

# ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC PHỔ THÔNG 2018: KINH NGHIỆM TỪ NHẬT BẢN

**Nguyễn Đức Huân**  
Trưởng Đại học Thủ Dầu Một  
Email: huannnd@tdmu.edu.vn.

**Tóm tắt:** Đào tạo và phát triển đội ngũ giáo viên phổ thông là yếu tố then chốt quyết định chất lượng và hiệu quả của hệ thống giáo dục quốc gia. Nhật Bản là quốc gia tiêu biểu trong xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên phổ thông với tinh chuyên nghiệp cao, gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo ban đầu, bồi dưỡng thường xuyên và phát triển nghề nghiệp liên tục. Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 đánh giá một bước ngoặt từ truyền thụ kiến thức sang phát triển phẩm chất và năng lực học sinh, để thành công, người thầy đóng vai trò quyết định. Bài viết phân tích mô hình phát triển chuyên môn cho giáo viên phổ thông của Nhật Bản, liên hệ với thực tiễn Việt Nam trong bối cảnh tiếp tục triển khai Nghị quyết số 29-NQ/TW và Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, từ đó đề xuất một số khuyến nghị chính sách nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và phát triển đội ngũ giáo viên phổ thông hiện nay.

**Từ khóa:** Đội ngũ giáo viên, đào tạo giáo viên, phát triển nghề nghiệp, giáo dục phổ thông 2018, kinh nghiệm bồi dưỡng giáo viên Nhật Bản.

**Nhận bài:** 16/01/2026; **Biên tập:** 18/01/2026; **Phản biện:** 20/01/2026; **Duyệt đăng:** 23/01/2026.

## 1. Đặt vấn đề

Trong kỷ nguyên số của toàn cầu hóa và sự bùng nổ của cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0, giáo dục không còn chỉ đóng vai trò truyền thụ tri thức mà đã trở thành động lực then chốt, quyết định năng lực cạnh tranh và sự phát triển bền vững của mỗi quốc gia.

Nghị quyết số 29-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng đã khẳng định: phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là “khâu then chốt”, là nhân tố quyết định thành công của sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Chương trình Giáo dục phổ thông (GDPT) 2018 được xây dựng theo định hướng phát triển phẩm chất và năng lực học sinh, đặt ra yêu cầu mới đối với đội ngũ giáo viên về năng lực thiết kế kế hoạch dạy học, tổ chức hoạt động học tập, thực hiện kiểm tra, đánh giá vì sự tiến bộ của học sinh và ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học. Việc triển khai Chương trình GDPT 2018 đã đánh dấu một bước chuyển mình mạnh mẽ từ mô hình tiếp cận nội dung sang mô hình phát triển phẩm chất và năng lực học sinh. Tuy nhiên, sự thay đổi này cũng đặt ra những thách thức chưa từng có đối với đội ngũ giáo viên, những người trực tiếp hiện thực hóa chương trình GDPT tại lớp học.

Theo Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), người thầy hiện nay không chỉ cần tinh thông về kiến thức bộ môn mà còn phải làm chủ các kỹ năng sư phạm hiện đại, từ dạy học tích hợp, đánh giá năng lực người học cho đến việc ứng dụng hiệu quả công nghệ số trong giảng dạy. Trong bối cảnh đó, việc tìm kiếm và vận dụng kinh nghiệm từ các quốc gia có nền giáo dục tiên tiến, đặc biệt là Nhật Bản quốc gia có triết lý giáo dục đề cao tính kỷ luật, sự tự học và tinh thần cộng đồng là rất cần thiết. Những

kinh nghiệm từ Nhật Bản là những góc nhìn thực tiễn về mô hình bồi dưỡng giáo viên tại chỗ, giúp đội ngũ giáo viên phổ thông tự tin đáp ứng tốt các yêu cầu của Chương trình GDPT 2018. Do đó, đào tạo và phát triển đội ngũ giáo viên cần được xem là một quá trình thống nhất, liên tục và có định hướng chiến lược lâu dài, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo hiện nay.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Một số khái niệm cơ bản

#### 2.1.1. Đội ngũ giáo viên

Đội ngũ giáo viên được hiểu là tập hợp những nhà giáo đang trực tiếp thực hiện hoạt động giảng dạy và giáo dục trong các cơ sở giáo dục, giữ vai trò quyết định chất lượng giáo dục và hiệu quả thực hiện mục tiêu giáo dục của nhà trường. Luật Giáo dục năm 2019 khẳng định giáo viên là lực lượng nòng cốt của hệ thống giáo dục quốc dân, có trách nhiệm tổ chức thực hiện chương trình giáo dục và tham gia các hoạt động giáo dục theo quy định của pháp luật.

Ở góc độ quản lý giáo dục, đội ngũ giáo viên không chỉ được xem xét về số lượng và cơ cấu mà còn ở chất lượng, thể hiện qua trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp và khả năng đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

#### 2.1.2. Đào tạo giáo viên

Đào tạo giáo viên là quá trình trang bị một cách có hệ thống cho người học các tri thức khoa học cơ bản, kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm và kỹ năng nghề nghiệp ban đầu nhằm chuẩn bị cho họ đảm nhiệm vai trò giảng dạy trong nhà trường. Bộ Giáo dục và Đào tạo xác định đào tạo giáo viên là khâu có ý nghĩa nền tảng trong phát triển nguồn nhân lực giáo dục, quyết định chất lượng đội ngũ

giáo viên trong tương lai. Chương trình đào tạo giáo viên hiện nay được thiết kế theo chuẩn đầu ra về năng lực nghề nghiệp, làm cơ sở để sinh viên sư phạm đáp ứng yêu cầu triển khai Chương trình GDPT 2018.

Tại Nhật Bản, công tác đào tạo giáo viên được tổ chức chủ yếu tại các trường đại học sư phạm và khoa sư phạm, trong đó chương trình đào tạo chú trọng sự kết hợp chặt chẽ giữa lý luận và thực hành sư phạm. Sinh viên sư phạm phải tham gia các đợt thực tập kéo dài tại trường phổ thông, dưới sự hướng dẫn của giáo viên có kinh nghiệm và sự giám sát của cơ sở đào tạo. Sinh viên sư phạm ở Nhật Bản trước khi được cấp chứng chỉ hành nghề phải trải qua quá trình quan sát giờ dạy, soạn bài, dạy thử và rút kinh nghiệm thực tế tại trường phổ thông, nhằm bảo đảm năng lực nghề nghiệp ban đầu.

### 2.1.3. Phát triển nghề nghiệp giáo viên

Phát triển đội ngũ giáo viên được hiểu là quá trình tổng hợp, bao gồm các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đánh giá và tạo điều kiện nghề nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên cả về số lượng, cơ cấu và chất lượng, đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục trong từng giai đoạn. Theo OECD (2019), phát triển nghề nghiệp giáo viên không chỉ nhằm nâng cao trình độ chuyên môn mà còn giúp giáo viên thích ứng với những thay đổi của chương trình giáo dục, phương pháp dạy học và yêu cầu của xã hội hiện đại.

Theo Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), phát triển đội ngũ giáo viên không chỉ là nâng cao trình độ chuyên môn mà còn là xây dựng động lực nghề nghiệp và môi trường làm việc thuận lợi cho giáo viên. Phát triển nguồn nhân lực giáo dục, đặc biệt là đội ngũ giáo viên, là điều kiện tiên quyết để bảo đảm chất lượng và hiệu quả của quá trình đổi mới giáo dục hiện nay.

## 2.2. Thực tiễn đào tạo, phát triển đội ngũ giáo viên ở Việt Nam

### 2.2.1. Những kết quả đạt được trong chuẩn hóa và bồi dưỡng

Theo số liệu thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo (2023), tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn trình độ đào tạo trở lên ở cấp Tiểu học đạt 92,8%, trung học cơ sở đạt 87,5% và trung học phổ thông đạt 99,9%. Hệ thống bồi dưỡng thường xuyên cũng được số hóa mạnh mẽ thông qua mô hình bồi dưỡng trực tuyến qua mạng (ETEP). Hàng trăm nghìn giáo viên đã hoàn thành các mô đun về phương pháp dạy học, kiểm tra đánh giá và xây dựng kế hoạch bài dạy theo hướng phát triển năng lực.

Như vậy, kết quả đạt được trong công tác chuẩn hóa và bồi dưỡng đã phản ánh sự nỗ lực vượt bậc của ngành giáo dục trong việc bồi dưỡng đội ngũ giáo viên. Việc hàng trăm nghìn giáo viên hoàn thành các mô đun về phương pháp dạy học và xây dựng kế hoạch bài dạy theo hướng phát triển năng

lực là minh chứng cho sự chuyển dịch từ tư duy truyền thụ kiến thức sang hình thành phẩm chất, năng lực cho người học. Những thành tựu này không chỉ có ý nghĩa về mặt chỉ số thống kê mà còn trực tiếp cải thiện chất lượng tương tác sư phạm trong nhà trường, đóng vai trò là nhân tố then chốt quyết định sự thành công của công cuộc đổi mới giáo dục hiện nay.

### 2.2.2. Những tồn tại và rào cản thực tế

Mặc dù số lượng giáo viên đạt chuẩn rất cao, nhưng “năng lực thực sự” để triển khai Chương trình GDPT 2018 vẫn còn nhiều khoảng trống: (1) Năng lực triển khai chương trình GDPT 2018 của giáo viên chưa đáp ứng yêu cầu: Việc triển khai Chương trình GDPT 2018 đặt ra những yêu cầu rất cao về cả tư duy lẫn kỹ năng thực hành của giáo viên. Tuy nhiên, thực tế cho thấy năng lực của một bộ phận đội ngũ nhà giáo hiện nay vẫn còn khoảng cách khá lớn so với kỳ vọng. Lúng túng trong việc chuyển từ “Truyền thụ kiến thức” sang “Phát triển năng lực” đây là rào cản lớn nhất về mặt tư duy. Chương trình 2018 không hỏi học sinh “biết cái gì” mà hỏi “làm được gì từ kiến thức đó”. Qua khảo sát với 268 giáo viên phổ thông tại Thành phố Hồ Chí Minh có 73,9% đánh giá năng lực triển khai chương trình GDPT 2018 của giáo viên chưa đáp ứng yêu cầu. Có 63,5 % ý kiến cho rằng giáo viên còn lúng túng khi tiếp cận phương pháp dạy học tích hợp; (2) Nội dung bồi dưỡng còn mang tính lý thuyết: Qua khảo sát với 268 giáo viên phổ thông tại Thành phố Hồ Chí Minh về hiệu quả của các đợt tập huấn cho thấy: 66,5 % ý kiến cho rằng nội dung bồi dưỡng còn mang tính lý thuyết suông; 76,4% giáo viên mong muốn được hướng dẫn cụ thể về cách xử lý các tình huống trong môn học tích hợp (Khoa học tự nhiên, Lịch sử và Địa lý) thay vì nghe giảng về triết lý chương trình; (3) Cơ chế đánh giá chưa tạo động lực: Hiện nay, việc đánh giá giáo viên vẫn nặng về hồ sơ, sổ sách và các cuộc thi mang tính hình thức. Từ kết quả khảo sát 268 giáo viên phổ thông tại Thành phố Hồ Chí Minh cho thấy 68,3 % giáo viên tham gia bồi dưỡng với tâm thế “đủ chỉ tiêu” hơn là để nâng cao chuyên môn thực chất, điều này hoàn toàn trái ngược với tinh thần tự học tự thân của giáo viên Nhật Bản.

### 2.2.3. Thách thức từ thực trạng dạy học tích hợp

Trong cấu trúc của Chương trình GDPT 2018, sự xuất hiện của các môn học tích hợp như Khoa học tự nhiên, Lịch sử và Địa lý ở bậc trung học cơ sở được xem là một bước tiến nhằm giúp học sinh hình thành thế giới quan toàn diện. Tuy nhiên, thực tế triển khai lại đang bộc lộ một “độ vênh” lớn giữa năng lực thực tế của đội ngũ giáo viên và yêu cầu mang tính liên ngành của chương trình: (1) Sự bất cập từ nền tảng đào tạo “đơn môn”: Hệ thống các trường sư phạm tại Việt Nam trong nhiều thập kỷ qua chủ yếu vận hành theo mô hình đào tạo đơn

môn biệt lập. Giáo viên được trang bị kiến thức chuyên sâu và tư duy khoa học đặc thù của một lĩnh vực nhất định (như Vật lý, Hóa học hoặc Sinh học). Khi chuyển sang dạy học tích hợp, giáo viên không chỉ thiếu hụt kiến thức nền tảng của các phân môn khác mà còn gặp khó khăn trong việc thiết lập các mối liên hệ logic giữa các luồng kiến thức này; (2) Hệ quả của việc bồi dưỡng ngắn hạn và tình trạng “tích hợp cơ học”: Mặc dù Bộ Giáo dục và Đào tạo đã triển khai các chương trình bồi dưỡng chứng chỉ từ 20 đến 30 tín chỉ để “cấp tốc” bổ sung kiến thức, nhưng thời lượng này chỉ đủ để cung cấp những khái niệm cơ bản nhất. Theo Nguyễn Hồng Thuận (2021), việc thiếu hụt sự trải nghiệm thực tiễn và chiều sâu chuyên môn khiến giáo viên rơi vào trạng thái “tự bơi” giữa các mạch nội dung khác nhau. Kết quả là hiện tượng “tích hợp cơ học” diễn ra phổ biến: trong cùng một cuốn sách và một môn học, nhưng giáo viên môn nào vẫn chỉ dạy phần đó, làm mất đi ý nghĩa cốt lõi của việc dạy học tích hợp.

Thực trạng: Một giáo viên có sở trường Vật lý khi dạy về quá trình quang hợp (vốn thuộc kiến thức Sinh học) thường chỉ tập trung phân tích về năng lượng ánh sáng (quang năng) mà lúng túng khi giải thích các phản ứng hóa sinh phức tạp bên trong lá cây.

Hệ quả: Học sinh chỉ nhận được những mảnh ghép kiến thức rời rạc, thay vì hiểu được sự gắn kết giữa Vật lý (năng lượng), Hóa học (phản ứng) và Sinh học (sự sống), các em lại thấy môn Khoa học tự nhiên thực chất là ba môn học cũ được đóng chung một bìa sách, điều này vô hình trung tạo ra áp lực tâm lý cho cả thầy và trò, khiến mục tiêu phát triển năng lực giải quyết vấn đề liên môn trở nên xa vời.

Thách thức trong đánh giá và kiểm tra tình trạng “đơn môn” còn gây khó khăn trong khâu ra đề kiểm tra định kỳ. Khi giáo viên chưa làm chủ được kiến thức tổng hợp, các đề thi thường chỉ là sự lắp ghép các câu hỏi của ba phân môn theo tỷ lệ phần trăm thời lượng, thiếu đi những câu hỏi mang tính vận dụng tích hợp cao để đánh giá năng lực thực chất của học sinh. Theo Sarkar Arani (2017), nếu giáo viên không có sự phối hợp chuyên môn sâu sắc theo mô hình Nghiên cứu bài học, việc dạy học tích hợp sẽ mãi dừng lại ở mức độ hình thức.

### 2.3. Kinh nghiệm đào tạo và phát triển đội ngũ giáo viên của Nhật Bản

#### 2.3.1. Cân bằng giữa lý luận và thực hành

Sự cân bằng giữa lý luận và thực hành: Tại Nhật Bản từ lâu đã khẳng định vị thế là một trong những quốc gia có chất lượng giáo dục hàng đầu thế giới nhờ quan điểm nhất quán: giáo viên là trụ cột, là “người bảo trợ” cho tương lai của dân tộc. Hệ thống đào tạo và phát triển nhà giáo tại đây được vận hành theo một chu trình khép kín, bắt đầu từ bậc đại học đến suốt quá trình hành nghề. Công tác đào tạo giáo viên tại các trường đại học sư phạm Nhật Bản được

kiểm soát chặt chẽ thông qua hệ thống cấp phép. Chương trình đào tạo không chỉ tập trung vào kiến thức chuyên môn mà còn đặc biệt coi trọng kỹ năng nghiệp vụ thực tế. Sinh viên sư phạm phải hoàn thành số lượng giờ thực tập giảng dạy đáng kể ngay từ năm thứ hai hoặc thứ ba. Các trường đại học kết nối chặt chẽ với các trường phổ thông vệ tinh để sinh viên có cơ hội thâm nhập thực tế lớp học.

#### 2.3.2. Phát triển chuyên môn liên tục qua mô hình “Nghiên cứu bài học”

“Nghiên cứu bài học” được xem là «đặc sản» và là đóng góp lớn nhất của giáo dục Nhật Bản cho thế giới. Nghiên cứu bài học không phải là một đợt tập huấn ngắn hạn mà là một nét văn hóa học tập suốt đời của giáo viên: (1) Quy trình: Một nhóm giáo viên cùng bộ môn hoặc cùng khối lớp sẽ phối hợp thực hiện chu trình: Lập kế hoạch bài dạy - Dạy minh họa & Quan sát - Thảo luận phản hồi - Điều chỉnh & Tái giảng dạy; (2) Điểm khác biệt: Mục đích của dự giờ trong Nghiên cứu bài học tại Nhật Bản không phải để đánh giá năng lực giáo viên mà để phân tích việc học của học sinh. Người dự giờ sẽ tập trung quan sát: “Tại sao học sinh A lại ngưng ở phút thứ 15?”, “Nhiệm vụ này có quá sức với nhóm B không?”, ...

#### 2.3.3. Hệ thống cố vấn và hỗ trợ giáo viên mới

Tại Nhật Bản năm đầu tiên đi làm của giáo viên được coi là giai đoạn thử thách khắc nghiệt nhưng cũng được hỗ trợ mạnh mẽ nhất. Mỗi giáo viên mới đều được chỉ định một “giáo viên hướng dẫn” là những người dày dặn kinh nghiệm đã nghỉ hưu hoặc đang công tác. Ở các quốc gia có nền giáo dục phát triển như Nhật Bản, phát triển đội ngũ giáo viên được coi là quá trình liên tục, gắn với phát triển nghề nghiệp và văn hóa nhà trường. Các chính sách về tuyển dụng, đánh giá, bồi dưỡng và đãi ngộ giáo viên được triển khai đồng bộ nhằm bảo đảm giáo viên có điều kiện học tập suốt đời và nâng cao năng lực nghề nghiệp. Mô hình phát triển nghề nghiệp giáo viên thông qua nghiên cứu bài học ở Nhật Bản được xem là công cụ hiệu quả trong phát triển đội ngũ giáo viên tại nhà trường, góp phần nâng cao chất lượng dạy học một cách bền vững. Nhật Bản coi giáo viên là trụ cột của hệ thống giáo dục. Công tác đào tạo giáo viên được thực hiện bài bản tại các trường đại học sư phạm, chú trọng cân bằng giữa lý luận và thực hành. Bên cạnh đó, phát triển nghề nghiệp liên tục thông qua mô hình nghiên cứu bài học được xem là nét đặc trưng nổi bật, góp phần nâng cao chất lượng dạy học ở phổ thông.

#### 2.4. Bài học kinh nghiệm cho việc thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 tại Việt Nam

Việc chuyển đổi từ chương trình tiếp cận nội dung sang phát triển năng lực học sinh tại Việt Nam đang đòi hỏi một sự thay đổi sâu sắc trong tư duy và hành động của đội ngũ quản lý và nhất là đội ngũ giáo viên. Từ kinh nghiệm của Nhật Bản, có thể rút

ra 3 bài học cốt lõi sau: (1). Chuyển đổi mục tiêu sinh hoạt chuyên môn: Từ “đánh giá giáo viên” sang “phân tích việc học”;

Một trong những rào cản lớn nhất tại Việt Nam là tâm lý áp lực khi bị dự giờ. Giáo viên thường tập trung vào việc diễn sao cho “tròn vai” thay vì quan sát thực chất học sinh có chuyển biến về năng lực hay không. Các nhà trường cần áp dụng triết lý “Nghiên cứu bài học” của giáo dục Nhật Bản, biến các buổi sinh hoạt chuyên môn thành không gian an toàn để thử nghiệm các phương pháp mới. Thay vì nhận xét “Giáo viên dạy chưa lời cuốn”, người dự giờ nên tập trung vào các câu hỏi: “Tại sao nhóm học sinh ở góc lớp chưa tham gia thảo luận?”, “Học sinh đã đạt được năng lực giải quyết vấn đề thông qua bài tập này chưa?”. Theo Lewis và Hurd (2011), sự thay đổi góc nhìn này giúp giáo viên giảm bớt cái tôi và tập trung hoàn toàn vào hiệu quả giáo dục; (2) Xây dựng cộng đồng học tập chuyên môn ngay trong nhà trường: Tại Nhật Bản, giáo viên phát triển năng lực chủ yếu thông qua học tập lẫn nhau. Việt Nam cần đẩy mạnh mô hình cộng đồng học tập chuyên môn để hỗ trợ giáo viên dạy các môn tích hợp như Khoa học tự nhiên, Lịch sử và Địa lý. Nhà trường không nên chỉ dựa vào các đợt tập huấn ngắn hạn của Bộ hay Sở, mà cần tạo cơ chế cho các giáo viên lý - hóa - sinh hoặc sử - địa làm việc nhóm thường xuyên. Thiết lập các “Giờ học mở” hàng tháng, nơi giáo viên môn tích hợp cùng nhau thiết kế một chủ đề liên môn, cùng dạy thử và điều chỉnh. Việc học tập từ đồng nghiệp theo sẽ giúp giáo viên tự tin hơn khi xử lý các mảng kiến thức nằm ngoài chuyên môn gốc của mình; (3) Thiết lập hệ thống “Cố vấn sự phạm” thực chất cho giáo viên: Chương trình 2018 đòi hỏi giáo viên phải thích nghi nhanh với công nghệ và phương pháp mới, nhất là giáo viên trẻ còn thiếu kinh nghiệm quản lý lớp học, cần cụ thể hóa chế độ “tập sự” theo hướng (người hướng dẫn - người được hướng dẫn) của Nhật Bản. Các trường Đại học có thể đóng vai trò cầu nối, phối hợp với các trường phổ thông để xây dựng mạng lưới cựu sinh viên giỏi hoặc giáo viên cốt cán hỗ trợ trực tiếp cho sinh viên mới ra trường. Sự hỗ trợ này không chỉ dừng lại ở hồ sơ sổ sách mà phải là sự đồng hành trong từng kế hoạch bài dạy và các tình huống sự phạm thực tế.

Như vậy, ngành giáo dục cần xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ giáo viên dài hạn; đổi mới đào tạo giáo viên gắn với thực tiễn trường học; đẩy mạnh phát triển nghề nghiệp giáo viên thường xuyên, liên tục và đổi mới công tác đánh giá giáo viên theo hướng phát triển năng lực.

#### **2.4.1. Hoàn thiện chính sách phát triển đội ngũ nhà giáo theo hướng tự chủ và cộng tác**

Chính sách cần chuyển dịch từ quản lý bằng hành chính, định mức sang quản trị bằng chất lượng và hiệu quả công việc. Cần tạo hành lang

pháp lý để mô hình “Nghiên cứu bài học” trở thành một hoạt động chuyên môn chính thức, được tính vào giờ làm việc của giáo viên.

Khuyến nghị: Xây dựng khung đánh giá giáo viên dựa trên sự tiến bộ của người học thay vì chỉ dựa trên hồ sơ sổ sách. Cần có chính sách đặc thù cho giáo viên dạy các môn tích hợp để khuyến khích giáo viên tự đào tạo nâng cao trình độ.

#### **2.4.2. Tăng cường gắn kết hữu cơ giữa cơ sở đào tạo sư phạm và trường phổ thông**

Hiện nay, sự tách rời giữa lý thuyết tại trường đại học và thực tiễn tại trường phổ thông là một rào cản lớn, cần thiết lập mô hình “Trường thực hành” hoặc “Trường đối tác chiến lược” như cách Nhật Bản đã thực hiện.

Khuyến nghị: Xây dựng cơ chế trao đổi giảng viên và giáo viên phổ thông. Giảng viên sư phạm cần có thời gian thực tế tại phổ thông để nắm bắt các vấn đề phát sinh từ Chương trình GDPT 2018; ngược lại, giáo viên phổ thông cốt cán có thể tham gia hướng dẫn nghiệp vụ sư phạm cho sinh viên.

#### **2.4.3. Đầu tư điều kiện làm việc và nâng cao vị thế xã hội của giáo viên**

Để giáo viên yên tâm cống hiến và sáng tạo, cần cải thiện đồng bộ cả điều kiện vật chất lẫn môi trường tinh thần. Nhật Bản giữ chân người tài bằng chế độ lương bổng ổn định và sự tôn trọng tuyệt đối của xã hội.

Khuyến nghị: Cần thực hiện lộ trình cải cách tiền lương theo tinh thần Nghị quyết 27-NQ/TW, đảm bảo lương giáo viên được xếp cao nhất trong hệ thống thang bảng lương hành chính sự nghiệp. Đồng thời, đầu tư cơ sở hạ tầng, thư viện số và các phòng Lab chuyên dụng để giáo viên triển khai dạy học năng lực.

#### **2.4.4. Xây dựng hệ sinh thái số hỗ trợ phát triển chuyên môn cá nhân hóa**

Trong bối cảnh chuyển đổi số giáo dục mạnh mẽ tại Việt Nam, việc bồi dưỡng không nên chỉ dừng lại ở các lớp học trực tiếp mà cần một nền tảng số hỗ trợ giáo viên học tập mọi lúc, mọi nơi.

Khuyến nghị: Nhà nước cần đầu tư xây dựng một “Kho học liệu số quốc gia” và hệ thống Quản lý học tập (LMS) tích hợp các khóa học micro-learning (học tập nhỏ gọn). Chính sách cần công nhận kết quả tự học trên nền tảng số này tương đương với các giờ bồi dưỡng định kỳ.

#### **2.4.5. Đổi mới chính sách đánh giá**

Tại Nhật Bản, chúng chỉ giáo viên có thời hạn (thường là 10 năm) và yêu cầu giáo viên phải cập nhật kiến thức để gia hạn, điều này tạo ra động lực tự thân để nhà giáo không ngừng đổi mới.

Khuyến nghị: Cần nghiên cứu lộ trình áp dụng “Chứng chỉ hành nghề giáo viên” có thời hạn hoặc các đợt “Sát hạch năng lực định kỳ” gắn liền với việc thăng tiến sự nghiệp. Tuy nhiên, việc đánh giá này phải dựa trên hồ sơ năng lực thực tế thay vì các bài thi lý thuyết.

Tóm lại, việc đào tạo và phát triển đội ngũ giáo viên không chỉ là một nhiệm vụ mang tính kỹ thuật về mặt sư phạm, mà là một “chiến lược đầu tư trọng điểm” để hiện thực hóa các mục tiêu của Chương trình GDPT 2018. Những kinh nghiệm từ Nhật Bản - một nền giáo dục lấy “Nghiên cứu bài học” và sự tự học làm nòng cốt - đã gợi mở cho Việt Nam những lộ trình thay đổi mang tính hệ thống. Năm nhóm khuyến nghị chính sách nêu trên (bao gồm: hoàn thiện cơ chế tự chủ, gắn kết viện - trường, cải thiện vị thế nhà giáo, chuyển đổi số bồi dưỡng và đổi mới đánh giá hành nghề) không hoạt động độc lập mà tạo thành một hệ sinh thái hỗ trợ toàn diện. Nếu chính sách chỉ chú trọng vào việc nâng chuẩn trình độ mà bỏ qua việc xây dựng môi trường văn hóa cộng tác và đảm bảo phúc lợi, giáo viên sẽ rất khó để tạo ra những đột phá trong phương pháp dạy học. Các chính sách cấp vĩ mô cần đóng vai trò là “bộ phóng”, tạo điều kiện tối đa để mỗi giáo viên có thể chuyển mình từ một người truyền thụ kiến thức thuần túy thành một nhà nghiên cứu ngay trong chính lớp học của mình. Chỉ khi giáo viên được đặt vào vị trí trung tâm của sự tôn trọng và được hỗ trợ bởi một hệ thống chính sách linh hoạt, thực chất, chúng ta mới có thể xây dựng được một thể hệ nhà giáo “vừa hồng, vừa chuyên”, đáp ứng kỳ vọng của xã hội và yêu cầu của thời đại mới.

### 3. Kết luận

Vận dụng linh hoạt kinh nghiệm của Nhật Bản, gắn với yêu cầu của Nghị quyết 29 và Chương trình GDPT 2018, sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên phổ thông, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay. Đổi mới giáo dục theo Chương trình GDPT 2018 là một hành trình dài hạn mà ở đó, giáo viên là lực lượng tiên phong. Kinh nghiệm từ Nhật Bản cho thấy, sự phát triển của đội ngũ nhà giáo không đến từ những mệnh lệnh hành chính mà đến từ văn hóa tự học và

cộng tác. Do đó cần thực hiện: (1) Giảm tải thủ tục hành chính: Tạo quỹ thời gian để giáo viên tập trung vào nghiên cứu bài học và sáng tạo chuyên môn; (2) Đầu tư cho đào tạo tại chỗ: Chuyển dịch ngân sách từ các lớp bồi dưỡng tập trung sang hỗ trợ các hoạt động chuyên môn tại cấp trường và cụm trường; (3) Khuyến khích và động viên sự đổi mới: Khuyến khích giáo viên dám sai và dám thử nghiệm các phương pháp dạy học phát triển năng lực học sinh ■

#### Tài liệu tham khảo

- [1]. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 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*.
- [2]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018a). *Chương trình Giáo dục phổ thông: Chương trình tổng thể*. Nxb. Giáo dục Việt Nam.
- [3]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018b). *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*.
- [4]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2023). *Báo cáo tổng kết năm học 2022 - 2023 và phương hướng nhiệm vụ năm học 2023 - 2024*.
- [5]. Cave, P. (2016). *Schooling selves: Autonomy, interdependence, and reform in Japanese junior high education*. University of Chicago Press.
- [6]. Lewis, C. C., & Hurd, J. (2011). *Lesson study step by step: How teacher learning communities improve instruction*. Heinemann.
- [7]. Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT). (2020). *Teacher training and professional development in Japan*.
- [8]. Nguyễn Hồng Thuận (2021). *Phát triển chuyên môn giáo viên trong bối cảnh đổi mới giáo dục tại Việt Nam*. Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam, 18 (2), 45 - 58.
- [9]. OECD (2019). *Education policy outlook: Japan*. OECD Publishing.

## Training and developing the teaching staff to meet the re-quirements of the 2018 General Education Program: Expe-riences from Japan

Nguyen Duc Huan

Thu Dau Mot University - Email: huannd@tdmu.edu.vn.

**Abstract:** *Training and developing the general education teachers is a key factor determining the quality and effectiveness of the national education system. Japan is a typical country that has built and developed a highly professional team of general education teachers, closely linking initial training, ongoing professional development, and continuous professional development. Vietnam's 2018 General Education Program signifies a paradigm shift from a contentbased to a competencybased and characterbuilding pedagogical approach, for success, the role of educators is identified as the decisive factor. This study analyzes the Japanese model of professional development for general education teachers and contextualizes these findings within the current Vietnamese educational landscape, particularly in the implementation of Resolution No. 29-NQ/TW and the 2018 General Education Program. Consequently, the paper proposes strategic policy recommendations aimed at improving the quality of training and development of the current general education teachers.*

**Keywords:** *Teaching staff, teacher education, professional development, 2018 General Education Program, experiences in teacher improvement in Japan.*