

# 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

Nguyễn Quốc Trị

Email: tring@hnu.edu.vn  
 Trường Đại học Sư phạm Hà Nội  
 136 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

**TÓM TẮT:** Phát triển nghề nghiệp là yêu cầu tất yếu và bắt buộc đối với hầu hết các ngành nghề trong xã hội, đặc biệt là với lĩnh vực giáo dục. Hoạt động bồi dưỡng thường xuyên cho đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông trong thời gian qua đã có những đóng góp đáng kể trong việc nâng cao năng lực nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông. Nghiên cứu lý luận và khảo sát thực trạng cho thấy sử dụng hình thức nào trong bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông sẽ tùy thuộc vào các điều kiện như: Cơ sở vật chất, nguồn lực tài chính, kỹ năng tự học của giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông, nền tảng công nghệ thông tin, nguồn lực hỗ trợ học tập tại nhà trường phổ thông và địa phương... Bài viết phân tích mô hình bồi dưỡng kết hợp (blended course) có nhiều ưu điểm so với bồi dưỡng trực tiếp và bồi dưỡng trực tuyến thuần túy. Mô hình bồi dưỡng kết hợp là hình thức bồi dưỡng có sự đan xen giữa giai đoạn người được bồi dưỡng (là giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông) tự học qua mạng với giai đoạn người được bồi dưỡng được tương tác trực tiếp, đa chiều với báo cáo viên (giảng viên, chuyên gia...) và người cùng được bồi dưỡng.

**TỪ KHÓA:** Bồi dưỡng thường xuyên, giáo viên và cán bộ quản lý, giáo dục phổ thông, bồi dưỡng trực tuyến, tự bồi dưỡng qua mạng.

→ Nhận bài 12/01/2022 → Nhận bài đã chỉnh sửa 25/01/2022 → Duyệt đăng 15/3/2022.

**DOI:** <https://doi.org/10.15625/2615-8957/12210303>

## 1. Đặt vấn đề

Đào tạo sau nghề hay phát triển chuyên môn (Continuing Professional Development - CPD) là giai đoạn tiếp nối sau giáo dục nghề nghiệp, bao gồm việc phát triển kiến thức, kỹ năng, thái độ và hành vi trên tất cả các lĩnh vực thực hành chuyên môn để người lao động có thể duy trì và cải thiện hiệu quả công việc của mình trong bối cảnh xã hội không ngừng phát triển. Phát triển chuyên môn được xem là yêu cầu tất yếu và bắt buộc đối với hầu hết các ngành nghề trong xã hội, đặc biệt là với lĩnh vực giáo dục. Bồi dưỡng thường xuyên đối với giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông là để đảm bảo cho giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, từ đó góp phần nâng cao chất lượng giáo dục.

Việt Nam đang đẩy mạnh đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo, đặc biệt là đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông theo tiếp cận năng lực. Sự thay đổi này “tác động đến nhiều yếu tố: dạy học tích hợp, dạy học phân hóa, định hướng nghề nghiệp, quan hệ chương trình và sách giáo khoa, kiểm tra và đánh giá kết quả giáo dục, quản lý chương trình, đào tạo và bồi dưỡng giáo viên, hệ thống giáo dục quốc

dân,... Mỗi tác động cần đòi hỏi những giải pháp phù hợp nhằm bảo đảm mục tiêu giáo dục” [1]. Một trong những thách thức lớn nhất của công cuộc đổi mới này là những hạn chế về kiến thức, kỹ năng của giáo viên cũng như cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông so với yêu cầu đặt ra. Do đó, vấn đề bồi dưỡng thường xuyên cho giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông các cấp trở thành nhiệm vụ cần quan tâm giải quyết trước tiên. Việc nghiên cứu thực trạng tổ chức bồi dưỡng thường xuyên đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông là hết sức quan trọng để có thể đánh giá được một cách chính xác hình thức bồi dưỡng, nhu cầu bồi dưỡng, ... so với yêu cầu mới đặt ra, từ đó xây dựng chương trình và kế hoạch bồi dưỡng (mục tiêu, nội dung, chương trình, hình thức tổ chức bồi dưỡng) phù hợp và hiệu quả.

Bối cảnh cuộc Cách mạng công nghệ 4.0 mở ra cơ hội cho việc ứng dụng công nghệ thông tin mạnh mẽ trong giáo dục. Tổ chức bồi dưỡng cho giáo viên bằng hình thức lên lớp trực tiếp tuy có thể đạt được hiệu quả nhất định song khó thực hiện đại trà và liên tục. Người được bồi dưỡng ít lựa chọn và không được học theo cách mà họ muốn. Bên cạnh đó, con đường quan trọng nhất để giáo viên và cán bộ quản lý cập nhật kiến thức và phát

triển năng lực nghề nghiệp từ trước nay vẫn là tự học và tự bồi dưỡng, mọi lúc, mọi nơi. Chính vì thế, bồi dưỡng qua mạng kết hợp bồi dưỡng trực tiếp là hình thức rất đáng lưu tâm trong bối cảnh chuyển đổi số và đổi mới giáo dục hiện nay.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Căn cứ tổ chức bồi dưỡng thường xuyên đội ngũ giáo viên và cán bộ cơ sở giáo dục phổ thông hiện nay

#### 2.1.1. Căn cứ khoa học

Theo Từ điển Bách khoa toàn thư Việt Nam, “Bồi dưỡng” được cho là quá trình tác động đến con người, làm cho người đó lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kỹ năng kỹ xảo... một cách có hệ thống nhằm chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng nhận một sự phân công lao động nhất định. Như vậy, có thể lí giải “đào tạo” được xem như là một quá trình làm cho người ta “trở thành người có năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định”, còn “bồi dưỡng” được xác định là quá trình làm cho người ta “tăng thêm năng lực hoặc phẩm chất”.

Ở Việt Nam, “Bồi dưỡng thường xuyên giáo viên, cán bộ quản lí” là một quá trình có kế hoạch, được tổ chức bắt buộc hàng năm đối với giáo viên, cán bộ quản lí nhằm nâng cao phẩm chất, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của giáo viên, năng lực lãnh đạo, quản trị nhà trường của cán bộ quản lí, đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm, nâng cao mức độ đáp ứng của giáo viên, cán bộ quản lí đối với yêu cầu phát triển giáo dục phổ thông.

Bất kì nền công vụ nào cũng đều chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức nhằm nâng cao năng lực thực thi công vụ đảm bảo thực hiện hiệu quả chức năng, nhiệm vụ được giao. Trong lĩnh vực giáo dục, theo báo cáo của OECD, vấn đề bồi dưỡng cho giáo viên và cán bộ quản lí giáo dục được xác định là một vấn đề quan trọng để phát triển giáo dục trong thế kỉ XXI: “Ở cấp độ của hệ thống giáo dục, phát triển chuyên môn nghề nghiệp cho giáo viên là một đòn bẩy chính sách quan trọng” [2]. Báo cáo của Ủy ban Châu Âu (2015) cũng khẳng định: “Phát triển chuyên môn liên tục cho giáo viên là trọng tâm trong chiến lược Châu Âu để nâng cao chất lượng giáo dục” [3]. Như vậy, bồi dưỡng cho giáo viên và cán bộ quản lí giáo dục là vấn đề được đặc biệt quan tâm bởi nhiều tổ chức và quốc gia trên thế giới, với những chiến lược và chính sách cụ thể.

Ở góc độ cá nhân, vấn đề bồi dưỡng thường xuyên có ý nghĩa quan trọng đối với mỗi giáo viên và cán bộ quản lí cơ sở giáo dục phổ thông các cấp, giúp họ hoàn thiện bản thân, đáp ứng được các yêu cầu của công việc ở từng thời kì khác nhau, đồng thời không ngừng cập nhật, nâng cao những kiến thức, kỹ năng cần thiết để theo kịp các xu hướng thay đổi trong nghề nghiệp. Báo

cáo của OECD (2005) khẳng định: “Sự phức tạp của nghề dạy học đòi hỏi một viễn cảnh học tập suốt đời để thích nghi với những yêu cầu của sự phát triển, những trở ngại hay sự thay đổi nhanh chóng” [2]. Có thể thấy, vấn đề bồi dưỡng cho giáo viên và cán bộ quản lí cơ sở giáo dục phổ thông là nhiệm vụ thường xuyên, liên tục nhưng đồng thời phải gắn liền với nhu cầu của họ ở từng thời điểm cụ thể.

Hiện nay, định hướng tự học, tự bồi dưỡng (trong đó chủ yếu là tự bồi dưỡng qua mạng) là một trong những mục đích của các chương trình và hoạt động bồi dưỡng thường xuyên giáo viên và cán bộ quản lí ở Việt Nam. Dựa trên các hoạt động quản lí, chỉ đạo, tổ chức bồi dưỡng thường xuyên, biên soạn tài liệu..., giáo viên và cán bộ quản lí luyện tập kiên trì có hệ thống, trên cơ sở ý thức trách nhiệm, tính tự giác cao. Chỉ khi giáo viên và cán bộ quản lí nhận thức đúng tự học, tự bồi dưỡng là một đòi hỏi, một yêu cầu khách quan của sự phát triển năng lực nghề nghiệp thì bản thân mỗi giáo viên và cán bộ quản lí mới chuyển hóa được mục tiêu, đòi hỏi của bồi dưỡng thường xuyên thành động cơ mục đích của cá nhân, từ đó mới chủ động, tích cực, tự giác phấn đấu tự học, tự bồi dưỡng (Chẳng hạn, giáo viên, cán bộ quản lí lựa chọn, thống kê các phần công việc cần làm, những yêu cầu cụ thể cần đạt được, mốc thời gian và mức độ hoàn thành phù hợp với điều kiện và năng lực bản thân; sắp xếp thời gian tự học, tự bồi dưỡng cho phù hợp với đặc trưng công việc của mình; xác định được nội dung tự học, tự bồi dưỡng; biết lựa chọn các hình thức bồi dưỡng phù hợp với khả năng, sở trường của mình; biết tự kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng để nhìn nhận lại những việc đã làm và chưa làm được trong quá trình tự học, tự bồi dưỡng, từ đó kịp thời điều chỉnh, bổ sung kế hoạch nhằm đạt mục tiêu bồi dưỡng...).

#### 2.1.2. Căn cứ pháp lí

Quan điểm xuyên suốt của Đảng và Nhà nước ta là khẳng định vai trò quyết định và tầm quan trọng đặc biệt của đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lí giáo dục. Chính vì vậy, nhiệm vụ nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lí cơ sở giáo dục phổ thông là một trong những nhiệm vụ cấp thiết, góp phần quyết định tới sự thành công của đổi mới giáo dục. Mục tiêu của việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục 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 giáo dục để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao

của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước” [4]. Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01 tháng 9 năm 2017 của Chính phủ về Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức quy định về nội dung, chương trình, hình thức và quản lý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, xác định mục tiêu là: “Trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ trong hoạt động công vụ của cán bộ, công chức và hoạt động nghề nghiệp của viên chức, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị và năng lực, đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân, sự nghiệp phát triển của đất nước”. Tiếp theo đó, nhiều văn bản pháp lý quan trọng khác cũng đã được ban hành nhằm xây dựng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục đáp ứng yêu cầu của đổi mới giáo dục.

Cơ sở pháp lý trực tiếp của nhiệm vụ bồi dưỡng thường xuyên giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông là Thông tư số 17/2019/TT-BGDĐT ngày 01 tháng 11 năm 2019 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Chương trình bồi dưỡng thường xuyên giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông; Thông tư số 18/2019/TT-BGDĐT ngày 01 tháng 11 năm 2019 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Chương trình bồi dưỡng thường xuyên cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông. Kèm theo hai Thông tư này là Thông tư số 19/2019/TT-BGDĐT ngày 12 tháng 11 năm 2019 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy chế bồi dưỡng thường xuyên giáo viên, cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, cơ sở giáo dục phổ thông và giáo viên trung tâm giáo dục thường xuyên.

Theo tinh thần của các Thông tư và Quy chế trên, mục đích của bồi dưỡng thường xuyên giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông là bồi dưỡng theo yêu cầu của vị trí việc làm; bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành bắt buộc hàng năm đối với giáo viên, cán bộ quản lý; là căn cứ để quản lý, chỉ đạo, tổ chức bồi dưỡng, tự bồi dưỡng nhằm nâng cao phẩm chất, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của giáo viên, cán bộ quản lý; nâng cao mức độ đáp ứng của giáo viên, cán bộ quản lý theo yêu cầu vị trí việc làm; đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục phổ thông và đáp ứng yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp. Đồng thời, bồi dưỡng thường xuyên giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông nhằm phát triển năng lực tự học, tự bồi dưỡng, tự đánh giá công tác bồi dưỡng thường xuyên của giáo viên, cán bộ quản lý; năng lực tổ chức, quản lý hoạt động bồi dưỡng thường xuyên giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông của phòng/sở Giáo dục và Đào tạo và các cơ sở đào tạo và bồi dưỡng giáo viên (các trường đại học sư phạm).

Các Thông tư và Quy chế trên yêu cầu thực hiện bồi dưỡng bằng phương pháp tích cực, tăng cường tự học,

phát huy tính tích cực, chủ động và tư duy sáng tạo của giáo viên, cán bộ quản lý; tăng cường thực hành tại cơ sở giáo dục mầm non, cơ sở giáo dục phổ thông và trung tâm giáo dục thường xuyên; thảo luận, trao đổi, chia sẻ thông tin, kiến thức và kinh nghiệm giữa báo cáo viên với giáo viên và cán bộ quản lý, giữa giáo viên với giáo viên và giữa cán bộ quản lý với nhau.

### 2.1.3. Căn cứ thực tiễn

Bồi dưỡng thường xuyên cho giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông là một trong nhiều mô hình nhằm phát triển nghề nghiệp liên tục cho giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông và được xem là mô hình có ưu thế giúp số đông giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông được tiếp cận với các chương trình phát triển nghề nghiệp, do đó công tác này được Bộ Giáo dục và Đào tạo Việt Nam quan tâm thực hiện trong nhiều năm qua. Có 09 mô đun bồi dưỡng thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 cho giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông mỗi cấp học (Tiểu học, Trung học cơ sở, Trung học phổ thông) để phát triển năng lực nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu chuẩn giáo viên và chuẩn Hiệu trưởng, đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 (các mô đun bồi dưỡng năng lực quản trị hoạt động dạy học, giáo dục; quản trị nhân sự; quản trị tài chính theo hướng tăng cường tự chủ và trách nhiệm giải trình; quản trị cơ sở vật chất, thiết bị và công nghệ trong dạy học, giáo dục học sinh;...). Các mô đun bồi dưỡng thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 cho giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông giai đoạn 2019-2021 nhằm hỗ trợ giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông triển khai thực hiện thành công Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 tại các cơ sở giáo dục phổ thông; đáp ứng nhu cầu học tập thường xuyên, liên tục, suốt đời của mỗi giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông, đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục phổ thông trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục.

Phương thức để triển khai công tác bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông trong thời gian vừa qua được thực hiện theo các bước sau: 1/ Tập huấn giáo viên cốt cán tại trung ương; 2/ Giáo viên cốt cán tập huấn đại trà cho giáo viên ở cơ sở. Trong cả hai bước này, hình thức bồi dưỡng giáo viên tại các lớp tập huấn là hình thức cơ bản (tập huấn trực tiếp).

Trong thời gian qua, công tác bồi dưỡng thường xuyên đã có những đóng góp đáng kể trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục. Tuy nhiên, hình thức bồi dưỡng vẫn cần được tiếp tục cải thiện, một số nội dung bồi dưỡng chưa đáp ứng yêu cầu của đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục



Việt Nam nói chung, đổi mới Chương trình và Sách giáo khoa phổ thông nói riêng. Nội dung và hình thức bồi dưỡng thường xuyên dùng chung cho toàn quốc nên khó linh hoạt theo từng nhu cầu, điều kiện thực tế của giáo viên và nhà trường. Đôi khi, các giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông chưa thật quan tâm, tích cực trong quá trình học tập. “Tính ứng dụng của chương trình bồi dưỡng đối với giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục còn khá hạn chế. Một thời gian ngắn sau bồi dưỡng, các kỹ năng, kiến thức được tập huấn có thể bị rơi vào lãng quên hoặc ít có điều kiện áp dụng” [5]. Để cải thiện thực trạng, cần xem xét kỹ lưỡng những gì các cơ sở đào tạo đang thực hiện trong công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục thời gian vừa qua. Trong bài viết này, chúng tôi tập trung làm rõ thực trạng Trường Đại học Sư phạm Hà Nội tổ chức bồi dưỡng thường xuyên và nhu cầu bồi dưỡng thường xuyên của giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông, từ đó đưa ra một số đề xuất về hình thức bồi dưỡng theo định hướng mới nhằm nâng cao hiệu quả của hoạt động này để có thể đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu của đổi mới căn bản, toàn diện về chất lượng và hiệu quả giáo dục.

## **2.2. Thực trạng hoạt động bồi dưỡng thường xuyên đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông**

### **2.2.1. Một số vấn đề chung về hoạt động bồi dưỡng thường xuyên giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông của Trường Đại học sư phạm Hà Nội**

Trường Đại học Sư phạm Hà Nội với hơn 70 năm truyền thống, giữ vai trò là trường sư phạm đầu ngành, trọng điểm của cả nước nên Nhà trường luôn xác định sứ mạng và trọng trách đặc biệt trong công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục và đào tạo của nước nhà. Trường Đại học Sư phạm Hà Nội ngoài thực hiện nhiệm vụ đào tạo giáo viên và cán bộ quản lý, Nhà trường còn có sứ mạng nghiên cứu và cung cấp các dịch vụ giáo dục, khoa học công nghệ phục vụ sự nghiệp giáo dục của nước nhà. Trong thời gian qua, nhà trường luôn tích cực nghiên cứu biên soạn tài liệu và tổ chức thực hiện các lớp/khóa tập huấn, bồi dưỡng về chuyên môn và nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông cho các địa phương trong cả nước. Đây là cơ hội và cũng là thách thức lớn đối với Nhà trường trong việc định hướng xây dựng và phát triển cũng như xác định nhiệm vụ trọng tâm hiện nay của Nhà trường trong công tác bồi dưỡng thường xuyên giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông. Bên cạnh việc cử cán bộ, giảng viên tham gia cùng với Bộ Giáo dục và Đào tạo triển khai các nhiệm vụ trọng tâm về đổi mới giáo dục, Nhà trường cũng đã tích cực, chủ động trong công tác bồi dưỡng thường xuyên giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông các cấp

theo hai hướng cụ thể:

*Hướng thứ nhất*, tập trung đội ngũ các nhà khoa học có trình độ cao, có tâm huyết để xây dựng và nghiên cứu một số nội dung cốt lõi và cơ bản đáp ứng cho yêu cầu đổi mới giáo dục, đặc biệt là đổi mới chương trình và sách giáo khoa giáo dục phổ thông, như: nghiên cứu về nâng cao năng lực phát triển chương trình nhà trường, dạy học theo chủ đề liên môn, phát triển năng lực thiết kế hoạt động trải nghiệm, giáo dục kỹ năng sống, tổ chức hoạt động hướng nghiệp, nâng cao năng lực dạy học cho giáo viên phổ thông qua hoạt động sinh hoạt chuyên môn, dạy học các môn cơ bản theo định hướng phát triển năng lực... trên cơ sở đó biên soạn tài liệu, giáo trình dùng cho bồi dưỡng và đào tạo lại.

*Hướng thứ hai*, cùng với các khoa đào tạo và trung tâm nghiên cứu và phát triển nghiệp vụ sư phạm xây dựng hệ thống các chuyên đề ngắn hạn nhằm bồi dưỡng thường xuyên cho giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông các cấp học nhằm nâng cao năng lực và đáp ứng yêu cầu của đổi mới giáo dục phổ thông, trọng tâm là triển khai Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. Việc xây dựng hệ thống các chuyên đề này, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội tập trung vào các nhóm kiến thức sau:

- Nhóm kiến thức về phát triển chương trình nhà trường, dạy học theo chủ đề liên môn, tích hợp.
- Nhóm kiến thức về đổi mới phương pháp dạy học theo định hướng phát triển năng lực, đổi mới kiểm tra đánh giá theo hướng tiếp cận năng lực.
- Nhóm kiến thức bồi dưỡng về năng lực nghiên cứu khoa học; về ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học và kỹ năng sử dụng các phương tiện, thiết bị dạy học hiện đại.
- Nhóm kiến thức về rèn luyện nghiệp vụ sư phạm, giáo dục đạo đức cho học sinh, kiến thức giáo dục kỹ năng mềm cho giáo viên.
- Nhóm kiến thức chuyên môn (lí thuyết và thực hành) bồi dưỡng cho giáo viên giỏi các cấp theo định hướng phát triển năng lực cho học sinh.
- Nhóm kiến thức bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ quản lý các cấp.
- Nhóm kiến thức bồi dưỡng chuyên sâu theo từng chuyên môn cho giáo viên từ bậc mầm non đến phổ thông và các ngành giáo dục chuyên biệt như giáo dục đặc biệt, giáo dục quốc phòng...

Hệ thống các chương trình bồi dưỡng thường xuyên được thiết kế dựa trên quan điểm phát triển phẩm chất và năng lực người học nên nội dung tinh giản, thiết thực và các kiến thức, kỹ năng này nằm trong một lộ trình chung, theo logic khoa học, đảm bảo được tính thống nhất và kế thừa.

Với hệ thống chuyên đề hiện có, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội đã chủ động làm việc với các Sở Giáo dục

và Đào tạo nhằm trao đổi thông tin, giới thiệu hệ thống chuyên đề và những tác động của nó tới việc nâng cao năng lực cho giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đặt ra. Trong những năm qua, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội đã thực hiện bồi dưỡng thường xuyên cho một số tỉnh như: Hải Phòng, Hải Dương, Bình định, Kiên Giang, Yên Bái, Nam Định, Điện Biên, Hưng Yên, Hà Tĩnh, Đắk Lắk, Tuyên Quang... và nhận được những phản hồi tích cực từ các địa phương này.

Hoạt động bồi dưỡng thường xuyên của Trường Đại học Sư phạm Hà Nội đang tiến hành theo hai hình thức là trực tuyến và trực tiếp. Đối với những nơi trực tiếp giảng dạy, Nhà trường tiến hành theo hai cách: đối với những tỉnh đồng bằng, điều kiện đi lại thuận tiện, Nhà trường tổ chức bồi dưỡng ngay trong năm học, thời gian thực hiện là những ngày cuối tuần. Đối với những tỉnh ở xa, những tỉnh vùng cao, điều kiện đi lại, ăn ở của người học khó khăn thì Nhà trường tập trung bồi dưỡng vào thời gian hè. Thời gian mỗi chuyên đề bồi dưỡng từ 3 đến 5 ngày. Với cách bố trí linh hoạt như vậy, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội luôn cử được những giảng viên có kinh nghiệm, trình độ chuyên môn giỏi và có tinh thần trách nhiệm. Sau mỗi chuyên đề, Nhà trường có đánh giá kết quả và cấp chứng nhận bồi dưỡng chuyên đề.

Như vậy, việc bồi dưỡng thường xuyên giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông đã được Trường Đại học Sư phạm Hà Nội quan tâm và triển khai. Tuy nhiên, đứng trước những yêu cầu của đổi mới giáo dục, triển khai Chương trình và Sách giáo khoa mới, sự ảnh hưởng của đại dịch COVID-19 làm cho nhà trường các cấp ngừng tới trường nhưng không ngừng dạy, không ngừng bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp; sự tác động của thời đại bùng nổ thông tin và bối cảnh chuyển đổi số mọi mặt, trong đó có giáo dục thì công tác bồi dưỡng thường xuyên giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông của Trường Đại học Sư phạm Hà Nội cần có những thay đổi phù hợp về mục

tiêu, chương trình, nội dung, hình thức, cách thức đánh giá kết quả bồi dưỡng... dựa trên sự đánh giá một cách khoa học về thực trạng công tác này. Các nội dung về khảo sát và đánh giá thực trạng các hình thức bồi dưỡng thường xuyên giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông được trình bày ở phần dưới đây.

### 2.2.2. Thực trạng về các hình thức bồi dưỡng thường xuyên giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông (nghiên cứu tại Hà Nội, Hải Dương)

Nghiên cứu gần đây của Trường Đại học Sư phạm Hà Nội để thu thập các dữ liệu định lượng và định tính về thực trạng năng lực và nhu cầu bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông (trên địa bàn Thành phố Hà Nội và tỉnh Hải Dương) [6] và thực trạng đánh giá các chương trình bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông do Trường Đại học Sư phạm Hà Nội đang triển khai [6] đã cho phép đánh giá khách quan và khoa học hơn về các hình thức tổ chức hoạt động bồi dưỡng thường xuyên cho giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông trong thời gian vừa qua.

Qua khảo sát ý kiến của 172 giáo viên phổ thông, trong đó có 53 giáo viên tiểu học, 50 giáo viên trung học cơ sở, 69 giáo viên trung học phổ thông về thực trạng hình thức bồi dưỡng thường xuyên, kết quả thu được ở Bảng 1.

Như vậy, hình thức tham gia bồi dưỡng trực tiếp của giáo viên tiểu học, trung học cơ sở và trung học phổ thông lần lượt là 92,6%, 80% và 88,6%, giáo viên tiểu học chưa được kết hợp bồi dưỡng trực tiếp và trực tuyến, giáo viên trung học phổ thông được tập huấn theo hình thức kết hợp là khoảng 7,1%. Chúng tôi cho rằng, số giáo viên được tập huấn theo hình thức này do tự học, tự đăng kí các khóa online có trả phí hoặc miễn phí. Kết quả khảo sát về hình thức bồi dưỡng cho thấy đúng tình hình thực tế hiện nay, đó là sự hạn chế nhất định về ứng dụng công nghệ thông tin của một bộ phận giáo viên, sự chưa đáp ứng về trang bị các thiết bị công nghệ cũng như sự thiếu định hướng đa dạng hóa

**Bảng 1: Kết quả khảo sát về thực trạng giáo viên tham gia các hình thức bồi dưỡng thường xuyên**

Nội dung	Đối tượng	Giáo viên tiểu học		Giáo viên trung học cơ sở		Giáo viên trung học phổ thông	
		Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
Bồi dưỡng trực tiếp		50	92.6	40	80.0	62	88.6
Bồi dưỡng trực tuyến		0	0	0	0	1	1.4
Kết hợp giữa hình thức trực tiếp và trực tuyến		0	0	6	12.0	5	7.1
Hình thức khác		1	1.9	2	4.0	0	0
Tổng		51	94.4	48	96.0	68	97.1

Nguồn: [7]

các hình thức bồi dưỡng. Cũng có thể, tâm lí của nhiều giáo viên vẫn quen được tương tác trực tiếp với người tập huấn.

Tuy nhiên, khi khảo sát về nhu cầu về hình thức bồi dưỡng, kết quả phỏng vấn sâu 38 người (bao gồm giáo viên, cán bộ quản lí nhà trường phổ thông và cán bộ quản lí Phòng/Sở Giáo dục và Đào tạo tại Thành phố Hà Nội và tỉnh Hải Dương), số lượng ý kiến về thực trạng các hình thức bồi dưỡng thường xuyên cho giáo viên như sau (xem Bảng 2).

Để có thêm thông tin định tính, chúng tôi tiến hành phỏng vấn sâu [6]. Qua bảng tổng hợp các ý kiến và các câu trả lời cụ thể của các đối tượng được phỏng vấn có thể thấy: nhu cầu của các đối tượng về hình thức bồi dưỡng cho giáo viên không hoàn toàn giống nhau. Có cán bộ, giáo viên phù hợp với hình thức bồi dưỡng online qua mạng (12/38 người) nhưng cũng có cán bộ, giáo viên cảm thấy phù hợp với hình thức bồi dưỡng trực tiếp, tập trung (9/38 người); Một số ít cán bộ, giáo viên cảm thấy hình thức tự học qua các tài liệu được cung cấp trực tiếp cho giáo viên là hiệu quả nhất (2/38 người). Việc bồi dưỡng online qua mạng có ưu điểm là giúp giáo viên tiết kiệm được thời gian, có thể chủ động trong việc sắp xếp thời gian, xây dựng kế hoạch học tập cho bản thân. Tuy nhiên, hình thức học này cũng có những hạn chế nhất định, đặc biệt là khó để phản hồi và giải đáp thắc mắc trực tiếp. Vì thế, cũng có nhiều ý kiến cho rằng, học trực tiếp ở các lớp tập trung vẫn hiệu quả nhất, tuy nhiên sĩ số lớp không nên quá đông.

Để kết hợp được ưu điểm và khắc phục hạn chế của các hình thức bồi dưỡng, nhiều giáo viên có nguyện vọng kết hợp cả hai hình thức bồi dưỡng là online và tập trung trực tiếp (14/38 người). Theo những ý kiến này, giáo viên cần được cung cấp tài liệu và hướng dẫn tự học qua mạng trước, sau đó sẽ có những lớp bồi dưỡng tập trung để giáo viên trao đổi, thảo luận cũng như nhận được sự trợ giúp, giải đáp thắc mắc của chuyên gia.

Về việc bồi dưỡng thông qua đội ngũ giáo viên cốt cán: các ý kiến đưa ra không thống nhất: có ý kiến cho rằng, nên bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên cốt cán rồi về tập huấn lại nhưng cũng có ý kiến cho rằng, không

nên tập huấn qua đội ngũ giáo viên cốt cán mà nên bồi dưỡng trực tiếp cho giáo viên vì e ngại “tam sao thất bản”. Điều này cho thấy, cần nghiên cứu kĩ hơn về việc bồi dưỡng cho đội ngũ cốt cán và việc bồi dưỡng lại của giáo viên cốt cán cho các giáo viên khác ở trong trường và ở địa phương (bồi dưỡng đại trà).

Ngoài ra, có ý kiến cũng cho rằng, việc tổ chức bồi dưỡng thường xuyên phải có sự “Phối kết hợp các trường sư phạm với sở/phòng Giáo dục và Đào tạo; phối hợp địa phương bồi dưỡng theo vùng, miền và trực tiếp tới tận giáo viên, cái gì yếu bồi dưỡng trước theo nhu cầu của địa phương” (ý kiến của giáo viên ở Hà Nội), cán bộ quản lí, giáo viên cần “được gặp gỡ, tiếp xúc với các cán bộ, chuyên gia đầu ngành, đặc biệt là các chuyên gia tham gia xây dựng chương trình môn học hoặc chủ biên các sách giáo khoa để tiếp cận với kiến thức mới, nhanh nhất” (ý kiến của 01 hiệu trưởng ở tỉnh Hải Dương). Điều này đặt ra yêu cầu cho các trường đại học sư phạm hiện nay phải tăng cường sự gắn kết với các địa phương và các nhà trường phổ thông để có thể xây dựng được chương trình bồi dưỡng cũng như tổ chức được các khóa bồi dưỡng thực sự phù hợp với nhu cầu thực tiễn.

### 2.3. Đề xuất, khuyến nghị

Đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lí cơ sở giáo dục phổ thông với đặc thù nghề nghiệp của mình thì việc tự bồi dưỡng và được bồi dưỡng chuyên môn là hết sức quan trọng nhằm đáp ứng những thay đổi nhanh chóng về công nghệ trong kỉ nguyên số cũng như mục tiêu đổi mới giáo dục hiện nay. Do vậy, hình thức tổ chức bồi dưỡng cần phải đa dạng, phù hợp với điều kiện của người học, cần phải tập trung vào các hình thức sau:

- 1/ Bồi dưỡng và tự bồi dưỡng.
- 2/ Bồi dưỡng một cách có hệ thống (bồi dưỡng ban đầu) và sau đó là bồi dưỡng mang tính bổ sung, cập nhật.
- 3/ Bồi dưỡng tập trung và không tập trung, có hoặc không có chu kì.
- 4/ Bồi dưỡng tại các cơ sở đào tạo bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lí cơ sở giáo dục phổ thông.

**Bảng 2: Kết quả nhu cầu lựa chọn hình thức bồi dưỡng thường xuyên phù hợp cho giáo viên và cán bộ quản lí giáo dục**

Đối tượng	Hình thức bồi dưỡng			
	Bồi dưỡng trực tuyến	Bồi dưỡng trực tiếp	Kết hợp giữa trực tiếp và trực tuyến	Tự bồi dưỡng
Giáo viên	5	6	1	1
Hiệu trưởng	4	2	2	0
Cán bộ Phòng Giáo dục	0	1	1	1
Cán bộ Sở Giáo dục	3	0	3	0
Tổng số ý kiến	12	9	14	2

**Bảng 3: So sánh ưu nhược điểm của một số hình thức bồi dưỡng [7]**

Tiêu chí	Bồi dưỡng trực tiếp	Bồi dưỡng trực tuyến	Bồi dưỡng kết hợp
Tính chặt chẽ của tiến trình học tập	✓	✓	✓
Tính linh động trong dự học	✗	✓	✓
Chi phí và hiệu quả	✗	✓	✓
Tương tác, phản hồi, điều chỉnh	✓	Khó khăn hơn	✓
Khả năng phản hồi, khuyến khích người học	✓	Khó khăn hơn	✓
Khả năng đào tạo số lượng lớn	✗	✓	✓

5/ Tổ chức chuyên đề, hội thảo tại cơ sở bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông.

6/ Tổ chức tại trường, tại địa phương theo nhu cầu của người học hoặc yêu cầu của địa phương theo lớp một đợt hoặc nhiều đợt.

7/ Tổ chức bồi dưỡng từ xa, qua mạng, trực tuyến (đề cương, bài giảng và tài liệu tham khảo có thể được đưa lên mạng để phục vụ cho hoạt động học của người học mọi lúc và mọi nơi đồng thời giúp mở rộng phạm vi đối tượng người học được tiếp cận với chương trình bồi dưỡng). Qua nghiên cứu lí luận và khảo sát thực trạng ở những phần trên cho thấy sử dụng hình thức nào trong bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông sẽ tùy thuộc vào các điều kiện như: cơ sở vật chất, nguồn lực tài chính, kĩ năng tự học của giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông, nền tảng công nghệ thông tin ở các địa phương, nguồn lực hỗ trợ học tập tại địa phương... Tuy nhiên, theo chúng tôi, mô hình bồi dưỡng kết hợp (blended course) sẽ là thích hợp với quá trình bồi dưỡng bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông Việt Nam. Đây là hình thức đan xen giữa giai đoạn người được bồi dưỡng (giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông) tự học qua mạng với giai đoạn người được bồi dưỡng (giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông) được tương tác trực tiếp với giảng viên/chuyên gia và người cùng được bồi dưỡng. Biện pháp này có nhiều ưu điểm so với bồi dưỡng trực tiếp và bồi dưỡng trực tuyến thuần túy. Có thể so sánh ưu nhược điểm giữa các hình thức bồi dưỡng này như sau (xem Bảng 3).

Như vậy, trong công tác bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông theo hình thức bồi dưỡng kết hợp, để đạt hiệu quả cao thì cần có sự tham gia và điều hành thống nhất từ Bộ Giáo dục và Đào tạo cho đến từng giáo viên hướng dẫn (người bồi dưỡng) - học viên (giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông). Chúng tôi có những khuyến nghị về chức năng, nhiệm vụ của các bên liên quan trong quá trình tổ chức một khóa bồi dưỡng kết hợp này như sau:

1/ *Đối với Vụ, Cục của Bộ Giáo dục và Đào tạo:* Chủ trì tổ chức: định hướng mục tiêu, kế hoạch bồi

dưỡng; Thẩm định, phê duyệt chương trình, nội dung bồi dưỡng; Sử dụng tài khoản quản lí cấp Bộ để quản lí toàn bộ hoạt động bồi dưỡng của học viên.

2/ *Đối với các Sở Giáo dục và Đào tạo:* Giới thiệu và lập danh sách giáo viên, cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông phù hợp tham dự khóa bồi dưỡng; Phối hợp quản lí học viên theo kế hoạch; Sử dụng tài khoản quản lí cấp Sở để quản lí hoạt động bồi dưỡng của giáo viên, cán bộ quản lí.

3/ *Đối với các Trường Đại học Sư phạm (các trung tâm nghiên cứu và sản xuất học liệu; trung tâm công nghệ thông tin; trung tâm nghiên cứu và phát triển nghiệp vụ sư phạm...):* Cung cấp toàn bộ nền tảng công nghệ cho khóa bồi dưỡng (máy chủ, phần mềm, đường truyền); Phối hợp với báo cáo viên xây dựng kịch bản, chiến lược sư phạm bồi dưỡng trực tuyến; Tổ chức sản xuất học liệu theo đúng kịch bản đã được duyệt; Khởi tạo và cấp phát các tài khoản học tập, quản lí hỗ trợ học viên (giáo viên và cán bộ quản lí cơ sở giáo dục phổ thông) trong quá trình học qua mạng.

4/ *Đối với giáo viên hướng dẫn (báo cáo viên):* Chuẩn bị nội dung, học liệu và tài liệu bồi dưỡng theo kế hoạch; Phối hợp với Trung tâm học liệu xây dựng học liệu; Hỗ trợ, giải đáp thắc mắc của học viên qua diễn đàn trực tuyến và qua điện thoại trong suốt thời gian diễn ra khóa bồi dưỡng.

5/ *Đối với học viên (người được bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lí cơ sở giáo dục phổ thông):* Học tập theo kế hoạch của ban tổ chức; Tham gia trao đổi, chia sẻ thông tin trên diễn đàn trực tuyến; Có kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng bởi đây là hình thức lâu dài và chủ động nhất.

### 3. Kết luận

Bồi dưỡng thường xuyên cho giáo viên và cán bộ quản lí cơ sở giáo dục phổ thông là vấn đề then chốt trong tiến trình đổi mới giáo dục ở nước ta hiện nay. Vai trò của các trường sư phạm là rất quan trọng trong thực hiện nhiệm vụ này. Thực trạng thực hiện công tác bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lí cơ sở giáo dục phổ thông cho thấy các trường sư phạm/cơ sở đào tạo



và bồi dưỡng giáo viên phổ thông, trong đó có Trường Đại học Sư phạm Hà Nội đã rất tích cực trong đổi mới nội dung, hình thức tổ chức bồi dưỡng. Tuy nhiên, nhu cầu của giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục là rất đa dạng và cần được đáp ứng tốt hơn nữa. Hình thức bồi

dưỡng kết hợp trực tiếp với trực tuyến là hình thức đem lại hiệu quả cao, được giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông lựa chọn. Đó cũng có thể là xu hướng cần được đẩy mạnh trong thời gian tới.

**Tài liệu tham khảo**

- [1] Đinh Quang Báo, (2016), *Đổi mới Chương trình, Sách giáo khoa giáo dục phổ thông - Những vấn đề đặt ra và giải pháp*, Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Đồng Nai.
- [2] OECD, (2005), *Education at a glance: OECD indicators 2005*, Paris: OECD Publishing.
- [3] European Commission/EACEA/Eurydice, (2015), *The Teaching Profession in Europe: Practices, Perceptions, and Policies*. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- [4] Ban Chấp hành Trung ương, (2004), *Chỉ thị 40-CT/TW ngày 15 tháng 6 năm 2004 về việc Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*.
- [5] Nguyễn Thị Kim Dung, (2017), *Phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên theo hình thức học tập tại chỗ thông qua mạng internet*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học: Phát triển đội ngũ nhà giáo đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo - Đại học Huế, ngày 18 tháng 3 năm 2017, tr. 78-86.
- [6] Trường Đại học Sư phạm Hà Nội, (2017), *Nhiệm vụ HD11 trong khuôn khổ Chương trình ETEP*, Hà Nội.
- [7] Nguyễn Văn Hiền, Nguyễn Duy Hải, (2017), *Quy trình tổ chức bồi dưỡng giáo viên theo hình thức qua mạng: những vấn đề lý luận và thực tiễn*, Hội thảo Quốc gia về Bồi dưỡng giáo viên qua mạng, ETEP, Đà Nẵng.
- [8] Trường Đại học Sư phạm Hà Nội, (2017), *Nhiệm vụ HD6 trong khuôn khổ Chương trình ETEP*, Hà Nội.

**INNOVATING THE FORM OF PROFESIONAL DEVELOPMENT FOR SCHOOL TEACHERS AND EDUCATIONAL ADMINISTRATORS IN THE DIRECTION OF ONLINE SELF-REGULATED LEARNING**

**Nguyen Quoc Tri**

Email: trinq@hnue.edu.vn  
 Hanoi National University of Education  
 136 Xuan Thuy, Cau Giay, Hanoi, Vietnam

**ABSTRACT:** *Professional development is a mandatory requirement for most professions in society, especially in the field of education. Regular training activities for school teachers and educational administrators in recent years have made valuable contributions to improving their professional capacity and meeting new changing requirements of general education. Theoretical research and surveys carried out to reveal any forms of training used for school teachers and educational administrators will depend on their conditions such as facilities, key resources, automatic learning skills of teachers and management of general education institutions, information technology background, learning support resources at high schools and local schools. This paper analysed of the blended model (blended course) which has many priorities for face-to-face and online refresher courses. The blended model is a form that is interwoven between the trainees (who are school teachers and educational administrators) with their online self-study in the stage of their direct, multi-dimensional interaction with the trainers (lecturers, experts etc.).*

**KEYWORDS:** *Regular training, school teachers and educational administrators, general education, online training courses, internet self-education.*