

# Giải pháp quản lí bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên khu vực Đồng bằng Sông Hồng dựa vào năng lực

Nguyễn Thị Hồng Thúy

Email: thuythptmyhao@gmail.com  
Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Hưng Yên  
307 Nguyễn Văn Linh, An Tảo,  
Hưng Yên, Việt Nam

**TÓM TẮT:** Bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho đội ngũ giáo viên không phải là vấn đề mới nhưng luôn là mối quan tâm của mọi nền giáo dục bởi chất lượng đội ngũ giáo viên là yếu tố tiên quyết cho sự thành công của mọi cuộc cải cách, đổi mới giáo dục. Tại Việt Nam, mô hình các trường chuyên là mô hình hết sức đặc thù trong hệ thống giáo dục quốc dân. Giáo viên tại các trường chuyên, ngoài những yêu cầu chung về năng lực như những giáo viên khác, họ còn phải đáp ứng những yêu cầu riêng về chuyên môn, nghiệp vụ của môi trường giáo dục này. Bài viết trình bày một số kết quả nghiên cứu về thực trạng quản lí bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên ở khu vực Đồng bằng Sông Hồng và đề xuất bốn nhóm giải pháp theo mô hình CIPO (bao gồm: 1/ Nhóm giải pháp quản lí các yếu tố đầu vào; 2/ Nhóm giải pháp quản lí các yếu tố quá trình; 3/ Nhóm giải pháp quản lí các yếu tố đầu ra; 4/ Nhóm giải pháp thích ứng các yếu tố bối cảnh) nhằm khắc phục những hạn chế, nâng cao hiệu quả của hoạt động quản lí bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên chuyên tại khu vực này.

**TỪ KHÓA:** Quản lí bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, giáo viên trung học phổ thông chuyên, khu vực Đồng bằng Sông Hồng.

→ Nhận bài 03/11/2022 → Nhận bài đã chỉnh sửa 29/11/2022 → Duyệt đăng 25/12/2022.

**DOI:** <https://doi.org/10.15625/2615-8957/12220222>

## 1. Đặt vấn đề

Giáo viên giữ vai trò quyết định trong quá trình “Nhận biết - Học - Dạy” và đặc biệt trong việc định hướng lại giáo dục. Người ta luôn luôn nhận thấy rằng, thành công của các cuộc cải cách giáo dục phụ thuộc dứt khoát vào “ý chí muốn thay đổi” cũng như chất lượng giáo viên. “Không một hệ thống giáo dục nào có thể vươn cao quá tầm những giáo viên làm việc cho nó” [1]. Có thể nói, phát biểu của nguyên giám đốc UNESCO khu vực Châu Á Thái Bình Dương cho đến nay vẫn còn nguyên giá trị, nhất là trong bối cảnh giáo dục Việt Nam thời điểm này. Trong công cuộc đổi mới giáo dục nói chung cũng như thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 nói riêng, chất lượng của đội ngũ giáo viên thực sự là một trong những yếu tố quyết định sự thành bại. Chất lượng đội ngũ giáo viên phản ánh đầy đủ nhất tiềm lực của một nền giáo dục, tuy nhiên có thể thấy nhiều điều đáng lo ngại... Thực tế cho thấy, năng lực dạy học - giáo dục của giáo viên hiện nay chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục [2].

Vấn đề phát triển, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, mặc dù đã được quan tâm từ rất lâu nhưng bất cứ lúc nào vẫn luôn là chủ đề nóng của mọi nền giáo dục, trong đó có Việt Nam. Tuy nhiên, việc bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên đã được quan tâm, song

các chương trình bồi dưỡng thường xuyên/bồi dưỡng định kì/bồi dưỡng theo chuẩn và theo yêu cầu đổi mới chưa phù hợp và chưa tạo niềm tin, động lực cho giáo viên thay đổi từ bên trong để tự học, tự bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ [3]. Để nâng cao chất lượng hoạt động bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên thì công tác quản lí hoạt động bồi dưỡng phải được hoạch định về kế hoạch, mục tiêu, nội dung, phương thức tổ chức và các điều kiện triển khai hiệu quả [4].

Mô hình trường chuyên là một mô hình đặc thù trong hệ thống giáo dục Việt Nam. Những yêu cầu về năng lực của đội ngũ giáo viên trong các trường trung học phổ thông chuyên cũng ở mức cao hơn so với các nhà trường trung học phổ thông khác. Tuy vậy, đến nay vẫn chưa có nhiều nghiên cứu về bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho đội ngũ giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên. Nghiên cứu này trình bày một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản lí hoạt động này. Những kết quả nghiên cứu sẽ góp phần làm phong phú thêm cơ sở lí luận cũng như thực tiễn về công tác bồi dưỡng và quản lí bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên khu vực Đồng bằng Sông Hồng nói riêng và giáo viên trung học phổ thông chuyên trên phạm vi toàn quốc nói chung.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Nhóm giải pháp quản lý các yếu tố đầu vào của hoạt động bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên khu vực Đồng bằng Sông Hồng dựa vào năng lực

#### \* **Đánh giá thực trạng năng lực nghiệp vụ sư phạm và nhu cầu bồi dưỡng của đội ngũ giáo viên**

##### a. Mục tiêu

Giúp cho chủ thể quản lý mà ở đây là hiệu trưởng của các trường trung học phổ thông chuyên khu vực Đồng bằng sông Hồng nắm được những điểm mạnh, điểm yếu trong năng lực nghiệp vụ sư phạm của giáo viên, hiểu được họ cần được bồi dưỡng những năng lực gì, từ đó xây dựng kế hoạch bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm một cách hợp lý, tiết kiệm được thời gian, công sức cũng như kinh phí.

##### b. Nội dung

Phân tích thực trạng năng lực nghiệp vụ sư phạm của đội ngũ giáo viên chuyên để làm rõ năng lực của họ đang ở mức độ nào, những điểm mạnh và điểm yếu trong năng lực nghiệp vụ sư phạm của họ là gì; đồng thời tìm hiểu từ chính nhu cầu hiện nay của đội ngũ giáo viên bởi hơn ai hết họ là những người hiểu rõ bản thân mình đang cần bồi dưỡng những gì. Sau khi phân tích thực trạng năng lực nghiệp vụ sư phạm của giáo viên cần xác định nhu cầu bồi dưỡng để xác định chính xác sự thiếu hụt, yếu kém về năng lực của giáo viên nhằm xây dựng kế hoạch bồi dưỡng giáo viên theo nhu cầu và đạt hiệu quả cao.

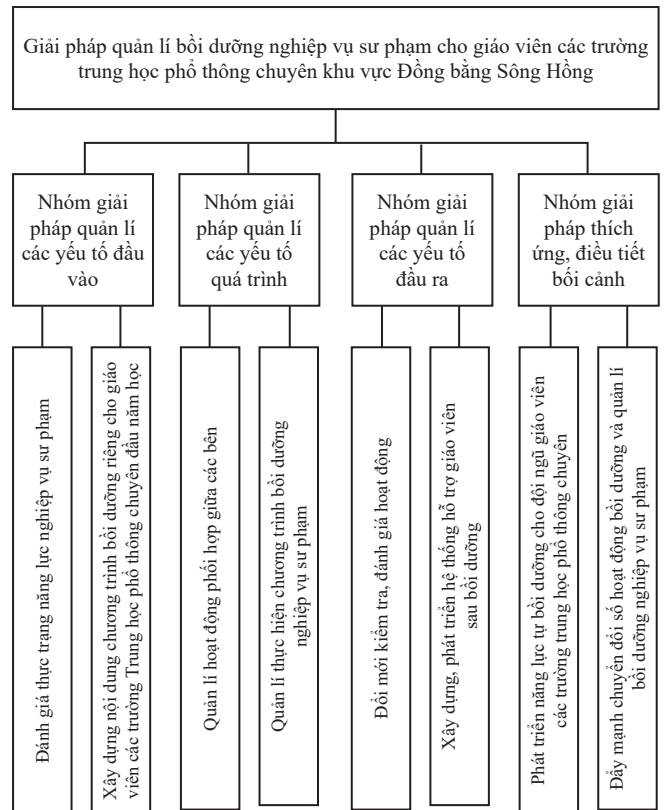
##### c. Cách thức thực hiện

- Đánh giá thực trạng năng lực nghiệp vụ sư phạm: Việc đánh giá thực trạng năng lực nghiệp vụ sư phạm phân loại kết quả hoạt động nghề nghiệp của giáo viên được tiến hành hàng năm, sau khi kết thúc năm học và được tiến hành theo ba bước: Bước 1: Giáo viên tự đánh giá; Dựa theo mẫu được ban hành; Bước 2: Tổ bộ môn đánh giá giáo viên; Bước 3: Hiệu trưởng đánh giá giáo viên. sau khi tiến hành đánh giá cần thông báo kết quả đánh giá, xếp loại tới giáo viên, ban giám hiệu, toàn thể giáo viên, nhân viên nhà trường và lưu kết quả trong hồ sơ cán bộ.

- Xác định nhu cầu bồi dưỡng: Việc xác định nhu cầu bồi dưỡng ngoài các căn cứ dựa trên đánh giá, phân tích thực trạng đội ngũ còn cần xuất phát từ chính đối tượng giáo viên. Cán bộ quản lý có thể sử dụng phiếu khảo sát, trung cầu ý kiến để tìm hiểu nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên.

##### d. Điều kiện thực hiện

Việc đánh giá thực trạng năng lực nghiệp vụ sư phạm của các giáo viên trung học phổ thông chuyên cần phải được tiến hành một cách khoa học, đúng quy trình, đảm bảo tính trung thực, khách quan của tất cả đối tượng đánh giá. Các thông tin, minh chứng cần được thu thập và cung cấp đầy đủ, cụ thể cho các đối tượng tham gia



Hình 1: Giải pháp quản lý bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên khu vực Đồng bằng Sông Hồng dựa vào năng lực (Nguồn: Đề xuất của tác giả)

đánh giá tại thời điểm đánh giá. Đồng thời, đội ngũ cán bộ quản lý cũng như giáo viên phải nắm vững quy trình, phương pháp đánh giá.

#### \* **Xây dựng nội dung chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm riêng cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên dựa vào năng lực**

##### a. Mục tiêu

Một trong những hạn chế chính hiện nay là chưa có một chương trình bồi dưỡng riêng dành cho các giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên [5]. Giải pháp này được đề ra nhằm xây dựng nội dung bồi dưỡng giáo viên trung học phổ thông chuyên toàn diện, hoàn thiện, đáp ứng các yêu cầu mới về phẩm chất, năng lực đối với người giáo viên được quy định trong chuẩn nghề nghiệp, đồng thời bồi dưỡng các năng lực nghiệp vụ cần thiết để đáp ứng những yêu cầu đặc thù của hoạt động giáo dục tại các trường trung học phổ thông chuyên.

##### b. Nội dung

Theo quan điểm của tác giả, mục tiêu bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên không nằm ngoài việc phát triển các năng lực nghiệp vụ sư phạm theo chuẩn nghề nghiệp của giáo viên phổ thông. Tuy nhiên, các nội dung bồi dưỡng cần được xây dựng, thiết kế gắn liền với hoạt

động dạy học và giáo dục đặc thù ở các trường chuyên đó là hướng đến đối tượng học sinh năng khiếu:

- Năng lực phát triển chuyên môn bản thân: Cung cấp kiến thức, kỹ năng, hình thành cho giáo viên năng lực tự học, tự bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ để đáp ứng yêu cầu của hoạt động dạy học và giáo dục tại các trường chuyên.

- Năng lực xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh: Cung cấp kiến thức, kỹ năng cần thiết để giáo viên xây dựng kế hoạch dạy học phù hợp; năng lực xây dựng mục tiêu phù hợp với đặc điểm với đối tượng học sinh năng khiếu ở trường chuyên.

- Năng lực sử dụng các phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh: Phát triển cho giáo viên sử dụng có hiệu quả các phương pháp dạy học; vận dụng tốt các nguyên tắc, phương pháp, hình thức tổ chức giáo dục hiện đại vào tình huống cụ thể, phù hợp đối tượng học sinh năng khiếu tại các trường trung học phổ thông chuyên.

- Năng lực kiểm tra - đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh: Cung cấp các kiến thức, phát triển kỹ năng kiểm tra - đánh giá hiện đại, toàn diện; giúp giáo viên biết lựa chọn các hình thức, phương pháp, công cụ đánh giá thích hợp với đối tượng học sinh chuyên.

Năng lực tư vấn và hỗ trợ học sinh: Cung cấp cho giáo viên các nội dung về tìm hiểu đối tượng giáo dục và môi trường giáo dục (những đặc điểm tâm sinh lý của học sinh chuyên, yêu cầu về dạy học ở trường chuyên); phát triển năng lực tư vấn, hỗ trợ cho giáo viên bằng những kiến thức và thực hành các kỹ năng tư vấn, hỗ trợ cho học sinh chuyên.

#### *c. Cách thức thực hiện*

- Bộ Giáo dục và Đào tạo cần xây dựng khung chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên đáp ứng các yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp và những đòi hỏi đặc thù; ban hành các văn bản pháp lý về công tác xây dựng chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên chuyên; đề xuất bổ sung nguồn kinh phí cho công bồi dưỡng cho các địa phương.

- Các cơ sở thực hiện nhiệm vụ bồi dưỡng cần nghiên cứu để xây dựng tài liệu bồi dưỡng cho giáo viên chuyên.

- Các sở giáo dục và các trường trung học phổ thông chuyên cần đề xuất những nội dung bồi dưỡng theo nhu cầu, đồng thời góp ý cho chương trình khung cũng như các tài liệu bồi dưỡng để đảm bảo phù hợp với mục tiêu bồi dưỡng.

#### *d. Điều kiện thực hiện*

Cần có chính sách cũng như sự cụ thể hoá về chính sách xây dựng chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường chuyên thành các văn bản để tạo cơ sở pháp lý. Đồng thời, phải xác định yêu

cầu và khung năng lực của giáo viên ở các trường trung học phổ thông chuyên để lựa chọn những nội dung cần thiết, phù hợp để đưa vào chương trình, tài liệu bồi dưỡng. Đội ngũ biên soạn chương trình cần đảm bảo năng lực, trình độ, đồng thời phải có nguồn kinh phí để triển khai hoạt động.

## **2.2. Nhóm giải pháp quản lý các yếu tố quá trình của hoạt động bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho đội ngũ giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên khu vực Đồng bằng Sông Hồng dựa vào năng lực**

### **\* Quản lý hoạt động phối hợp giữa các bên trong quá trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm**

#### *a. Mục tiêu*

Nhằm hoàn thiện cơ chế phối hợp tổ chức, khắc phục những hạn chế trong thực trạng để đảm bảo việc thực hiện hoạt động bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho đội ngũ giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên khu vực Đồng bằng Sông Hồng nhằm góp phần nâng cao hiệu quả công tác quản lý bồi dưỡng.

#### *b. Nội dung*

Thiết lập cơ chế phối hợp tổ chức bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho đội ngũ giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên khu vực Đồng bằng Sông Hồng là việc bố trí, sắp xếp và phân công công việc và hoạt động phối hợp để tăng cường quản lý công tác bồi dưỡng. Cơ chế đó là chỉ đạo từ Bộ Giáo dục và Đào tạo, Sở Giáo dục và Đào tạo các địa phương đến các trường trung học phổ thông chuyên.

Các cơ sở thực hiện nhiệm vụ bồi dưỡng cần phối hợp với các sở giáo dục và đào tạo, các nhà trường trong việc cung cấp hồ sơ năng lực của đội ngũ báo cáo viên để có sự lựa chọn báo cáo viên một cách phù hợp, công khai, minh bạch, đáp ứng được các yêu cầu về mặt này của hoạt động bồi dưỡng; đồng thời trong quá trình thực hiện công tác bồi dưỡng cần có sự phối hợp tham gia để quản lý đội ngũ báo cáo viên, quản lý việc thực hiện nội dung chương trình bồi dưỡng đảm bảo đúng các yêu cầu, mục tiêu đề ra.

#### *c. Cách thức thực hiện*

- Nghiên cứu sâu sắc về cách thức tổ chức, quản lý lớp học, lựa chọn phù hợp với điều kiện thực tiễn của đơn vị mình và có sự thống nhất trong dự toán kinh phí cho công tác tổ chức bồi dưỡng.

- Xác định rõ ràng vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm của từng cá nhân, đơn vị thành các văn bản có xác nhận của các bên để nếu có xảy ra các sự cố, sai sót thì có thể ngay lập tức khắc phục, tránh tình trạng “cha chung không ai khóc”.

- Kiểm tra, giám sát hoạt động phối hợp giữa các thành phần tham gia để kịp thời phát hiện, điều chỉnh những vấn đề phát sinh trong quá trình bồi dưỡng

#### *d. Điều kiện thực hiện*

Các cá nhân, đơn vị tham gia công tác bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên khu vực Đồng bằng Sông Hồng cần nhận thức đầy đủ, chính xác về vai trò, nhiệm vụ của bản thân mình; Các cơ quan quản lý, cơ quan đào tạo bồi dưỡng và các nhà trường phải có sự tích cực, chủ động trong phối hợp với nhau để tiến hành tổ chức bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên khu vực Đồng bằng Sông Hồng; Đảm bảo nguồn lực (kinh phí, cơ sở vật chất...) để thực hiện giải pháp.

**\* Quản lý thực hiện chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên khu vực Đồng bằng Sông Hồng dựa vào năng lực**

*a. Mục tiêu*

Nhằm đảm bảo việc thực hiện chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên khu vực Đồng bằng Sông Hồng nghiêm túc, đúng với kế hoạch đã đề ra, từ đó góp phần nâng cao hiệu quả bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng.

*b. Nội dung*

Quản lý thực hiện chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên khu vực Đồng bằng Sông Hồng dựa vào năng lực bao gồm một số nội dung chính: Quản lý hoạt động giảng dạy của báo cáo viên, quản lý hoạt động học tập của học viên, quản lý hoạt động hỗ trợ bồi dưỡng.

*c. Cách thức thực hiện*

Chủ thể quản lý hoạt động bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên khu vực Đồng bằng Sông Hồng phải thực hiện một cách nghiêm túc các hoạt động sau:

- Phân công, giao trách nhiệm cho các cán bộ trực tiếp giám sát, hỗ trợ các lớp bồi dưỡng;
- Trực tiếp tham dự, dự giờ một số buổi bồi dưỡng để có thể nắm bắt sát sao những vấn đề về chất lượng báo cáo viên, ý thức học tập của học viên, tình trạng của các điều kiện cơ sở vật chất thiết bị trong quá trình bồi dưỡng, chế độ, kinh phí dành cho báo cáo viên, học viên, các điều kiện khác như tài liệu học tập, thời lượng bồi dưỡng...
- Tiếp nhận những thông tin phản hồi từ báo cáo viên, học viên, cán bộ hỗ trợ để có những nhìn nhận, đánh giá một cách khách quan, đa chiều về việc thực hiện chương trình bồi dưỡng, kịp thời chỉ đạo việc khắc phục những hạn chế, những sự cố xảy ra trong quá trình bồi dưỡng.

*d. Điều kiện thực hiện*

Chủ thể quản lý bồi dưỡng phải nắm vững được các yêu cầu về hoạt động giảng dạy, học tập cũng như các hoạt động hỗ trợ cho hoạt động bồi dưỡng; Sự phối hợp của cơ sở thực hiện nhiệm vụ bồi dưỡng trong việc quản lý hoạt động giảng dạy của báo cáo viên; Ý thức, tinh

thần, thái độ nghiêm túc của học viên trong quá trình bồi dưỡng; Các điều kiện nguồn lực cần thiết để thực hiện giải pháp.

**2.3. Nhóm giải pháp quản lý các yếu tố đầu ra của hoạt động bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho đội ngũ giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên khu vực Đồng bằng Sông Hồng dựa theo năng lực**

**\* Đổi mới kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên khu vực Đồng bằng Sông Hồng dựa vào năng lực**

*a. Mục tiêu*

Giải pháp này nhằm giúp cho chủ thể quản lý nắm bắt thông tin kịp thời, theo dõi quá trình thực hiện kế hoạch, đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch và phát hiện vấn đề nảy sinh trong hoạt động bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên dựa vào năng lực, từ đó đảm bảo hoạt động bồi dưỡng diễn ra đúng hướng, đạt mục tiêu.

*b. Nội dung*

- Kiểm tra, đánh giá kết quả của hoạt động bồi dưỡng bồi dưỡng (output) sau khi thực hiện kế hoạch trên cơ sở đối chiếu với mục tiêu đã định, từ đó rút ra bài học kinh nghiệm cần thiết và đề xuất biện pháp quản lý phù hợp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên khu vực Đồng bằng Sông Hồng dựa vào năng lực.

- Thu thập các thông tin phản hồi từ giáo viên, cán bộ quản lý các nhà trường quan trọng nhất là sự thay đổi, phát triển của năng lực nghiệp vụ sư phạm ở mỗi giáo viên được bồi dưỡng (outcome).

*c. Cách thức thực hiện*

- Xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá kết quả bồi dưỡng giáo viên đảm bảo tính chính xác, khách quan, toàn diện, công bằng, minh bạch, cần bao gồm các mặt: Nội dung, chương trình, tài liệu bồi dưỡng; tinh thần, thái độ tham gia của giáo viên; kết quả vận dụng kiến thức, kỹ năng được bồi dưỡng vào thực tế dạy học và giáo dục.

- Tổ chức cho giáo viên, tổ chuyên môn triển khai tự kiểm tra, tự đánh giá, kiểm tra chéo, đánh giá chéo tiến độ thực hiện kế hoạch bồi dưỡng về kết quả bồi dưỡng một cách công khai, minh bạch

- Tổ chức trao đổi rút kinh nghiệm kiểm tra đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch bồi dưỡng giáo viên, tuyên dương, khen thưởng xứng đáng đối với những giáo viên, bộ phận triển khai thực hiện kế hoạch bồi dưỡng đạt thành tích cao, có nhiều chuyển biến tích cực về năng lực, phẩm chất nghề nghiệp; đồng thời có hình thức trách phạt đối với những cá nhân có khuyết điểm, hoặc đạt kết quả chưa đạt yêu cầu để tạo động lực.

- Xây dựng các phiếu trưng cầu ý kiến để tiếp nhận

phản hồi của giáo viên, cán bộ quản lý về hoạt động bồi dưỡng, về những giá trị mà giáo viên, nhà trường đạt được sau bồi dưỡng

#### *d. Điều kiện thực hiện*

Các hoạt động kiểm tra, giám sát, thanh tra và đánh giá đòi hỏi một môi trường dân chủ, công khai, minh bạch. Cần thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, tránh các biểu hiện nể nang, né tránh, thiên vị hoặc bẽ phái. Các kết quả thực hiện kế hoạch, kết quả giám sát, thanh tra, đánh giá giữa kì và cuối kì cần phải công khai, tránh chuyện bưng bít thông tin về các hoạt động bồi dưỡng.

#### **\* Xây dựng, phát triển hệ thống hỗ trợ giáo viên sau bồi dưỡng**

##### *a. Mục tiêu*

Một thực tế tồn tại là các giáo viên sau những đợt bồi dưỡng thu nhận được những gì và áp dụng vào trong công tác chuyên môn của họ đến đâu vẫn là một câu hỏi lớn đặt ra. Chính vì vậy, mục tiêu của giải pháp này là thông qua việc xây dựng và phát triển hệ thống hỗ trợ giáo viên sau bồi dưỡng nhằm mục đích củng cố, duy trì những kiến thức, kĩ năng mà giáo viên đã thu nhận được sau quá trình bồi dưỡng, hỗ trợ họ vận dụng trong công tác chuyên môn tại các đơn vị, hay nói cách khác chính là duy trì hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên khu vực Đồng bằng Sông Hồng một cách bền vững.

##### *b. Nội dung*

Xây dựng, phát triển một hệ thống hỗ trợ giáo viên bao gồm những nội dung chính: Hỗ trợ từ các báo cáo viên thực hiện hoạt động bồi dưỡng; Hỗ trợ từ hoạt động tương tác, chia sẻ kinh nghiệm của chính các học viên.

##### *c. Cách thức thực hiện*

- Xây dựng mạng lưới liên kết giữa các báo cáo viên và học viên thông qua nhiều hình thức như email, trang web, các nhóm trên các ứng dụng như Zalo, Facebook... hoặc các phần mềm được thiết kế riêng.

- Phân công nhiệm vụ quản lý, điều hành các mạng liên kết một cách rõ ràng, tránh việc tự phát, thiếu tổ chức, tình trạng mất an toàn về bảo mật thông tin, những hiện tượng tiêu cực xảy ra trên không gian mạng... (người điều hành có thể là cán bộ quản lý các cấp, hoặc báo cáo viên, hoặc giáo viên có năng lực công nghệ thông tin, năng lực quản lý...). Cần xây dựng chế độ kinh phí cho những đối tượng này.

- Lập kế hoạch cụ thể về hỗ trợ cho giáo viên bao gồm: Kế hoạch hỗ trợ cá nhân; Kế hoạch hỗ trợ theo nhóm.

- Tổ chức các buổi sinh hoạt, trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm, chia sẻ những vướng mắc của các học viên theo kế hoạch đã lập (có thể theo tuần, hoặc theo tháng...)

- Tổ chức các lớp học “không biên giới”: Những lớp học được kết nối với nhau của các học viên được chia sẻ trực tiếp trên không gian mạng sẽ mang đến cơ hội

chia sẻ những kinh nghiệm cũng như có được sự hỗ trợ ngay lập tức những khó khăn về nghiệp vụ sư phạm mà các học viên gặp phải...

- Kiểm tra, giám sát thường xuyên, định kì hoạt động hỗ trợ học viên, tiếp nhận những thông tin phản hồi liên tục để kịp thời điều chỉnh, khắc phục những bất cập, thiếu sót trong hoạt động này.

#### *d. Điều kiện thực hiện*

Sự sẵn sàng, nhiệt tình của đội ngũ báo cáo viên cũng như các cán bộ điều hành, quản lý hệ thống hỗ trợ là điều kiện tiên quyết của giải pháp; Sự tích cực, chủ động, không ngại khó, không “giấu dốt”, không “giấu bài” của các học viên cũng là một trong những điều kiện giúp cho giải pháp có hiệu quả; Các điều kiện cơ sở vật chất thiết bị, nguồn kinh phí cho việc thực hiện giải pháp cần được đảm bảo.

#### **2.4. Nhóm giải pháp điều tiết các tác động của bối cảnh đến quản lý bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho đội ngũ giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên khu vực Đồng bằng sông Hồng dựa theo năng lực**

#### **\* Phát triển năng lực tự bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên**

##### *a. Mục tiêu*

Nhằm hướng đến việc phát triển năng lực tự bồi dưỡng cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên Đồng bằng Sông Hồng nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển chuyên môn nghiệp vụ liên tục để thích ứng với sự thay đổi mạnh mẽ của bối cảnh hiện nay nói chung và những yêu cầu của nghề nghiệp nói riêng.

##### *b. Nội dung*

- Phát triển động cơ, động lực tự bồi dưỡng.

- Phát triển các kĩ năng tự bồi dưỡng cho giáo viên bao gồm: Lập kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng; thực hiện kế hoạch tự bồi dưỡng; báo cáo kết quả tự bồi dưỡng; Tự kiểm tra, đánh giá và điều chỉnh hoạt động tự bồi dưỡng.

##### *c. Cách thức thực hiện*

- Chuẩn bị tài liệu phổ biến kiến thức, kĩ năng tự học, tự bồi dưỡng dành riêng cho giáo viên để giáo viên có thể tham khảo. Tài liệu có thể là kết quả của các công trình nghiên cứu khoa học, cũng có thể là kinh nghiệm thực tế của các giáo viên trong quá trình giáo dục.

- Tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên đề thông qua các buổi sinh hoạt tập thể của hội đồng sư phạm nhà trường hoặc của các tổ chuyên môn để giáo viên có thể chia sẻ những khó khăn, trao đổi kinh nghiệm trong việc tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao năng lực nghiệp vụ sư phạm nhằm đáp ứng yêu cầu của thực tiễn.

- Khuyến khích giáo viên viết sáng kiến kinh nghiệm hoặc thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học ứng dụng sư phạm để nâng cao năng lực tự bồi dưỡng và lan tỏa tới những đồng nghiệp khác.

#### *d. Điều kiện thực hiện*

Nhận thức đầy đủ, đúng đắn của giáo viên về tầm

quan trọng của hoạt động tự bồi dưỡng, từ đó chuyển hoá thành nhu cầu tự thân, thành động cơ động lực để họ thực hiện hoạt động tự bồi dưỡng; đảm bảo cơ sở vật chất phục vụ hoạt động tự học, tự bồi dưỡng, bao gồm: Tài liệu tham khảo, tài liệu in ấn, băng hình, mạng internet, hỗ trợ kinh phí mua bản quyền chương trình hoặc kinh phí đăng kí học các chương trình bồi dưỡng trực tiếp hoặc trực tuyến,...; vai trò, trách nhiệm của đội ngũ cán bộ quản lí trong việc đi đầu, gương mẫu rèn luyện năng lực tự bồi dưỡng của mình để có thể định hướng, góp ý và hỗ trợ người giáo viên xây dựng và thực hiện được kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng của mình.

**\* *Đẩy mạnh chuyển đổi số hoạt động bồi dưỡng và quản lí bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên khu vực Đồng bằng Sông Hồng dựa vào năng lực***

*a. Mục tiêu*

Tận dụng tiến bộ công nghệ để thúc đẩy đổi mới sáng tạo trong công tác bồi dưỡng, nâng cao chất lượng bồi dưỡng và hiệu quả quản lí bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên khu vực Đồng bằng Sông Hồng, từ đó tạo nên sự thích ứng với các tác động của bối cảnh.

*b. Nội dung*

Chuyển đổi số trong giáo dục nói chung và trong hoạt động bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên trường chuyên nói chung thể hiện ở ba nội dung chính:

- Chuyển đổi số trong phương pháp, hình thức bồi dưỡng, giảng dạy: Ứng dụng công nghệ vào phương pháp bồi dưỡng...
- Chuyển đổi số trong lớp học: Cơ sở vật chất, trang thiết bị...
- Chuyển đổi số trong quản lí: Các phần mềm, công cụ quản lí, vận hành...

*c. Cách thức thực hiện*

- Xây dựng kế hoạch chuyển đổi số trong công tác bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên khu vực Đồng bằng Sông Hồng, tập trung vào các khía cạnh chính bao gồm: Xác định mục tiêu chuyển đổi số, đưa ra được các chỉ báo, chỉ tiêu cụ thể trong các giai đoạn (ngắn hạn, trung hạn, dài hạn); xác định các nguồn lực, điều kiện của cơ sở (cơ sở vật chất thiết bị, năng lực số của các đối tượng, nguồn kinh phí...) để thực hiện công tác chuyển đổi số.

- Tổ chức, chỉ đạo thực hiện chuyển đổi số trong hoạt động bồi dưỡng và quản lí bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên khu vực Đồng bằng Sông Hồng: Số hóa học liệu, bài giảng điện tử, thư viện số; ứng dụng công nghệ trong quản lí lớp học, kiểm tra, đánh giá... phục vụ đào tạo, bồi dưỡng từ xa, trực tuyến; số hóa thông tin quản lí, quy trình tổ chức thực hiện; xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu lớn về đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên; ứng dụng công nghệ để quản lí...; đầu tư

trang thiết bị cơ sở vật chất phục vụ cho việc chuyển đổi số, bao gồm hệ thống máy tính, nâng cấp đường truyền, mua sắm các phần mềm quản lí, phần mềm dạy học...; bồi dưỡng nâng cao năng lực số cho cán bộ quản lí, giáo viên cũng như báo cáo viên để đáp ứng được các yêu cầu của chuyển đổi số (năng lực ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lí, giảng dạy...); phối hợp triển khai ứng dụng công nghệ trong quá trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên ở tất cả các khâu.

- Kiểm tra, đánh giá công tác chuyển đổi số trong hoạt động bồi dưỡng và quản lí bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên khu vực Đồng bằng Sông Hồng: Kiểm tra, giám sát việc ứng dụng công nghệ trong hoạt động giảng dạy của báo cáo viên, hoạt động học tập của học viên cũng như việc quản lí của các chủ thể quản lí hoạt động bồi dưỡng; đánh giá hiệu quả của công tác chuyển đổi số dựa trên các mục tiêu, chỉ báo, chỉ tiêu đã xây dựng; phân tích những điểm mạnh, điểm yếu, những cơ hội cũng như thách thức trong công tác chuyển đổi số hoạt động bồi dưỡng và quản lí bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm từ đó có những điều chỉnh để khắc phục những khó khăn và phát huy những ưu điểm.

*d. Điều kiện thực hiện*

Các đối tượng tham gia vào công tác bồi dưỡng và quản lí bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên khu vực Đồng bằng Sông Hồng phải nhận thức được vai trò, tầm quan trọng của chuyển đổi số trong giáo dục nói chung cũng như trong hoạt động bồi dưỡng nói riêng; Năng lực số của các đối tượng (cán bộ quản lí, giáo viên, báo cáo viên...) phải đáp ứng được những yêu cầu về chuyển đổi số; Điều kiện cơ sở vật chất thiết bị, kinh phí phải đảm bảo để thực hiện chuyển đổi số có hiệu quả; Chủ trương, đường lối, chính sách về công tác chuyển đổi số trong giáo dục nói chung cũng như trong hoạt động bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên nói riêng phải nhất quán, được thể hiện qua các văn bản quy phạm pháp luật.

**3. Kết luận**

Những phân tích ở trên cho thấy, sự cần thiết và đòi hỏi phải nâng cao hiệu quả của công tác bồi dưỡng và quản lí bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên khu vực Đồng bằng Sông Hồng. Dựa trên tiếp cận quản lí theo mô hình CIPO, các giải pháp mà tác giả đề xuất đã tập trung khắc phục những hạn chế trong công tác quản lí bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên khu vực Đồng bằng Sông Hồng như hạn chế trong khâu đánh giá thực trạng và nhu cầu bồi dưỡng, sự thiếu vắng của một chương trình bồi dưỡng riêng cho giáo viên chuyên, hoạt động phối hợp và tổ chức triển khai quá trình bồi dưỡng còn chưa hiệu quả,

vấn kiểm tra - đánh giá các kết quả đầu ra và hỗ trợ cho giáo viên sau bồi dưỡng còn mang tính hình thức, sự thích ứng với các yếu tố bối cảnh cần đẩy mạnh hơn nữa... Mặc dù còn những hạn chế nhất định, đây sẽ là những cơ sở khoa học góp phần giúp cho các nhà quản

lí có những hoạch định chính sách và các giải pháp phù hợp để nâng cao hiệu quả hoạt động bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên tại khu vực Đồng bằng Sông Hồng nói riêng và trên phạm vi toàn quốc nói chung.

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Singh, R. R, (1994), *Nền giáo dục cho thế kỉ XXI: Những triển vọng của Châu Á - Thái Bình Dương*, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- [2] Phạm Thị Kim Anh, (2019), *Chất lượng đội ngũ giáo viên phổ thông hiện nay và những yếu tố tác động, ảnh hưởng*, <http://vnensp.hnue.edu.vn/nghien-cuu-khoa-hoc/article/317.aspx>.
- [3] Phạm Thị Kim Anh - Bùi Thị Hạnh, (8/2017), *Phát triển năng lực dạy học cho giáo viên phổ thông đáp ứng Chương trình giáo dục mới*, Tạp chí Giáo dục và Xã hội số 77, tr.65-70.
- [4] Nguyễn Thị Bình, (2013), *Nghiên cứu đề xuất các giải pháp cải cách công tác bồi dưỡng giáo viên phổ thông*, Báo cáo tổng kết của đề tài độc lập cấp Nhà nước, Mã số 01/2010.
- [5] Huy Hoang Tran, Thi Hong Thuy Nguyen, Van Trinh Mai, Thi Thuy Linh Hoang, Thi Bich Dao Pham, (2021), *The pedagogical training management of gifted high school teachers in the region of Red River Delta based on a competency approach*, Journal for Educators, Teachers and Trainers, Vol. 12(4), p.162 - 169.

## SOLUTIONS OF PEDAGOGICAL TRAINING MANAGEMENT FOR GIFTED HIGH SCHOOLS TEACHERS IN THE RED RIVER DELTA REGION BASED ON A COMPETENCY APPROACH

### Nguyen Thi Hong Thuy

Email: thuythptmyhao@gmail.com  
Hung Yen Department of Education and Training  
307 Nguyen Van Linh, An Tao,  
Hung Yen, Vietnam

**ABSTRACT:** *Pedagogical training for teachers is not a new issue, but it is always a concern of every education system because the quality of teachers is a prerequisite for the success of educational reform. In Vietnam, the model of gifted high schools is a specific model in the national education system. Teachers at the gifted high schools, in addition to the general requirements of competence like other teachers, must also meet specific professional requirements of this educational environment. This article presents some research results on the current situation of pedagogical training management for teachers at gifted high schools in the Red River Delta of Vietnam and proposes four groups of solutions according to the CIPO model, including: 1/ Group of solutions to manage input factors; 2/ Group of solutions to manage process factors; 3/ Group of solutions to manage output factors; and 4/ Group of adaptive solutions in contextual factors in order to overcome the limitations and improve the effectiveness of management activities in pedagogical training for the gifted high school teachers in the researched area.*

**KEYWORDS:** *Pedagogical training management, gifted high schools teachers, region of Red River Delta.*