

NGHIÊN CỨU CÁC VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG CHUYÊN MÔN, NGHIỆP VỤ CHO GIÁO VIÊN TIỂU HỌC THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC

Đặng Thị Khánh

*Chủ tịch Hội đồng Nhân dân Thị trấn Tứ Kỳ,
huyện Tứ Kỳ, tỉnh Hải Dương*

Tóm tắt: *Bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng giáo viên là hoạt động luôn được quan tâm và thực hiện nhằm giúp giáo viên ngày càng đáp ứng có chất lượng và hiệu quả trong hoạt động giảng dạy ở các nhà trường. Đã có các công trình nghiên cứu về lĩnh vực này cả trong nước và thế giới. Với sự ra đời của Chương trình giáo dục phổ thông 2018, quản lý bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên phổ thông nói chung, giáo viên tiểu học nói riêng là yêu cầu mang tính cấp bách và cần thiết. Nội dung bài viết chỉ tập trung vào nghiên cứu và đưa ra một số kết quả lý luận về bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GVTH theo tiếp cận năng lực như: các khái niệm cơ bản; nội dung bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên tiểu học theo tiếp cận năng lực; các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên tiểu học theo tiếp cận năng lực. Kết quả nghiên cứu lý luận sẽ làm cơ sở cho việc định hướng cho các nghiên cứu tiếp theo về thực tiễn cho nội dung này.*

Từ khóa: *Bồi dưỡng; chuyên môn, nghiệp vụ; giáo viên tiểu học; năng lực; quản lý.*

Nhận bài ngày 26.9.2021; gửi phản biện, chỉnh sửa và duyệt đăng ngày 22.11.2021

Liên hệ tác giả: Đặng Thị Khánh; Email: khanhtruong73@gmail.com

1. MỞ ĐẦU

Theo báo cáo của OCED, vấn đề bồi dưỡng cho giáo viên và cán bộ quản lý (CBQL) 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 GV là một đòn bẩy chính sách quan trọng” [8]. Báo cáo của Ủy ban Châu Âu (2015) cũng khẳng định: “Phát triển chuyên môn liên tục cho GV là trọng tâm trong chiến lược châu Âu để nâng cao chất lượng giáo dục” [6]. Để có thể thực hiện tốt sứ mệnh của người giáo viên cũng như đáp ứng được các yêu cầu ngày càng cao đối với công việc giảng dạy, giáo viên đều phải tham gia vào “một quy trình có kế hoạch, liên tục và suốt đời” nhằm “cố gắng phát triển phẩm chất cá nhân và nghề nghiệp; nâng cao kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm thực tiễn”. Việt Nam đang

tiến hành 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 SGK, 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]. Quản lý bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên có vai trò rất quan trọng trong việc đảm bảo hiệu quả, đáp ứng nhu cầu phát triển nghề nghiệp của giáo viên một cách liên tục cũng như phục vụ thiết thực cho đổi mới chương trình, sách giáo khoa phổ thông hiện nay.

2. NỘI DUNG

2.1. Các khái niệm cơ bản

Bồi dưỡng

Tác giả Nguyễn Minh Đường quan niệm, *bồi dưỡng là quá trình cập nhật kiến thức và kỹ năng còn thiếu hoặc đã lạc hậu trong một cấp học, bậc học, và thường được xác nhận bằng một chứng chỉ* [5]. Bồi dưỡng là quá trình bổ sung kiến thức, kỹ năng (nội dung liên quan đến nghề nghiệp) để nâng cao trình độ trong một lĩnh vực hoạt động chuyên môn nhất định giúp chủ thể bồi dưỡng có cơ hội củng cố, mở mang, nâng cao chất lượng hiệu quả công việc đang làm. Khi bàn về vấn đề bồi dưỡng, cần phân biệt giữa hai khái niệm đào tạo và bồi dưỡng. Đào tạo, bồi dưỡng giáo viên là một trong những hoạt động cơ bản của quản lý. Đó là tổ hợp các hoạt động đào tạo và đào tạo lại, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng của các cấp quản lý và chính người giáo viên. Theo tác giả Nguyễn Lộc [7], đào tạo là một chuỗi các hoạt động đưa ra cơ hội để học hỏi và hoàn thiện các kỹ năng liên quan đến công việc. Khái niệm đào tạo này áp dụng cho cả việc đào tạo ban đầu cho người lao động và việc hoàn thiện các kỹ năng nhằm đáp ứng những yêu cầu thay đổi trong công việc.

Chuyên môn, nghiệp vụ và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên

Chuyên môn là lĩnh vực tri thức riêng của một ngành khoa học, nghiệp vụ là những kỹ năng, phương pháp mà người có chuyên môn sử dụng để tiến hành công việc. Do đó, *chuyên môn, nghiệp vụ có thể được hiểu là toàn bộ các khái niệm, quy trình, công cụ, phương tiện kỹ thuật của một vị trí việc làm nhất định để hoàn thành các công việc theo yêu cầu của vị trí việc làm đó. Theo đó, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên là bồi dưỡng các khái niệm, nội dung, quy trình, phương pháp, kỹ thuật, phương tiện về lĩnh vực nghề dạy học, tức là bồi dưỡng một hệ thống các yêu cầu về năng lực nghề nghiệp mà một giáo viên cần đạt để có thể đáp ứng mục tiêu giáo dục ở các trình độ đào tạo.*

Năng lực và tiếp cận năng lực

Khái niệm năng lực (*Competency*) có nguồn gốc tiếng Latin “*Competentia*”. Ngày nay, khái niệm năng lực được hiểu nhiều nghĩa khác nhau. Trong phạm vi bài viết, chúng tôi sử dụng khái niệm của tác giả Trần Khánh Đức trong nghiên cứu nhu cầu và mô hình đào tạo theo năng lực trong lĩnh vực giáo dục đã nêu rõ: “*Năng lực là khả năng tiếp nhận và vận dụng tổng hợp có hiệu quả mọi tiềm năng của con người (tri thức, kỹ năng, thái độ, niềm*

tin,...) để thực hiện một công việc hoặc đối phó với một tình huống, trạng thái nào đó trong cuộc sống và lao động nghề nghiệp” [4]. Theo Wikipedia tiếng Việt, sự tiếp cận có thể được xem như khả năng tiếp cận và khả năng hưởng lợi từ một hệ thống hay vật chất. Theo đó, chúng tôi cho rằng, *tiếp cận năng lực là khả năng sử dụng khái niệm năng lực trong việc tổ chức bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên tiểu học*. Điều này có thể được hiểu rõ hơn theo cách diễn đạt của L.X. Vygotsky, giáo dục theo tiếp cận năng lực là kiểu giáo dục có 2 mặt: 1/ Xem năng lực của người học là mục tiêu đào tạo, là kết quả giáo dục; 2/ Xem năng lực là nền tảng, là chỗ dựa của giáo dục, tức là giáo dục phải dựa vào năng lực người học, đặc biệt là kinh nghiệm nền tảng và kinh nghiệm thường trực được huy động thuộc vùng cận phát triển [9].

2.2. Nội dung bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên tiểu học theo tiếp cận năng lực

Thông tư số 02/2021/TT-BGDĐT ngày 02/02/2021 Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và bổ nhiệm, xếp hạng viên chức giảng dạy trong các trường tiểu học công lập của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT [3] bao gồm có giáo viên tiểu học (GVTH) hạng III, hạng II và hạng I. Như vậy, đã có sự thay đổi về hạng và nội dung chuyên môn, nghiệp vụ viên chức GVTH. Tuy nhiên, hiện nay, chưa có chương trình bồi dưỡng GVTH được xây dựng và ban hành theo quy định của Thông tư này. Do đó, hiện nay, nội dung bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GVTH hạng IV, III và II lần lượt được thực hiện theo các Chương trình bồi dưỡng chức danh nghề nghiệp ban hành kèm theo các Quyết định số 2514 /QĐ-BGDĐT ngày 22/7/2016, Quyết định số 2515 /QĐ-BGDĐT ngày 22/7/2016 và Quyết định số 2516 /QĐ-BGDĐT ngày 22/7/2016 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT. Các chương trình bồi dưỡng này nhằm thực hiện quy định về tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ cho GVTH tại Thông tư liên tịch số 21/2015/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 16/9/2015 của Bộ GD&ĐT và Bộ Nội vụ [2].

Bảng 1. Kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp chuyên ngành và đạo đức nghề nghiệp của chức danh giáo viên tiểu học (tổng thời lượng nội dung bồi dưỡng cho GVTH mỗi hạng là 132 tiết)

GVTH hạng II	GVTH hạng III	GVTH hạng IV
1. Quản lý hoạt động dạy học và phát triển chương trình giáo dục nhà trường tiểu học	1. Tổ chức hoạt động dạy học, xây dựng và phát triển kế hoạch giáo dục ở trường tiểu học	1. Hoạt động dạy học và giáo dục theo định hướng phát triển năng lực học sinh ở trường tiểu học
2. Phát triển năng lực nghề nghiệp giáo viên tiểu học hạng II	2. Phát triển năng lực nghề nghiệp giáo viên tiểu học hạng III	2. Phát triển năng lực nghề nghiệp giáo viên tiểu học hạng IV
3. Dạy học và bồi dưỡng học sinh giỏi, học sinh năng khiếu trong trường tiểu học	3. Dạy học theo định hướng phát triển năng lực học sinh ở trường tiểu học	3. Các phương pháp dạy học ở trường tiểu học

4. Đánh giá và kiểm định chất lượng giáo dục trường tiểu học	4. Thanh tra kiểm tra và một số hoạt động đảm bảo chất lượng trường tiểu học	4. Đổi mới hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của học sinh
5. Quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng ở trường tiểu học	5. Sinh hoạt tổ chuyên môn và công tác bồi dưỡng giáo viên trong trường tiểu học	5. Nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng, viết sáng kiến kinh nghiệm trong trường tiểu học
6. Xây dựng môi trường văn hóa, phát triển thương hiệu nhà trường và liên kết, hợp tác quốc tế	6. Xây dựng mối quan hệ trong và ngoài nhà trường để nâng cao chất lượng giáo dục và phát triển trường tiểu học	6. Phối hợp giữa nhà trường, gia đình và xã hội trong công tác giáo dục học sinh tiểu học

2.3. Nội dung quản lý bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên tiểu học theo tiếp cận năng lực

Theo tiếp cận chức năng quản lý, nội dung quản lý bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GVTH theo tiếp cận năng lực bao gồm:

2.3.1. Tổ chức lập kế hoạch hoạt động bồi dưỡng GVTH

Kế hoạch là một công cụ quản lý quan trọng, không thể thiếu đối với nhà quản lý. Một kế hoạch tốt sẽ quyết định tốt đến hiệu quả và chất lượng bồi dưỡng, vì thế cán bộ quản lý phải nhận thức được tầm quan trọng và nắm bắt được thông tin làm căn cứ để xây dựng kế hoạch, xây dựng các điều kiện nội và ngoại lực, tìm phương pháp và biện pháp thực hiện, lựa chọn phương án tối ưu.

Để có được một kế hoạch tốt, hiệu trường cần:

- Đánh giá năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của GVTH để xác định được nhu cầu bồi dưỡng. Việc làm này nhằm giúp cán bộ quản lý nắm rõ năng lực của từng giáo viên, nhóm giáo viên để xây dựng kế hoạch phù hợp với nhu cầu về kiến thức, kỹ năng của giáo viên.

- Căn cứ vào các văn bản quy định của ngành về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp của GVTH, nội dung chương trình bồi dưỡng GVTH về chuyên môn, nghiệp vụ, nội dung bồi dưỡng GVTH về giáo dục địa phương.

- Xác định rõ được hiện trạng của nhà trường, địa phương về các điều kiện như cơ sở vật chất, phương tiện, thiết bị, ngân sách,... Từ đó, xác định được địa điểm và các điều kiện đảm bảo cho việc thực hiện bồi dưỡng.

- Trên cơ sở đó, xác định được mục đích bồi dưỡng, nội dung bồi dưỡng, phương pháp và hình thức tổ chức bồi dưỡng; thời gian và lực lượng tham gia bồi dưỡng; cách đánh giá và sử dụng kết quả bồi dưỡng sau khi kết thúc khóa bồi dưỡng;

2.3.2. Tổ chức bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GVTH

Gồm có các nội dung chính sau đây:

a. Hình thành bộ máy và phân công lực lượng phụ trách phù hợp

Việc sắp xếp tổ chức trong bồi dưỡng giáo viên là một việc làm cần thiết, có ảnh hưởng lớn đến chất lượng bồi dưỡng giáo viên. Đây là một bước quan trọng để thực hiện kế hoạch bồi dưỡng giáo viên.

Bộ máy và phân công gồm: 1) Hiệu trưởng: Xây dựng kế hoạch, chỉ đạo thực hiện; 2) Phó hiệu trưởng chuyên môn: Trực tiếp phụ trách, lựa chọn nội dung thời gian hình thức bồi dưỡng; 3) Tổ trưởng chuyên môn: trực tiếp xây dựng kế hoạch của tổ mình, triển khai bồi dưỡng, theo dõi, giám sát, rút kinh nghiệm và điều chỉnh việc bồi dưỡng trong tổ; 4) Giáo viên: Nghiên cứu học tập dưới sự hướng dẫn của Tổ trưởng chuyên môn và Phó hiệu trưởng.

b. Tổ chức các điều kiện và phương tiện kỹ thuật phục vụ bồi dưỡng

Trong trường hợp bồi dưỡng trực tiếp, cần có tổ chức sắp xếp phòng/hội trường bồi dưỡng như máy móc và thiết bị dạy học, điện nước, tổ chức thực hiện nơi ở, chỗ ăn, phương tiện giao thông,...

Có hướng dẫn cho việc khai thác sử dụng và bảo quản các phương tiện, thiết bị trong quá trình bồi dưỡng. Đặc biệt là cách khai thác nội dung tài liệu bồi dưỡng trước, trong và sau quá trình bồi dưỡng.

c. Tổ chức nhân lực thực hiện bồi dưỡng năng lực lập KHDH cho GV

Bao gồm:

- Người được bồi dưỡng (đội ngũ GV được chọn, cử và được triệu tập tham gia khóa bồi dưỡng). Công việc này đòi hỏi trả lời câu hỏi họ là ai, triệu tập họ như thế nào, số lượng là bao nhiêu,... Nói tóm lại là tổ chức thực hiện đội ngũ người học trong hoạt động bồi dưỡng.

- Ai là chủ thể bồi dưỡng? Ai sẽ là người trực tiếp tham gia giảng dạy cho đối tượng bồi dưỡng về nội dung bồi dưỡng?

2.3.3. Chỉ đạo thực hiện nội dung, phương pháp và hình thức bồi dưỡng năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho GVTH

Sử dụng phối hợp, linh hoạt các phương pháp bồi dưỡng khác nhau trong giảng dạy lý thuyết, tổ chức các hoạt động thực hành.

Tổ chức đa dạng các hình thức bồi dưỡng như: 1) Bồi dưỡng bằng tự học của giáo viên, kết hợp với các sinh hoạt tập thể về chuyên môn, nghiệp vụ tại tổ chuyên môn, nhóm chuyên môn của nhà trường, liên trường hoặc cụm trường; 2) Bồi dưỡng tập trung theo lớp - bài để hướng dẫn tự học, thực hành, hệ thống hóa kiến thức, giải đáp thắc mắc, hướng dẫn những nội dung khó, mới; 3) Khai thác triệt để ứng dụng công nghệ thông tin giúp giáo viên trao đổi, học hỏi phát triển chuyên môn; 4) Phân công giáo viên cốt cán kèm cặp giúp đỡ giáo viên khác; 5) Tổ chức cho giáo viên tham quan, thực tế học hỏi từ các trường bạn.

2.3.4. Kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GVTH

Kiểm tra, đánh giá là một hoạt động không thể thiếu khi tiến hành bất cứ công việc nào và cũng như đối với hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GVTH. Kiểm tra, đánh

giá là khâu quan trọng của quá trình quản lý, không có kiểm tra, đánh giá thì coi như không có hoạt động quản lý. Chính nhờ kiểm tra, đánh giá mà nhà quản lý kịp thời phát hiện những mặt mạnh, mặt yếu để đưa ra các quyết định để điều chỉnh nhằm luôn đảm bảo sự phù hợp và nâng cao chất lượng và hiệu quả của bồi dưỡng. Kiểm tra, đánh giá cần có các công cụ được thiết kế phù hợp với mục tiêu, nội dung của từng khóa bồi dưỡng, được thực hiện ngay từ khi trước khi khóa bồi dưỡng diễn ra (công tác chuẩn bị), trong quá trình bồi dưỡng (quá trình thực hiện) và kết quả của khóa bồi dưỡng (kết quả cuối cùng). Kiểm tra, đánh giá gắn liền và có ý nghĩa quan trọng trong việc sử dụng các kết quả kiểm tra, đánh giá này sau bồi dưỡng (các báo cáo áp dụng kiến thức, kỹ năng của giáo viên vào thực tế và việc sử dụng của cán bộ quản lý các nhà trường đối với các giáo viên được bồi dưỡng). Đồng thời, đây sẽ là căn cứ quan trọng cho việc tổ chức các khóa bồi dưỡng tiếp theo.

2.3.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên tiểu học theo tiếp cận năng lực

a. Chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với GVTH

Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 04/11/2013 của BCH TW Đảng về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đã đưa ra quan điểm chỉ đạo: Giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và của toàn dân. Đầu tư cho giáo dục là đầu tư phát triển, được ưu tiên đi trước trong các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội. Điều 15 của Luật Giáo dục 2019 cũng đã ghi rõ: "Nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục". Như vậy, với những chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước về nâng cao chất lượng giáo viên đã được cụ thể hóa bằng văn bản có tính chất pháp quy, là cơ sở pháp lý, có tác động sâu sắc tới đội ngũ giáo viên của mỗi nhà trường, trong đó có GVTH. Trên cơ sở các chính sách này, các nhà quản lý giáo dục các cấp cần có những kế hoạch bồi dưỡng GVTH sao cho phù hợp với điều kiện thực tiễn từng nhà trường, địa phương.

b. Yêu cầu đổi mới của giáo dục phổ thông, giáo dục tiểu học

Thực hiện các mục tiêu Chương trình GDPT 2018, các Chỉ thị, văn bản hướng dẫn của Bộ GD&ĐT về nhiệm vụ năm học hàng năm đã đưa ra các yêu cầu về đổi mới bồi dưỡng giáo viên sau:

- Tập trung thích đáng vào quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên, cụ thể là đặt trọng tâm vào quản lý bồi dưỡng việc tuân thủ nội dung chương trình bồi dưỡng; việc thực hiện quy định của Bộ GD&ĐT về nội dung, chương trình giảng dạy; quản lý chặt chẽ hoạt động bồi dưỡng tại cơ sở.

- Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo khung Chương trình GDPT 2018 nhằm đánh giá, tư vấn thúc đẩy đổi mới phương pháp giảng dạy của giáo viên phổ thông, GVTH. Phân loại chuyên môn, nghiệp vụ của giáo viên để có kế hoạch bồi dưỡng và lấy làm căn cứ để bố trí lại những người không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ.

- Các cơ quan quản lý giáo dục các cấp ở địa phương cần kiện toàn bộ máy để thực hiện

có hiệu quả hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên các cấp học.

c. Yếu tố về năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục

CBQL giáo dục là chủ thể của quản lý bồi dưỡng, tác động trực tiếp đến chất lượng bồi dưỡng. CBQL hiểu biết sâu sắc về tầm quan trọng của bồi dưỡng, nắm vững được mục tiêu bồi dưỡng và thực tiễn nơi hoạt động bồi dưỡng diễn ra, khi đó mới có thể hoạch định được quản lý bồi dưỡng một cách chính xác và khả thi mang lại kết quả mong muốn. Đặc biệt, phẩm chất, năng lực của CBQL có ảnh hưởng quan trọng đến chất lượng, hiệu quả quản lý. CBQL phải có ý thức nghề nghiệp, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và có kiến thức quản lý mới thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của mình. CBQL phải có những kỹ năng quản lý, biết kết hợp giữa lý luận và thực tiễn, vận dụng sáng tạo, linh hoạt vào hoàn cảnh cụ thể để đạt được mục tiêu bồi dưỡng đã đề ra.

d. Yếu tố về kinh phí, cơ sở vật chất, trang thiết bị

Muốn quản lý bồi dưỡng năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho GVTH hiệu quả, không thể tách rời yếu tố cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ và kinh phí cho việc hoạt động bồi dưỡng. Kinh phí, cơ sở vật chất, trang thiết bị vừa là công cụ, phương tiện của việc bồi dưỡng và giảng dạy, vừa là đối tượng của nhận thức. Cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ cho bồi dưỡng và dạy học hiện đại là điều kiện đảm bảo để thực hiện đổi mới phương pháp, nâng cao chất lượng bồi dưỡng giáo viên.

3. KẾT LUẬN

Bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên nói chung, GVTH nói riêng luôn luôn là một yêu cầu của hệ thống giáo dục, đồng thời, gắn liền với nhu cầu tự thân của mỗi giáo viên để đáp ứng ngày càng có chất lượng và hiệu quả đối với những thay đổi trong giáo dục ở mỗi nhà trường. Nội dung bài viết chỉ tập trung vào nghiên cứu và đưa ra một số kết quả lý luận về bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GVTH theo tiếp cận năng lực để có thể định hướng cho các nghiên cứu tiếp theo về thực tiễn cho nội dung này. Trên cơ sở đó, chúng tôi cho rằng, để có thể nâng cao chất lượng và hiệu quả của quản lý bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GVTH theo tiếp cận năng lực, CBQL giáo dục các cấp (với tư cách là các chủ thể quản lý) cần thực hiện các biện pháp sau:

1) Tổ chức nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GVTH theo tiếp cận năng lực.

2) Tổ chức và chỉ đạo xây dựng nội dung chương trình bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GVTH theo tiếp cận năng lực và theo yêu cầu của Chương trình GDPT 2018.

3) Chỉ đạo đổi mới phương pháp, sử dụng đa dạng các hình thức bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GVTH theo tiếp cận năng lực.

4) Thực hiện nghiêm túc kiểm tra, đánh giá, thi đua khen thưởng về bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GVTH theo tiếp cận năng lực.

5) Tạo động lực, đảm bảo các điều kiện CSVC, phương tiện, thiết bị phục vụ cho bồi

đường chuyên môn, nghiệp vụ cho GVTH theo tiếp cận năng lực.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đinh Quang Báo (2016), “Đổi mới chương trình, SGK giáo dục phổ thông – Những vấn đề đặt ra và giải pháp”, *Tạp chí Khoa học - Trường Đại học Đồng Nai*.
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo – Bộ Nội vụ (2015), *Thông tư liên tịch số 21/2015/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 16/9/2015 của Bộ GD&ĐT và Bộ Nội vụ quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên tiểu học công lập*, Hà Nội.
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021), *Thông tư số 02/2021/TT-BGDĐT ngày 02/02/2021 Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và bổ nhiệm, xếp hạng viên chức giảng dạy trong các trường tiểu học công lập của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT*, Hà Nội.
4. Trần Khánh Đức (2013), *Nghiên cứu nhu cầu và xây dựng mô hình đào tạo theo năng lực trong lĩnh vực giáo dục*, Đề tài trọng điểm ĐHQGHN, mã số: QGTD.
5. Nguyễn Minh Đường, 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*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội.
6. European Commission/EACEA/Eurydice (2015), *The Teaching Profession in Europe: Practices, Perceptions, and Policies*, Eurydice Report, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
7. Nguyễn Lộc (chủ biên) (2009), *Cơ sở lý luận quản lý trong tổ chức giáo dục*, Nxb. Đại học Sư phạm, Hà Nội.

A RESEARCH ON THEORETICAL ISSUES OF IN-SERVICE TRAINING ON PROFESSIONAL KNOWLEDGE FOR PRIMARY SCHOOL TEACHER FOLLOWING THE COMPETENCY – BASED APPROACH

Abstract: *In-service training and management of in-service training for teachers are considered as key point in implementation to help teachers meet the requirements of the quality and effectiveness of teaching in schools. There have been many researches related to this issue conducted in Vietnam and all over the world. Since the Vietnamese education programs has been enacted in 2018, the management of in-service training for teachers in general and for primary school teachers in particular has been considered as an urgent and necessary requirement. The paper focuses on studying some theoretical issues of in-service training and its competency-based management for primary teachers following the competency – based management as core concepts; contents of in-service training and its competency-based management for primary teachers following the competency – based management; some factors that impact on in-service training and its competency-based management for primary teachers following the competency – based management. The findings will be used as a basis for doing other researches on this issue in the future.*

Key words: *In-service training, professional knowledge, primary school teacher, competency, management.*