

ĐỔI MỚI CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC PHỔ THÔNG MỚI

Nguyễn Như An - Trường Đại học Vinh

Nguyễn Thị Ngọc Quỳnh - Trường Cao đẳng Sư phạm Nghệ An

Ngày nhận bài: 10/04/2019; ngày sửa chữa: 26/04/2019; ngày duyệt đăng: 05/05/2019.

Abstract: The article presents theoretical and practical basics of the innovation of general education teacher training and fostering. Based on the theory and reality of teacher training and fostering, the article suggests some measures of the innovation of general education teacher training and fostering upon the requirements of the new general education curriculum.

Keywords: Training, fostering, teacher, new general education.

1. Mở đầu

Để thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT, đáp ứng yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông (GDPT) mới [1], vấn đề cốt lõi cần quan tâm là chất lượng của đội ngũ giáo viên (GV), xuất phát từ vị trí, vai trò, có tính quyết định của đội ngũ GV đối với chất lượng giáo dục (GD). Chất lượng đội ngũ GV là “chìa khóa” cho sự thành công của mọi cuộc cải cách GD. Hiện nay, ngành GD đang chuẩn bị vận hành chương trình GD phổ thông mới, vì vậy, công tác đào tạo, bồi dưỡng GV đáp ứng yêu cầu chương trình là yêu cầu rất quan trọng và cấp thiết.

Bài viết trình bày một số vấn đề về đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng GV đáp ứng chương trình GD phổ thông mới hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Sự cần thiết đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên

Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng GV đã được ngành GD-ĐT và các cấp quản lý nhà nước quan tâm thực hiện. Tuy nhiên, trước yêu cầu đổi mới GD phổ thông, đòi hỏi hoạt động này cần phải được quan tâm, thực hiện có hiệu quả hơn. GDPT có thể coi là nền tảng văn hóa của một quốc gia, bởi trên đó xây dựng tiếp các phân hệ khác của hình thức GD như GD nghề nghiệp, GD đại học. Mặt khác, xét từ bình diện chức năng thì GDPT không những khởi đầu cung cấp những kiến thức và kỹ năng cơ bản để từ đó hình thành vốn tri thức của con người, khởi đầu cho việc học tập suốt đời, mà quan trọng hơn, GDPT còn là giai đoạn ảnh hưởng sâu sắc, có tính quyết định đối với tiến trình hình thành và phát triển nhân cách của mỗi cá nhân. Đối với GDPT, dạy làm người theo những giá trị nhân bản của dân tộc và nhân loại là mục tiêu số một, là sứ mệnh cần được quán triệt trong mọi bài học, mọi môn học, mọi hoạt động của nhà trường. Có thể nói, GDPT góp phần quan trọng phát triển vốn người, vốn xã hội. Bên cạnh hai nhiệm vụ/sứ mệnh là phát triển nhân cách và phát triển vốn người,

GDPT còn có sứ mệnh bảo tồn và hoàn thiện bản sắc dân tộc thông qua việc duy trì và phát triển ngôn ngữ và những đặc trưng văn hóa phi vật thể của cả dân tộc cũng như riêng từng nhóm sắc tộc/từng địa phương, từ đó làm cho dân tộc hội nhập vào tiến trình văn minh của nhân loại.

Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên (ĐTBDGV) phổ thông chính là nhằm giải quyết một vấn đề căn bản đã và đang cản trở việc nâng cao chất lượng và hiệu quả GD, bảo đảm để GD đáp ứng tốt hơn và tương xứng với vị trí ngày càng quan trọng trong tiến trình phát triển KT-XH. Hơn nữa, đổi mới công tác ĐTBDGV phổ thông càng có ý nghĩa thực tiễn sâu sắc trong bối cảnh nước ta đang thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện nền GD Việt Nam, bởi vì chính đội ngũ các nhà giáo và cán bộ quản lý GD là lực lượng nòng cốt và là nhân tố quyết định sự thành công của mọi cuộc cải cách và đổi mới GD.

2.2. Những căn cứ để đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên hiện nay

2.2.1. Mục tiêu giáo dục

Mục tiêu của GDPT của một quốc gia thực chất là “đơn đặt hàng” của xã hội đối với nền GD của quốc gia đó, nó xuất phát từ những đặc điểm tình hình và yêu cầu phát triển đất nước trong tương lai và nhu cầu phát triển của chính trẻ em và nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH trong từng giai đoạn

Mục tiêu GDPT là mô hình nhân cách, phản ánh những yêu cầu, những quan điểm chung nhất của xã hội đối với GD con người. Mục tiêu của GDPT có tính chất định hướng cho việc hình thành nhân cách một lớp người trong một giai đoạn lịch sử nhất định. Mục tiêu GDPT trong giai đoạn hiện nay phải nhấn mạnh đến những phẩm chất và những năng lực cơ bản cần có ở mỗi con người được đào tạo, như: tình yêu gia đình, yêu quê hương, đất nước; tính trung thực, nhân ái, khoan dung, tinh thần trách nhiệm; năng lực tư duy năng động, sáng tạo; năng lực giao tiếp và hợp tác; khả năng thích ứng; năng lực tự chủ và tự học để học tập suốt đời [2].

2.2.2. Mô hình nhà trường

Mô hình mong muốn và khả thi của trường phổ thông Việt Nam trong tương lai là mô hình mà theo đó, nhà trường thoát ra khỏi cung cách quan liêu - hành chính trong tổ chức và điều hành để trở thành một tổ chức học tập năng động, gắn kết chặt chẽ với xã hội, chủ động đáp ứng các đòi hỏi mới của sự phát triển KT-XH.

Nhà trường phổ thông trong những năm tới là “nhà trường mở”, gắn kết chặt chẽ với gia đình học sinh và cộng đồng; thực hiện GD toàn diện và có đủ điều kiện thực hiện hiệu quả GD toàn diện; đảm bảo dân chủ, hợp tác là nguyên tắc chi phối tất cả các hoạt động trong nhà trường.

Mỗi nhà trường phải có mục tiêu cụ thể thể hiện rõ triết lý phát triển của nhà trường có sức hấp dẫn với học sinh, cha mẹ các em và cộng đồng. Nhà trường được quyền tự chủ về nhân sự, tài chính và tổ chức thực hiện chương trình GD trên cơ sở đảm bảo dân chủ, công khai, minh bạch với sự giám sát của tập thể GV và cộng đồng. Quản lý tập trung vào quản lý chất lượng; xây dựng và duy trì văn hóa nhà trường; xây dựng và duy trì quan hệ nhà trường với cộng đồng. Nội dung GD hướng vào việc hình thành và phát triển các năng lực ở học sinh, được tổ chức thành các môn học (bắt buộc và tự chọn) và các hoạt động GD (coi trọng các hoạt động xã hội và hướng nghiệp). Loại bỏ kiểu dạy học nhồi nhét, áp đặt. Áp dụng các phương pháp dạy học phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo ở học sinh; dạy cách học, cách tự lực chiếm lĩnh tri thức. Ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin và truyền thông trong dạy học nhằm nâng cao hiệu quả dạy học. Kiểm tra, đánh giá suốt quá trình và hướng vào năng lực học sinh. Hình thức tổ chức GD đa dạng: cá nhân và hợp tác nhóm; trong lớp, ngoài lớp; trong trường, ngoài nhà trường; chính khóa, ngoại khóa; thực tập, thực hành, tham quan, câu lạc bộ... Thời gian học tập trong nhà trường được kéo dài cả ngày (từ 6-7 tiếng đồng hồ) và phân bổ hợp lý cho các tiết học và các hoạt động GD khác đảm bảo phù hợp đặc điểm tính chất của nội dung môn học, hoạt động GD và đặc điểm nhà trường, địa phương. Cán bộ quản lý nhà trường được đào tạo về khoa học quản lý GD; có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống tốt; có năng lực lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo thực hiện và kiểm tra, đánh giá mọi lĩnh vực hoạt động của nhà trường; có năng lực lôi cuốn tập thể GV, các lực lượng ngoài xã hội tham gia vào quá trình GD học sinh.

Đội ngũ GV: đủ số lượng, loại hình GV và nhân viên hỗ trợ. Mỗi GV là một nhà GD, có phẩm chất nhân cách và năng lực nghề nghiệp. Trường có đủ không gian sư phạm với cơ sở hạ tầng và thiết bị dạy học phù hợp đảm bảo cho việc thực hiện có hiệu quả GD toàn diện.

Môi trường GD thân thiện, lành mạnh: Nhà trường có mối quan hệ chặt chẽ với chính quyền địa phương, cộng đồng và phụ huynh học sinh. Xây dựng bầu không khí dân chủ, thân thiện, hợp tác trong mối quan hệ giữa

GV với GV, giữa GV với lãnh đạo nhà trường, giữa GV với học sinh, giữa học sinh với nhau và giữa GV, nhà trường với cha mẹ học sinh.

2.2.3. Định hướng đổi mới chương trình giáo dục phổ thông và yêu cầu đối với người giáo viên trong giai đoạn mới

Chương trình GDPT mới được xây dựng theo tiếp năng lực, chú ý tới “đầu ra”, các năng lực cần cho cuộc sống và tham gia có hiệu quả trong xã hội mà người học cần đạt. Kết quả học tập cần đạt là “điểm bắt đầu” để xác định, lựa chọn, tổ chức nội dung học tập. Để người GV có đủ năng lực tổ chức thực hiện chương trình GDPT mới, đòi hỏi ngành GD cần đổi mới công tác bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo hiện có và cả công tác đào tạo đội ngũ nhà giáo mới.

Từ vai trò, đặc điểm lao động sư phạm của người GV trong GD thế hệ trẻ, để thực hiện được các mục tiêu GD của nhà trường phổ thông tương lai đã đặt ra những yêu cầu mới về phẩm chất và năng lực nghề nghiệp đối với người GV như sau:

- *Yêu cầu về phẩm chất đạo đức*: Trước hết, GV phải ý thức sâu sắc mình là nhà GD; GD trẻ em bằng chính nhân cách của mình. Do đó, GV phải có phẩm chất chính trị tốt, thực hiện nghiêm chỉnh nghĩa vụ công dân và có phẩm chất đạo đức, lối sống lành mạnh, mẫu mực cho học sinh noi theo.

- *Yêu cầu về năng lực nghề nghiệp*: Để thực hiện được mục tiêu GD của nhà trường phổ thông trong tương lai đòi hỏi người GV cần có năng lực: năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường GD, năng lực tổ chức các hoạt động GD; năng lực dạy học, biểu hiện ở việc nắm vững kiến thức kỹ năng môn học, nắm vững phương pháp dạy học, dạy học phân hóa, dạy học tích hợp các khoa học; năng lực sử dụng công nghệ thông tin trong dạy học; năng lực tự phát triển nghề nghiệp bằng tự học, tự nghiên cứu; năng lực phát hiện, giải quyết vấn đề GD trong thực tiễn [3].

2.2.4. Đặc điểm lao động sư phạm của người giáo viên hiện đại

Có thể khái quát những đặc điểm lao động sư phạm của người GV trong nhà trường hiện đại như sau:

- Đặc điểm quan trọng nhất của lao động sư phạm là trong suốt quá trình lao động luôn luôn có sự tương tác giữa con người với con người (thầy - trò, trò - trò, thầy - thầy, nhà trường - cộng đồng xã hội).

- Lao động của người GV hiện đại biến “con người sinh học” thành “con người xã hội”, tức là thành những nhân cách, như là động lực có tính quyết định sự phát triển KT-XH.

- Kết quả lao động sư phạm của người GV hết sức đặc biệt. Có thể nói, sản phẩm lao động của nhà giáo là loại sản phẩm cao cấp bậc nhất, gắn với tương lai xã hội.

Nếu như ở các loại lao động khác, khi kết thúc quá trình lao động thu được sản phẩm ngay, thì sản phẩm quá trình lao động của người GV khó đánh giá ngay bởi vì hiệu quả lao động của người GV phát triển và bền vững trong nhân cách con người.

- Ngày nay, lao động của GV đang diễn ra những thay đổi rất cơ bản, đòi hỏi GV phải nỗ lực vươn lên để thích ứng. Trong quỹ thời gian của GV phải có một tỉ lệ thích đáng dành cho việc học tập, tự bồi dưỡng mới đáp ứng được những thay đổi về chức năng, nội dung, hình thức lao động.

2.2.5. Một số vấn đề về đội ngũ giáo viên và công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên phổ thông hiện nay

Qua thực tế GD, dạy học, chúng tôi có một số nhận định về phẩm chất và năng lực đội ngũ GV phổ thông hiện nay như sau:

- Đại bộ phận có phẩm chất công dân tốt, có tinh thần trách nhiệm, kiên trì, vượt khó vì sự nghiệp GD, đặc biệt là GV ở các vùng khó khăn;

- Do nhiều khó khăn của cuộc sống, do áp lực của công việc nên có một bộ phận không nhỏ GV chưa thực sự tâm huyết với nghề, muốn đổi sang nghề khác nếu có điều kiện.

- Đại đa số nắm được tinh thần, yêu cầu, logic của nội dung dạy học, song kiến thức chỉ mới dừng lại chủ yếu ở sách giáo khoa, chưa nắm vững tính chỉnh thể của chương trình; hiểu biết về ứng dụng của tri thức môn học còn rất hạn chế, năng lực phát triển chương trình GD còn hạn chế.

- Phương pháp dạy học, năng lực đánh giá kết quả GD,... còn hình thức, phiến diện, “sức ỳ” còn lớn, thói quen dạy học cũ vẫn chưa khắc phục được nhiều. Đây có thể xem là hạn chế lớn nhất của GV phổ thông nước ta.

- Nhận thức về chức năng, nhiệm vụ chủ yếu mới dừng lại ở vai trò người dạy, một hoặc một số môn học, chưa lưu tâm thực sự đến việc “dạy chữ để dạy người”, chưa nhận thức đầy đủ và sâu sắc về vai trò và trách nhiệm của nhà GD, chưa làm tròn vai trò của nhà giáo - nhà hoạt động xã hội. Có thể nói, phẩm chất và năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GV hiện nay còn có một khoảng cách đáng kể và chưa sẵn sàng cho việc đổi mới chương trình GDPT hiện nay. Để đáp ứng yêu cầu của GDPT mới sẽ triển khai trong thời gian tới với định hướng và yêu cầu chuyển từ trang bị nội dung kiến thức sang phát triển phẩm chất và năng lực người học bằng việc dạy học tích hợp và lồng ghép, dạy học phân hóa, trải nghiệm sáng tạo... thì năng lực của đội ngũ GV phổ thông đang đứng trước những thách thức mới.

Nhìn chung, việc đào tạo GV ở Việt Nam trong những năm qua đã đạt được những thành tựu nhất định: mở rộng về quy mô, đa dạng trong mô hình đào tạo; cơ sở vật chất ngày càng được nâng cấp; tuy nhiên, công tác này vẫn đang bộc lộ những hạn chế, bất cập so với yêu cầu thực tế. Trong các chương trình đào tạo GV hiện nay, khối kiến thức GD đại cương còn ít đổi mới; khối kiến thức GD chuyên nghiệp

vẫn còn tình trạng mất cân đối giữa kiến thức nghiệp vụ sư phạm và kiến thức ngành; nhiều chương trình đào tạo GV của các trường đại học chưa xây dựng theo hướng tiếp cận năng lực người học; tính liên thông giữa các chương trình đào tạo trong các cơ sở đào tạo GV là không cao.

Công tác ĐTBĐGV hiện nay còn nhiều hạn chế trên nhiều mặt: về mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng; về nội dung bồi dưỡng; về phương thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, về đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng,... Đặc biệt, trong công tác bồi dưỡng GV, chưa thực sự tạo được nhu cầu, động lực thực sự cho đội ngũ GV tham gia học tập, tự bồi dưỡng.

2.3. Một số đề xuất đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông

2.3.1. Đổi mới cơ cấu của hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng giáo viên phổ thông

- Quy hoạch lại mạng lưới các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng GV. Cần cấu trúc lại hệ thống các cơ sở đào tạo GV theo hướng: (1) Giảm bớt số lượng các cơ sở đào tạo GV; (2) Sắp xếp các cơ sở ĐTBĐGV thành một hệ thống có mục tiêu và chiến lược phát triển chung; trên cả hai nhiệm vụ đào tạo và bồi dưỡng (đào tạo lại); (3) Có cơ chế phối hợp giữa các cơ sở trong nghiên cứu, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn lực; liên kết giữa cơ sở ĐTBĐGV với các trường phổ thông; (4) Kiện toàn đội ngũ giảng viên các cơ sở ĐTBĐGV.

- Nâng cao chất lượng tuyển sinh của các trường sư phạm, giải quyết tốt việc làm cho sinh viên sư phạm sau khi tốt nghiệp. Để làm được điều này, cần: làm tốt công tác dự báo nhu cầu GV của các cấp; nội dung thi tuyển không chỉ về trình độ kiến thức, kỹ năng mà còn cả về hiểu biết trong một số lĩnh vực khác như khoa học xã hội, văn hóa, ứng xử,...

- Đảm bảo tính liên thông của hệ thống các cơ sở ĐTBĐGV và với các trường phổ thông. Giữa các cơ sở ĐTBĐGV cần đảm bảo có mối quan hệ hợp tác, hỗ trợ lẫn nhau trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng về nhân lực, thiết bị, xây dựng nội dung đào tạo, bồi dưỡng. Liên kết giữa cơ sở ĐTBĐGV và trường phổ thông thể hiện ở xây dựng nội dung đào tạo và bồi dưỡng GV; trong tổ chức thực hành, thực tập sư phạm; trong nghiên cứu cải tiến thực tiễn GD; trong việc đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng ở nhà trường sư phạm và nhà trường phổ thông. Cơ sở ĐTBĐGV cần được đổi mới theo hướng gắn kết với nhà trường phổ thông. Đội ngũ giảng viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng phải am hiểu GD phổ thông, đặc biệt là cấp học, nhà trường mà người học do mình đào tạo, bồi dưỡng sẽ hành nghề ở đó.

2.3.2. Đổi mới phương thức đào tạo, bồi dưỡng giáo viên phổ thông

- Đổi mới mục tiêu ĐTBĐGV

Chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần hướng tới đào tạo, bồi dưỡng GV là nhà GD có trình độ cử nhân sư

phạm với mục tiêu cụ thể là hình thành và phát triển các năng lực được mô tả trong Chuẩn đầu ra mong đợi được xây dựng trên cơ sở Chuẩn nghề nghiệp GV, trước yêu cầu của thực tiễn.

- *Đổi mới nội dung ĐTBĐGV:*

+ *Xác định nội dung đào tạo*, bao gồm: * *Tri thức đại cương*: gồm những nội dung trang bị cho GV nền tri thức rộng, có tính đại cương về xã hội, nhân văn, về con người, môi trường tự nhiên; * *Tri thức chuyên môn* tạo nền tảng cho năng lực chuyên môn. Tri thức chuyên môn đề cập đến nội dung dạy và học của GV và học sinh, gồm kiến thức khoa học chuyên ngành (như toán, văn học, vật lý, hóa học, lịch sử,...), kiến thức, kỹ năng về nghiên cứu khoa học; * *Tri thức nghiệp vụ sư phạm* tạo nền tảng cho năng lực hoạt động dạy học và GD của GV, bao gồm: tri thức về người học; tri thức về bối cảnh GD, dạy học; tri thức về phát triển chương trình dạy học, GD; tri thức đánh giá kết quả của GD, dạy học; tri thức tư vấn, tham vấn học đường.

+ *Xác định nội dung bồi dưỡng*: Nội dung bồi dưỡng cần thiết thực, xuất phát từ nhu cầu thực tiễn của GV khi thực hiện chương trình GDPT mới và đặc điểm vùng, miền; nội dung bồi dưỡng cần xuất phát từ cái mà GV, nhà trường phổ thông cần chứ không phải bồi dưỡng cái mà giảng viên và nhà trường sư phạm có.

Một trong những điểm mới của chương trình các môn học trong Chương trình GDPT tổng thể so với chương trình hiện hành là việc dạy học tích hợp, liên môn giúp phát huy được năng lực của học sinh trong việc lĩnh hội kiến thức và vận dụng kiến thức của nhiều lĩnh vực để giải quyết các vấn đề thực tiễn. Vì vậy, để phát huy hiệu quả của dạy học tích hợp, đồng thời bảo đảm kiến thức cốt lõi của mỗi ngành khoa học và phù hợp với điều kiện thực tế, trong bồi dưỡng GV dạy chương trình GDPT mới, phải chú trọng trang bị kiến thức, kỹ năng cần thiết cho GV để họ có thể đảm nhiệm tốt yêu cầu này, hướng tới phát triển phẩm chất và năng lực người học.

- *Đổi mới phương thức bồi dưỡng GV*

Triển khai công tác bồi dưỡng GV cần có sự phối hợp đồng bộ, chặt chẽ giữa cơ quan quản lý nhà nước và GD-ĐT với trường sư phạm (cơ sở ĐTBĐGV) và trường phổ thông (cơ sở sử dụng, hưởng lợi từ công tác bồi dưỡng). Có thể tổ chức bồi dưỡng GV ngay tại trường phổ thông, cho từng trường hoặc cụm trường. Cần xây dựng và “khai thác” tối đa đội ngũ GV phổ thông cốt cán tham gia bồi dưỡng GV.

- *Đổi mới đánh giá kết quả bồi dưỡng GV*

Một trong những nguyên nhân của thực trạng công tác bồi dưỡng GV chưa thực sự hiệu quả xuất phát từ đánh giá kết quả bồi dưỡng. Theo chúng tôi, công tác bồi dưỡng GV cần đổi mới theo các hướng sau đây: đánh giá trong thực tiễn hoạt động dạy học, GD ở nhà

trường phổ thông; đánh giá qua các sản phẩm của GV; GV tự đánh giá; GV (người học) đánh giá chương trình bồi dưỡng GV,...

- *Đổi mới chế độ, chính sách cho công tác bồi dưỡng GV*

Để công tác bồi dưỡng GV thực sự hiệu quả, thiết thực, cần quan tâm đúng mức đến chế độ, chính sách cho cả giảng viên (người dạy) và cả GV được bồi dưỡng (người học). Các cấp quản lý GD cần có quy định về chế độ, chính sách cụ thể cho công tác này để thực sự tạo động lực cho cả giảng viên và GV.

3. Kết luận

Đổi mới công tác ĐTBĐGV phổ thông phải gắn chặt với đổi mới GDPT, đây là điều kiện tiên quyết bảo đảm sự thành công của quá trình đổi mới căn bản, toàn diện GDPT. Trước yêu cầu của chương trình GDPT mới, cần có những giải pháp đổi mới công tác ĐTBĐGV trên tất cả các phương diện: về mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng; về nội dung đào tạo, bồi dưỡng; về phương thức đào tạo, bồi dưỡng; về đánh giá kết quả, chế độ chính sách trong ĐTBĐGV.

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Chấp hành Trung ương (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 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 GD-ĐT (2018). *Chương trình giáo dục phổ thông - Chương trình tổng thể (ban hành theo Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT)*.
- [3] Bộ GD-ĐT (2018). *Quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông (ban hành kèm theo Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT)*.
- [4] Nguyễn Thị Bình (chủ nhiệm, 2013). *Báo cáo Tổng kết kết quả nghiên cứu đề tài khoa học công nghệ độc lập cấp Nhà nước “Nghiên cứu các giải pháp cải cách công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên phổ thông”*.
- [5] Đinh Quang Báo (2011). *Những vấn đề định hướng xây dựng chương trình đào tạo giáo viên từ thực trạng chất lượng sinh viên và đội ngũ giáo viên*. Hội thảo khoa học “Nghiên cứu đề xuất các giải pháp cải cách công tác đào tạo giáo viên”. Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội, ngày 30/12/2011.
- [6] Trần Bá Hoàn (2006). *Vấn đề giáo viên - Những nghiên cứu lý luận và thực tiễn*. NXB Đại học Sư phạm.
- [7] Thái Huy Vinh - Nguyễn Văn Dũng (2018). *Nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên mầm non, tiểu học, trung học cơ sở theo chuẩn chức danh nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Nghệ An*. Tạp chí Giáo dục, số 438, tr 1-5.