

# Bồi dưỡng đội ngũ giáo viên theo hướng phát triển năng lực ở các trường trung học phổ thông trong giai đoạn hiện nay

Nguyễn Chí Dương<sup>1</sup>, Trần Đại Nghĩa<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Trường Trung học phổ thông Tuệ Tĩnh  
Xã Cẩm Vú, huyện Cẩm Giàng,  
tỉnh Hải Dương, Việt Nam  
Email: chiduongtuetinh@gmail.com

<sup>2</sup> Trường Đại học Đồng Tháp  
783 Phạm Hữu Lầu, phường 6, thành phố Cao Lãnh,  
tỉnh Đồng Tháp, Việt Nam  
Email: trandainghia158@gmail.com

**TÓM TẮT:** Từ xưa đến nay, người thầy luôn có một vị trí quan trọng trong sự phát triển của xã hội. Người thầy giỏi không phải là người chỉ biết truyền đạt tri thức mà còn phải biết dẫn dắt, truyền cảm hứng cho học sinh, luôn coi trọng tri thức, ngoài việc dạy chữ còn phải dạy người. Đó là người truyền đạt kiến thức, là nhà giáo dục trong việc hình thành và giúp phát triển kĩ năng sống, đạo đức cho học sinh, là tấm gương sáng cho học sinh noi theo. Hiện nay, trước yêu cầu của sự đổi mới khoa học, công nghệ và hội nhập quốc tế về giáo dục, đòi hỏi vai trò, vị trí, kiến thức, kĩ năng, thái độ của người thầy cần phải luôn đáp ứng trong nền giáo dục mới để đáp ứng theo sự phát triển. Chính vì vậy, việc bồi dưỡng đội ngũ giáo viên theo hướng phát triển năng lực ở các trường trung học phổ thông trong bối cảnh hiện nay là hết sức cần thiết.

**TỪ KHÓA:** Phát triển; bồi dưỡng; năng lực; đội ngũ giáo viên; trung học phổ thông.

→ Nhận bài 07/01/2021 → Nhận bài đã chỉnh sửa 28/01/2021 → Duyệt đăng 25/3/2021.

## 1. Đặt vấn đề

Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI đã khẳng định: “Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục (GD) Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó đổi mới cơ chế quản lí GD, phát triển đội ngũ giáo viên (GV) và cán bộ quản lí (CBQL) GD là khâu then chốt” và “GD và đào tạo có sứ mệnh nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, góp phần quan trọng xây dựng đất nước, xây dựng nền văn hóa và con người Việt Nam”. Chiến lược Phát triển Kinh tế xã hội 2011 - 2020 xác định: “Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược”. Trong bối cảnh đổi mới GD, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế hiện nay, ngành GD phải không ngừng thay đổi, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ mới từ việc đổi mới phát triển năng lực chuyên môn, tư duy, phong cách làm việc, dạy học, GD. Điều này đòi hỏi GV cần phải chuẩn bị như thế nào để GD học sinh (HS) của họ giải quyết những vấn đề cấp bách nhất trong bối cảnh mới? Trong khi Chương trình GD phổ thông mới đã được ban hành ngày 26 tháng 12 năm 2018 và áp dụng ở cấp Trung học phổ thông (THPT) trong năm học 2022 - 2023. Rõ ràng, ngành GD nói chung và GD THPT nói riêng cần phải có một đội ngũ CBQL, GV có chất lượng, giảng dạy, GD hiệu quả, phải đạt kết quả thiết thực, có đức, có tài, hiểu biết sâu rộng và có năng lực hoạt động thực tiễn trong trong bối cảnh đổi mới và hội nhập quốc tế. Do đó, việc đào tạo, bồi dưỡng và đào tạo lại nguồn nhân lực GD cần phải đặc biệt xem trọng. Vì thế, chúng tôi nhận thấy, từ việc nghiên cứu thực trạng đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội

ngũ GV theo hướng phát triển năng lực ở các trường THPT và đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực này ở Việt Nam hiện nay là rất cần thiết.

Trong những năm gần đây, nhiều thảo luận, nghiên cứu về “năng lực GV” đều cho rằng, đó là một thách thức lớn trong bối cảnh đổi mới đề cải thiện kết quả học tập và các kết quả GD khác của HS. Như vậy, có thể thấy rằng, vấn đề phát triển GD THPT trong yêu cầu đổi mới hiện nay thì người GV ngoài tri thức, kĩ năng chuyên môn đã được đào tạo, phải luôn được đào tạo, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng về mọi mặt phẩm chất đạo đức, tri thức, kĩ năng sư phạm nhằm bổ sung, cập nhật kiến thức, nắm bắt được phương pháp giảng dạy mới, trình độ chuyên môn mới theo hướng phát triển năng lực mới đáp ứng được sự thay đổi của xã hội nói chung và lĩnh vực GD đào tạo nói riêng.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên theo hướng phát triển năng lực ở các trường trung học phổ thông trong giai đoạn hiện nay

Chỉ thị số 40-CT/TW 2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQL GD nêu rõ: “Mục tiêu của Chiến lược Phát triển GD và đào tạo là xây dựng đội ngũ GV và CBQL GD được chuẩn hoá, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, lối sống, lương tâm, tay nghề của nhà giáo, thông qua việc quản lí, phát triển đúng định hướng và có hiệu quả sự nghiệp GD để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp

ứng những đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước” [1].

Điều 73 mục 3 của Luật GD 2019 [2] cũng ghi rõ: “Nhà nước có chính sách đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ cho nhà giáo; nhà giáo được cử đi đào tạo, bồi dưỡng được hưởng lương và phụ cấp theo quy định của Chính phủ”; “Cơ sở GD có trách nhiệm tạo điều kiện để nhà giáo được đào tạo, bồi dưỡng đạt chuẩn theo quy định của pháp luật”. Vì vậy, việc xây dựng phát triển đội ngũ GV là nhiệm vụ cấp thiết của ngành GD và của tất cả các nhà trường nói chung và các trường THPT nói riêng. GD THPT giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong việc định hướng nghề nghiệp cho HS, tạo dựng mặt bằng dân trí đáp ứng những yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia. Mặt khác, đội ngũ GV được các trường đại học và cao đẳng đào tạo, giảng dạy. Tuy nhiên, điều đó không có nghĩa là người GV ngừng việc học, việc đào tạo bồi dưỡng. Do đó, để đáp ứng với yêu cầu và bối cảnh đổi mới của xã hội, của ngành GD, đòi hỏi người GV không ngừng phấn đấu tự học cũng như tham gia đào tạo, bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng mới. Các GV được đào tạo, bồi dưỡng phải đáp ứng được năng lực để vận dụng lý thuyết, kiến thức và kỹ năng vào thực tiễn dạy học, GD. Đó luôn là thách thức được đặt ra trong công tác đào tạo, bồi dưỡng GV.

Theo nhóm tác giả (Omar & Khuan, 2005), kiến thức và kỹ năng của GV có được qua kinh nghiệm giảng dạy. Tuy nhiên, nếu GV không được đào tạo, bồi dưỡng liên tục, họ sẽ không thể tạo ra những HS sáng tạo, có tư duy phân biện và đổi mới mặc dù có những thay đổi đã được thực hiện cho chương trình giảng dạy để phù hợp với sự đổi mới.

Theo Shulmen (1987), “Dạy học là một quá trình lý luận và hành động sư phạm liên quan đến nhu cầu GV phải nắm bắt, thăm dò và hiểu một ý tưởng để biến nó thành trong tâm trí của họ, nhìn thấy nhiều khía cạnh của nó. Sau đó, ý tưởng được định hình hoặc điều chỉnh cho đến khi HS có thể nắm bắt được”; “GV cũng cần phát triển kiến thức chiến lược để giải quyết các tình huống rắc rối trong quá trình dạy học, GD HS”.

Tác giả (Gordon, 2009), qua nghiên cứu của mình cho rằng: “Một lớp học kiến tạo là một trong những lớp có sự cân bằng giữa việc học tập theo hướng mà GV và HS thực hiện một vai trò tích cực trong quá trình học tập, bao gồm cả việc giảng dạy chính thức”.

Như vậy, qua các nghiên cứu cho thấy, người GV không chỉ là người làm nhiệm vụ giảng dạy và GD mà còn có nhiệm vụ học tập liên tục để nâng cao kiến thức, kỹ năng, năng lực đáp ứng yêu cầu của sự đổi mới. Đó đó, vấn đề phát triển đội ngũ GV vững mạnh, toàn diện là yêu cầu cấp thiết và rất quan trọng của GD Việt Nam hiện tại. “Xây dựng đội ngũ GV đủ về số lượng, đáp ứng yêu cầu

về chất lượng”, là khâu then chốt, là 40 tiền đề trong đổi mới GD và Đào tạo” [3]. Vì vậy, phát triển đội ngũ GV nhằm mục đích tăng cường hơn nữa sự phát triển toàn diện của người GV trong hoạt động nghề nghiệp. Từ đó, có thể hiểu: Phát triển đội ngũ GV là phát triển nhân lực sư phạm trong trường học đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng (đạt chuẩn về trình độ chuyên môn và chuẩn nghề nghiệp), đồng bộ về cơ cấu... đáp ứng yêu cầu của các cấp học. Đó là quá trình thực hiện các nội dung về tuyển chọn, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, thực hiện chính sách đãi ngộ, tạo môi trường sư phạm thuận lợi và đánh giá đội ngũ GV nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động giảng dạy đáp ứng mục tiêu đào tạo của nhà trường.

## **2.2. Vai trò của hiệu trưởng trong việc chỉ đạo bồi dưỡng đội ngũ giáo viên theo hướng phát triển năng lực ở các trường trung học phổ thông**

Đào tạo, bồi dưỡng, phát triển GV liên tục là một quá trình có kế hoạch chiến lược để duy trì, cam kết và cải thiện để nâng cao kiến thức, kỹ năng và năng lực của GV. Câu hỏi đặt ra là: Ai sẽ là người dẫn dắt hoàn thành mục tiêu này? Với vai trò và trách nhiệm quan trọng này, lãnh đạo ở các trường THPT cần phải quan tâm xây dựng kế hoạch quản lý, chỉ đạo. Theo nghiên cứu của (Levine, 2005), hiệu trưởng là người chịu trách nhiệm chỉ đạo, dẫn dắt vì vấn đề đào tạo bồi dưỡng đội ngũ GV là nhiệm vụ rất quan trọng, có ảnh hưởng lớn đến chất lượng GD của nhà trường. Nhóm tác giả (Parkay và cộng sự, 2010), qua nghiên cứu cho rằng, lãnh đạo nhà trường cần tập trung vào nhiệm vụ quản lý chương trình đào tạo, bồi dưỡng GV. Helinger (2005) nhấn mạnh rằng, các hiệu trưởng ở trường phổ thông phải tham gia sâu vào các chương trình giảng dạy của trường để đảm bảo GV thực hiện giảng dạy hiệu quả. Theo Stronge (1988), tất cả các nhiệm vụ được thực hiện chỉ đạo bởi các hiệu trưởng. Người ta thấy rằng, chỉ một phần mười được phân bổ cho lãnh đạo hướng dẫn. Một số lý do được đưa ra là thiếu đào tạo, hạn chế thời gian, quá nhiều công việc giấy tờ và nhận thức của xã hội về vai trò của hiệu trưởng.

Nghiên cứu của Grigsby et. al., (2010) chỉ ra rằng, mức độ thay đổi trong lãnh đạo chưa đạt được đầy đủ mặc dù đã tăng trách nhiệm giải trình. Dựa trên dữ liệu phỏng vấn, những nguyên tắc này cho thấy sự cân bằng tốt hơn giữa lãnh đạo quản lý và hướng dẫn. Các nguyên tắc hoạt động bồi dưỡng của trường học đang chậm lại theo hướng đó trong khi các hiệu trưởng trường trung học chưa hoàn toàn hiểu rõ phương thức lãnh đạo hướng dẫn.

Như vậy, với vai trò quan trọng của lãnh đạo nhà trường, hiệu trưởng phải quyết liệt chỉ đạo đổi mới, thay đổi và có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ GV một cách liên tục để không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng GV theo hướng phát triển năng lực của nhà trường.

### 2.3. Bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trung học phổ thông dựa vào năng lực trong bối cảnh hiện nay

#### 2.3.1. Mục tiêu của việc bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trung học phổ thông dựa vào năng lực

Bám sát yêu cầu của Chương trình GD phổ thông đổi mới theo hướng phát triển năng lực để bồi dưỡng đội ngũ GV. Chú trọng năng lực tìm hiểu đặc điểm tâm lí của HS để có kĩ năng và phương pháp giảng dạy phù hợp; Phân tích rõ các yêu cầu đổi mới GD phổ thông về mục tiêu, nội dung và những yêu cầu thay đổi về phương pháp dạy học để xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ GV. Nâng cao khả năng tự học, tự bồi dưỡng theo nội dung, kiến thức, kĩ năng, chương trình, phương pháp dạy học và đổi mới phương pháp dạy học phát triển năng lực của đội ngũ GV. Bồi dưỡng năng lực nghiên cứu khoa học, ứng dụng và vận dụng khoa học sư phạm vào dạy học và GD cho đội ngũ GV. Xác định nhu cầu và năng lực cần bồi dưỡng GV để tránh lãng phí tài chính và thời gian bồi dưỡng không hiệu quả.

#### 2.3.2. Nội dung thực hiện bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trường trung học phổ thông theo hướng phát triển năng lực

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV THPT theo hướng phát triển năng lực là rất cần thiết và rất quan trọng. Vì thế, hiệu trưởng các trường THPT cần phải tiến hành quản lí, chỉ đạo một cách bài bản, đúng quy trình, đánh giá đúng thực trạng bối cảnh, điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức cũng như kết quả đầu vào, quá trình, đầu ra của đội ngũ cán bộ GV trước, trong và sau khi được bồi dưỡng. Để thực hiện công tác này, qua nghiên cứu, chúng tôi đề xuất quy trình gồm năm bước như sau:

**Bước 1:** Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng rõ ràng, xác định rõ thời gian, tài chính, địa điểm, giảng viên bồi dưỡng cần được lựa chọn kĩ những người có uy tín.

#### **Bước 2:** Xây dựng khung năng lực của GV

Theo nghiên cứu của Crowther et. al (2002), đã phát triển khung năng lực GV bao gồm sáu chức năng chính: Truyền tải niềm tin về một thế giới tốt đẹp hơn; Phân đầu cho sự tự tin trong thực hành giảng dạy, học tập và đánh giá; Tạo điều kiện cho các cộng đồng học tập thông qua quá trình tổ chức; Đối mặt với các rào cản trong văn hóa và cấu trúc của trường; Chuyển ý tưởng thành bền vững hệ thống hành động; Bản chất là một nền văn hóa của sự thành công. Các GV cần đưa ra quyết định và hành động tự chủ để hỗ trợ việc học tập của HS.

Theo Danielson (2006), năng lực GV liên quan đến các thực hành sau: Việc sử dụng các minh chứng và dữ liệu trong việc đưa ra quyết định; Nhìn thấy cơ hội và khả năng phán đoán; Hướng dẫn HS để đạt được mục đích chung; Tổ chức các nguồn lực và thực hiện các hành động; giám sát việc cải tiến và thay đổi cách tiếp cận khi tình hình thay đổi; Giữ lại cái khác cam kết và đóng góp vào việc học tập của tổ chức.

Theo Barth (2001): “Để nắm bắt năng lực của các GV, cần phải mở rộng và tôn vinh nhiều cơ hội để GV có nhiều lựa chọn đánh giá”. Trên cơ sở nghiên cứu của các nhà khoa học, chúng ta thấy rằng, việc phát triển đội ngũ GV cần phải xây dựng được khung năng lực là hết sức quan trọng. Để thực hiện được vấn đề này, lãnh đạo nhà trường cần phải phân tích tình hình GV của đơn vị về các năng lực của GV đã đáp ứng và chưa đáp ứng với yêu cầu đổi mới GD, từ đó bám sát các nội dung của Chuẩn nghề nghiệp đã được Bộ GD&ĐT ban hành, trong đó bao gồm 3 lĩnh vực, 6 tiêu chuẩn, 25 tiêu chí cụ thể cho từng yêu cầu. Đồng thời, nội dung bồi dưỡng cũng cần bám sát yêu cầu của từng hạng GV phổ thông theo Thông tư liên tịch giữa Bộ Nội vụ và Bộ GD&ĐT năm 2016 có 3 hạng GV THPT: 1/ Bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống cho GV; 2/ Bồi dưỡng kiến thức sư phạm cho GV; 3/ Bồi dưỡng kĩ năng sư phạm cho GV.

**Bước 3:** Xây dựng văn hóa học tập liên tục trong nhà trường

Văn hóa học tập liên tục trong nhà trường của đội ngũ CBQL, GV là rất cần thiết và quan trọng. Vì thế, lãnh đạo nhà trường cần xác định việc học tập, bồi dưỡng của GV phải liên tục cập nhật các kiến thức, kĩ năng, năng lực mới để đáp ứng yêu cầu của xã hội và của ngành GD. Các nhà trường phải tạo điều kiện cho GV tham gia các khóa học, hội nghị và hội thảo, tập huấn là cần thiết và quan trọng. Tuy nhiên, để đội ngũ CBQL, GV phát triển bền vững, chủ động thì môi trường văn hóa học tập liên tục trong nhà trường là rất quan trọng. Việc phát triển năng lực đội ngũ CBQL, GV sẽ được duy trì chuyên nghiệp nếu nhà trường xây dựng được văn hóa học tập liên tục. Tác giả Fullan (2008) qua nghiên cứu của mình đã chỉ ra rằng: “Mọi người đều biết rằng, văn hóa của tổ chức là rất quan trọng và các tổ chức hợp tác có mục đích thì hiệu quả hơn”. Do đó, chúng ta nên triển khai “cộng đồng học tập chuyên nghiệp” ở khắp mọi nơi. Các cộng đồng học tập chuyên nghiệp đang được thực hiện một cách hời hợt. Nếu cung cấp cho các GV về những tiến bộ một cách không đầy đủ, sẽ làm cho người GV không tự tin, có cảm giác lo lắng, trong khi đó những thay đổi văn hóa sâu sắc hơn cần thiết để cải thiện văn hóa học liên tục trong trường học không được quan tâm giải quyết. Bởi lẽ, một số lượng lớn ngân sách chi cho việc cử GV đi đào tạo và các khóa học sẽ bị lãng phí nếu môi trường không hỗ trợ, củng cố và xây dựng được văn hóa học tập liên tục cho CBQL, GV.

Thực tiễn cho thấy, các kiến thức, kĩ năng và năng lực mà GV thu thập được trong các khóa học bồi dưỡng và hội thảo có thể được chia sẻ cho các GV khác. Vì thế, cần phải xây dựng mối quan hệ chặt chẽ và hợp tác giữa các GV. Văn hóa học tập hợp tác, giúp đỡ lẫn nhau giữa các GV sẽ có tác động tích cực đến chất lượng phát triển đội ngũ. Tác giả, Barth (1990) qua nghiên cứu của mình đã giải thích rằng: “Các mối quan hệ và liên kết trong

trường học nên được nhìn từ hai khía cạnh là tính bẩm sinh liên quan đến khía cạnh cá nhân và tính tập thể nhấn mạnh khía cạnh chuyên môn. Tính cộng đồng là mối quan hệ thân thiện giữa con người với nhau giữa các GV và được đặc trưng bởi sự kiên định, tin cậy và dễ dàng chia sẻ là kết quả của sự phát triển nhóm gắn bó chặt chẽ. Ngược lại, tình đồng nghiệp sẽ có mức độ cộng tác cao giữa các GV với nhau và giữa GV với hiệu trưởng có sự tôn trọng lẫn nhau, chia sẻ giá trị công việc, hợp tác và chia sẻ cụ thể về việc dạy và học (Suseela, 2002).

Văn hóa học tập, chia sẻ kiến thức hiệu quả có thể phát triển kiến thức ở cá nhân và tổ chức. Một số nghiên cứu cũng gợi ý rằng, hệ thống kiến thức nên được chia sẻ để sử dụng phổ biến và rộng rãi hơn (Chaudry, 2005). Nếu nhà trường đã xây dựng được văn hóa học tập liên tục, chia sẻ kiến thức, kỹ năng thì sẽ tiết kiệm được nhiều chi phí, giúp thiết lập một nền văn hóa học tập tốt trong cơ quan. Các GV có nhiều kinh nghiệm là đội ngũ nòng cốt để đóng góp vào những đổi mới trong việc dạy và học. Do đó, hiệu trưởng cần phải rà soát thông qua việc giảng dạy, rèn luyện biết được năng lực của từng cán bộ GV, từ đó xây dựng được đội ngũ GV cốt cán, tạo ra một môi trường chia sẻ kiến thức hiệu quả trong nhà trường.

Xây dựng đội ngũ GV cốt cán giỏi về chuyên môn nghiệp vụ, đáp ứng các kiến thức, kỹ năng và có đạo đức tốt, sử dụng họ như những đầu mối để triển khai thực hiện các giải pháp bồi dưỡng phát triển đội ngũ GV cho nội bộ nhà trường. Lựa chọn đội ngũ GV cốt cán thông qua kiểm tra đánh giá hoặc qua các kì thi GV giỏi để tuyển chọn những GV có phẩm chất đạo đức tốt, có năng lực sư phạm. Đội ngũ GV cốt cán sẽ được cử bồi dưỡng, tập huấn ngắn hạn do Bộ GD&ĐT; Sở GD&ĐT hoặc các trường sư phạm tổ chức. Hàng năm, cần làm mới đội ngũ GV cốt cán, bổ sung người mới có năng lực tốt hơn để thay thế những GV cao tuổi hoặc không thực hiện được nhiệm vụ được giao.

**Bước 4:** Tổ chức bồi dưỡng theo hướng phát triển năng lực GV.

Tổ chức các hoạt động cho đội ngũ GV là giai đoạn hành động để phát triển đội ngũ GV theo hướng phát triển năng lực, có thể tổ chức bồi dưỡng theo nhiều cách thức khác nhau như: Bồi dưỡng năng lực GV thông qua các hội thảo, các lớp bồi dưỡng hàng năm. Cử GV đi bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ tại các cơ sở đào tạo GV; Mời chuyên gia bồi dưỡng, học tập kinh nghiệm từ các đơn vị bạn; Tự bồi dưỡng theo các chuyên đề...

**Bước 5:** Đánh giá kết quả bồi dưỡng phát triển năng lực GV

Sau mỗi đợt bồi dưỡng, cần chú ý công tác kiểm tra đánh giá để biết được mức độ tiếp thu của đội ngũ GV đáp ứng ở mức độ như thế nào. Từ đó, nhà quản lí điều chỉnh trong quá trình bồi dưỡng GV hiệu quả hơn để có kế hoạch bồi dưỡng cho những lần tiếp theo.

### 2.3.3. Điều kiện thực hiện

Công tác bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ phải thực sự thiết thực và phục vụ cho chính công tác giảng dạy của GV, góp phần nâng cao năng lực chuyên môn, khả năng sư phạm, khả năng ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học cũng như khả năng tham gia các hoạt động khác của nhà trường. Đồng thời, công tác bồi dưỡng phải được tiến hành thường xuyên, liên tục, linh hoạt với nhiều biện pháp như: động viên, khuyến khích, hành chính, kinh tế... gắn với trách nhiệm của GV.

- Bộ GD&ĐT cần tăng cường chỉ đạo các chuyên gia biên soạn các chương trình bồi dưỡng đáp ứng với yêu cầu phát triển năng lực của GV THPT.

- Sở GD&ĐT thường xuyên tổ chức các hội thảo, tập huấn về các kiến thức, kỹ năng, thái độ nhằm đáp ứng yêu cầu của sự phát triển năng lực đội ngũ GV. Tổ chức tập huấn các chuyên đề về đổi mới phương pháp giảng dạy, ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy, đổi mới kiểm tra đánh giá HS theo hướng phát triển năng lực, chỉ đạo các trường tăng cường tổ chức hội thảo bồi dưỡng GV các năng lực.

- Lãnh đạo các trường THPT cần có trách nhiệm xây dựng đội ngũ GV cốt cán, tham gia bồi dưỡng đội ngũ GV cốt cán và sử dụng đội ngũ GV cốt cán này. Việc phát triển đội ngũ này chính là góp phần đổi mới công tác quản lí. Thường xuyên nắm bắt thông tin về năng lực của cán bộ GV nói chung và GV cốt cán để có kế hoạch bồi dưỡng hiệu quả.

## 3. Kết luận

Vai trò của GV ngày càng trở nên quan trọng và thách thức hơn trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế. Những mong đợi của các bên liên quan và phụ huynh, HS đối với nhà trường cũng tăng lên. Do đó, việc bồi dưỡng, phát triển đội ngũ GV là mục tiêu hướng đến của các nhà trường. Để đảm bảo sự thành công trong công tác đào tạo bồi dưỡng GV, hiệu trưởng cần phải có trách nhiệm lớn cho sự thay đổi, phát triển đội ngũ. Thông qua sự lãnh đạo, chỉ đạo của hiệu trưởng để phát triển năng lực của GV, đổi mới việc dạy và học phù hợp với bối cảnh hiện tại. Bồi dưỡng đội ngũ cán bộ GV THPT theo hướng phát triển năng lực trong bối cảnh hiện nay sẽ nâng cao chất lượng đội ngũ GV ở trường THPT đáp ứng yêu cầu về số lượng, hợp lí về cơ cấu, đảm bảo về chất lượng nhằm đáp ứng yêu cầu chuẩn chức danh nghề nghiệp và năng lực thực hiện nhiệm vụ GV THPT trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện về GD&ĐT trong bối cảnh đổi mới GD. Do đó, GV và nhà quản lí GD cần phải thay đổi nhận thức, kiến thức kỹ năng, thái độ và cần phải tích cực tự học, tự bồi dưỡng, tham gia các lớp bồi dưỡng để đáp ứng các năng lực cho sự nghiệp đổi mới GD trong xu thế toàn cầu hóa hiện nay.

## Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Bí thư Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam, (2004), *Chỉ thị số 40- CT/TW về việc Nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
- [2] Quốc hội Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, (14/6/2019), *Luật Giáo dục*, Luật số: 43/2019/QH14.
- [3] Đảng Cộng sản Việt Nam, (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa - hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.
- [4] Chaudry, A. S, (August 14 th - 18 th, 2005), *Knowledge sharing practices in Asian institutions: A multi-cultural perspective from Singapore, A paper presented at the World Library and Information Congress: 71th IFLA General Conference and Council*, Oslo, Norway.
- [5] Crowther, F., Kaagan, S.S., Ferguson., Hann, L, (2002), *Developing teacher leader: Thousand Oaks*, CA: Corwin Press Inc.
- [6] Danielson, C, (2006), *Teacher leadership that strengthens professionals practice. Alexandria: Association for Supervision and Curriculum Development*, Day, C., Harris.
- [7] Barth, R.S, (1990), *Improving schools from within: Teachers, parents, and principals can make a difference*, San Francisco: Jossey-Bass.
- [8] Fullan, M, (2008a), *School leadership's unfinished agenda. Education Week*, 27(31), 31-36.
- [9] Schumaker, G., Deckman, J., & Simieou, (2010), *A principles's dilemma: Instructional leader or manager*, Academic Leadership 8(3), 1-5.
- [10] Hellinger, P, (2005), *Leading educational change: Reflections on the practice of instructional and transformational leadership*, Cambridge Journal of Education, 33(3), 329-352.
- [11] Jenkins, B, (2009), *What it takes to be an instructional leader*, Principal, 88(3), 34-37.
- [12] Levine, A, (2005), *Educating schools leaders: Education school project. Teacher's College*, Columbia University, www.edschools.org/pdf/Final313.pdf. Retrieved on 20th July, 2010.
- [13] Mulford, B, (2003), *School leaders: Changing roles and impact on teacher and school effectiveness*. A paper commissioned by the Education and Training Policy Division, OECD, for the activity attracting, developing and retraining effective teachers. www.oecd.org/dataoecd/61/61/2635299.pdf. Retrieved on 21th July 2010.
- [14] Omar Abdul Kareem & Khuan Wai Bing, (2005), *Perkembangan profesional guru secara berterusan: Perspektif pembangunan sumber manusia* [Teacher continuous professional development: Human resource development perspective], Issues in Education, 28, p.131-141.
- [15] Parkay, F.W., Hass, G., & Anctill, E. J, (2010), *Curriculum leadership*, Boston, MA.
- [16] Stronge, J.H, (1988), *A position in transition? Principal*, 67(5), 32-33.
- [17] Barth, R, (2001), *Teacher Leader. Phi Delta Kappan*, 82(6), 443-449.
- [18] Suseela Malakolunthu, (2001), *Principals' role in creating a supportive work climate for instructional improvement: A qualitative analysis*, Monograph, National Institute of Educational Leadership & Management, Malaysia, No. 2, Wan Mohd. Zahid.
- [19] Mohd Noordin, (July- Dec. 2009), *"Learned paralysis": The unintended consequences of the classroom process*, ADEPT: Higher Education Leadership Research Bulletin, 13- 20.

## FOSTERING TEACHERS BASED ON COMPETENCE DEVELOPMENT ORIENTATION AT HIGH SCHOOLS IN THE CURRENT PERIOD

Nguyen Chi Duong<sup>1</sup>, Tran Dai Nghia<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Tue Tinh High School  
Cam Vu commune, Cam Giang district,  
Hai Duong province, Vietnam  
Email: chiduongtuetinh@gmail.com

<sup>2</sup> Dong Thap University  
783 Pham Huu Lau, Cao Lanh city,  
Dong Thap province, Vietnam  
Email: trandainghia158@gmail.com

**ABSTRACT:** *From the past until now, teachers have always had an extremely important position in the development of society. A good teacher is not only a person who knows how to transfer knowledge, but also has to know how to lead and inspire students, attaches great importance to knowledge, as well as educates students to be human. It is a person who imparts knowledge, is an educator in shaping and developing life skills and morals for students, and is a good example for students to follow. Currently, the requirements of scientific and technological innovation and international integration in education as been identified that the teachers' roles, positions, knowledge, skills and attitudes must always satisfy the development of education and society. Therefore, it is imperative to foster teachers in the direction of capacity development in high schools.*

**KEYWORDS:** Development; fostering; competence, teaching staff; high schools.