MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC DẠY HỌC CHO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ ĐÁP ỨNG CHUẨN NGHỀ NGHIỆP

Vương Thị Thu Trang
Trường Trung học cơ sở Cầu Giấy B

Tóm tắt: *Trong bối cảnh triển khai Chương trình giáo dục phổ thông 2018, giáo viên trung học cơ sở không chỉ cần đáp ứng yêu cầu chuyên môn mà còn phải có năng lực thiết kế, tổ chức và đánh giá dạy học theo định hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh. Vì vậy, bồi dưỡng năng lực dạy học theo Chuẩn nghề nghiệp là nội dung quan trọng trong quản lý phát triển đội ngũ. Bài viết làm rõ cơ sở lý luận về quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trung học cơ sở theo tiếp cận chức năng quản lý, gồm bốn nội dung: lập kế hoạch; tổ chức thực hiện; chỉ đạo; kiểm tra, đánh giá. Các chức năng này bao gồm xác định nhu cầu, mục tiêu và nội dung bồi dưỡng; huy động nguồn lực; lựa chọn hình thức, phương pháp; điều hành, giám sát, tạo động lực; xây dựng tiêu chí, công cụ đánh giá và sử dụng kết quả để điều chỉnh hoạt động. Kết quả nghiên cứu góp phần xây dựng cơ sở lý luận cho việc khảo sát thực trạng và đề xuất biện pháp quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trung học cơ sở đáp ứng Chuẩn nghề nghiệp trong bối cảnh đổi mới giáo dục.*

Từ khóa: *quản lý giáo dục; bồi dưỡng giáo viên; năng lực dạy học; giáo viên trung học cơ sở; Chuẩn nghề nghiệp.*

SECONDARY SCHOOL TEACHERS' INSTRUCTIONAL COMPETENCE IN ACCORDANCE WITH PROFESSIONAL STANDARDS

Abstract: *In the context of implementing Vietnam's 2018 General Education Curriculum, lower secondary school teachers are required not only to meet professional knowledge requirements but also to develop the capacity to design, organize, and assess teaching activities oriented toward fostering students' qualities and competencies. Therefore, professional development aimed at enhancing teachers' instructional competence in accordance with professional standards has become an important component of teacher workforce development and management. This paper clarifies the theoretical foundations of managing professional development for lower secondary school teachers' instructional competence from a management-function perspective, comprising four key functions: planning, organizing implementation, directing, and monitoring and evaluation. These functions include identifying professional development needs, objectives, and content; mobilizing resources; selecting appropriate forms and methods; providing direction, supervision, and motivation; developing evaluation criteria and tools; and using evaluation results to improve professional development activities. The findings contribute to establishing a theoretical foundation for examining current practices and proposing management measures to enhance lower secondary school teachers' instructional competence in accordance with professional standards in the context of educational reform.*

Keywords*: educational management; teacher professional development; instructional competence; lower secondary school teachers; professional standards.*

Nhận bài: 25/06/2026 *Phản biện: 25/07/2026* *Duyệt đăng: 29/07/2026*

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đặt ra yêu cầu phát triển đội ngũ nhà giáo cả về phẩm chất và năng lực chuyên môn, nghiệp vụ. Nghị quyết số 29-NQ/TW xác định phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là một trong những nhiệm vụ quan trọng nhằm tạo chuyển biến về chất lượng giáo dục. Trong quá trình triển khai Chương trình giáo dục phổ thông 2018, yêu cầu này càng trở nên rõ nét khi giáo viên phải chuyển từ cách tiếp cận chủ yếu truyền thụ kiến thức sang tổ chức các hoạt động học tập nhằm phát triển phẩm chất và năng lực học sinh.

Đối với giáo viên trung học cơ sở, sự thay đổi của chương trình, nội dung, phương pháp dạy học và kiểm tra, đánh giá đòi hỏi giáo viên phải thường xuyên cập nhật tri thức chuyên môn, phát triển năng lực thiết kế kế hoạch giáo dục, lựa chọn và vận dụng phương pháp dạy học, xây dựng công cụ kiểm tra, đánh giá, tư vấn và hỗ trợ học sinh. Chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông được ban hành kèm theo Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT đã tạo cơ sở quan trọng để xác định yêu cầu nghề nghiệp, tự đánh giá, đánh giá giáo viên và xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng giáo viên.

Theo quy định hiện hành, phát triển chuyên môn, nghiệp vụ là một trong những nội dung trọng tâm của Chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông. Các yêu cầu liên quan trực tiếp đến năng lực dạy học bao gồm phát triển chuyên môn bản thân; xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh; sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục; kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh; tư vấn và hỗ trợ học sinh.

Bên cạnh đó, Thông tư số 17/2019/TT-BGDĐT quy định Chương trình bồi dưỡng thường xuyên giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông nhằm đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm, nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và mức độ đáp ứng Chuẩn nghề nghiệp. Thông tư số 19/2019/TT-BGDĐT quy định về tổ chức, đánh giá và công nhận kết quả bồi dưỡng thường xuyên đối với giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông.

Từ những yêu cầu trên có thể thấy, bồi dưỡng năng lực dạy học không thể chỉ được xem xét như hoạt động chuyên môn đơn lẻ của giáo viên mà cần được đặt trong một quá trình quản lý có mục tiêu, nội dung, kế hoạch, nguồn lực, cơ chế tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá rõ ràng. Tuy nhiên, để hoạt động bồi dưỡng thực sự góp phần nâng cao năng lực nghề nghiệp, nội dung quản lý cần được thiết kế theo hướng xuất phát từ nhu cầu phát triển của giáo viên, gắn với yêu cầu Chuẩn nghề nghiệp và yêu cầu thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018.

Trên cơ sở đó, bài viết tập trung làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản về quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trung học cơ sở đáp ứng Chuẩn nghề nghiệp, làm cơ sở cho việc nghiên cứu thực trạng và đề xuất các biện pháp quản lý phù hợp trong thực tiễn nhà trường.

II. NỘI DUNG

2.1. Một số khái niệm cơ bản

2.1.1. Năng lực dạy học của giáo viên trung học cơ sở

Năng lực dạy học của giáo viên có thể được hiểu là tổ hợp các kiến thức, kỹ năng, thái độ và khả năng vận dụng chúng một cách phù hợp vào quá trình thiết kế, tổ chức, điều hành và đánh giá hoạt động dạy học nhằm đạt mục tiêu giáo dục.

Ở cấp trung học cơ sở, năng lực dạy học của giáo viên được biểu hiện không chỉ ở mức độ nắm vững kiến thức môn học mà còn ở khả năng chuyển hóa tri thức khoa học thành nội dung dạy học; xây dựng kế hoạch bài dạy và kế hoạch giáo dục; lựa chọn phương pháp, kỹ thuật và hình thức tổ chức dạy học; sử dụng thiết bị và học liệu; kiểm tra, đánh giá kết quả học tập; hỗ trợ học sinh trong quá trình học tập.

Từ yêu cầu của Chuẩn nghề nghiệp và Chương trình giáo dục phổ thông 2018, trong phạm vi nghiên cứu này, năng lực dạy học của giáo viên trung học cơ sở được tiếp cận ở các thành tố cơ bản: năng lực phát triển chuyên môn; năng lực xây dựng kế hoạch dạy học; năng lực tổ chức hoạt động dạy học theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh; năng lực kiểm tra, đánh giá; năng lực tư vấn, hỗ trợ học sinh và năng lực ứng dụng công nghệ, khai thác học liệu phục vụ dạy học.

2.1.2. Bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trung học cơ sở

Bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trung học cơ sở là quá trình bổ sung, cập nhật, phát triển kiến thức, kỹ năng, thái độ nghề nghiệp và khả năng vận dụng của giáo viên thông qua các hoạt động học tập, thực hành, trải nghiệm, trao đổi chuyên môn và tự học, nhằm nâng cao mức độ đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm và Chuẩn nghề nghiệp.

Bồi dưỡng có tính chất phát triển liên tục, được thực hiện trên cơ sở xác định khoảng cách giữa yêu cầu nghề nghiệp với năng lực hiện có của giáo viên. Vì vậy, bồi dưỡng hiệu quả không nên được tổ chức theo cách đồng loạt, thiên về truyền đạt nội dung mà cần hướng tới nhu cầu thực tế, những khó khăn trong hoạt động dạy học và yêu cầu phát triển nghề nghiệp của từng nhóm giáo viên.

2.1.3. Quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trung học cơ sở đáp ứng Chuẩn nghề nghiệp

Quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trung học cơ sở đáp ứng Chuẩn nghề nghiệp là quá trình tác động có mục đích, có kế hoạch của chủ thể quản lý đến các lực lượng, nguồn lực và hoạt động bồi dưỡng nhằm giúp giáo viên phát triển năng lực dạy học, nâng cao mức độ đáp ứng các yêu cầu của Chuẩn nghề nghiệp và thực hiện hiệu quả nhiệm vụ giáo dục.

Quản lý bồi dưỡng cần bảo đảm sự thống nhất giữa mục tiêu phát triển đội ngũ của nhà trường, yêu cầu của Chuẩn nghề nghiệp, yêu cầu thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018 và nhu cầu phát triển nghề nghiệp của giáo viên. Đây là quá trình quản lý liên tục, trong đó các chức năng lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá có quan hệ chặt chẽ, tác động qua lại và tạo thành một chu trình thống nhất.

2.2. Nội dung quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trung học cơ sở đáp ứng Chuẩn nghề nghiệp

Trong phạm vi bài viết, nội dung quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trung học cơ sở đáp ứng Chuẩn nghề nghiệp được tiếp cận theo bốn chức năng quản lý cơ bản: lập kế hoạch; tổ chức thực hiện; chỉ đạo; kiểm tra, đánh giá.

2.2.1. Lập kế hoạch bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trung học cơ sở đáp ứng Chuẩn nghề nghiệp

Lập kế hoạch là chức năng mở đầu của quá trình quản lý, có vai trò xác định phương hướng, mục tiêu, nội dung, tiến độ và các điều kiện cần thiết để tổ chức hoạt động bồi dưỡng. Một kế hoạch khoa học giúp nhà trường chủ động về nguồn lực, hạn chế tính hình thức và tạo cơ sở cho kiểm tra, đánh giá.

Để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, chủ thể quản lý cần thực hiện các nội dung chủ yếu sau:

Thứ nhất, phân tích bối cảnh và xác định nhu cầu bồi dưỡng. Nhà quản lý cần thu thập thông tin từ kết quả đánh giá giáo viên theo Chuẩn nghề nghiệp, kết quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, dự giờ, sinh hoạt tổ chuyên môn, tự đánh giá của giáo viên và yêu cầu thực hiện chương trình giáo dục. Trên cơ sở đó xác định những năng lực còn hạn chế, những nội dung cần cập nhật và những yêu cầu mới phát sinh.

Nhu cầu bồi dưỡng có thể được xem là khoảng cách giữa yêu cầu cần đạt của năng lực dạy học theo Chuẩn nghề nghiệp với mức độ năng lực hiện tại của giáo viên. Xác định đúng nhu cầu là tiền đề để bảo đảm tính thiết thực và cá thể hóa hoạt động bồi dưỡng.

Thứ hai, xác định mục tiêu bồi dưỡng. Mục tiêu cần cụ thể, có khả năng đo lường và gắn với những thay đổi dự kiến về năng lực nghề nghiệp của giáo viên. Mục tiêu không chỉ dừng ở việc giáo viên tiếp nhận kiến thức mà cần thể hiện khả năng vận dụng vào thiết kế và tổ chức dạy học thực tế.

Thứ ba, xác định nội dung, phương pháp và hình thức bồi dưỡng. Nội dung cần tập trung vào những thành tố năng lực dạy học mà giáo viên còn thiếu hoặc cần nâng cao. Các nội dung có thể được tổ chức theo chuyên đề, mô đun hoặc nhiệm vụ nghề nghiệp cụ thể. Phương pháp bồi dưỡng cần tăng cường thực hành, phân tích trường hợp, nghiên cứu bài học, dự giờ, phản hồi đồng nghiệp và giải quyết vấn đề từ thực tiễn.

Thứ tư, xác định nguồn lực thực hiện. Nguồn lực bao gồm đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên cốt cán, báo cáo viên, chuyên gia; cơ sở vật chất, thiết bị, nền tảng công nghệ và kinh phí. Việc xác định nguồn lực cần gắn với từng hoạt động cụ thể để tránh tình trạng kế hoạch có mục tiêu nhưng thiếu điều kiện thực hiện.

Thứ năm, xác định tiến độ và phân công trách nhiệm. Kế hoạch cần làm rõ thời gian, địa điểm, đối tượng, nhiệm vụ của từng cá nhân và bộ phận, cơ chế phối hợp và sản phẩm cần đạt sau mỗi hoạt động.

Thứ sáu, dự kiến cơ chế theo dõi và tổng kết kế hoạch. Kết quả thực hiện cần được xem xét định kỳ để xác định mức độ hoàn thành mục tiêu, những khó khăn và nguyên nhân. Kết quả tổng kết là căn cứ điều chỉnh kế hoạch bồi dưỡng ở các chu kỳ tiếp theo.

Như vậy, lập kế hoạch bồi dưỡng cần chuyển từ cách tiếp cận "tổ chức các lớp học" sang cách tiếp cận "quản lý quá trình phát triển năng lực", trong đó nhu cầu và kết quả phát triển năng lực của giáo viên là trung tâm.

2.2.2. Tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng

Tổ chức thực hiện là quá trình thiết lập cơ cấu, phân công nhiệm vụ, huy động nguồn lực và xây dựng cơ chế phối hợp nhằm đưa kế hoạch bồi dưỡng vào thực tiễn.

Trước hết, nhà trường cần xác định rõ chủ thể và trách nhiệm quản lý hoạt động bồi dưỡng. Hiệu trưởng giữ vai trò chỉ đạo chung; tổ chuyên môn là lực lượng trực tiếp tổ chức nhiều hoạt động bồi dưỡng tại trường; giáo viên cốt cán và báo cáo viên có vai trò hỗ trợ chuyên môn; mỗi giáo viên đồng thời là chủ thể tự học, tự bồi dưỡng.

Tiếp theo, cần xây dựng quy chế và cơ chế phối hợp. Các quy định phải xác định rõ quyền hạn, trách nhiệm, chế độ thông tin, chế độ báo cáo, yêu cầu tham gia và nguyên tắc đánh giá kết quả bồi dưỡng.

Một nội dung quan trọng khác là thiết kế chương trình và tài liệu bồi dưỡng theo nhu cầu thực tế. Chương trình cần bảo đảm sự thống nhất giữa yêu cầu Chuẩn nghề nghiệp, yêu cầu chương trình giáo dục và đặc điểm của đội ngũ giáo viên tại cơ sở.

Nhà trường cũng cần huy động và bảo đảm các nguồn lực cho hoạt động bồi dưỡng. Cơ sở vật chất, thiết bị, học liệu số và hạ tầng công nghệ cần được khai thác phù hợp nhằm mở rộng khả năng tổ chức bồi dưỡng linh hoạt.

Đặc biệt, cần xây dựng đội ngũ báo cáo viên và lực lượng hỗ trợ chuyên môn có năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và kinh nghiệm thực tiễn. Người thực hiện bồi dưỡng cần có khả năng chuyển hóa nội dung lý luận thành nhiệm vụ thực hành, hướng dẫn giáo viên giải quyết những vấn đề phát sinh trong dạy học.

Về hình thức, có thể kết hợp nhiều phương thức như bồi dưỡng tập trung, bồi dưỡng tại

trường, trực tuyến, hội thảo, seminar, sinh hoạt tổ chuyên môn, nghiên cứu bài học, tư vấn chuyên môn, nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng và tự bồi dưỡng. Việc lựa chọn hình thức cần căn cứ vào mục tiêu, nội dung, đặc điểm đối tượng và điều kiện thực tế.

Trong đó, sinh hoạt chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học có ý nghĩa đặc biệt đối với phát triển năng lực dạy học, bởi giáo viên được đặt trong chính bối cảnh nghề nghiệp của mình để cùng thiết kế, thực hiện, quan sát, phân tích và điều chỉnh hoạt động dạy học.

Cuối cùng, nhà trường cần xây dựng cơ chế giám sát việc thực hiện kế hoạch, trong đó xác định rõ các tiêu chí, minh chứng và phương thức thu thập thông tin. Điều này tạo cơ sở để phát hiện sớm những nội dung chưa phù hợp và điều chỉnh quá trình bồi dưỡng.

2.2.3. Chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học

Chỉ đạo là quá trình tác động trực tiếp của chủ thể quản lý nhằm huy động các lực lượng thực hiện mục tiêu và nội dung của kế hoạch bồi dưỡng. Nếu lập kế hoạch xác định "cần làm gì" thì chỉ đạo tập trung vào "làm như thế nào" và "điều chỉnh ra sao" trong quá trình thực hiện.

Quản lý nhà trường cần thực hiện các nội dung chủ yếu sau:

Một là, ban hành các quyết định và hướng dẫn triển khai. Các quyết định phải kịp thời, rõ trách nhiệm, phù hợp với mục tiêu và điều kiện thực tế.

Hai là, vận dụng linh hoạt các phương pháp quản lý. Phương pháp hành chính giúp bảo đảm tính thống nhất và kỷ luật; phương pháp tâm lý – xã hội tạo sự đồng thuận, khuyến khích chia sẻ và hợp tác; phương pháp kinh tế được sử dụng phù hợp để bảo đảm các điều kiện thực hiện. Sự phối hợp các phương pháp cần hướng tới tạo môi trường phát triển nghề nghiệp tích cực thay vì chỉ kiểm soát sự tham gia.

Ba là, tạo động lực cho giáo viên tham gia bồi dưỡng. Nhà quản lý cần ghi nhận kết quả học tập và vận dụng của giáo viên, tạo cơ hội chia sẻ kinh nghiệm, khuyến khích sáng kiến và gắn hoạt động bồi dưỡng với nhu cầu phát triển nghề nghiệp.

Bốn là, giám sát quá trình bồi dưỡng. Nội dung giám sát bao gồm tiến độ, mức độ tham gia, chất lượng hoạt động chuyên môn, khả năng vận dụng nội dung bồi dưỡng và mức độ đáp ứng của các điều kiện hỗ trợ.

Năm là, điều chỉnh hoạt động khi cần thiết. Kết quả giám sát cần được sử dụng để điều chỉnh nội dung, phương pháp, thời lượng, hình thức hoặc nguồn lực. Điều chỉnh kịp thời giúp hoạt động bồi dưỡng thích ứng với những thay đổi của thực tiễn.

2.2.4. Kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học

Kiểm tra, đánh giá là chức năng quan trọng nhằm xác định mức độ thực hiện mục tiêu, chất lượng tổ chức và hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng. Kết quả kiểm tra không chỉ phục vụ việc xác nhận kết quả mà quan trọng hơn là cung cấp thông tin phản hồi cho quá trình quản lý.

Để thực hiện chức năng này, nhà quản lý cần:

Thứ nhất, xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá. Kế hoạch cần xác định rõ thời điểm, nội dung, đối tượng, phương pháp và trách nhiệm thực hiện.

Thứ hai, xây dựng hệ thống tiêu chí và công cụ đánh giá. Tiêu chí cần cụ thể, minh bạch và gắn với mục tiêu bồi dưỡng cũng như các yêu cầu của Chuẩn nghề nghiệp.

Thứ ba, xác định nội dung kiểm tra, đánh giá. Có thể tập trung vào bốn nhóm: điều kiện bảo đảm; quá trình tổ chức; mức độ tham gia và kết quả phát triển năng lực của giáo viên; khả năng vận dụng sau bồi dưỡng.

Thứ tư, đa dạng hóa phương pháp và hình thức đánh giá. Có thể kết hợp đánh giá của cán bộ quản lý, tổ chuyên môn, đồng nghiệp, tự đánh giá của giáo viên, quan sát thực tế, sản phẩm chuyên môn, hồ sơ minh chứng và kết quả thực hiện nhiệm vụ dạy học.

Thứ năm, thực hiện đánh giá thường xuyên và đánh giá tổng kết. Đánh giá thường xuyên giúp phát hiện những khó khăn trong quá trình thực hiện; đánh giá tổng kết xác định mức độ đạt mục tiêu của cả chương trình hoặc đợt bồi dưỡng.

Thứ sáu, sử dụng kết quả đánh giá để điều chỉnh quản lý. Kết quả đánh giá cần được sử dụng để điều chỉnh nội dung, phương pháp, hình thức, thời lượng và cơ chế tổ chức bồi dưỡng; đồng thời làm căn cứ xác định nhu cầu bồi dưỡng tiếp theo.

Điểm cần nhấn mạnh là đánh giá hoạt động bồi dưỡng không nên đồng nhất với việc kiểm tra mức độ tham gia hoặc mức độ hoàn thành khóa học. Giá trị của bồi dưỡng cần được xem xét ở sự thay đổi về năng lực nghề nghiệp và khả năng chuyển hóa kết quả bồi dưỡng vào thực tiễn dạy học.

2.3. Mối quan hệ giữa các chức năng quản lý bồi dưỡng

Bốn chức năng quản lý nêu trên có quan hệ hữu cơ, tạo thành một chu trình thống nhất. Lập

kế hoạch xác định mục tiêu và phương hướng; tổ chức tạo lập cơ cấu và các điều kiện thực hiện; chỉ đạo thúc đẩy quá trình vận hành; kiểm tra, đánh giá cung cấp thông tin phản hồi để điều chỉnh.

Trong đó, kết quả kiểm tra, đánh giá không chỉ là khâu cuối cùng mà còn là cơ sở cho việc xác định nhu cầu và xây dựng kế hoạch bồi dưỡng mới. Vì vậy, quản lý bồi dưỡng cần được vận hành theo chu trình khép kín:

Xác định nhu cầu → lập kế hoạch → tổ chức thực hiện → chỉ đạo, giám sát → kiểm tra, đánh giá → điều chỉnh → xác định nhu cầu bồi dưỡng tiếp theo.

Cách tiếp cận này cho phép hoạt động bồi dưỡng được thực hiện liên tục, có tính phát triển và thích ứng với sự thay đổi của yêu cầu nghề nghiệp.

Đồng thời, quản lý bồi dưỡng cần bảo đảm sự thống nhất giữa ba phương diện: yêu cầu của Chuẩn nghề nghiệp; yêu cầu thực hiện chương trình giáo dục; và nhu cầu phát triển nghề nghiệp thực tế của giáo viên. Đây là cơ sở để hạn chế tình trạng bồi dưỡng theo phong trào, nội dung dàn trải hoặc chưa gắn với hoạt động dạy học hằng ngày.

III. KẾT LUẬN

Quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trung học cơ sở đáp ứng Chuẩn nghề nghiệp là một bộ phận quan trọng của quản lý phát triển đội ngũ giáo viên trong bối cảnh đổi mới giáo dục. Hoạt động này không chỉ nhằm bổ sung kiến thức, kỹ năng chuyên môn mà hướng tới sự phát triển năng lực nghề nghiệp một cách liên tục, giúp giáo viên đáp ứng tốt hơn yêu cầu của vị trí việc làm, Chuẩn nghề nghiệp và Chương trình giáo dục phổ thông 2018.

Tiếp cận theo chức năng quản lý, nội dung quản lý bồi dưỡng bao gồm bốn nhóm cơ bản: lập kế hoạch; tổ chức thực hiện; chỉ đạo; kiểm tra, đánh giá. Mỗi chức năng có những yêu cầu riêng nhưng luôn có mối quan hệ chặt chẽ trong một chu trình quản lý thống nhất. Trong đó, xác định đúng nhu cầu bồi dưỡng, thiết kế nội dung gắn với thực tiễn dạy học, đa dạng hóa hình thức bồi dưỡng, phát huy vai trò của tổ chuyên môn và giáo viên cốt cán, tăng cường tự bồi dưỡng, đồng thời sử dụng kết quả đánh giá làm căn cứ điều chỉnh hoạt động là những vấn đề có ý nghĩa then chốt.

Các vấn đề lý luận được trình bày trong bài viết là cơ sở để xây dựng khung phân tích và tiêu chí khảo sát thực trạng quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trung học cơ sở. Trên cơ sở đó, các nghiên cứu tiếp theo có thể xác định mức độ thực hiện từng chức năng quản lý, nhận diện những điểm mạnh, hạn chế và nguyên nhân, từ đó đề xuất các biện pháp quản lý phù hợp với điều kiện cụ thể của từng địa phương và cơ sở giáo dục.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2013), Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 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.

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 ban hành Quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông.

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 ban hành Chương trình giáo dục phổ thông.

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2019), Thông tư số 17/2019/TT-BGDĐT ngày 01/11/2019 ban hành Chương trình bồi dưỡng thường xuyên giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông. Văn bản này xác định mục tiêu bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm và nâng cao mức độ đáp ứng Chuẩn nghề nghiệp.

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2019), Thông tư số 19/2019/TT-BGDĐT ngày 12/11/2019 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.

Đặng Quốc Bảo (2006), Hoạt động quản lý và sự vận dụng vào quản lý trường phổ thông, NXB Giáo dục, Hà Nội.

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), Thông tư số 32/2020/TT-BGDĐT ngày 15/9/2020 ban hành Điều lệ trường trung học cơ sở, trường trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học, Hà Nội.

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2014), Công văn số 5555/BGDĐT-GDTrH ngày 08/10/2014 về hướng dẫn sinh hoạt chuyên môn về đổi mới phương pháp dạy học và kiểm tra, đánh giá; tổ chức và quản lý các hoạt động chuyên môn của trường trung học/trung tâm giáo dục thường xuyên qua mạng, Hà Nội.