

Quản lí nhà nước về đào tạo và bồi dưỡng giáo viên trung học cơ sở nhằm nâng chuẩn trình độ đào tạo, đáp ứng tính chuyên nghiệp của nghề dạy học

Trần Công Phong¹, Trịnh Thị Anh Hoa², Trương Xuân Cảnh³

¹ Email: tcphong@moe.edu.vn

² Email: anhhoa19@gmail.com

³ Email: xuancanhcgd@gmail.com

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

101 Trần Hưng Đạo, Hoàn Kiếm, Hà Nội, Việt Nam

TÓM TẮT: Trong bài báo này, đào tạo và bồi dưỡng giáo viên (GV) trung học cơ sở (THCS) nhằm nâng chuẩn trình độ đào tạo, đáp ứng tính chuyên nghiệp của nghề dạy học được khảo sát, đánh giá theo tiếp cận quản lí (QL) nguồn nhân lực trong quản lí nhà nước (QLNN) về nhà giáo. Nghiên cứu tác động của yêu cầu đổi mới giáo dục đến tính chuyên nghiệp của GV THCS, những yêu cầu cấp thiết đối với GV THCS được cơ sở lý luận vận dụng quan tâm, những khó khăn mà GV THCS gặp phải trong bối cảnh đổi mới và chất lượng đào tạo, bồi dưỡng GV THCS nhằm nâng chuẩn trình độ đào tạo cho thấy cần phải hoàn thiện khung chính sách QLNN về nhà giáo và nghề dạy học nhằm phát triển đội ngũ nhà giáo đáp ứng yêu cầu của chiến lược phát triển giáo dục (GD).

TỪ KHÓA: Nhà giáo; sự nghiệp nhà giáo; đào tạo nhà giáo; bồi dưỡng nhà giáo; quản lí nhân sự; quản lí nguồn nhân lực; quản lí nhà nước về nhà giáo; nâng chuẩn trình độ đào tạo.

→ Nhận bài 05/02/2020 → Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa 20/3/2020 → Duyệt đăng 25/3/2020.

1. Đặt vấn đề

Trong bài báo trước [1], chúng tôi đã trình bày nghiên cứu về “Quản lí nhà nước về nhà giáo trên thế giới và vấn đề đặt ra với Việt Nam”, trong đó đã đề xuất rằng từ kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn hiện nay ở Việt Nam, cần có sự dịch chuyển về tiếp cận trong QLNN về nhà giáo từ mô hình *QL nhân sự* (Personnel management) sang mô hình *QL nguồn nhân lực* (Human resources management) [2], [3] với các lí do sau: *Thứ nhất*, vì hệ thống GD ngày càng trở nên phức tạp cả về quy mô, cơ cấu và loại hình; *Thứ hai*, mặc dù vẫn có những khác biệt nhất định giữa nước này và nước khác nhưng về đại thể QLNN về nhà giáo cần phải có các nội dung cơ bản đó là: Vị thế nhà giáo; Tính chuyên nghiệp của nghề dạy học; Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo; Phát triển sự nghiệp nhà giáo...; *Thứ ba*, vị thế nhà giáo là thiết yếu cho các chuẩn đầu ra (CDR) của GD của một nước vì chỉ số vị thế nhà giáo trong xã hội có mối liên hệ chặt chẽ với kết quả học tập của học sinh (HS) [4]. *Thứ tư*, tính chuyên nghiệp của nghề dạy học là yêu cầu cấp thiết, là áp lực lớn đặt ra cho nhà giáo, ngành GD và xã hội trong bối cảnh hiện nay; *Thứ năm*, đào tạo và bồi dưỡng nhà giáo theo một định hướng mới, đó là chuyên nghiệp hóa, nâng cao dần chuẩn trình độ đào tạo, nâng cao chất lượng đào tạo và bồi dưỡng, nâng cao năng lực nghề nghiệp; *Thứ sáu*, sự nghiệp nhà giáo. Trong QL nguồn nhân lực, khi đội ngũ nhà giáo được quan niệm là nguồn nhân lực chiến lược, quan trọng, cần phát triển thì QLNN về nhà giáo, cần tập trung vào hai nhiệm vụ cốt yếu là nâng cao năng lực và

động lực của đội ngũ nhà giáo [5].

Bối cảnh đổi mới GD của nước ta hiện nay có nhiều thay đổi: *Thứ nhất*, đổi mới khung cơ cấu hệ thống GD quốc dân (Theo Quyết định số 1981/QĐ-TTg ngày 18 tháng 10 năm 2016 ban hành Khung cơ cấu hệ thống giáo dục quốc dân), trong đó đòi hỏi đẩy mạnh GD hướng nghiệp cho HS THCS để phân luồng HS sau THCS. Điều này dẫn đến cần thiết đổi mới mục tiêu giáo dục của cấp học, đổi mới đào tạo GV cấp THCS theo hướng trong khung năng lực GV THCS cần có các thành tố năng lực mới như năng lực GD hướng nghiệp cho HS THCS. *Thứ hai*, đổi mới mục tiêu, yêu cầu, nội dung, chương trình GD, phương pháp GD phổ thông. Vai trò của cấp học THCS đã thay đổi: “Tốt nghiệp trung học cơ sở là kết thúc giai đoạn giáo dục phổ cập, giáo dục bắt buộc, học sinh đã có tri thức phổ thông cơ bản, nền tảng để học tiếp lên trung học phổ thông (giai đoạn định hướng nghề nghiệp) hoặc sang giáo dục nghề nghiệp (sơ cấp, trung cấp), hoặc gia nhập thị trường lao động”. *Thứ ba*, đổi mới CDR các chương trình đào tạo GV phổ thông, trong đó có GV THCS. Các nghiên cứu về vấn đề GV đi đến nhận định rằng vấn đề cơ bản ngày nay trong việc xây dựng một hệ thống GD thành công là chuyển từ bài toán đủ GV sang bài toán đủ GV có chất lượng [6]. Bởi vậy, nhất thiết phải đổi mới CDR các chương trình đào tạo GV THCS. Theo Khung trình độ quốc gia (Quyết định số 1982/QĐ-TTg ngày 18 tháng 10 năm 2016) thì chuẩn trình độ đào tạo GV THCS là đại học, có trình độ bậc 6/8.

Thực tế hiện nay đang diễn ra trên toàn cầu như: các

vấn đề khởi nghiệp, tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, đại dịch COVID-19,... cho thấy muốn duy trì, phát triển bền vững một hệ thống GD có chất lượng thì trước hết cần phải có một chiến lược phát triển đội ngũ nhà giáo có chất lượng, có chuẩn trình độ đào tạo phù hợp với từng cấp học, có năng lực chuyên môn nghề dạy học vững vàng mới có thể vượt qua được các thách thức, ảnh hưởng của các giai đoạn suy thoái kinh tế toàn cầu, đại dịch bùng phát trên diện rộng [7], [8]. Muốn vậy, cần thiết phải có nhiều nghiên cứu làm cơ sở lý luận và thực tiễn, để xuất các giải pháp đề ngày một hoàn thiện khung pháp lý QLNN về nhà giáo.

Trong bài báo này, chúng tôi nghiên cứu khảo sát, đánh giá hoạt động đào tạo và bồi dưỡng GV THCS nhằm nâng chuẩn trình độ đào tạo, đáp ứng tính chuyên nghiệp của nghề dạy học. Sau phần trình bày về phương pháp nghiên cứu, chúng tôi trình bày kết quả khảo sát, phân tích đánh giá thực trạng tác động của yêu cầu đổi mới GD đến tính chuyên nghiệp của GV THCS, những yêu cầu cấp thiết đối với GV THCS được cơ sở tuyển dụng quan tâm, những khó khăn mà GV THCS gặp phải trong bối cảnh đổi mới và chất lượng đào tạo, bồi dưỡng GV THCS theo CDR dựa vào năng lực và đưa ra một số kết luận cần thiết.

2. Phương pháp nghiên cứu khảo sát

Trong bài báo này, nhóm tác giả sử dụng phương pháp điều tra bằng bảng hỏi, khảo sát thu thập ý kiến đánh giá của 2129 người tại 05 tỉnh, trong đó có: 141 cán bộ QL (CBQL) các cơ sở tuyển dụng (bao gồm CBQL GD các quận/huyện và trường THCS), 400 GV các trường THCS, 145 CBQL các cơ sở đào tạo (CSĐT) GV (Ban giám hiệu, trường, phó phòng chức năng hoặc trưởng, phó các khoa/bộ môn, chuyên viên phụ trách công tác đào tạo), 576 giảng viên các CSĐT GV, 867 sinh viên sư phạm (năm cuối). Đây mới là kết quả khảo sát bước đầu vì tất cả các đối tượng khảo sát đều đang công tác trong ngành GD.

Đề khảo sát mức độ tác động của 15 yêu cầu đổi mới GD đến tính chuyên nghiệp của GV THCS, 10 yêu cầu cấp thiết đối với GV THCS được cơ sở tuyển dụng quan tâm, mức độ tác động của nâng chuẩn trình độ đào tạo GV đối với 16 năng lực theo CDR, tác giả thiết kế và sử dụng bảng hỏi với thang đánh giá 4 mức. Đối với thang đo 4 mức, điểm cho các mức độ tương ứng là 1, 2, 3 và 4 (min=1.0, max=4.0). Tính điểm trung bình (TB) (A) với các mức: mức 1, $1.0 \leq A \leq 1.74$; Mức 2, $1.75 \leq A \leq 2.49$; Mức 3, $2.5 \leq A \leq 3.24$; Mức 4, $3.25 \leq A \leq 4.0$.

Để khảo sát chất lượng đào tạo, chất lượng bồi dưỡng GV THCS theo CDR, tác giả sử dụng thang đánh giá 5 mức. Với thang đo 5 mức, từ 1 đến 5, từ mức yếu kém (mức 1), đến trung bình (TB), khá, tốt và cuối cùng là xuất sắc (mức 5). Thang điểm TB với các mức: 1.0-1.79

(mức yếu kém); 1.8-2.59 (mức TB); 2.6-3.39 (mức khá); 3.4-4.19 (mức tốt) và 4.2-5.0 (mức xuất sắc).

3. Nội dung nghiên cứu

3.1. Tác động của yêu cầu đổi mới giáo dục đến tính chuyên nghiệp của giáo viên trung học cơ sở

Khuyến nghị 1966 của ILO/UNESCO, tại khoản III.6 đã khẳng định như sau: "Dạy học phải được xem là một nghề: Đó là một dạng dịch vụ công, đòi hỏi nhà giáo phải có kiến thức chuyên môn và kỹ năng chuyên nghiệp mà nhà giáo có được và duy trì được thông qua học tập nghiêm túc và thường xuyên. Nghề dạy học cũng đòi hỏi trách nhiệm cá nhân và tập thể đối với việc giáo dục và sự toại nguyện của học sinh". Một số nước ban hành Luật về Hội đồng dạy học hoặc Hội đồng nhà giáo nhằm mục đích phát triển đội ngũ nhà giáo với tư cách là những nhà chuyên nghiệp trong nghề dạy học. Ở nước ta, Luật Giáo dục sửa đổi năm 2019 (Luật Giáo dục số 43/2019/QH14 sẽ có hiệu lực từ ngày 01 tháng 7 năm 2020) quy định chuẩn trình độ đào tạo của GV THCS là đại học (cử nhân thuộc ngành đào tạo GV). Điều này có nghĩa là, cần phải nâng chuẩn trình độ đào tạo GV THCS từ cao đẳng (Luật Giáo dục có hiệu lực trước ngày 01 tháng 7 năm 2020) lên đại học.

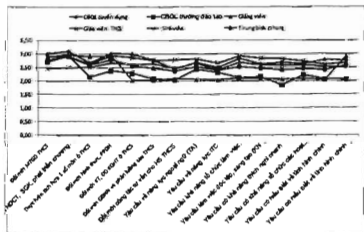
Trong phần này, chúng tôi trình bày kết quả khảo sát, đánh giá tác động của yêu cầu đổi mới GD (bối cảnh hiện nay) đến tính chuyên nghiệp của nhà giáo thể hiện qua 15 yêu cầu đổi mới được đưa vào khảo sát. Các yêu cầu này bao gồm đổi mới về nhận thức, thực hiện các yêu cầu mới, các thành tố của khung năng lực nghề nghiệp GV cấp THCS, đó là: 1/ Đổi mới mục tiêu giáo dục (MTGD) cấp THCS; 2/ Đổi mới nội dung chương trình (NDCT), sách giáo khoa (SGK), phát triển chương trình GD phổ thông cấp THCS; 3/ Thực hiện tích hợp một số môn học ở cấp THCS; 4/ Đổi mới hình thức, phương pháp dạy học (PPGD); 5/ Đổi mới kiểm tra, đánh giá kết quả học tập (KT, ĐG KQHT) của HS ở cấp THCS; 6/ Đổi mới GD hướng nghiệp và phân luồng HS sau THCS; 7/ Đổi mới công tác tư vấn cho HS THCS; 8/ Yêu cầu về năng lực ngoại ngữ (TA); 9/ Yêu cầu về năng lực ICT; 10/ Yêu cầu khả năng tổ chức làm việc nhóm (KN mềm); 11/ Yêu cầu làm việc độc lập, sáng tạo (KN mềm); 12/ Yêu cầu có khả năng thích nghi nhanh với công việc, môi trường GD (KN mềm); 13/ Yêu cầu có khả năng tổ chức các hoạt động trải nghiệm sáng tạo (TNST) cho HS (KN mềm); 14/ Yêu cầu có hiểu biết về tình hình chính trị (CT), kinh tế (KT), văn hóa (VH), xã hội (XH), giáo dục và đào tạo (GD&ĐT) của đất nước; 15/ Yêu cầu có hiểu biết về tình hình CT, KT, VH, XH, GD&ĐT của địa phương. Kết quả khảo sát được mô tả trên *Biểu đồ 1* (về GV THCS có trình độ đại học) và *Biểu đồ 2* (về GV THCS có trình độ

3.1.1. Kết quả khảo sát về giáo viên trung học cơ sở có trình độ đại học

Từ *Biểu đồ 1* (với GV THCS được đào tạo theo chương trình bậc đại học), ta thấy mức độ tác động của các yêu cầu đổi mới GD phân bố như sau: có 8/15 yêu cầu tác động ở mức mạnh, trung bình chung (TBC) đều lớn hơn 2.5, có 7/15 yêu cầu tác động ở mức TB (TBC nhỏ hơn 2.5 nhưng đều lớn hơn 1.75), không có thành tố nào tác động ở mức rất mạnh (TBC đều nhỏ hơn 3.25) hoặc tác động yếu. Các yêu cầu có tác động mạnh nhất là: Đổi mới nội dung chương trình, SGK, phát triển chương trình GD phổ thông cấp THCS (TBC 2.88, hạng 1); Đổi mới MTGD cấp THCS (TBC 2.79, hạng 2); Đổi mới hình thức, PPDH cấp THCS (TBC 2.79, hạng 2). Các yêu cầu có tác động "yếu nhất" là 7) là: Đổi mới công tác tư vấn cho HS THCS (TBC 2.36, hạng 15); Yêu cầu về năng lực ICT (TBC 2.37, hạng 14); Yêu cầu có khả năng tổ chức các hoạt động TNST cho HS (TBC 2.39, hạng 13).

So sánh kết quả khảo sát của các nhóm đối tượng khác nhau cho thấy, CBQL các cơ sở tuyển dụng và GV các trường THCS đánh giá tác động của các yêu cầu đổi mới GD hiện nay đến tính chuyên nghiệp của nhà giáo ở mức mạnh hơn so với đánh giá của CBQL và giảng viên các CSDT. Riêng về đổi mới MTGD của cấp học, NDCT, SGK, phát triển chương trình thì nhóm CBQL và giảng viên các CSDT đánh giá có tác động mạnh hơn.

Kết quả khảo sát trên cho thấy rằng, tất cả 15 yêu cầu cấp thiết nhất được đưa vào khảo sát đều có tác động ở mức độ mạnh hoặc TB, trong đó có những yêu cầu mới trong khung năng lực của GV cấp THCS như phải nắm bắt được tình hình CT, KT, VH, XH, GD&ĐT của đất nước và của địa phương; các KN cứng, KN mềm; năng lực ICT, sử dụng ngoại ngữ.... Kết quả trên cũng cho thấy, yếu tố đổi mới GD đào tạo hiện nay đang tác động mạnh nhất, đặt ra thách thức đối với ngành GD, đòi hỏi GV phải có tính chuyên nghiệp hơn, đó chính là đổi mới MTGD của cấp học; Đổi mới NDCT, SGK, phát triển chương trình và đổi mới hình thức, PPDH cấp THCS.



Biểu đồ 1: Khảo sát tác động của yêu cầu đổi mới GD đến tính chuyên nghiệp GV THCS có trình độ đại học

Đồng thời, kết quả trên cũng cho thấy rằng, vấn đề mà các CSDT hiện nay đang quan tâm nhất chính là phải đào tạo, bồi dưỡng GV THCS sao cho GV có thể đáp ứng tốt yêu cầu đổi mới MTGD; Đổi mới NDCT, SGK và đổi mới hình thức, PPDH ở cấp THCS.

3.1.2. Kết quả khảo sát về giáo viên trung học cơ sở có trình độ cao đẳng

Từ *Biểu đồ 2* (với GV THCS được đào tạo theo chương trình bậc cao đẳng), ta thấy mức độ tác động của các yêu cầu đổi mới GD phân bố như sau: có 13/15 yêu cầu tác động ở mức mạnh (TBC đều lớn hơn 2.5) và chỉ có 2/15 yêu cầu tác động ở mức TB (TBC nhỏ hơn 2.5, nhưng đều lớn hơn 1.75), không có thành tố nào tác động ở mức rất mạnh (TBC đều nhỏ hơn 3.25) hoặc tác động yếu (TB nhỏ hơn 1.75).

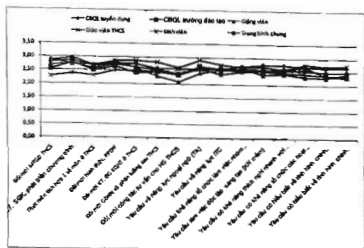
Các yêu cầu có tác động mạnh nhất là: Đổi mới NDCT, SGK, phát triển chương trình GD phổ thông cấp THCS (TBC 2.73, hạng 1); Đổi mới hình thức, PPDH THCS (TBC 2.72, hạng 2); Đổi mới MTGD cấp THCS (TBC 2.67, hạng 3).

Các yêu cầu có tác động yếu nhất là: Đổi mới công tác tư vấn cho HS THCS (TBC 2.39, hạng 15); Yêu cầu có hiểu biết về tình hình CT, KT, VH, XH, GD&ĐT của đất nước (TBC 2.47, hạng 14); Yêu cầu có hiểu biết về tình hình CT, KT, VH, XH, GD&ĐT của địa phương (TBC 2.50, hạng 13).

So sánh kết quả khảo sát của các nhóm đối tượng khác nhau trong trường hợp này cho thấy, không có sự khác nhau giữa nhóm CBQL các cơ sở tuyển dụng và GV các trường THCS so với nhóm CBQL và giảng viên các CSDT như trong trường hợp khảo sát về GV THCS có trình độ đại học.

Kết quả đánh giá trong hai trường hợp (GV THCS có trình độ đại học và GV THCS có trình độ cao đẳng) là rất tương đồng. Mặc dù thứ tự có thay đổi nhưng 3 yếu tố có tác động mạnh nhất đều thuộc về yêu cầu đổi mới MTGD, đổi mới NDCT, SGK và đổi mới hình thức, PPDH ở cấp THCS. Đồng thời, các kết quả khảo sát trên cũng cho thấy rằng, tất cả 15 yêu cầu cấp thiết nhất được đưa vào khảo sát đều có tác động ở mức độ mạnh hoặc TB.

Tuy nhiên, một kết quả hết sức quan trọng khi so sánh hai trường hợp là trong trường hợp GV THCS có trình độ cao đẳng, phần lớn yêu cầu đổi mới đều tác động ở mức mạnh (13/15 yêu cầu) so với GV THCS có trình độ đại học (8/15 yêu cầu). Điều này có thể là minh chứng cho thấy rằng, trong giai đoạn hiện nay, GV THCS có trình độ đại học đáp ứng tốt hơn "tính chuyên nghiệp của nhà giáo" so với GV THCS có trình độ đào tạo bậc cao đẳng. Hay nói cách khác, tất cả các nhóm đối tượng khảo sát đều cho rằng, yêu cầu đổi mới GD trong giai đoạn hiện nay đòi hỏi GV cấp THCS phải có trình độ đào tạo đại học thì sẽ đáp ứng tốt hơn yêu cầu, thể hiện tốt hơn tính chuyên nghiệp của nhà giáo.



Biểu đồ 2: Khảo sát tác động của yếu cầu đổi mới GD đến tính chuyên nghiệp GV THCS có trình độ cao đẳng

3.2. Những yếu cầu cấp thiết đối với giáo viên trung học cơ sở được cơ sở tuyển dụng quan tâm

Những yếu cầu cấp thiết đối với GV THCS được cơ sở tuyển dụng quan tâm có 10 thành tố cơ bản, được phân thành 3 nhóm như sau:

Thứ nhất: Kiến thức chuyên môn tốt, có 3 thành tố: Mức độ cấp thiết của kiến thức chung; Mức độ cấp thiết của kiến thức chuyên môn; Mức độ cấp thiết của kiến thức bổ trợ.

Thứ hai: KN thực hành nghề nghiệp tốt, có 2 thành tố: Mức độ cấp thiết của KN cứng; Mức độ cấp thiết của KN mềm.

Thứ ba: Những yếu cầu khác, có 5 thành tố: Mức độ cấp thiết của thái độ tốt với công việc; Mức độ cấp thiết của khả năng thích nghi nhanh với công việc, môi trường GD, tình hình thực tiễn; Mức độ cấp thiết về hiểu biết các quy định về GD&ĐT; Mức độ cấp thiết về vốn ngoại ngữ

đủ giao tiếp; Mức độ cấp thiết của trình độ tin học phục vụ công việc.

Kết quả khảo sát về GV THCS có trình độ đại học và GV THCS có trình độ cao đẳng được mô tả trên *Bảng 1* và mô tả trực quan trên *Biểu đồ 3*. Thang đánh giá cũng có 4 mức (không cấp thiết, tương đối cấp thiết, cấp thiết và rất cấp thiết).

Từ kết quả khảo sát ở *Bảng 1* có thể nhận thấy rằng, điểm TB hoặc TBC mức độ cấp thiết thấp nhất là 2.18 (ở mức tương đối cấp thiết) và cao nhất là 3.00 (ở mức cấp thiết). So sánh kết quả khảo sát về GV THCS có trình độ cao đẳng và GV THCS có trình độ đại học ta thấy đều có 7/10 yếu cầu ở mức độ cấp thiết và 3/10 yếu cầu ở mức độ tương đối cấp thiết, không có yếu cầu nào là không cấp thiết hoặc rất cấp thiết.

Một điều cũng có thể nhận thấy là có sự tương đồng rất cao đánh giá mức độ cấp thiết của 2 nhóm (GV THCS có trình độ đại học và GV THCS có trình độ cao đẳng), đó là các yếu cầu có tính cấp thiết nhất, được các nhà tuyển dụng quan tâm nhất là: Kiến thức chung (TBC 3.00); Kiến thức chuyên môn (TBC 3.00); KN cứng (TBC 2.99); Thái độ tốt với công việc (TBC 2.99), Ngoại ngữ đủ giao tiếp (TBC 2.99).

Cũng lưu ý rằng, mặc dù có mức độ cấp thiết không cao nhưng các yếu cầu xếp hạng mức độ cấp thiết thấp vẫn có giá trị TB khá cao như: Kiến thức bổ trợ (TBC 2.28); KN mềm (TBC 2.28); Trình độ tin học phục vụ công việc (TBC 2.34) đều gần mức tương đối cấp thiết; Khả năng thích nghi nhanh với công việc, môi trường GD, tình hình thực tiễn (TBC 2.82 - xếp hạng 7) thuộc nhóm các yếu cầu cấp thiết.

Kết quả chung của khảo sát cho thấy rằng, thực tiễn hiện nay đòi hỏi GV THCS không những chỉ cần có các

Bảng 1: Những yếu cầu cấp thiết đối với GV THCS được cơ sở tuyển dụng quan tâm

Tiêu chí	Trình độ Đại học		Cao đẳng		TBC	XH
	TB	XH	TB	XH		
1) Mức độ cấp thiết của kiến thức chung	3.00	1	3.00	1	3.00	1
2) Mức độ cấp thiết của kiến thức chuyên môn	3.00	1	3.00	1	3.00	1
3) Mức độ cấp thiết của kiến thức bổ trợ	2.18	9	2.41	9	2.28	9
4) Mức độ cấp thiết của KN cứng	2.98	4	2.99	3	2.99	3
5) Mức độ cấp thiết của KN mềm	2.18	9	2.41	9	2.28	9
6) Mức độ cấp thiết của thái độ tốt với công việc	2.98	4	2.99	3	2.99	3
7) Mức độ cấp thiết của khả năng thích nghi nhanh với công việc, môi trường GD, tình hình thực tiễn	2.91	7	2.71	7	2.82	7
8) Mức độ cấp thiết về hiểu biết các quy định về GD&ĐT	2.99	3	2.96	6	2.98	6
9) Mức độ cấp thiết về vốn ngoại ngữ đủ giao tiếp	2.98	4	2.99	3	2.99	3
10) Mức độ cấp thiết của trình độ tin học phục vụ công việc						

yêu cầu về kiến thức chung, kiến thức chuyên môn, KN cứng, thái độ tốt với công việc và vốn ngoại ngữ đủ giao tiếp mà còn yêu cầu cả kiến thức bổ trợ, KN mềm, trình độ tin học phục vụ công việc, khả năng thích nghi nhanh với công việc, môi trường GD, tình hình thực tiễn. Tất cả các yêu cầu này gần như đều cấp thiết, nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển GD trong giai đoạn hiện nay. Điều này cũng khẳng định thêm rằng, khung năng lực chuẩn nghề nghiệp GV nói chung, GV cấp THCS nói riêng cần được ban hành có tính pháp lý thống nhất cao không chỉ trong ngành GD hay một số ngành có liên quan mà là toàn xã hội, tức là dưới dạng Luật.

3.3. Chất lượng đào tạo giáo viên trung học cơ sở theo chuẩn đầu ra dựa vào năng lực

Vấn đề đào tạo nhà giáo, nhất là chất lượng đào tạo, đã được quan tâm nhiều hơn vài trăm năm lịch sử trước những năm 1990 [9]. Đào tạo nhà giáo hiện nay cũng có một định hướng mới, đó là *chuyên nghiệp hóa* với mục đích xây dựng một *nền tảng tri thức toàn diện và khoa học về nghề dạy học*, cùng với việc tích lũy các kinh nghiệm thành công trong giảng dạy, học tập và nghiên cứu sao cho GV trở thành những nhà chuyên nghiệp trong dạy học.

Những vấn đề nêu trên trong đào tạo nhà giáo đòi hỏi một tầm nhìn dài hạn của các nhà hoạch định chính sách để bảo đảm rằng, định hướng đào tạo được tôn trọng, được cam kết thực hiện mà không bị thay đổi do sự thay đổi của các lãnh đạo ngành GD qua từng nhiệm kỳ. Nghĩa là, cần phải có những quy định về luật liên quan đến đào tạo nhà giáo.

Chất lượng đào tạo GV THCS theo CDR dựa vào năng lực so với nhu cầu sử dụng hiện nay là vấn đề rất được quan tâm. Trong phần này, chất lượng đào tạo GV được đánh giá theo các tiêu chí sau: 1/ Về kiến thức tổng hợp (kiến thức chung, kiến thức chuyên môn, kiến thức bổ trợ); 2/ Về KN nghề nghiệp tổng hợp (KN cứng, KN mềm); 3/ Về thái độ, tác phong nghề nghiệp; 4/ Về năng lực nghề nghiệp (nói chung).

Để khảo sát chất lượng đào tạo GV THCS theo CDR dựa vào năng lực, nhóm tác giả sử dụng thang đánh giá 5 mức, từ 1 đến 5: mức yếu kém (mức 1), TB, khá, tốt và xuất sắc (mức 5). Kết quả khảo sát được mô tả tổng hợp trên *Bảng 2* và mô tả trực quan trên *Biểu đồ 3* (đối với hệ đào tạo trình độ đại học) và *Biểu đồ 4* (hệ đào tạo trình độ cao đẳng). *Bảng 2* là bảng tổng hợp chung, trong đó thể hiện TB và xếp hạng (XH) theo các nhóm đối tượng, các thông tin chi tiết đó được thể hiện trên các biểu đồ.

Từ *Bảng 2* có thể nhận thấy: Tiêu chí đánh giá chất lượng được XH thấp nhất đối với đào tạo GV THCS trình độ đại học và đào tạo GV THCS trình độ cao đẳng giống nhau là “KN mềm”, có giá trị TBC (TBC) tương ứng là 3.12 và 3.07, đều ở mức khá. Tiêu chí đánh giá

Bảng 2: Chất lượng đào tạo GV THCS theo CDR dựa vào năng lực

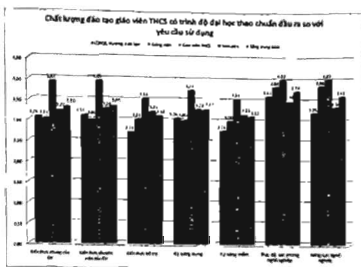
Trình độ Tiêu chí	Đại học		Cao đẳng	
	TBC	XH	TBC	XH
Kiến thức chung của GV	3.30	4	3.22	5
Kiến thức chuyên môn của GV	3.34	3	3.38	2
Kiến thức bổ trợ	3.12	6	3.09	6
KN cứng	3.27	5	3.31	4
KN mềm	3.12	7	3.07	7
Thái độ, tác phong nghề nghiệp	3.74	1	3.38	1
Năng lực nghề nghiệp	3.61	2	3.33	3

chất lượng thấp tiếp theo đối với 02 trình độ đào tạo cũng trùng nhau là “Kiến thức bổ trợ”, có giá trị TBC tương ứng là 3.12 và 3.09, ở mức khá. Tiêu chí được đánh giá chất lượng cao nhất cũng giống nhau là “Thái độ, tác phong nghề nghiệp”, có giá trị TBC tương ứng là 3.74 (ở mức tốt) và 3.38 (ở mức khá).

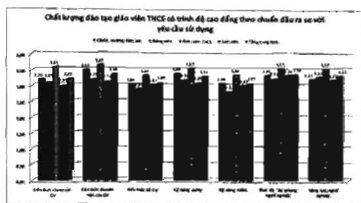
Đánh giá chất lượng đào tạo GV THCS trình độ đại học có 2/7 tiêu chí được đánh giá ở mức tốt là “Thái độ, tác phong nghề nghiệp” (TBC 3.74) và “Năng lực nghề nghiệp (nói chung)” (TBC 3.61). Trong khi đó, đánh giá chất lượng đào tạo GV THCS trình độ cao đẳng không có tiêu chí được đánh giá ở mức tốt.

Phân tích chi tiết hơn kết quả khảo sát trên *Biểu đồ 3* (Khảo sát chất lượng đào tạo GV THCS trình độ đại học) bằng cách so sánh đánh giá của các nhóm đối tượng khác nhau, ta thấy đánh giá của CBQL cơ sở đào tạo (CSDT) thường “chật chẽ hơn”. Những tiêu chí được đánh giá chất lượng thấp nhất chủ yếu đến từ đánh giá của CBQL CSDT: KN mềm (TBC 2.76) và Kiến thức bổ trợ (TBC 2.71) nằm ở đoạn đầu của khung khá. Trong khi đó, đánh giá của GV đang giảng dạy ở trường THCS thường “mềm hơn”: có 7/7 tiêu chí đều được đánh giá tốt, TBC cao nhất là 4.02. Đánh giá của sinh viên năm cuối và giảng viên của CSDT mặc dù có mức TB khác nhau nhưng hoàn toàn tương đồng về thứ hạng.

Tương tự, phân tích chi tiết hơn kết quả khảo sát trên *Biểu đồ 4* (Khảo sát chất lượng đào tạo GV THCS trình độ cao đẳng) bằng cách so sánh đánh giá của các nhóm đối tượng khác nhau, ta thấy đánh giá của giảng viên CSDT thường “chật chẽ hơn”. Những tiêu chí được đánh giá chất lượng thấp nhất chủ yếu đến từ đánh giá của giảng viên CSDT và sinh viên: KN mềm (TB của giảng viên 2.82, TB của sinh viên 3.02) và Kiến thức bổ trợ (TB của giảng viên 2.91, TB của sinh viên 3.03) nằm ở đoạn đầu của khung khá. Trong khi đó, đánh giá của GV đang giảng dạy ở trường THCS thường “mềm hơn”: có 5/7 tiêu chí đều được đánh giá tốt, TBC cao nhất là 3.57. Đánh giá CBQL CSDT sát với đánh giá TBC.



Biểu đồ 3: Khảo sát chất lượng đào tạo GV THCS trình độ đại học



Biểu đồ 4: Khảo sát chất lượng đào tạo GV THCS trình độ cao đẳng

Tổng hợp kết quả đánh giá về chất lượng đào tạo GV THCS theo CDR dựa vào năng lực bởi CBQL, giảng viên, GV, sinh viên cho thấy chất lượng đào tạo ở mức khá (mức 3 trên 5 mức) so với nhu cầu sử dụng hiện nay. Điều này cũng có nghĩa là, để xây dựng đội ngũ nhà giáo đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn mới, cần phải nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo (để đạt mức tốt hoặc xuất sắc).

3.4. Về những khó khăn mà giáo viên trung học cơ sở gặp phải trong bối cảnh đổi mới

Có 16 vấn đề khó khăn (thành tố) mà GV cấp THCS gặp phải trong thực tế dạy học được đề xuất đưa vào khảo sát, gồm: 1/ Môi trường làm việc khác môi trường học tập; 2/ Thiếu kiến thức chuyên môn so với thực tế giảng dạy cấp THCS; 3/ KN nghề nghiệp chưa đầy đủ so với yêu cầu ở THCS; 4/ Thái độ, tác phong làm việc chưa đạt; 5/ Dạy trái môn (dạy môn học chưa được đào tạo); 6/ Làm công tác kiêm nhiệm nhưng chưa được đào tạo; 7/ QL chuyên môn ở trường THCS còn nhiều thủ tục, chưa thiết bị; 8/ Thiếu trang thiết bị, phương tiện dạy học (PTDH); 9/ Cơ sở vật chất (CSV); 9/ Thiếu quan hệ hợp tác khi làm việc; 10/ Thiếu năng lực ngoại ngữ; 11/ Thiếu năng lực ICT; 12/ Thiếu phương pháp kiểm

tra, đánh giá (PP KT, ĐG); 13/ Thiếu năng lực tư vấn; 14/ Thiếu năng lực tổ chức DH; 15/ Thiếu năng lực phát triển chương trình GD; 16/ Thiếu năng lực tư vấn hướng nghiệp cho HS THCS.

Mức độ khó khăn thu thập theo thang đo 4 mức, từ mức 1 đến mức 4 ứng với không khó khăn (mức 1: 1.0 - 1.74), tương đối khó khăn (mức 2: 1.75 - 2.49), khó khăn (mức 3: 2.50 - 3.24), rất khó khăn (mức 4: 3.25 - 4.0). Kết quả khảo sát được biểu diễn bằng Biểu đồ 5 (đối với GV THCS có trình độ đại học) và Biểu đồ 6 (đối với GV THCS có trình độ cao đẳng).

Từ Biểu đồ 5 ta có thể thấy, các mức độ khó khăn được phân bố như sau: Không có thành tố nào ở cấp độ rất khó khăn, hoặc khó khăn, có 11/16 thành tố ở mức tương đối khó khăn. Có 05 thành tố không còn được xem là khó khăn nữa, đó là: Thái độ, tác phong làm việc chưa đạt; Thiếu quan hệ hợp tác khi làm việc; Thiếu PP KT, ĐG; Thiếu năng lực tổ chức DH; KN nghề nghiệp chưa đầy đủ so với yêu cầu ở THCS. Điều này cũng phù hợp khi chúng ta đánh giá chất lượng như ở trên.

Các thành tố khó khăn nhất bao gồm: Môi trường làm việc khác môi trường học tập (TBC 2.15); Thiếu năng lực tư vấn (TBC 2.10); Thiếu năng lực ngoại ngữ (TBC 2.09).



Biểu đồ 5: Mức độ khó khăn mà GV THCS có trình độ đại học có thể gặp phải

Từ Biểu đồ 6 ta có thể thấy, các mức độ khó khăn được phân bố như sau: không có thành tố nào ở cấp độ rất khó khăn, hoặc khó khăn, có 15/16 thành tố ở mức tương đối khó khăn, chỉ có 01 thành tố không còn được xem là khó khăn nữa, đó là: Thái độ, tác phong làm việc chưa đạt (TBC 1.71). Điều này cũng phù hợp khi chúng ta đánh giá chất lượng như ở trên.

Các thành tố khó khăn nhất bao gồm: Làm công tác kiêm nhiệm nhưng chưa được đào tạo (TBC 2.34); QL chuyên môn ở trường THCS còn nhiều thủ tục, chưa thiết bị, gây ra lúng túng (TBC 2.30); Môi trường làm việc khác môi trường học tập (TBC 2.28).

Một kết quả khá quan trọng khi so sánh hai trường hợp với nhau. Đó là trong trường hợp GV THCS có trình độ cao

tương đối khó khăn (15/16 thành tố). Trong khi đó, đối với GV THCS có trình độ đại học, chỉ có 11/16 thành tố là tương đối khó khăn và điểm TBC cũng thấp hơn (TBC cao nhất là 2.15 so với 2.34). Điều này có thể là

minh chứng cho thấy rằng, trong giai đoạn hiện nay, GV THCS có trình độ đại học đáp ứng tốt hơn "tính chuyên nghiệp của nhà giáo" so với GV THCS có trình độ đào tạo bậc cao đẳng, ít gặp khó khăn hơn trong nghề dạy học như đã nhận xét trong các phần trên.



Biểu đồ 6: Mức độ khó khăn mà GV THCS có trình độ cao đẳng có thể gặp phải

3.5. Về chất lượng hoạt động bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên trung học cơ sở

Như đã biết, đào tạo nhà giáo là một nội dung quan trọng trong QLNN về nhà giáo dù là theo tiếp cận QL nhân sự (*Quan điểm tĩnh*, nghĩa là đào tạo nhà giáo chỉ giới hạn trong đào tạo ban đầu) hay QL nguồn nhân lực (*Quan điểm động*, nghĩa là đào tạo nhà giáo không chỉ giới hạn trong đào tạo ban đầu mà còn gồm đào tạo trong công việc, đào tạo liên tục, đào tạo suốt đời). Bởi vậy, khi chúng ta thay đổi cách tiếp cận QLNN về nhà giáo theo tiếp cận nguồn nhân lực thì nhà giáo là nguồn lực chiến lược cần phát triển. Nhà giáo được khuyến khích và tạo điều kiện để không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ vì mục đích đem lại các kết quả học tập tốt

Bảng 3: Chất lượng bồi dưỡng GV THCS theo CDR dựa vào năng lực

Các thành tố	TB/XH theo trình độ				GV THCS trình độ đại học				GV THCS trình độ cao đẳng			
	TB	XH	TBC	XB	TB CSĐT	TB GV CSĐT	TBC	XH	TB CSĐT	TB GV CSĐT	TBC	XH
1) Đánh giá về năng lực trong dạy học tích hợp.	2,45	2,15	2,30	11	2,95	2,57	2,76	11				
2) Hội giảng cấp khoa.	2,94	3,02	2,98	1	3,25	3,07	3,16	1				
3) Bồi dưỡng lí thuyết chuyên môn.	2,45	2,14	2,29	12	3,08	2,61	2,84	9				
4) Bồi dưỡng thực hành chuyên môn.	2,64	2,15	2,39	8	3,15	2,62	2,89	6				
5) Bồi dưỡng lí luận nghiệp vụ sư phạm.	2,60	2,19	2,40	7	3,37	2,69	3,03	2				
6) Bồi dưỡng thực hành nghiệp vụ sư phạm.	2,84	2,18	2,51	6	3,25	2,64	2,94	5				
7) Bồi dưỡng năng lực dạy học tích hợp.	2,53	2,19	2,36	9	3,00	2,53	2,77	10				
8) Bồi dưỡng phương pháp kiểm tra, đánh giá kết quả học tập theo tiếp cận năng lực.	3,13	2,17	2,65	3	3,11	2,61	2,86	7				
9) Bồi dưỡng về phương pháp tổ chức dạy học.	2,98	2,16	2,57	4	3,11	2,58	2,84	8				
10) Bồi dưỡng ngoại ngữ.	2,19	2,15	2,17	17	2,92	2,45	2,69	14				
11) Bồi dưỡng tin học.	2,19	2,19	2,19	16	2,95	2,47	2,71	12				
12) Bồi dưỡng năng lực tư vấn tâm lí.	2,15	2,06	2,11	20	2,66	2,29	2,48	20				
13) Bồi dưỡng năng lực tư vấn tâm hướng nghiệp.	2,13	2,10	2,11	19	2,68	2,37	2,52	19				
14) Bồi dưỡng năng lực tư vấn học tập.	2,41	2,10	2,26	13	2,82	2,41	2,61	16				
15) Bồi dưỡng các KN mềm.	2,15	2,13	2,14	18	2,77	2,38	2,57	17				
16) Đào tạo lại để chuyển đổi môn học sẽ giảng dạy.	2,23	2,16	2,19	15	2,80	2,27	2,54	18				
17) Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn.	3,63	2,15	2,89	2	3,20	2,79	2,99	3				
18) Tổ chức tham quan, thực tế giảng dạy ở các cơ sở GD trong nước.	2,93	2,12	2,52	5	3,03	2,39	2,71	13				
19) Tổ chức tham quan, thực tế giảng dạy ở các cơ sở GD nước ngoài.	1,90	2,15	2,03	21	2,51	2,41	2,46	21				
20) Tổ chức hội thảo chuyên đề về dạy học tích hợp.	2,31	2,16	2,24	14	2,80	2,45	2,63	15				
21) Cá nhân giảng viên tự bồi dưỡng.	2,55	2,15	2,35	10	3,15	2,79	2,97	4				

hơn cho người học, dù đó là nhà giáo trưởng công hay trường tư.

Trong phần này, nhóm tác giả khảo sát, đánh giá về hoạt động bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ GV THCS. Có 02 nhóm đối tượng được khảo sát là GV THCS trình độ đại học và GV THCS trình độ cao đẳng, có 02 nhóm ghi phiếu khảo sát là CBQL và giảng viên các CSĐT. Để khảo sát chất lượng bồi dưỡng GV THCS theo CĐR, tác giả sử dụng thang đánh giá 5 mức, từ mức kém (mức 1), TB, khá, tốt đến xuất sắc (mức 5). Kết quả khảo sát được tổng hợp trên Bảng 3.

Đối với GV THCS trình độ đại học, từ kết quả khảo sát ta thấy, có 03/21 hoạt động được đánh giá có chất lượng khá, còn lại 18/21 hoạt động có chất lượng TB. Đối với GV THCS trình độ cao đẳng, thông số tương ứng là 16/21 và 05/21. Đối với cả 2 nhóm khảo sát, không có hoạt động nào được đánh giá là tốt hoặc xuất sắc và cũng không có hoạt động nào được đánh giá ở mức độ yếu kém. Điều này cho thấy rằng, để đáp ứng được "tinh chuyên nghiệp" trong bối cảnh đổi mới GD, ngoài năng lực được hình thành từ đào tạo ban đầu (chương trình đào tạo bậc đại học/cao đẳng), GV THCS cần phải được bồi dưỡng để nâng cao năng lực với nhiều nội dung khác nhau. Trong thời gian qua, các GV đã được bồi dưỡng nhưng chất lượng chưa cao (chưa được đánh giá ở mức tốt, xuất sắc). Điều này cũng đồng nghĩa với việc năng lực của GV được nâng lên chưa nhiều.

So sánh kết quả của 2 nhóm GV THCS ta có thể nhận thấy, nhiều nội dung bồi dưỡng cho GV THCS trình độ cao đẳng có chất lượng khá hơn. Điều này cũng đồng nghĩa với việc cùng chương trình bồi dưỡng nhưng sẽ thiết thực hơn cho GV THCS trình độ cao đẳng. Như các phần trên đã nhận xét, nếu chuẩn trình độ đào tạo GV THCS được nâng lên "cử nhân chuyên ngành đào tạo GV" thì nhu cầu bồi dưỡng nâng cao năng lực cũng giảm đi rất nhiều.

4. Kết luận

Ở Việt Nam, QLNN về nhà giáo được điều chỉnh bởi một số quy định chung nhất trong Luật Giáo dục, Luật Giáo dục Đại học và Luật Giáo dục Nghề nghiệp, trong đó có vị trí, vai trò, tiêu chuẩn của nhà giáo; Nhiệm vụ và quyền của nhà giáo; Đào tạo và bồi dưỡng nhà giáo, chính sách đối với nhà giáo. Riêng nhà giáo ở các trường công lập còn được điều chỉnh bởi Luật Viên chức với các quy định về quyền, nghĩa vụ của viên chức; Tuyển dụng,

sử dụng viên chức. Với những quy định như trên thì nhà giáo được coi chủ yếu như một đối tượng QL (cách tiếp cận theo mô hình QL nhân sự) chứ không phải là nguồn lực cần phát triển để đảm bảo sự thành công của GD.

Để đáp ứng với hệ thống GD ngày càng trở nên phức tạp cả về quy mô, cơ cấu và loại hình; để phát triển bền vững một hệ thống GD có chất lượng; để GD và đào tạo trở thành quốc sách hàng đầu, đưa đất nước bước vào thời kì của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, vượt qua ảnh hưởng của các giai đoạn suy thoái kinh tế toàn cầu, đại dịch bùng phát trên diện rộng... thì trước hết cần phải có một chiến lược phát triển đội ngũ nhà giáo có chất lượng, có chuẩn trình độ đào tạo phù hợp với từng cấp học, có năng lực chuyên môn nghề dạy học vững vàng mới. Muốn vậy, cần thiết phải có nhiều nghiên cứu làm cơ sở lí luận và thực tiễn, đề xuất các giải pháp để ngày một hoàn thiện khung pháp lí QLNN về nhà giáo.

Bài báo này đề cập đến một số khía cạnh trong chủ đề cần phải chuyển tư duy QLNN về nhà giáo sang mô hình QL nguồn nhân lực. Các nội dung đã được đi sâu nghiên cứu là chi đối với GV cấp THCS, đó là: 1/ Phân tích đánh giá thực trạng tác động của yêu cầu đổi mới GD đến tinh chuyên nghiệp của GV; 2/ Những yêu cầu cấp thiết đối với GV được cơ sở tuyển dụng quan tâm; 3/ Những khó khăn mà GV gặp phải; 4/ Chất lượng đào tạo, bồi dưỡng GV theo CĐR dựa vào năng lực - một tiếp cận mới hiện nay. Kết quả nghiên cứu cho thấy, cần hoàn thiện thể chế QLNN về nhà giáo, khẳng định tinh thần hoàn toàn đúng đắn của các quy định hiện hành đối với nhà giáo, đồng thời cho thấy cần tiếp tục hoàn thiện thể chế về nhà giáo để phát triển đội ngũ nhà giáo với tư cách là nguồn lực nhân lực chiến lược để thực hiện MTGD.

Lời cảm ơn: Bài báo này là kết quả nghiên cứu của đề án KHGD/16-20.ĐA.003 "Nghiên cứu cơ sở lí luận và thực tiễn cho việc đề xuất xây dựng Luật Nhà giáo", được tài trợ bởi Chương trình Khoa học và Công nghệ cấp Quốc gia giai đoạn 2016 - 2020 "Nghiên cứu phát triển khoa học GD đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD Việt Nam". Nhóm tác giả của Viện Khoa học GD Việt Nam xin cảm ơn các thầy giáo, cô giáo, CBQL các cơ sở GD, các CBQL và giảng viên các CSĐT GV thuộc các tỉnh khu vực Miền Đông Nam Bộ, đặc biệt là Trường Đại học Đồng Nai đã tham gia khảo sát để có các kết quả thống kê trong bài báo này.

Tài liệu tham khảo

- [1] Phạm Đỗ Nhật Tiến, Trần Công Phong, Trịnh Thị Anh Hoa, (2019), *Quản lí nhà nước và nhà giáo trên thế giới và vấn đề đặt ra với Việt Nam*. Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam, Số 24 tháng 12/2019: 1-10.
- [2] Armstrong, M., (2009), *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (11th ed.). London/Philadelphia: Kogan Page. 1088 p.
- [3] Inga L., Gunta M., Olga S., (2014), *Human Resource Management Models: Aspects of Knowledge Management and Corporate Social Responsibility*, Procedia - Social and Behavioral Sciences 110: 577-596
- [4]

- (2018), *Global Teacher Status Index 2018*, University of Sussex.
- [5] Bill Ratteree, (2015), *Changing employment relationships in the teaching profession*. Background paper for discussion at the 12th Session of the CEART. Paris: UNESCO, Geneva: ILO
- [6] Cooper, James M., Alvarado, Amy, (2006), *Preparation, recruitment and retention of teachers*, International Institute for Educational Planning (International Academy of Education), UNESDOC Digital Library, ISBN: 92-803-1290-1.
- [7] Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế, (2020), *Coronavirus: Nền kinh tế toàn cầu lâm nguy; Nhận định tạm thời về kinh tế*. Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội biên soạn ngày 02 tháng 3 năm 2020.
- [8] Constance L.Hunter, Henry R., Kenneth K., (2020), *Xác định và phân tích ảnh hưởng tiềm tàng của #Covid-19*, Bộ phận kinh tế-KPMG dịch, Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội phát hành, tháng 3/2020.
- [9] Moon, B., (2007), *Research analysis. Attracting, developing and retaining effective teachers: A global overview of current policies and practices*, Working paper for the 9th session of the Joint ILO/UNESCO Committee of Experts.

STATE MANAGEMENT ON TRAINING AND RETRAINING OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS TO RAISE THE TRAINING STANDARD FOR MEETING THE TEACHING PROFESSIONALISM

Tran Cong Phong¹, Trinh Thi Anh Hoa²,
Truong Xuan Canh³

¹ Email: tcp Phong@moe.gov.vn

² Email: anhhoa19@gmail.com

³ Email: xuancanhcngd@gmail.com

The Vietnam National Institute of Education Sciences
101 Tran Hung Dao, Hoan Kiem, Ha Noi, Viet Nam

ABSTRACT: *In this paper, the author conducted a survey and assessment of the training and retraining process for secondary school teachers to improve the training standards, meeting the professionalism in teaching based on the human resource management approach in state management of teachers. The research results on the impact of the educational innovation requirements for secondary school teachers' professionalism, the urgent requirements by employers, and the difficulties faced by these secondary school teachers in the context of innovation and the quality of training and retraining the secondary school teachers in order to raise the standard of training shows that it is necessary to complete the policy framework of state management for teachers and teaching jobs to meet the demands of education development strategy.*

KEYWORDS: Teachers; teacher career; teacher training; teacher fostering; Personnel management; human resource management; state management on teachers; raise the standard of training.