn Hồng Sơn (2013). Bồi dưỡng đội ngũ giáo viên nhằm tích cực phục vụ sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục. *Tạp chí Giáo dục, 321*, 13-14
- Trần Thị Hải Yến (2012). Xây dựng đội ngũ giáo viên đầu đàn ở tổ chuyên môn trường trung học cơ sở. *Tạp chí Quản lý giáo dục, 35*, 43-48.
- Trần Thị Hải Yến (2015). *Quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên ở trường trung học cơ sở theo Chuẩn nghề nghiệp*. Luận án tiến sĩ Khoa học giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
- UNESCO (1997). *Task Force on Education for the Twenty-first Century*.
- Wong, P. (2010). *Technology and Learning: Creating the right environment*.