

# Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên Trường Trung học phổ thông Gò Công, tỉnh Tiền Giang theo hướng tiếp cận năng lực

Huỳnh Thị Thái Hiệp<sup>1</sup>, Nguyễn Phước Bảo Khôi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>HVCH trường Đại học Sài Gòn

<sup>2</sup>ThS, Giảng viên trường Đại học Sư phạm TP.HCM

Received: 26/07/2024; Accepted: 02/08/2024; Published: 06/08/2024

**Abstract:** This study mainly uses theoretical research and mathematical statistics methods to identify the problems posed by professional training for teachers and the status of this work at Go Cong High School (Tien Giang province) according to the competency approach. From this, the paper proposes measures to enhance professional teaching, scientific research, social and community action capabilities in order to achieve the defined goals.

**Keywords:** Competency approach, Go Cong High School (Tien Giang province), teachers, professional training

## 1. Đặt vấn đề

Đội ngũ giáo viên (ĐNGV) là “tập hợp những người đảm nhận công tác giáo dục và dạy học có đủ tiêu chuẩn đạo đức, chuyên môn và nghiệp vụ quy định” [1]. ĐNGV trường trung học phổ thông (THPT) là những người làm công tác giảng dạy - giáo dục trong trường THPT, có cùng nhiệm vụ giáo dục, rèn luyện học sinh THPT, giúp các em hình thành và phát triển nhân cách theo mục tiêu giáo dục đã xác định cho cấp học.[2] ĐNGV trường THPT có vai trò đặc biệt quan trọng đối với việc hoàn thành mục tiêu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo (GD&ĐT), ảnh hưởng sâu sắc đến sự thành công của công cuộc đổi mới giáo dục và phát triển nhà trường. Đội ngũ này là nhân tố cơ bản quyết định đến chất lượng đào tạo của trường THPT Gò Công nói riêng và của cả tỉnh Tiền Giang nói chung. Hơn thế, thông tư 04/2021/TT-BGDĐT (có hiệu lực từ ngày 20/3/2021) quy định tiêu chuẩn giáo viên (THPT) các hạng III, II, I và Thông tư 08/2023/TT-BGDĐT ngày 14/04/2023 của Bộ GD&ĐT sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 04/2021/TT-BGDĐT ngày 02/02/2021 của Bộ GD&ĐT quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và bổ nhiệm xếp lương giáo viên giảng dạy trong các trường THPT công lập đặt ra nhiều yêu cầu mới đối với ĐNGV trường THPT. Do vậy, phát triển ĐNGV theo tiếp cận năng lực được đặt ra như một đòi hỏi tất yếu đối với các trường THPT. Tiếp cận năng lực trong phát triển đội ngũ chính là chuẩn hóa hệ thống các kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết cho người giáo

viên gắn với yêu cầu nhiệm vụ cụ thể nhất định, nhất là trong bối cảnh đổi mới giáo dục, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp của ĐNGV mới được ban hành như hiện nay. Vì vậy việc đặt vấn đề đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV nói chung và tại THPT Gò Công (tỉnh Tiền Giang) trở nên vô cùng cần thiết.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Cơ sở lý luận

Những nghiên cứu của Nguyễn Lộc, Mạc Văn Trang, Nguyễn Công Giáp [3] và Trần Bá Hoành [4] đã chỉ ra ĐNGV trường trung học cần đáp ứng rất nhiều phẩm chất, năng lực. Đào tạo, bồi dưỡng theo năng lực nhấn mạnh việc sử dụng năng lực, kỹ năng nhất định nhằm đáp ứng yêu cầu cụ thể của công việc; quan tâm đến chất lượng công việc đạt được thông qua năng lực người thực hiện. Khi phát triển năng lực, cần thiết kê các cấp độ của năng lực theo yêu cầu, mục đích công việc trong hiện tại và tương lai. Việc đào tạo, bồi dưỡng phải được định hướng để giúp ĐNGV phát triển từng năng lực cụ thể. Đồng thời, cần có các phương pháp khác nhau để đánh giá và xếp hạng các loại năng lực khác nhau, đánh giá được cấp độ quan trọng của các năng lực đối với từng công việc cụ thể. Từ đó, cơ quan, đơn vị đánh giá được năng lực hiện tại của ĐNGV so với cấp độ yêu cầu của từng năng lực đối với một vị trí; xác định được những năng lực nào cần tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng để hoàn thành công việc tốt hơn.

Để thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV theo tiếp cận năng lực, cần lưu ý đến những việc sau: xây dựng và công khai kế hoạch đào tạo, bồi

dưỡng; xác định rõ mục tiêu và kế hoạch bồi dưỡng căn cứ nhu cầu và năng lực của ĐNGV; tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đúng đối tượng, đúng nhu cầu của ĐNGV; sử dụng khung năng lực làm công cụ để định hướng thiết kế chương trình, nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo, bồi dưỡng; đánh giá việc tổ chức thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cho ĐNGV.

## 2.2. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV ở Trường THPT Gò Công (tỉnh Tiền Giang) theo tiếp cận năng lực

### 2.2.1 Khái quát

Chúng tôi sử dụng phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi ý kiến, phương pháp thống kê toán học và xử lý số liệu thu thập từ khảo sát thực trạng bằng phần mềm SPSS. Chúng tôi sử dụng thang đo 4 bậc (từ 1 đến 4). Khoảng phân biệt giữa các mức độ là 0.75 [theo công thức  $(Max - Min)/n$ ], như vậy ĐTB quy ước cho các mức độ là:

- Mức 1 (thấp nhất):  $1.00 \leq \text{ĐTB} < 1.75$
- Mức 2:  $1.75 \leq \text{ĐTB} < 2.50$
- Mức 3:  $2.50 \leq \text{ĐTB} < 3.25$
- Mức 4 (cao nhất):  $3.25 \leq \text{ĐTB} \leq 4.00$

Mẫu khảo sát bao gồm 43 phiếu hỏi hợp lệ, thông tin khách thể theo bảng sau:

Bảng 2.1. Thông tin khách thể tham gia khảo sát

Yếu tố	Đối tượng	Số lượng	%
Giới tính	Nam	18	41.9 %
	Nữ	25	58.1%
Vị trí công tác	Cán bộ quản lý	3	6.9%
	Giáo viên	40	93.1%
Trình độ	Đại học	35	81.1%
	Thạc sĩ	8	18.6%

### 2.2.2 Kết quả khảo sát

Nhìn chung, công tác đào tạo và bồi dưỡng ĐNGV ở Trường THPT Gò Công theo tiếp cận năng lực (ĐTB = 3.408) được cán bộ quản lý (CBQL) và ĐNGV đánh giá ở mức tốt ( $3.25 \leq \text{ĐTB} \leq 4.0$ ). Kết quả chi tiết theo bảng sau:

Bảng 2.2. Đánh giá của CBQL và ĐNGV về công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV ở Trường THPT Gò Công theo tiếp cận năng lực

STT	Nội dung	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
1	Lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng căn cứ nhu cầu và năng lực của GV	3.413	0.701
2	Xác định về nội dung, phương thức bồi dưỡng, đào tạo lại GV nhà trường	3.411	0.793

3	Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đúng đối tượng, đúng nhu cầu của GV	3.405	0.845
4	Phân công, quy định rõ ràng nhiệm vụ, quyền hạn của tổ chức, từng cá nhân	3.406	0.728
5	Quản lý chất lượng, hiệu quả các hoạt động bồi dưỡng, đào tạo lại đối với GV THPT	3.406	0.741
<b>CHUNG</b>		<b>3.408</b>	<b>0.761</b>

Ghi chú:  $1 \leq \text{ĐTB} \leq 4$

Kết quả khảo sát ở bảng 2.2 cho thấy, nội dung được đánh giá cao nhất là “Lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng căn cứ nhu cầu và năng lực của GV” (ĐTB = 3.413). Các nội dung còn lại cũng được đánh giá ở mức 4 ( $3.25 \leq \text{ĐTB} \leq 4.00$ ). Nội dung được đánh giá ở mức thấp nhất là “Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đúng đối tượng, đúng nhu cầu của GV” (ĐTB = 3.405).

Nhìn chung THPT Gò Công đã quan tâm đến công tác đào tạo và bồi dưỡng ĐNGV nhưng thực hiện chưa thật sự hiệu quả để phát triển năng lực, chưa thực sự gắn với quy hoạch và yêu cầu của vị trí việc làm. Vẫn còn tình trạng cử GV đi học không căn cứ vào nhu cầu công việc và nhu cầu cần hoàn thiện các kiến thức, kỹ năng cần thiết để phục vụ cho công việc của bản thân cán bộ, giáo viên mà chủ yếu chỉ nhằm đáp ứng đầy đủ các yêu cầu tiêu chuẩn liên quan đến chứng chỉ, bằng cấp của cán bộ, giáo viên. Do đó, để góp phần nâng cao chất lượng GD&ĐT, đáp ứng mục tiêu, chiến lược phát triển của nhà trường thì cần phải thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV theo biện pháp đề xuất sau đây.

## 2.3. Đề xuất biện pháp:

### 2.3.1. Điều kiện thực hiện

Để thực hiện tốt biện pháp, Hiệu trưởng nhà trường cần xây dựng kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng cụ thể, mang tính chiến lược, phù hợp với tình hình thực tế của ĐNGV tại trường, huy động các nguồn lực và có chính sách, kế hoạch phân bổ tài chính, khuyến khích, động viên để giáo viên nhà trường chủ động, tích cực tham gia học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ.

### 2.3.2. Nội dung thực hiện

- Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, quản lý của Nhà nước và các ban ngành đoàn thể đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV tại trường THPT.

- Tổ chức bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước về giáo dục, những kiến thức về lý luận chính trị, những lý luận về quản lý giáo dục và quản lý trường THPT. Trong đó, cần tập trung vào quản lý các hoạt động dạy và học, quản lý cơ sở vật chất, tài chính, các

điều kiện, phương tiện phục vụ giảng dạy, giáo dục và phục vụ công tác quản lý.

- Tăng cường, quan tâm đào tạo bồi dưỡng ĐNGV để phát triển phẩm chất, năng lực: Ban Giám hiệu nhà trường cần tích cực, chủ động chỉ đạo, triển khai và tổ chức thực hiện đúng các văn bản chỉ đạo của cấp trên, đồng thời chủ động, linh hoạt, sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ đào tạo bồi dưỡng giáo viên. Lãnh đạo cần xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho ĐNGV. Bên cạnh đó, nhà trường lấy chỉ tiêu về số lượng có trình độ đại học để xây dựng kế hoạch đào tạo. Giáo viên cũng cần có thái độ tích cực đối với việc bồi dưỡng và tự bồi dưỡng bằng nhiều hình thức khác nhau như học những giáo viên có nhiều kinh nghiệm, học nâng cao trình độ giáo viên, hoàn thiện nhân cách của giáo viên. Ngoài ra, nhà trường cần tăng cường công tác bồi dưỡng về tư tưởng chính trị, phẩm chất, năng lực sư phạm, chuyên môn nghiệp vụ cho ĐNGV. Bộ GD&ĐT đã có những thay đổi về chương trình sách giáo khoa, đồng thời xã hội phát triển cũng kèm theo đó là nhận thức, cũng như trình độ của học sinh được nâng lên.

- Chú trọng việc nâng cao kiến thức, kỹ năng sử dụng tin học, ngoại ngữ; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong công tác quản lý, điều hành tại Trường THPT Gò Công, tỉnh Tiền Giang.

- Bồi dưỡng thường xuyên cho ĐNGV đáp ứng chuẩn nghề nghiệp. Nội dung bồi dưỡng phải được xây dựng theo hướng tích hợp kiến thức, kỹ năng, tác phong làm việc chuyên nghiệp để hình thành năng lực nghề nghiệp cho ĐNGV.

- Căn cứ vào tình hình thực tế của nhà trường và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng theo quy hoạch hằng năm của giáo viên, từ đó xây dựng kế hoạch ngắn và dài hạn phù hợp với Trường THPT Gò Công, tỉnh Tiền Giang. Mở rộng đào tạo, bồi dưỡng và xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng với từng chức danh cụ thể như giáo viên giữ chức danh là tổ trưởng, tổ phó, quy hoạch và giáo viên trẻ. Kết hợp đào tạo chính quy với các loại hình đào tạo khác theo các hình thức khác nhau

- Lập kế hoạch, thực hiện đến kiểm tra, đánh giá nhằm phát huy hiệu quả về mặt nội dung chương trình, chiến lược dạy học, phương pháp học tập trong việc đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV tại Trường THPT Gò Công.

- Nhà trường cần duy trì nề nếp sinh hoạt chuyên môn cụm trường, trường, tổ chuyên môn là vô cùng cần thiết. Tăng cường công tác sinh hoạt chuyên môn, dự giờ, thăm lớp, chia sẻ, góp ý, trao đổi học tập kinh nghiệm, xây dựng tiết học mẫu, lớp học tiêu biểu... làm cơ sở nâng cao chất lượng giáo dục, tổ chức thi giáo viên dạy giỏi các cấp, dự giờ, ...

### 3. Kết luận

Đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV theo hướng tiếp cận năng lực là quá trình hiện thực hoá kế hoạch đào tạo bồi dưỡng giúp nâng cao năng lực chuyên môn, năng lực dạy học và năng lực hoạt động xã hội và cộng đồng bằng những hành động cụ thể, nhằm đạt tới mục tiêu đào tạo bồi dưỡng cho ĐNGV đã xác định. Trên cơ sở lý luận về phát triển ĐNGV theo tiếp cận năng lực, biện pháp này nằm trong hệ thống các biện pháp gồm: (1) Tăng cường hoạt động nâng cao nhận thức về tầm quan trọng phát triển ĐNGV trong nhà trường, (2) Đổi mới quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGV hằng năm làm cán bộ quản lý cho nhà trường, (3) Đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho ĐNGV, (4) Tăng cường kiểm tra, đánh giá, rà soát, cải tiến phương pháp giảng dạy của ĐNGV nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy, (5) Đảm bảo chế độ, chính sách tạo động lực phát triển ĐNGV tại trường. Mỗi biện pháp có một vai trò, ý nghĩa riêng, chúng có mối liên hệ mật thiết, gắn bó hữu cơ, tác động qua lại, bổ sung cho nhau, hỗ trợ nhau. Các biện pháp cần thực hiện đồng bộ thì có khả năng nâng cao hiệu quả công tác phát triển ĐNGV Trường THPT Gò Công (tỉnh Tiền Giang) theo tiếp cận năng lực. Đó cũng chính là hướng phát triển nghiên cứu của chúng tôi.

### Tài liệu tham khảo

[1] Bùi Hiền, Nguyễn Văn Giao.(2013). *Từ điển Giáo dục học* (tái bản có sửa chữa, bổ sung). Hà Nội: Từ điển Bách khoa.

[2] Lê Trung Chinh. (2015). *Phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông thành phố Đà Nẵng trong bối cảnh hiện nay*. Luận án tiến sỹ QLGD. Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, tr.20

[3] Nguyễn Lộc (chủ biên), Mạc Văn Trang, Nguyễn Công Giáp. (2009). *Cơ sở lý luận quản lý trong tổ chức giáo dục*. Hà Nội: Đại học Sư phạm.

[4] Trần Bá Hoành (2010), “Những yêu cầu mới về nghiệp vụ sư phạm trong chuẩn nghề nghiệp GV trung học”, Hội thảo Khoa học *Nâng cao chất lượng nghiệp vụ sư phạm cho các trường Đại học Sư phạm*, Hà Nội.