

BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ VÀ GIÁO VIÊN TRONG THỜI ĐẠI CÔNG NGHỆ SỐ - HƯỚNG ĐI MỚI CHO NỀN GIÁO DỤC HIỆN ĐẠI

Phạm Thị Huyền¹, Đặng Thị Thanh Thảo²

Tóm tắt. Quyết định số 131/QĐ-TTg ngày 25 tháng 01 năm 2022 của Thủ tướng Chính phủ đã đặt ra những cơ hội và thách thức cho việc đổi mới trong giáo dục nói chung, đào tạo và bồi dưỡng nói riêng. Trong thời đại số, công nghệ đã hỗ trợ nhiều cho công tác bồi dưỡng thường xuyên, đặt ra những yêu cầu cho cán bộ quản lý và giáo viên. Bài viết đã phân tích những khó khăn về sự chênh lệch năng lực số, hạ tầng và tài nguyên, chương trình bồi dưỡng, áp lực về thời gian. Trên cơ sở đó đã đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên như đổi mới nội dung và phương pháp bồi dưỡng, tăng cường cơ sở hạ tầng và tài nguyên học tập, chính sách hỗ trợ hợp lý từ cơ quan quản lý, xây dựng đội ngũ giảng viên và cố vấn chuyên môn có trình độ cao, năng lực tốt. Làm tốt các giải pháp này sẽ mở ra hướng đi mới trong nền giáo dục hiện đại.

Từ khóa: Đào tạo, đào tạo thường xuyên, công nghệ số, quản lý giáo dục, giáo viên

1. Đặt vấn đề

Tại Quyết định số 131/QĐ-TTg ngày 25 tháng 01 năm 2022 của Thủ tướng Chính phủ ban hành về Phê duyệt Đề án: “Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo giai đoạn 2022 - 2025, định hướng đến năm 2030” đặt ra nhiệm vụ: đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực số cho đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục, nhân viên và người học bảo đảm, quản lý làm việc hiệu quả trên môi trường số; kiện toàn, nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ phụ trách ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong ngành giáo dục; thí điểm bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo về kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin tiếp cận chuẩn quốc tế tại một số cơ sở giáo dục, địa phương có đủ điều kiện và yêu cầu cao về nhân lực chuyển đổi số; triển khai bồi dưỡng giáo viên đảm bảo 100% nhà giáo có hồ sơ và tài khoản sử dụng để tự bồi dưỡng một cách chủ động, thường xuyên theo nhu cầu [7-1].

Trong bối cảnh hiện nay, sự bùng nổ của công nghệ số và trí tuệ nhân tạo (AI) đang thay đổi toàn diện các lĩnh vực, đặc biệt là giáo dục. Công nghệ số mở ra những phương thức học tập mới, từ lớp học trực tuyến, học liệu số đến cá nhân hóa nội dung dựa trên dữ liệu lớn (Big Data). Còn AI hỗ trợ giáo viên trong việc thiết kế bài giảng thông minh, đánh giá học tập, và cung cấp phản hồi nhanh chóng, giúp nâng cao hiệu quả giảng dạy. Đồng thời, AI còn giúp học sinh tiếp cận kiến thức theo cách phù hợp với năng lực và sở thích cá nhân. Tuy nhiên, điều này đặt ra thách thức lớn về kỹ năng công nghệ đối với cán bộ quản lý và giáo viên. Để tận dụng tối đa tiềm năng của công nghệ số và AI, việc bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo trở thành yêu cầu cấp thiết.

Cán bộ quản lý và giáo viên đóng vai trò quan trọng trong việc dẫn dắt đổi mới giáo dục, cần được trang bị kỹ năng và kiến thức phù hợp để đáp ứng yêu cầu thời đại. Họ là lực lượng nòng cốt trong việc thúc đẩy đổi mới giáo dục, đặc biệt trong bối cảnh công nghệ số và trí tuệ nhân tạo đang phát triển mạnh mẽ. Vấn đề bồi dưỡng cán bộ quản lý và giáo viên không chỉ đáp ứng yêu cầu hiện tại mà còn đảm bảo sự phát triển bền vững của hệ thống giáo dục trong tương lai. Vấn đề đặt ra là làm thế nào để bồi dưỡng hiệu quả cán bộ quản lý và giáo viên trong thời đại công nghệ số.

Ngày nhận bài: 25/10/2024. Ngày chỉnh sửa: 23/11/2024. Ngày nhận đăng: 15/12/2024.

^{1,2}Học viện Quản lý giáo dục

Tác giả liên hệ: Phạm Thị Huyền. Địa chỉ e-mail: : phamthihuyen.vinh@gmail.com

2. Bồi dưỡng thường xuyên - nhiệm vụ của cán bộ quản lý và giáo viên

Theo UNESCO ICT Competency Framework for Teachers: phát triển chuyên môn của giáo viên nên được hiểu là một quá trình học tập suốt đời, chứ không phải là một sự kiện một lần [2].

Theo tác giả Cao Thị Phương Chi và các cộng sự, bồi dưỡng chuyên môn là hoạt động diễn ra liên tục, thường xuyên trong sự nghiệp của cán bộ quản lý và giáo viên để có thể cập nhật các kiến thức, kỹ năng mới đáp ứng yêu cầu công việc đang có nhiều thay đổi. Việc bồi dưỡng có thể tự nguyện hoặc bắt buộc với nhiều phương thức, địa điểm, thời gian khác nhau [3].

Cán bộ quản lý và giáo viên có nghĩa vụ tham gia các chương trình bồi dưỡng thường xuyên do Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định tại Thông tư 18/2019/TT-BGDĐT [4] (dành cho cán bộ quản lý) và Thông tư 17/2019/TT-BGDĐT [5] (dành cho giáo viên phổ thông). Chương trình bồi dưỡng thường xuyên bao gồm: (1) Chương trình bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng chuyên ngành đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ năm học đối với các cấp học của giáo dục phổ thông theo yêu cầu của Bộ GD&ĐT; (2) Chương trình bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng chuyên ngành thực hiện nhiệm vụ phát triển giáo dục phổ thông theo nhu cầu của mỗi địa phương; (3) Chương trình tự bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp theo yêu cầu vị trí việc làm. Cán bộ quản lý và giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông tự chọn các mô đun bồi dưỡng nhằm phát triển phẩm chất, năng lực nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm. Số lượng modul tự chọn đảm bảo quy định về thời lượng bồi dưỡng.

Trong thời đại số, công nghệ đã hỗ trợ nhiều cho công tác bồi dưỡng thường xuyên. Thay vì bồi dưỡng trực tiếp tập trung ở một địa điểm nhất định, cán bộ quản lý và giáo viên có thể bồi dưỡng online qua các chương trình bồi dưỡng trực tuyến, qua các kênh truyền thông khác. Việc vận dụng các phần mềm, học liệu số và thiết bị công nghệ (internet; trường học kết nối; hệ thống quản lý học tập trực tuyến: LMS, TEMIS...) để tham gia hoạt động bồi dưỡng đã tạo ra những đột phá mới trong giáo dục hiện nay.

3. Yêu cầu đối với cán bộ quản lý và giáo viên trong thời đại công nghệ số

3.1. Đối với cán bộ quản lý giáo dục

Hiểu biết về quản lý số: bao gồm khả năng sử dụng các hệ thống thông tin giáo dục (EMIS), quản lý tài nguyên học tập trực tuyến, và phân tích dữ liệu lớn (Big Data) để hoạch định chiến lược. Các công cụ hỗ trợ hiện đại như phần mềm quản trị trường học, nền tảng họp trực tuyến, hay các bảng điều khiển (dashboard) giúp tối ưu hóa việc giám sát và điều phối hoạt động giáo dục.

Trong thời đại công nghệ số, cán bộ quản lý cần trang bị hiểu biết sâu về quản lý số (Digital Governance) và các công cụ hỗ trợ hiện đại để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Quản lý số không chỉ là việc ứng dụng công nghệ mà còn là cách tổ chức, điều hành, và ra quyết định dựa trên dữ liệu một cách hiệu quả và minh bạch.

Kỹ năng phân tích dữ liệu hỗ trợ hoạch định kế hoạch phát triển giáo dục, phân bổ nguồn lực hợp lý và cải thiện chất lượng đào tạo cũng là một trong những yêu cầu đối với cán bộ quản lý. Thông qua dữ liệu lớn, họ có thể dự đoán xu hướng, nhận diện các vấn đề tồn tại và xây dựng chiến lược phù hợp với nhu cầu thực tế.

Cán bộ quản lý phải đảm bảo sự phối hợp nhịp nhàng giữa các bên liên quan, từ giáo viên, nhân viên đến đội ngũ hỗ trợ kỹ thuật. Họ cần theo dõi tiến trình, giải quyết kịp thời các vấn đề phát sinh và đánh giá hiệu quả của chương trình bồi dưỡng thông qua các công cụ trực tuyến như phần mềm quản lý học tập hoặc bảng điều khiển.

3.2. Đối với giáo viên

Quản lý số yêu cầu khả năng tích hợp công nghệ vào giảng dạy và quản lý lớp học. Các công cụ như hệ thống quản lý học tập, phần mềm tạo bài giảng số, và ứng dụng quản lý số hỗ trợ giáo viên khi tham gia tổ chức lớp học thông minh, hiệu quả hơn.

Kỹ năng lựa chọn các chương trình bồi dưỡng trực tuyến cũng là một yêu cầu quan trọng đối với giáo viên trong thời đại số. Để triển khai hiệu quả, cần có khả năng xây dựng kế hoạch đào tạo chi tiết, bao gồm

xác định mục tiêu, nội dung, phương pháp và lựa chọn nền tảng công nghệ phù hợp.

Khả năng phân tích dữ liệu giáo dục trong quản lý số để đưa ra các quyết định chiến lược cho việc thu thập, xử lý và phân tích dữ liệu từ các hệ thống quản lý học tập, kết quả học tập bồi dưỡng, hoặc thông tin đánh giá quá trình bồi dưỡng giúp họ đưa ra các quyết định chiến lược, hiệu quả hơn.

Việc hiểu biết sâu về quản lý số và công cụ hiện đại không chỉ giúp cán bộ và giáo viên nâng cao năng suất công việc mà còn góp phần xây dựng một hệ thống giáo dục tiên tiến, đáp ứng yêu cầu của thời đại số hóa.

4. Thách thức trong công tác bồi dưỡng cán bộ quản lý và giáo viên trong thời đại công nghệ số

Chênh lệch năng lực công nghệ số

Chênh lệch năng lực công nghệ số là một trong những thách thức lớn trong giáo dục, đặc biệt khi công nghệ số và trí tuệ nhân tạo đang trở thành nền tảng quan trọng. Sự khác biệt này xuất phát từ nhiều nguyên nhân như điều kiện tiếp cận công nghệ không đồng đều, thiếu cơ hội đào tạo hoặc sự khác biệt về tuổi tác, kinh nghiệm của đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên. Chênh lệch này còn nghiêm trọng hơn ở các khu vực khó khăn, nơi thiếu hạ tầng công nghệ và cơ hội bồi dưỡng. Để khắc phục, cần đầu tư vào đào tạo kỹ năng công nghệ đồng bộ, tăng cường hỗ trợ về thiết bị và tài nguyên, đảm bảo cán bộ quản lý và giáo viên đều có cơ hội phát triển năng lực số để có thể tham gia vào hoạt động bồi dưỡng.

Hạ tầng và tài nguyên chưa đồng bộ

Hạ tầng và tài nguyên chưa đồng bộ là thách thức lớn trong công tác bồi dưỡng cán bộ quản lý và giáo viên trong thời đại công nghệ số. Ở nhiều khu vực, đặc biệt là vùng sâu, vùng xa, hệ thống mạng Internet yếu hoặc không ổn định khiến việc triển khai các chương trình đào tạo trực tuyến gặp nhiều khó khăn. Bên cạnh đó, thiếu các thiết bị hiện đại như máy tính, máy chiếu, hoặc phòng học thông minh làm hạn chế khả năng tiếp cận với công nghệ của cán bộ quản lý và giáo viên. Tài nguyên học liệu cũng không đồng bộ, từ nội dung số chưa phong phú, thiếu đa dạng, đến việc khó tiếp cận các nền tảng đào tạo chuyên nghiệp.

Những hạn chế này làm giảm hiệu quả bồi dưỡng, tạo khoảng cách về năng lực giữa các nhóm cán bộ quản lý và giáo viên ở các khu vực khác nhau. Để giải quyết, cần đầu tư nâng cấp cơ sở hạ tầng công nghệ, mở rộng truy cập Internet tốc độ cao, và xây dựng kho học liệu mở để đảm bảo mọi người đều có cơ hội học tập và phát triển.

Thiếu sự thống nhất trong chương trình bồi dưỡng

Thiếu sự thống nhất trong chương trình bồi dưỡng là một thách thức lớn trong công tác phát triển chuyên môn nghề nghiệp cho cán bộ quản lý và giáo viên. Mỗi đơn vị giáo dục, tổ chức đào tạo thường có chương trình và phương pháp bồi dưỡng riêng biệt, thiếu sự đồng bộ và liên kết. Điều này dẫn đến tình trạng cán bộ quản lý và giáo viên phải tham gia nhiều khóa học khác nhau, nhưng nội dung lại trùng lặp hoặc không phù hợp với nhu cầu thực tế của họ.

Sự thiếu thống nhất cũng khiến chương trình bồi dưỡng không được thiết kế theo lộ trình phát triển dài hạn, gây khó khăn trong việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng liên tục và hiệu quả. Mặt khác, cán bộ quản lý và giáo viên không thể cập nhật kiến thức một cách bài bản, đồng thời không thể áp dụng những kỹ năng đã học vào công việc thực tế. Để khắc phục, cần có một chương trình bồi dưỡng quốc gia thống nhất, liên kết các yếu tố lý thuyết và thực tiễn, tránh sự chồng chéo.

Áp lực thời gian

Áp lực thời gian là một thách thức lớn đối với cán bộ quản lý và giáo viên trong công tác bồi dưỡng. Giáo viên, ngoài việc giảng dạy và quản lý lớp học, còn phải dành thời gian cho các hoạt động bồi dưỡng, làm giảm thời gian chuẩn bị bài giảng hoặc chăm sóc học sinh. Áp lực về lịch trình dày đặc khiến họ khó có thể tham gia đầy đủ các khóa bồi dưỡng, từ đó ảnh hưởng đến việc phát triển kỹ năng chuyên môn.

Cán bộ quản lý, giáo viên thường phải cân đối giữa công tác chuyên môn và tham gia bồi dưỡng. Đối với cán bộ quản lý, họ thường phải đối mặt với công việc quản lý hàng ngày, điều hành các hoạt động giáo dục, và việc tham gia bồi dưỡng cũng tạo thêm gánh nặng. Hơn nữa, khi các chương trình bồi dưỡng diễn

ra vào thời gian không linh hoạt, cán bộ quản lý và giáo viên thường phải tạm gác công việc chính để tham gia, dẫn đến tình trạng quá tải. Để giải quyết vấn đề này, các chương trình bồi dưỡng cần được tổ chức linh hoạt, kết hợp giữa học trực tiếp và trực tuyến, phù hợp với khung thời gian của người tham gia, giúp người học chủ động tham gia.

5. Giải pháp nâng cao hiệu quả bồi dưỡng cán bộ quản lý và giáo viên trong thời đại công nghệ số

5.1. Đổi mới nội dung và phương pháp bồi dưỡng

Đổi mới nội dung và phương pháp bồi dưỡng trong thời đại công nghệ số là yếu tố quan trọng để nâng cao chất lượng giáo dục, đáp ứng yêu cầu của sự phát triển xã hội và công nghệ.

- Về nội dung: cần tập trung vào các nội dung bồi dưỡng có tính mở, tính hiện đại, cập nhật các xu thế thế giới. Nhất là các nội dung liên quan đến kỹ năng công nghệ số nhằm giúp giáo viên và cán bộ quản lý làm chủ các công cụ hiện đại trong giảng dạy và quản lý giáo dục. Các nội dung như sử dụng phần mềm quản lý giáo dục, thiết kế bài giảng số, tích hợp AI vào dạy học, và ứng dụng Big Data là rất cần thiết. Ngoài ra, việc bổ sung kiến thức về quản trị số và đổi mới phương pháp giảng dạy sẽ hỗ trợ đội ngũ giáo dục nắm bắt xu hướng, nâng cao hiệu quả công việc.

- Về phương pháp: cần áp dụng các hình thức học tập hiện đại, linh hoạt và tương tác cao. Mô hình Blended Learning (kết hợp học trực tiếp và trực tuyến) mang lại sự linh hoạt về thời gian và không gian. Phương pháp Microlearning (học qua các bài giảng ngắn), E-learning và Virtual Reality (thực tế ảo) không chỉ nâng cao trải nghiệm học tập mà còn giúp người học dễ dàng tiếp thu kiến thức.

Sự đổi mới này đảm bảo các chương trình bồi dưỡng không chỉ mang tính lý thuyết mà còn gắn liền với thực tiễn, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của giáo dục trong thời đại số hóa.

5.2. Tăng cường cơ sở hạ tầng và tài nguyên học tập

Tăng cường cơ sở hạ tầng và tài nguyên học tập là yếu tố nền tảng để nâng cao hiệu quả bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý trong thời đại công nghệ số.

- Về cơ sở hạ tầng: đầu tư vào hệ thống công nghệ hiện đại. Các nền tảng này cho phép tổ chức các khóa học linh hoạt, quản lý nội dung và theo dõi tiến trình học tập một cách hiệu quả. Đồng thời, việc cải thiện hạ tầng mạng, đảm bảo kết nối Internet tốc độ cao, đặc biệt ở các khu vực khó khăn, giúp người học tiếp cận dễ dàng với các chương trình bồi dưỡng trực tuyến.

- Về tài nguyên học tập: xây dựng kho học liệu mở bao gồm video hướng dẫn, tài liệu số, bài giảng trực tuyến và các khóa học miễn phí giúp cán bộ quản lý và giáo viên dễ dàng tiếp cận kiến thức mới. Những tài nguyên này cần được thiết kế phù hợp với nhu cầu thực tiễn, cập nhật liên tục để đảm bảo tính hữu ích và thời sự.

Việc tăng cường cơ sở hạ tầng và tài nguyên học tập không chỉ nâng cao chất lượng bồi dưỡng mà còn giảm bớt áp lực cho người học, tạo điều kiện để họ chủ động tiếp cận kiến thức, phát triển năng lực trong môi trường giáo dục hiện đại.

- Đầu tư hệ thống học tập trực tuyến hỗ trợ các khóa học bồi dưỡng: Đầu tư vào hệ thống học tập trực tuyến (LMS - Learning Management System) là một bước đi quan trọng nhằm hỗ trợ hiệu quả các khóa học bồi dưỡng cán bộ quản lý và giáo viên trong thời đại công nghệ số. LMS cung cấp một nền tảng tổ chức học tập linh hoạt, đáp ứng nhu cầu bồi dưỡng mọi lúc, mọi nơi, đồng thời giúp tối ưu hóa quản lý và theo dõi tiến trình học tập. LMS cho phép tích hợp đa dạng nội dung, từ bài giảng video, tài liệu học tập, đến các bài kiểm tra, diễn đàn thảo luận. Điều này giúp cán bộ quản lý và giáo viên dễ dàng truy cập tài nguyên, tham gia học tập mà không bị giới hạn bởi không gian hay thời gian. Các tính năng theo dõi tiến độ và đánh giá kết quả học tập trên LMS cũng hỗ trợ người quản lý giám sát và cải thiện chất lượng đào tạo.

Ngoài ra, LMS còn tích hợp các công nghệ hiện đại như AI để cá nhân hóa trải nghiệm học tập, Big Data để phân tích nhu cầu và hiệu quả học tập, cũng như Virtual Reality để tăng cường tính tương tác. Đầu tư LMS không chỉ là giải pháp ngắn hạn mà còn đóng vai trò nền tảng trong việc xây dựng hệ thống bồi

dưỡng hiện đại, phù hợp với xu hướng chuyển đổi số trong giáo dục.

- Xây dựng kho học liệu mở, bao gồm video hướng dẫn, tài liệu số, các khóa học miễn phí: Xây dựng kho học liệu mở là một giải pháp thiết yếu để hỗ trợ công tác bồi dưỡng cán bộ quản lý và giáo viên trong thời đại công nghệ số. Kho học liệu mở cung cấp một hệ thống tài nguyên đa dạng, bao gồm video hướng dẫn, tài liệu số và các khóa học miễn phí, tạo điều kiện cho người học tiếp cận tri thức một cách linh hoạt, hiệu quả và tiết kiệm.

Các video hướng dẫn và tài liệu số giúp chuyển tải kiến thức chuyên môn, kỹ năng giảng dạy hoặc quản lý một cách trực quan và dễ hiểu. Nội dung này cần được thiết kế ngắn gọn, hấp dẫn và cập nhật thường xuyên để phù hợp với nhu cầu thực tiễn. Các khóa học miễn phí, được xây dựng trên nền tảng trực tuyến, không chỉ giúp người học tự do lựa chọn lộ trình học tập mà còn giảm gánh nặng tài chính, đặc biệt đối với những giáo viên ở khu vực khó khăn.

Kho học liệu mở còn hỗ trợ tính cá nhân hóa, cho phép cán bộ quản lý và giáo viên bồi dưỡng theo tốc độ và nhu cầu của riêng mình. Ngoài ra, việc chia sẻ tài nguyên này trong cộng đồng giáo dục giúp lan tỏa tri thức, thúc đẩy sự hợp tác và đổi mới sáng tạo. Việc xây dựng và duy trì kho học liệu mở không chỉ nâng cao hiệu quả bồi dưỡng mà còn góp phần xây dựng một hệ thống giáo dục số hóa, minh bạch và dễ tiếp cận.

5.3. Chính sách hỗ trợ hợp lý từ cơ quan quản lý

- Cấp kinh phí cho cán bộ quản lý và giáo viên tham gia các chương trình bồi dưỡng trong và ngoài nước: Đây là một giải pháp quan trọng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giáo dục. Việc này giúp cán bộ quản lý và giáo viên tiếp cận các khóa học tiên tiến, công nghệ hiện đại, và phương pháp giảng dạy mới, từ đó cải thiện hiệu quả giảng dạy và quản lý lớp học.

Đối với các chương trình trong nước, kinh phí hỗ trợ giúp giảm gánh nặng tài chính, đặc biệt ở các khu vực khó khăn, đồng thời khuyến khích họ tham gia các khóa bồi dưỡng chuyên sâu. Với các chương trình quốc tế, giáo viên có cơ hội học hỏi kinh nghiệm từ các nền giáo dục tiên tiến, mở rộng tầm nhìn và áp dụng những sáng kiến đổi mới vào thực tiễn.

Việc cấp kinh phí cũng thể hiện sự quan tâm và đầu tư của nhà nước và các cơ quan quản lý, tạo động lực mạnh mẽ để cán bộ quản lý và giáo viên không ngừng học tập, phát triển chuyên môn, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong thời đại số hóa.

- Khuyến khích công nhận các chứng chỉ đào tạo số trong quy trình đánh giá và thăng hạng chức danh: việc này tạo ra một bước tiến quan trọng trong việc thúc đẩy cán bộ quản lý và giáo viên tham gia bồi dưỡng liên tục. Các chứng chỉ đào tạo số, được cấp từ các khóa học trực tuyến hoặc các chương trình đào tạo sử dụng công nghệ hiện đại, là minh chứng rõ ràng cho năng lực và sự nỗ lực học tập của đội ngũ giáo dục.

Việc công nhận những chứng chỉ này không chỉ tạo động lực để giáo viên tích cực tham gia các chương trình bồi dưỡng mà còn giúp họ nâng cao cơ hội thăng tiến trong sự nghiệp. Đồng thời, điều này đảm bảo rằng quá trình đánh giá và thăng hạng chức danh không chỉ dựa vào kinh nghiệm, mà còn phản ánh khả năng cập nhật kiến thức và áp dụng công nghệ vào công việc.

Chính sách này còn góp phần thúc đẩy các tổ chức đào tạo và nền tảng học tập trực tuyến cải thiện chất lượng, xây dựng các chương trình đào tạo phù hợp hơn với nhu cầu thực tiễn, từ đó nâng cao toàn diện chất lượng đội ngũ giáo dục.

5.4. Xây dựng đội ngũ giảng viên và cố vấn chuyên môn có trình độ cao, năng lực tốt

Phát triển đội ngũ chuyên gia công nghệ giáo dục có khả năng tổ chức các khóa bồi dưỡng chất lượng cao là giải pháp thiết yếu để đảm bảo chất lượng đào tạo. Các giảng viên phải có kiến thức sâu rộng về công nghệ và giảng dạy trực tuyến để truyền đạt hiệu quả các kỹ năng mới cho cán bộ quản lý và giáo viên. Tạo mạng lưới cố vấn hỗ trợ sẽ giúp giải quyết nhanh chóng các vấn đề phát sinh trong quá trình triển khai công nghệ, đồng thời cung cấp hướng dẫn cụ thể cho người học trong việc áp dụng công nghệ vào thực tế.

6. Kết luận

Công tác bồi dưỡng cán bộ quản lý và giáo viên trong thời đại công nghệ số không chỉ là nhiệm vụ cấp bách mà còn mở ra cơ hội quan trọng để nâng tầm giáo dục Việt Nam. Trước sự phát triển nhanh chóng của công nghệ, việc trang bị cho đội ngũ giáo dục những kiến thức và kỹ năng về công nghệ số, quản trị dữ liệu, và đổi mới phương pháp giảng dạy là yêu cầu tất yếu.

Bồi dưỡng trong thời đại số không chỉ giúp cán bộ quản lý và giáo viên thích nghi với các công cụ hiện đại mà còn khai thác tối đa tiềm năng của công nghệ để nâng cao hiệu quả dạy và học. Đây cũng là cơ hội để Việt Nam xây dựng một hệ thống giáo dục hiện đại, ngang tầm khu vực và quốc tế. Đồng thời, bồi dưỡng công nghệ số thúc đẩy sự đổi mới sáng tạo, nâng cao chất lượng giáo dục, và đóng góp tích cực vào việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng các yêu cầu của kỷ nguyên số hóa. Việc này không chỉ cải thiện giáo dục mà còn góp phần quan trọng vào sự phát triển bền vững của đất nước.

Sự đổi mới trong nội dung, phương pháp, cùng sự hỗ trợ mạnh mẽ từ các cơ quan quản lý sẽ đảm bảo thành công trong việc xây dựng đội ngũ giáo dục chất lượng cao, sẵn sàng đáp ứng mọi thách thức của thời đại. Các chính sách hỗ trợ như cấp kinh phí, công nhận chứng chỉ số và xây dựng hạ tầng học tập trực tuyến sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ quản lý và giáo viên và phát triển. Những yếu tố này giúp đội ngũ giáo dục sẵn sàng đối mặt với thách thức của thời đại số hóa, góp phần nâng tầm giáo dục quốc gia

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Quyết định số 131/QĐ-TTg ngày 25 tháng 01 năm 2022 của Thủ tướng Chính phủ ban hành về Phê duyệt Đề án: “Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo giai đoạn 2022 - 2025, định hướng đến năm 2030;
- [2] UNESCO (2018), UNESCO ICT Competency Framework for Teachers.
- [3] Cao Thị Phương Chi , Võ Thanh Hà , Bùi Thị Thao , Nguyễn Thị Thu Thảo (2022), Kinh nghiệm thế giới về bồi dưỡng giáo viên trong thời đại công nghệ số, Tạp chí Khoa học Giáo dục, trang 75, Tập 18, Số 05, Năm 2022.
- [4] Thông tư 18/2019/TT-BGDĐT ngày 01 tháng 11 năm 2019 về việc Ban hành Chương trình bồi dưỡng thường xuyên cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông.
- [5] Thông tư 17/2019/TT-BGDĐT ngày 01 tháng 11 năm 2019 về việc Ban hành Chương trình bồi dưỡng thường xuyên giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông.

ABSTRACT

Developing the competence of educational administrators and teachers in the digital era: a new direction for modern education

The Decision No131/QĐ-TTg of The Prime Minister had been issued date 25 January 2022 has posed opportunities and challenges for innovation in education in general, and training and fostering in particular. In the digital age, technology has greatly supported regular training, setting requirements for managers and teachers. The article analyzed the difficulties in terms of digital capacity gaps, infrastructure and resources, training programs, and time pressure. On that basis, solutions have been proposed to improve the quality of training for managers and teachers such as innovating training content and methods, strengthening infrastructure and learning resources, Reasonable support policies from management agencies, building a team of highly qualified and competent lecturers and professional advisors. Doing these solutions well will open up new directions in modern education.

Keywords: *Training, regular training, digital technology, educational managers, teachers.*