

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN MÔN NGŨ VĂN Ở TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP

Lê Đức Anh¹

Tóm tắt. Những năm qua, giáo dục đã không ngừng đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng về mọi mặt cho đội ngũ giáo viên nhằm đáp ứng yêu cầu của xã hội, bồi dưỡng nâng cao chất lượng chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ là một đòi hỏi mang tính thực tiễn và lâu dài để nâng cao chất lượng giáo dục. Để quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên đạt hiệu quả, đòi hỏi các cấp quản lý cần phải đổi mới đồng bộ ở tất cả các khâu, các cấp, các nguồn lực của nền giáo dục là yêu cầu cấp thiết bởi họ có vai trò quan trọng trong việc lãnh đạo, chỉ đạo các hoạt động bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ. Bài viết tổng quan một số công trình nghiên cứu về phát triển đội ngũ giáo viên và quản lý hoạt động bồi dưỡng để làm cơ sở đề xuất hướng nghiên cứu phát triển đội ngũ giáo viên môn Ngữ văn trường trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp.

Từ khóa: Quản lý, bồi dưỡng, giáo viên, ngữ văn, trung học cơ sở, tiếp cận năng lực nghề nghiệp.

1. Đặt vấn đề

Trong xu thế hội nhập hiện nay, phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng chuẩn năng lực là một đòi hỏi tất yếu của mỗi nhà trường. Trước yêu cầu của thực tiễn dạy học, giáo viên cần có kiến thức chuyên môn sâu rộng về các bộ môn giảng dạy; có kỹ năng xây dựng, tổ chức các hoạt động dạy học hiệu quả, có kỹ năng khai thác sử dụng công nghệ thông tin cũng như kỹ năng nghiên cứu khoa học và ứng dụng vào thực tiễn.

Cuộc cách mạng công nghiệp đã và đang tạo ra cơ hội cho giáo dục tiếp cận những tiến bộ mới nhất của khoa học công nghệ, phát huy vai trò đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cũng như cung cấp các kết quả nghiên cứu khoa học. Để đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp đòi hỏi giáo dục cần có sự thay đổi mang tính đột phá về nội dung chương trình, phương pháp giảng dạy, chất lượng đội ngũ ... Trong đó, chất lượng đội ngũ giáo viên đóng vai trò then chốt, quyết định đến chất lượng giáo dục trong các nhà trường. Hiện nay, bồi dưỡng phát triển đội ngũ giáo viên có chất lượng là một chiến lược đang được chú trọng của các cấp quản lý và ở mỗi nhà trường. Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đã ghi rõ: “Xây dựng đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, có phẩm chất đạo đức và lương tâm nghề nghiệp, có trình độ chuyên môn cao, phong cách giảng dạy và quản lý tiên tiến” [1].

Để đạt được mục tiêu này, các nhà trường đã nỗ lực xây dựng và thực hiện quy hoạch đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, nâng cao chất lượng, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông. Theo một số báo cáo, đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục hiện còn bất cập về chất lượng, số lượng và cơ cấu; một bộ phận chưa theo kịp yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục, một bộ phận nhỏ cán bộ giáo viên thiếu tâm huyết, thậm chí vi phạm đạo đức nghề nghiệp; Đầu tư cho giáo dục và đào tạo chưa hiệu quả; Chính sách, cơ chế tài chính cho giáo dục và đào tạo chưa phù hợp; cơ sở vật chất kỹ thuật còn thiếu và lạc hậu, nhất là ở vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn, công tác bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ chất lượng chưa được như mong muốn. Vì vậy, phát triển đội ngũ giáo viên là một nhu cầu cấp thiết của các trường phổ thông nói chung hiện nay.

Ngày nhận bài: 07/02/2024. Ngày nhận đăng: 21/04/2024.

¹ Trường Đại học Hùng Vương

Tác giả liên hệ: Lê Đức Anh. Địa chỉ e-mail: yenanh6688@gmail.com

2. Nội dung nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp, phân loại và hệ thống hóa các tài liệu liên quan gồm lí luận về bồi dưỡng phát triển đội ngũ, quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên môn Ngữ văn cấp trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp từ đó làm cơ sở xây dựng hệ thống biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên môn Ngữ văn trong trường trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp. Sử dụng phương pháp điều tra, khảo sát, phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên môn Ngữ văn trong trường trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp ở một số trường trung học cơ sở thuộc địa bàn khảo sát.

2.1. Một số vấn đề chung về hoạt động bồi dưỡng giáo viên

Vấn đề bồi dưỡng giáo viên được xác định là một vấn đề quan trọng để phát triển giáo dục nhất là trong bối cảnh Việt Nam đang tiến hành đổi mới chương trình, Sách giáo khoa giáo dục phổ thông theo hướng tiếp cận năng lực. Sự thay đổi này tác động đến nhiều yếu tố: dạy học tích hợp, phân hóa, định hướng nghề nghiệp, chương trình và Sách giáo khoa, kiểm tra, đánh giá, quản lý chương trình, đào tạo và bồi dưỡng giáo viên... Mỗi tác động đòi hỏi đều cần có giải pháp phù hợp nhằm đảm bảo mục tiêu giáo dục.

2.1.1. Khái niệm

Bồi dưỡng

Bồi dưỡng là hoạt động nhằm hoàn thiện, nâng cao năng lực, phẩm chất, trình độ nghề nghiệp cho người lao động, giúp họ ngày càng phát triển và đáp ứng tốt nhất các yêu cầu nghề nghiệp, thích ứng với sự phát triển không ngừng của xã hội, là quá trình cập nhật, bổ sung kiến thức, kỹ năng, thái độ để nâng cao năng lực, trình độ, phẩm chất của người lao động về một lĩnh vực hoạt động mà người lao động đã có một trình độ năng lực chuyên môn nhất định qua một hình thức đào tạo nào đó. Bồi dưỡng có ý nghĩa nâng cao nghề nghiệp, quá trình này chỉ diễn ra khi cá nhân và tổ chức có nhu cầu nâng cao kiến thức hay kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ của bản thân nhằm đáp ứng các yêu cầu của lao động nghề nghiệp [4].

Thực chất của quá trình bồi dưỡng là để bổ sung, cập nhật kiến thức và kỹ năng còn thiếu hoặc lạc hậu nhằm nâng cao trình độ, phát triển thêm năng lực trong một lĩnh vực hoạt động chuyên môn, đồng thời nhằm mở mang hoặc nâng cao hệ thống tri thức - kỹ năng - kỹ xảo, chuyên môn đã có sẵn, giúp cho công việc đang làm đạt được hiệu quả tốt hơn [5].

Bồi dưỡng giáo viên

Giáo viên giữ vai trò quyết định trong quá trình nhận biết dạy - học và đặc trưng trong việc định hướng lại giáo dục. Người ta 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.

Bồi dưỡng giáo viên là chỉ việc học tập nâng cao, hoàn thiện trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, chính trị cho giáo viên đang dạy học hay là sự tiếp tục phát huy năng lực tự học, tự đào tạo đã được tạo ra ở quá trình đào tạo ban đầu theo nhiều hình thức, bồi dưỡng giáo viên là việc bổ sung những kiến thức còn thiếu hoặc đã bị lạc hậu, cập nhật thêm những kiến thức mới về các lĩnh vực khoa học giáo dục nhằm nâng cao trình độ mọi mặt cho giáo viên để có đủ khả năng đáp ứng những yêu cầu mỗi ngày càng cao của sự phát triển giáo dục [7].

Năng lực

Theo từ điển Bách Khoa Việt Nam: “Năng lực là đặc điểm của cá nhân thể hiện mức độ thông thạo - tức là có thể thực hiện một cách thành thực và chắc chắn - một hay một số dạng hoạt động nào đó”. Năng lực là thuộc tính cá nhân được hình thành, phát triển nhờ tổ chất sẵn có và quá trình học tập, rèn luyện, cho phép con người huy động tổng hợp các kiến thức, kỹ năng và các thuộc tính cá nhân khác như hứng thú, niềm tin, ý chí,... thực hiện thành công một loại hoạt động nhất định, đạt kết quả mong muốn trong những điều kiện cụ thể”. Năng lực người học là khả năng vận dụng những kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng, thái độ của người học một cách phù hợp và có hiệu quả trong các tình huống đa dạng của cuộc sống [8].

Theo tác giả Bernd Meier và Nguyễn Cường (2012): “Năng lực là khả năng thực hiện có trách nhiệm và hiệu quả các hành động, giải quyết các nhiệm vụ, vấn đề trong những tình huống khác nhau thuộc các lĩnh vực nghề nghiệp, xã hội hay cá nhân trên cơ sở hiểu biết, kỹ năng, kỹ xảo và kinh nghiệm cũng như sự sẵn sàng hành động” [3].

Như vậy, năng lực là tổ hợp các kiến thức, kỹ năng, thái độ và khả năng vận dụng linh hoạt trong các tình huống của hoạt động lao động, nhằm tạo ra sản phẩm. Năng lực còn mang đậm màu sắc cá nhân bởi nó phụ thuộc vào yếu tố tư chất và đặc điểm tâm lý (cấu trúc sinh lý thần kinh, kinh nghiệm và vốn hiểu biết, tình cảm, phẩm chất tâm lý...). Những yếu tố này chi phối và tạo nên sự khác biệt giữa các cá nhân và năng lực riêng của từng người.

Bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp: Là quá trình cập nhật, bổ sung kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ nhằm nâng cao và hoàn thiện năng lực nghề nghiệp của giáo viên đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục và đào tạo.

Bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp là quá trình cập nhật những kiến thức chuyên môn, những phương pháp mới, tiếp thu các kinh nghiệm giáo dục tiên tiến để từ đó nâng cao thêm kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp [6].

2.1.2. Bồi dưỡng giáo viên ngữ văn trường trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp

Năng lực nghề nghiệp giáo viên môn Ngữ văn trường trung học cơ sở là tổ hợp các thành tố: kiến thức, kỹ năng, thái độ nghề nghiệp của mỗi người giáo viên hoạt động giảng dạy môn Ngữ văn và các hoạt động giáo dục đảm bảo cho người giáo viên thực hiện có hiệu quả hoạt động dạy học và giáo dục học sinh trong nhà trường trung học cơ sở đạt chuẩn quy định.

Với khái niệm trên, trung học cơ sở của người giáo viên Ngữ văn có những đặc trưng cơ bản: Năng lực nghề nghiệp bao gồm các tri thức, thái độ, kỹ năng dạy học, giáo dục trong lĩnh vực giáo dục; Năng lực nghề nghiệp của giáo viên Ngữ văn được hình thành, phát triển thông qua hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tại các cơ sở giáo dục; Năng lực nghề nghiệp của giáo viên Ngữ văn được hình thành thông qua hoạt động của chính bản thân người giáo viên trong hoạt động dạy học và giáo dục; Năng lực nghề nghiệp giáo viên Ngữ văn không chỉ là kỹ năng kinh nghiệm được tích lũy qua thời gian hoặc khả năng và tiềm năng sẵn có, bởi vì, năng lực của giáo viên Ngữ văn không thể phát triển với những người thiếu kiến thức chuyên môn (hoặc chuyên môn không phù hợp chuyên ngành...). Năng lực cũng không thể phản ánh qua bằng cấp hay quá trình công tác, mà là hòa trộn các thành tố trong mỗi hoạt động nghề nghiệp để thực hiện nhiệm vụ dạy học và giáo dục học sinh ở bậc học trung học cơ sở.

Khung năng lực chính là công cụ hữu hiệu để quản lý và phát triển Năng lực nghề nghiệp. Khung năng lực là tập hợp một bộ công cụ mô tả tổ hợp các thuộc tính tâm lý cá nhân phù hợp với những yêu cầu đặc trưng của một hoạt động nghề nghiệp nhất định để cá nhân hoàn thành công việc hiệu quả.

2.2. Nội dung bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên môn Ngữ văn trường trung học cơ sở theo hướng tiếp cận năng lực nghề nghiệp

2.2.1. Nội dung bồi dưỡng giáo viên môn Ngữ văn trường trung học cơ sở theo hướng tiếp cận năng lực nghề nghiệp

Nội dung bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên Ngữ văn trường trung học cơ sở là tổng thể những kiến thức, kỹ năng và thái độ, trong đó chú trọng vào những kỹ năng mới, những thao tác nghiệp vụ về dạy học, giáo dục với những phương pháp linh hoạt đáp ứng yêu cầu dạy học, giáo dục theo hướng phát triển năng lực người học. Những nội dung bồi dưỡng giáo viên trung học cơ sở bao gồm:

Nội dung kiến thức về lý luận chính trị, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước; chiến lược phát triển kinh tế, xã hội, chiến lược phát triển giáo dục và những quan điểm của Đảng về đổi mới giáo dục nói chung, giáo dục nghề nghiệp nói riêng;

Nội dung kiến thức trình độ chuyên môn nghiệp vụ, tin học, ngoại ngữ.

Nội dung kiến thức nâng cao về năng lực sư phạm (phương pháp giảng dạy, ứng dụng giảng dạy, sử

dụng phương tiện dạy học, phương pháp đánh giá...), trong đó chú trọng các phương pháp dạy học tiên tiến, ứng dụng công nghệ và sử dụng phương tiện đồ dùng dạy học. Kiến thức về kỹ năng nghề nghiệp, các kiến thức liên quan về các tiến bộ khoa học kỹ thuật trong lĩnh vực chuyên ngành, phương pháp đánh giá và kỹ năng thực hành giảng dạy. Do đặc điểm đối tượng bồi dưỡng là giáo viên thuộc nhiều lứa tuổi, giới tính, chuyên môn, điều kiện và kinh nghiệm khác nhau. Vì vậy, cần phải chọn các phương pháp bồi dưỡng thích hợp, linh hoạt, cần chú ý đến việc khai thác nhiều kênh thông tin, hướng người được bồi dưỡng thực hiện tự nghiên cứu, tự học nhiều hơn. Thời gian tổ chức bồi dưỡng giáo viên cũng phải được cân nhắc phù hợp với từng loại hình bồi dưỡng, từng đối tượng.

2.2.2. Nội dung quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên môn Ngữ văn trường trung học cơ sở theo hướng tiếp cận năng lực nghề nghiệp

Xây dựng kế hoạch hoạt động bồi dưỡng theo năng lực nghề nghiệp cho giáo viên Ngữ văn:

Xây dựng kế hoạch hoạt động bồi dưỡng theo năng lực nghề nghiệp cho giáo viên Ngữ văn đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông mới giúp cho cán bộ quản lý thực hiện tốt công tác bồi dưỡng giáo viên và kiểm soát quá trình tổ chức bồi dưỡng giáo viên theo kế hoạch. Xây dựng kế hoạch hoạt động bồi dưỡng theo năng lực nghề nghiệp cho giáo viên Ngữ văn là quá trình thiết lập mục tiêu hoạt động bồi dưỡng và hành động để đạt mục tiêu bao gồm: Đánh giá năng lực nghề nghiệp, chuyên môn, nghiệp vụ và phân loại giáo viên; Khảo sát nhu cầu bồi dưỡng; Xác định yêu cầu về năng lực nghề nghiệp của giáo viên Ngữ văn cần bồi dưỡng; Đề ra mục tiêu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên đáp ứng yêu cầu công việc và đạt được kết quả mong đợi; Xác định nội dung công việc cần thực hiện, cách thực hiện, thời gian và điều kiện thực hiện, xác định các cá nhân, bộ phận trực tiếp thực hiện công việc, xác định cách đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng cho giáo viên Ngữ văn.

Tổ chức hoạt động bồi dưỡng theo năng lực nghề nghiệp cho giáo viên Ngữ văn là quá trình sắp xếp, phân công công việc, bố trí và sử dụng nguồn lực để đạt được mục tiêu hoạt động bồi dưỡng một cách hiệu quả. Các nội dung thực hiện bao gồm: Phân công nhiệm vụ cho các thành viên để đảm bảo thực hiện hoạt động bồi dưỡng; Xác định cơ chế hoạt động và cơ chế phối hợp giữa các bộ phận, cá nhân phụ trách tham gia bồi dưỡng cho giáo viên Ngữ văn theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp; Quy định các chức năng nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm của các bộ phận; Chuẩn bị các điều kiện vật chất cho hoạt động bồi dưỡng đạt hiệu quả.

Chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng chính là quá trình tác động, gây ảnh hưởng liên kết các thành viên trong tổ chức, tập hợp động viên giáo viên hoàn thành các nhiệm vụ theo kế hoạch bồi dưỡng đã đề ra nhằm đạt được mục tiêu đã xác định. Chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng theo năng lực nghề nghiệp cho giáo viên Ngữ văn bao gồm các nội dung: Sử dụng các phương pháp quản lý để điều hành quá trình bồi dưỡng; giám sát các hoạt động đảm bảo đúng mục tiêu; Động viên, khuyến khích, hỗ trợ để mỗi giáo viên Ngữ văn tích cực bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp; Khen thưởng những giáo viên tích cực tham gia bồi dưỡng và tự bồi dưỡng nâng cao năng lực; Huy động, thu hút và duy trì các mối quan hệ trong và ngoài nhà trường đảm bảo phục vụ công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp.

Kiểm tra, đánh giá để nhà quản lý biết được mức độ thực hiện các hoạt động theo kế hoạch bồi dưỡng, đồng thời đánh giá được những quyết định có phù hợp với thực tế hay không, trên cơ sở đó điều chỉnh các hoạt động, giúp đỡ, thúc đẩy các cá nhân hoàn thành mục tiêu. Kiểm tra không những để đánh giá thực trạng hoạt động bồi dưỡng mà còn là cơ sở để thực hiện cho một chu trình tiếp theo. Kiểm tra hoạt động bồi dưỡng theo năng lực nghề nghiệp cho giáo viên Ngữ văn bao gồm các nội dung: Xây dựng các tiêu chuẩn kiểm tra, đánh giá rõ ràng về hoạt động bồi dưỡng; Xác định các nội dung, lựa chọn các hình thức kiểm tra, đánh giá; Huy động các lực lượng kiểm tra, đánh giá, thu thập các thông tin, minh chứng kết quả hoạt động bồi dưỡng; Đánh giá để điều chỉnh kịp thời trong hoạt động bồi dưỡng.

3. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên môn Ngữ văn trường trung học cơ sở theo hướng tiếp cận năng lực nghề nghiệp

3.1. Nhận thức của nhà quản lý trong hoạt động bồi dưỡng giáo viên

Đổi mới nhận thức về chức năng ĐTBĐ CBCC, chuyển từ “vì mục tiêu quản lý con người” sang “vì công việc và chất lượng, hiệu quả thực thi công vụ”. ĐTBĐ không phải chỉ vì để người CBCC đáp ứng những tiêu chuẩn do nhà quản lý đặt ra (dù những tiêu chuẩn đó cũng một phần vì công việc) mà là để nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ, công vụ được giao. Theo đó, cần tách biệt chức năng “đào tạo” và chức năng “bồi dưỡng” như Nghị định số 101/NĐ-CP ngày 1-9-2017 của Chính phủ đã thể hiện. Đào tạo để đội ngũ CBCC có bằng cấp hoặc có bằng cấp cao hơn dành cho CBCC có năng lực cao và theo quy hoạch phát triển nhân lực. Bồi dưỡng là nhiệm vụ thường xuyên của tổ chức và việc tham gia các khóa bồi dưỡng nâng cao năng lực thực thi nhiệm vụ, công vụ là quyền lợi và trách nhiệm của CBCC. Hoạt động bồi dưỡng tập trung vào việc cập nhật kiến thức mới, trang bị kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ, công vụ. Và vì vậy, đó thường là những khóa bồi dưỡng ngắn ngày, thực hiện theo phương pháp tích cực, lấy người học và công việc của họ làm trung tâm.

Đặc điểm của lao động quản lý là loại lao động trí óc sáng tạo, có tính cộng đồng; là một dạng hoạt động thực tiễn. Minh chứng cho tính đúng đắn của công tác quản lý không phải chỉ trên giấy tờ mà chủ yếu cần thể hiện qua hiệu quả công việc. Đối tượng của quản lý là một hệ thống gồm các mối quan hệ quản lý phức tạp, với nhiều người, nhiều tổ chức, các sự vật, sự việc có quy mô, cấp độ khác nhau, luôn biến động dưới sự tác động của môi trường. Lao động quản lý đòi hỏi người quản lý phải có kiến thức tổng hợp và vận dụng linh hoạt, sáng tạo tri thức về nhiều lĩnh vực: tự nhiên, xã hội, kinh tế, kỹ thuật, chính trị, pháp lý, tâm lý, giáo dục, văn hóa,... Nhận thức và năng lực của cán bộ quản lý các cấp là yếu tố ảnh hưởng khá quan trọng đến công tác phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học cơ sở đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông 2018, có ảnh hưởng trực tiếp tới sự thành công hay thất bại của hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay. Thực tế cho thấy, các trường trung học cơ sở nào được lãnh đạo quan tâm đến công tác phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên nói chung và đội ngũ giáo viên trung học cơ sở nói riêng thì nơi đó năng lực nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên phát triển nhanh và bền vững và ngược lại. Nhận thức và năng lực thực hiện của các cấp quản lý đúng và hành động kịp thời làm chuyển biến cả về nhận thức và hành động của các cấp sẽ phát triển được năng lực nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên trung học cơ sở đạt hiệu quả cao đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông 2018. Năng lực của các CTQL là trưởng Phòng GD-ĐT, Hiệu trưởng có tác động mạnh đến hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học cơ sở đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông 2018, là yếu tố quyết định đến hiệu quả quản lý hoạt động này. CTQL chịu trách nhiệm kiểm soát toàn bộ các hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên để hoạt động này đi theo một hướng tối ưu, khuyến khích các thành viên hoạt động tích cực chủ động đem lại hiệu quả và sự tiến bộ của họ, tạo ra bầu không khí cho phép mọi người có thể phát huy tốt nhất khả năng của họ, đồng thời CTQL phải là người chịu trách nhiệm về kết quả bồi dưỡng của giáo viên mà trong đó họ cũng là một thành viên. CTQL có trách nhiệm trong việc phân bổ nhân lực và các nguồn lực khác một cách hợp lý cho hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên, chỉ đạo 64 điều hành bộ máy thực hiện kế hoạch hoạt động này đạt được mục tiêu đề ra, đáp ứng được yêu cầu về phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học cơ sở. Chính vì vậy, hiệu quả phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học cơ sở đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông 2018 phụ thuộc vào nhận thức, năng lực quản lý của đội ngũ cán bộ quản lý các cấp. Nếu đội ngũ cán bộ quản lý tâm huyết, có trình độ, kinh nghiệm, có kiến thức về phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên và có năng lực quản lý thì sẽ đề ra được những phương hướng, mục tiêu đúng đắn; chỉ đạo thực hiện thành công công tác quản lý phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học cơ sở đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông 2018.

3.2. Điều kiện kinh tế - xã hội

Bối cảnh mới và xu thế mới của giáo dục hiện đại, tình hình kinh tế mới của đất nước trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, thực tiễn đời sống và việc làm... đã đặt ra yêu cầu mới đối với việc đào tạo nguồn nhân lực của đất nước. Trọng tâm của giáo dục trong bối cảnh hiện nay là tích cực đổi mới để phù hợp phù hợp với xu thế phát triển của thời đại trong đó các nhà quản lý, nhất là Trưởng phòng Giáo dục và Đào tạo, hiệu trưởng các trường trung học cơ sở phải coi trọng vấn đề đổi mới trong hoạt động quản lý.

Kinh tế - xã hội phát triển đòi hỏi Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) cũng phát triển theo và ngược lại. Phát triển giáo dục và đào tạo là động lực để phát triển kinh tế - xã hội. Do đó, yêu cầu phát triển đội ngũ giáo viên, trong đó có giáo viên trung học cơ sở phải cân đối với sự phát triển kinh tế - xã hội. Một địa phương có điều kiện kinh tế - xã hội phát triển, sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ giáo viên trung học cơ sở theo vị trí việc làm, hạng CDNN. Yếu tố văn hóa - xã hội cũng đòi hỏi việc phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở phải phù hợp với bản sắc văn hóa dân tộc và xu thế hội nhập, các quan niệm về đạo đức, thẩm mỹ, lối sống, phong tục tập quán, những quan tâm và ưu tiên của xã hội có ảnh hưởng lớn đến việc phát triển đội ngũ giáo viên. Giáo dục đang hướng tới chất lượng, không chạy theo số lượng, do vậy xu hướng nâng cao chất lượng GD trung học cơ sở, xu hướng tự chủ đã tác động không nhỏ tới việc phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở theo tiêu chuẩn CDNN. Trình độ đào tạo của giáo viên trung học cơ sở hiện nay được yêu cầu nâng cao từ trình độ cao đẳng lên trình độ đại học, và ở những hạng cao hơn thì trình độ cũng được yêu cầu cao hơn (hạng I yêu cầu bằng thạc sĩ). Những yêu cầu này đòi hỏi người giáo viên trung học cơ sở phải tham gia thực hiện và có lộ trình thực hiện. Ngoài ra, trình độ mật bằng dân trí và yêu cầu giáo dục ngày càng nâng cao cũng là một trong những yếu tố đòi hỏi giáo viên cần phải có sự đào tạo chuyên sâu hơn về chuyên môn, nghiệp vụ... để phát triển nghề nghiệp. Bên cạnh đó, số lượng trẻ em trong độ tuổi học đi học, đặc biệt trong độ tuổi trung học cơ sở theo quy định của Luật giáo dục là cơ sở xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở theo hạng CDNN (danh mục vị trí việc làm, số lượng người làm việc... trong các trường trung học cơ sở).

3.3. Cơ chế chính sách trong hoạt động bồi dưỡng (Quy chế bồi dưỡng, biên chế năm học, chế độ, đầu thầu...)

Cơ chế chính sách Chủ trương, chính sách đối với giáo dục có tác động lớn đến sự phát triển đội ngũ giáo viên, trong đó có đội ngũ giáo viên trung học cơ sở. Các chính sách liên quan trực tiếp đến phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở như: danh mục vị trí việc làm, số lượng người làm việc, tiêu chuẩn CDNN, chế độ lương, chế độ làm việc, chế độ đãi ngộ, cơ chế tuyển dụng, bồi dưỡng, đánh giá, sàng lọc... Các chính sách này có ảnh hưởng nhất định đến phát triển đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở. Nếu cơ chế phù hợp, phân cấp, phân quyền phù hợp và thực thi chính sách hiệu quả, tạo được động lực tốt, thúc đẩy, động viên kịp thời đội ngũ này hoàn thành hiệu quả nhiệm vụ theo vị trí hạng được bổ nhiệm. Ngược lại, nếu chính sách không được ban hành kịp thời, đúng đắn, đầy đủ thì dễ dẫn đến thực trạng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở không có động lực để phấn đấu nâng cao năng lực đáp ứng tiêu chuẩn để giữ hạng hoặc thăng hạng CDNN. Chế độ, chính sách cho hoạt động bồi dưỡng phải được đảm bảo. Thực hiện tốt chế độ chính sách đối với giáo viên là điều kiện cần thiết nhất để động viên, khuyến khích giáo viên tích cực tham gia bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Quy chế bồi dưỡng giáo viên hàng năm có sự thay đổi. Việc đổi mới cơ chế quản lý tài chính cho hoạt động ĐTBĐ CBCC phải phù hợp với sự thay đổi về mô hình quản lý. Điều này có nghĩa là khi trách nhiệm quản lý được chuyển về cho thủ trưởng cơ quan sử dụng CBCC thì việc sử dụng kinh phí phải do thủ trưởng cơ quan sử dụng CBCC quyết định: mục đích sử dụng; đối tượng được cử đi học và nội dung học tập...

3.4. Chương trình giáo dục phổ thông

Chương trình mới tập trung vào việc tất cả học sinh cùng tiếp cận một cơ sở kiến thức chung, trong giai đoạn giáo dục cơ bản (từ lớp 1 đến lớp 9), nhằm trang bị đủ kiến thức cơ bản để học sinh có thể tiếp tục học ở các cấp độ cao hơn hoặc tham gia vào các chương trình học nghề, lao động. Chương trình cũng tăng

cường tích hợp một số môn học từ tiểu học đến trung học cơ sở, nhằm phát triển năng lực tổng hợp và kỹ năng giải quyết vấn đề, đồng thời tránh sự lặp lại. Ví dụ, môn Vật lý, Hóa học, Sinh học được tích hợp thành môn Khoa học; tương tự, 35 môn Sử và Địa học được tích hợp thành môn Khoa học xã hội". Do đó, yêu cầu đối với giáo viên là phải có kiến thức vững vàng, có khả năng dạy học tích hợp.

3.5. Học sinh

Học sinh trung học cơ sở hay còn gọi là lứa tuổi thiếu niên là giai đoạn phát triển của trẻ từ 12-15 tuổi học lớp 6 đến lớp 9. Lứa tuổi này có vị trí rất quan trọng trong quá trình phát triển của trẻ bởi nó ở giữa giai đoạn tuổi thơ với tuổi trưởng thành. Các em sẽ có sự phát triển nhảy vọt về mọi mặt: thể chất, tinh thần, tình cảm, trí tuệ, đạo đức.

Sự phát triển của mỗi em học sinh trung học cơ sở là khác nhau nhưng đều trải qua những sự thay đổi tâm sinh lý của lứa tuổi thiếu niên. Nên việc tìm hiểu và trang bị cho mình những kiến thức này là rất quan trọng. Không chỉ phụ huynh mà giáo viên cũng cần nắm vững mới mang lại hiệu quả giáo dục cho học sinh.

3.6. Các điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị dạy học

Cơ sở vật chất và các điều kiện phục vụ hoạt động bồi dưỡng của đội ngũ giáo viên ngữ văn trường trung học cơ sở là một trong các yếu tố có ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông 2018. Môi trường làm việc có liên quan trực tiếp đến hoạt động và sự phát triển năng lực nghề nghiệp của mỗi giáo viên. Môi trường sư phạm cùng với CSVC của nhà trường ảnh hưởng trực tiếp đến điều kiện làm việc, phát triển nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên, tiếp đến là những điều kiện kinh tế - xã hội - văn hóa của địa phương nơi nhà trường được xây dựng. Môi trường làm việc tốt thì mỗi cán bộ phát huy tốt khả năng của mình, cùng phấn đấu vì lợi ích chung của đơn vị. Điều kiện tự nhiên - xã hội thuận lợi thì công tác phát triển đội ngũ được hỗ trợ từ cơ chế, chính sách thu hút nhà giáo đến CSVC phục vụ hoạt động dạy học. Môi trường văn hóa cởi mở tạo điều kiện để mỗi thầy cô được tự do sáng tạo để nâng cao chất lượng dạy học. . . Một môi trường nhà trường văn hóa, có uy tín, có thương hiệu; tập thể cán bộ, giáo viên, nhân viên trong trường đoàn kết, gắn bó sẽ tác động tới thái độ, tình cảm, hành vi của các thành viên trong trường. Môi trường sư phạm trong trường trung học cơ sở sẽ tạo nên sức mạnh tinh thần, tạo động lực phấn đấu, hoàn thiện năng lực nghề nghiệp của bản thân mỗi giáo viên toán trung học cơ sở để đóng góp sức lực của mình vào sự phát triển của nhà trường. Đây cũng là yếu tố thu hút được những giáo viên toán có trình độ cao, đáp ứng các tiêu chuẩn năng lực nghề nghiệp của giáo viên toán trung học cơ sở ở mức độ cao về trường làm nòng cốt xây dựng, phát triển nhà trường. . . Do đó, để làm tốt công tác phát triển năng lực nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên trung học cơ sở đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông 2018, CTQL cần chú ý xây dựng môi trường làm việc thuận lợi và phù hợp.

3.7. Mạng lưới cơ sở bồi dưỡng

Hiện nay, cả nước các tỉnh, thành đều có các cơ sở bồi dưỡng giáo viên. Các đơn vị đào tạo, bồi dưỡng CBCC của các bộ, ngành cần phối hợp chặt chẽ với nhau và hợp tác với cơ sở đào tạo, bồi dưỡng có uy tín của nước ngoài để xây dựng, thiết kế tài liệu đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng làm việc trong môi trường quốc tế cho CBCC. Đồng thời, thiết lập mạng lưới các chuyên gia, nhà khoa học, giảng viên, báo cáo viên trong nước và nước ngoài có trình độ, kinh nghiệm để chủ động tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng làm việc trong môi trường quốc tế cho CBCC của các bộ, ngành, địa phương. Hoạt động bồi dưỡng giáo viên phải được tổ chức tại thời điểm thích hợp và địa điểm thuận lợi tạo điều kiện để giáo viên tham gia với tâm lý thoải mái gây hưng phấn cho giáo viên trong quá trình bồi dưỡng

3.8. Chương trình bồi dưỡng giáo viên

Tài liệu bồi dưỡng cần đa dạng: tài liệu bản in, bài giảng bản word, bài giảng PowerPoint, Video clip, đĩa VCD, cẩm nang hỏi đáp, giáo trình điện tử. Nội dung bồi dưỡng phải đầy đủ, tài liệu biên soạn theo hướng phát huy vai trò tự học, tự nghiên cứu của giáo viên, văn phong trình bày dễ hiểu, dễ nhớ đáp ứng được mục tiêu bồi dưỡng. Đảm bảo giáo viên có đủ tư liệu tra cứu khi cần thiết. Trang bị máy tính, nối mạng internet.

3.9. Năng lực báo cáo viên

Năng lực của đội ngũ giáo viên trung học cơ sở là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến hiệu quả học tập của học sinh, cũng như chất lượng giáo dục của nhà trường và cả địa phương. Điều này đòi hỏi rằng để đạt được mục tiêu như mong muốn, giáo viên trung học cơ sở cần phải đáp ứng được một số tiêu chí quan trọng như:

Đạt chuẩn trình độ đào tạo; Có phẩm chất nghề nghiệp cao, tâm huyết với nghề và năng lực nghề nghiệp; Sở hữu kiến thức và kinh nghiệm chuyên môn; Sự thích nghi và đổi mới trong giáo dục; Nhu cầu học tập và bồi dưỡng cá nhân của giáo viên; Các yếu tố gia đình và kinh tế cá nhân; Sự ủng hộ từ gia đình đối với công việc của giáo viên.

Giáo viên cần nhận thức đúng vị trí của mình, hiểu rõ nhiệm vụ và yêu cầu của nghề nghiệp, thường xuyên bồi dưỡng và nâng cao phẩm chất, năng lực để thực hiện tốt nhiệm vụ được giao theo chuẩn chức danh nghề nghiệp, giúp học sinh phát triển được phẩm chất và năng lực của mình.

Nâng cao năng lực và trách nhiệm của đội ngũ giảng viên là một trong những giải pháp quan trọng quyết định đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục trung học cơ sở. Cần phải đảm bảo rằng giảng viên các cơ sở giáo dục trung học cơ sở có trình độ chuyên môn phù hợp, ít nhất là 5 năm kinh nghiệm thực tiễn trong quản lý và có năng lực sư phạm. Ngoài ra, cần có kế hoạch thường xuyên cập nhật và nâng cao năng lực, trình độ và phương pháp sư phạm cho giảng viên các cơ sở giáo dục trung học cơ sở. Quan trọng hơn nữa, là việc nâng cao trách nhiệm của giảng viên không chỉ là người thực hiện chương trình mà còn là người "biên tập lại", "sáng tạo" chương trình giáo dục trung học cơ sở.

4. Kết luận

Bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp cho giáo viên nói chung và giáo viên môn Ngữ văn nói riêng có vai trò quan trọng trong hoạt động nghề nghiệp của giáo viên, nhờ có hoạt động bồi dưỡng người giáo viên có thể hoàn thành các mục tiêu, nhiệm vụ dạy học và giáo dục, năng lực nghề nghiệp của giáo viên được hình thành và phát triển trong quá trình học tập, trong quá trình công tác của giáo viên ở các nhà trường, qua hoạt động bồi dưỡng và tự bồi dưỡng. Nghiên cứu hoạt động bồi dưỡng giáo viên môn Ngữ văn và quản lý hoạt động bồi dưỡng không chỉ là cơ sở cho việc xây dựng, triển khai các chương trình bồi dưỡng giáo viên mà còn là cơ sở để xây dựng khung năng lực bồi dưỡng cho giáo viên môn Ngữ văn một cách hiệu quả, qua đó nâng cao chất lượng dạy học và hoàn thành được các mục tiêu giáo dục.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Ban chấp hành Trung ương Đảng (2013). Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.
- [2] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018). Chương trình giáo dục phổ thông tổng thể (Ban hành kèm theo Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26 tháng 12 năm 2018 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo).
- [3] Bernd Meier và Nguyễn Cường (2012). Lý luận dạy học hiện đại, Nxb Đại học sư phạm.
- [4] Đặng Bá Lãm (2014). Giáo trình chuyên đề phát triển đội ngũ giáo viên, Viện Khoa học giáo dục Việt Nam, Hà Nội
- [5] Nguyễn Minh Đường và Phan Văn Kha (2006). Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [6] Nguyễn Thị Thu Thơm (2020). Quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trung học cơ sở khu vực miền núi phía bắc theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông. Luận án Tiến sĩ.
- [7] Trần Đăng Khởi (2018). Cơ sở lý luận về Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực, Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam, số 11, tháng 11 năm 2018
- [8] Từ điển bách khoa Việt Nam (2005). Nxb Từ điển Bách khoa.

ABSTRACT**Factors impacting professional development of Literature teachers at lower-secondary schools towards professional capacity approach**

In recent years, the field of education has undergone a continual process of innovation and enhancement, aimed at improving the quality of training and development across all domains to meet the evolving needs of society. Central to this endeavor is the cultivation and refinement of the professional competencies of teaching teams - a pragmatic and enduring necessity for elevating educational standards. Effectively managing teacher training initiatives necessitates synchronous innovation at all organizational levels, coupled with a judicious allocation of resources within the education system. These resources assume a pivotal role in steering training activities and bolstering the quality of teaching teams. This article critically examines several research endeavors focused on teacher development and the management of training initiatives. Drawing from this review, it proposes avenues for future research, particularly in the context of nurturing secondary school Literature teachers through the lens of vocational competency.

Keywords: *Management, training, teachers, literature, secondary school, access to professional competencies.*