

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TẠI TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC HÒA NHẬP ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỘT PHÁ PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO: THỰC TIỄN VÀ ĐỊNH HƯỚNG TỪ VĨNH LONG

Nguyễn Hoàng Phúc¹

Trung tâm Hỗ trợ Phát triển Giáo dục Hòa nhập Vĩnh Long

Tóm tắt: *Đội ngũ giáo viên giữ vai trò quan trọng đối với chất lượng giáo dục; trong giáo dục đặc biệt và giáo dục hòa nhập, yêu cầu này càng rõ do mỗi học sinh có nhu cầu và lộ trình hỗ trợ khác nhau. Trên cơ sở Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị và thực tiễn tại Trung tâm Hỗ trợ Phát triển Giáo dục Hòa nhập Vĩnh Long, bài viết phân tích yêu cầu, thực trạng và đề xuất các nhóm giải pháp phát triển đội ngũ: (1) theo khung năng lực; (2) gắn bồi dưỡng với thực tiễn; (3) phát triển chuyên môn nội bộ; (4) nâng cao năng lực số và ứng dụng trí tuệ nhân tạo có trách nhiệm; (5) xây dựng văn hóa tổ chức; (6) gắn đánh giá với chất lượng thực hiện nhiệm vụ và sự tiến bộ của học sinh. Bài viết đề xuất cách phát triển đội ngũ theo chu trình: xác định năng lực → phát hiện khoảng cách → giải quyết vấn đề thực tiễn → thực hành → đo lường → phản hồi → cải tiến và chia sẻ. Qua đó, chuyển từ “bồi dưỡng để biết” sang “phát triển năng lực để làm, đo lường và cải tiến”, đồng thời chuyển trọng tâm từ quản lý đội ngũ sang phát triển năng lực, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục đặc biệt và hỗ trợ giáo dục hòa nhập.*

Từ khóa: *Đội ngũ giáo viên; Phát triển năng lực; Giáo dục đặc biệt; Giáo dục hòa nhập; Chuyển đổi số; Trí tuệ nhân tạo; Vĩnh Long.*



¹ ThS Tâm lý học, Giám đốc Trung tâm Hỗ trợ Phát triển Giáo dục Hòa nhập Vĩnh Long

A. ĐẶT VẤN ĐỀ

Giáo dục và đào tạo giữ vai trò quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực và tạo nền tảng cho sự phát triển bền vững của đất nước. Trong bối cảnh khoa học, công nghệ, chuyển đổi số và trí tuệ nhân tạo đang tạo ra những thay đổi trong giáo dục, yêu cầu đối với đội ngũ nhà giáo ngày càng được mở rộng. Người giáo viên không chỉ thực hiện hoạt động dạy học mà còn cần có năng lực thiết kế và tổ chức hoạt động giáo dục, cá thể hóa quá trình dạy học, khai thác thông tin và dữ liệu để theo dõi sự tiến bộ của người học, ứng dụng công nghệ phù hợp và phát triển năng lực nghề nghiệp.

Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo đặt ra yêu cầu đổi mới đối với đội ngũ nhà giáo, trong đó chú trọng rà soát, hoàn thiện tiêu chuẩn, bảo đảm đủ số lượng, hợp lý về cơ cấu và nâng cao chất lượng đội ngũ, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, chuyển đổi số và thích ứng với sự phát triển của trí tuệ nhân tạo. Những yêu cầu này cần được cụ thể hóa tại từng cơ sở giáo dục, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và điều kiện thực tiễn của mỗi đơn vị.

Đối với giáo dục đặc biệt và giáo dục hòa nhập, phát triển đội ngũ giáo viên có những yêu cầu riêng. Giáo viên không chỉ thực hiện dạy học mà còn tham gia phát hiện sớm, đánh giá và xác định nhu cầu giáo dục, xây dựng kế hoạch giáo dục cá nhân, tổ chức giáo dục và can thiệp, theo dõi sự tiến bộ của học sinh, phối hợp với gia đình và các lực lượng chuyên môn trong việc hỗ trợ giáo dục hòa nhập. Sự đa dạng về đặc điểm phát triển và nhu cầu hỗ trợ đặt ra yêu cầu giáo viên phải có năng lực nhận diện sự khác biệt, cá thể hóa mục tiêu, lựa chọn phương pháp phù hợp và sử dụng thông tin, dữ liệu để theo dõi, đánh giá và điều chỉnh hoạt động giáo dục. Do đó, việc phát triển đội ngũ cần quan tâm không chỉ đến trình độ đào tạo mà cả năng lực thực hành chuyên môn, khả năng giải quyết vấn đề thực tiễn và mức độ đáp ứng nhu cầu của từng học sinh.

Đối với Trung tâm Hỗ trợ Phát triển Giáo dục Hòa nhập Vĩnh Long, những yêu cầu trên gắn trực tiếp với chức năng, nhiệm vụ của đơn vị. Giáo viên của Trung tâm vừa thực hiện giáo dục, can thiệp đối với học sinh khuyết tật tại Trung tâm, vừa tham gia hỗ trợ giáo dục hòa nhập tại các cơ sở giáo dục. Đặc thù này đặt ra yêu cầu đội ngũ không chỉ có kiến thức, kỹ năng giáo dục đặc biệt mà còn cần có năng lực đánh giá, cá thể hóa

giáo dục, phối hợp với gia đình, tư vấn và hỗ trợ giáo viên tại trường dạy hòa nhập, khai thác dữ liệu, ứng dụng công nghệ và thích ứng với những yêu cầu đa dạng của thực tiễn.

Từ những yêu cầu trên, vấn đề phát triển đội ngũ giáo viên cần được tiếp cận theo hướng chú trọng năng lực thực hiện nhiệm vụ và khả năng đáp ứng thực tiễn. Trọng tâm không chỉ là bảo đảm nhân lực mà còn là phát triển chiều sâu năng lực nghề nghiệp, khả năng giải quyết vấn đề và phối hợp trong các bối cảnh giáo dục khác nhau. Trên cơ sở thực tiễn hoạt động của Trung tâm, bài viết tập trung phân tích yêu cầu, thực trạng và những vấn đề đặt ra trong phát triển đội ngũ giáo viên; từ đó đề xuất các giải pháp và mô hình phát triển phù hợp với đặc thù giáo dục đặc biệt và giáo dục hòa nhập, góp phần cụ thể hóa yêu cầu đổi mới phát triển giáo dục và đào tạo trong giai đoạn mới.

B. CÁCH TIẾP CẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP

Bài viết sử dụng các phương pháp chủ yếu gồm phân tích tài liệu, quan sát hoạt động sư phạm, phân tích trường hợp thực tế và tổng hợp, phân tích thực tiễn hoạt động chuyên môn tại Trung tâm Hỗ trợ Phát triển Giáo dục Hòa nhập Vĩnh Long. Nguồn thông tin được khai thác từ các văn bản chỉ đạo về giáo dục, tài liệu chuyên môn, hồ sơ đánh giá học sinh, kế hoạch giáo dục cá nhân và thực tiễn tổ chức giáo dục, can thiệp, hỗ trợ giáo dục hòa nhập và phát triển đội ngũ tại đơn vị.

Nội dung phân tích tập trung vào các nhóm năng lực phù hợp với đặc thù giáo viên tại Trung tâm, gồm: *(1) năng lực chuyên môn; (2) năng lực đánh giá và xác định nhu cầu; (3) năng lực cá thể hóa giáo dục; (4) năng lực tổ chức hoạt động giáo dục và hỗ trợ; (5) năng lực phối hợp với gia đình và các lực lượng liên quan; (6) năng lực số và phát triển nghề nghiệp.*

Trên cơ sở đó, bài viết đối chiếu yêu cầu năng lực với thực tiễn thực hiện nhiệm vụ, xác định những kết quả đạt được, hạn chế và khoảng cách cần tiếp tục phát triển; từ đó đề xuất các giải pháp và mô hình phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và điều kiện thực tế của Trung tâm.

C. YÊU CẦU PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TẠI TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC HÒA NHẬP VĨNH LONG TRONG BỐI CẢNH MỚI

1. Từ bảo đảm số lượng đến phát triển năng lực thực hiện nhiệm vụ: Trong giáo dục đặc biệt và giáo dục hòa nhập, bảo đảm đủ giáo viên là điều kiện cần, nhưng chất lượng đội ngũ còn phụ thuộc vào năng lực đáp ứng sự đa dạng về nhu cầu, khả năng và điều kiện học tập của học sinh. Đối với Trung tâm, giáo viên vừa thực hiện giáo dục, can thiệp tại Trung tâm, vừa hỗ trợ giáo dục hòa nhập tại các cơ sở giáo dục. Vì vậy, phát triển đội ngũ cần hướng đến năng lực thực hiện đầy đủ nhiệm vụ chuyên môn theo chức năng của Trung tâm và khả năng phối hợp để đáp ứng nhu cầu của từng học sinh.

2. Gắn tri thức chuyên môn với năng lực giải quyết vấn đề thực tiễn: Phát triển năng lực giáo viên cần gắn kiến thức chuyên môn với thực hành nghề nghiệp và khả năng giải quyết vấn đề. Giáo viên cần có khả năng phân tích trường hợp, xác định vấn đề và nhu cầu ưu tiên, lựa chọn phương án hỗ trợ, theo dõi minh chứng và điều chỉnh cách thực hiện. Trong hỗ trợ giáo dục hòa nhập, năng lực này còn thể hiện ở khả năng nhận diện rào cản trong môi trường học tập, phối hợp với giáo viên và gia đình, từ đó đề xuất điều chỉnh phù hợp.

3. Phát triển năng lực cá thể hóa và thực hành giáo dục hòa nhập: Giáo viên cần có khả năng phân tích kết quả đánh giá, nhận diện điểm mạnh, nhu cầu và rào cản của từng học sinh; xác định mục tiêu, lựa chọn nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức và mức độ hỗ trợ phù hợp; đồng thời theo dõi và điều chỉnh hoạt động giáo dục. Đối với hỗ trợ giáo dục hòa nhập, năng lực này còn bao gồm việc hỗ trợ giáo viên tại trường điều chỉnh môi trường, nhiệm vụ học tập, cách giao tiếp và mức độ hỗ trợ để tăng khả năng tham gia của học sinh.

4. Phát triển năng lực số và ứng dụng trí tuệ nhân tạo có trách nhiệm: Giáo viên cần từng bước nâng cao năng lực sử dụng công nghệ số và trí tuệ nhân tạo để hỗ trợ xử lý thông tin, xây dựng học liệu, thiết kế hoạt động và theo dõi tiến trình giáo dục. Việc ứng dụng cần bảo đảm trách nhiệm chuyên môn, bảo vệ thông tin của học sinh và kiểm chứng thông tin đầu ra. Công nghệ số là công cụ hỗ trợ, không thay quyết định chuyên môn của giáo viên.

5. Phát triển chuyên môn liên tục và xây dựng cộng đồng học tập trong tổ chức: Phát triển nghề nghiệp cần được thực hiện liên tục thông qua tự học, tự đánh giá

ngành nghiệp, hỗ trợ đồng nghiệp, phân tích trường hợp và chia sẻ thực hành. Đối với Trung tâm, các trường hợp khó, cách giải quyết và minh chứng về sự tiến bộ của học sinh có thể trở thành nguồn học tập chung, qua đó chuyển từ phát triển năng lực cá nhân sang tích lũy và phát triển năng lực ở cấp độ tổ chức.

6. Gắn phát triển năng lực với đánh giá thực hiện nhiệm vụ và sự tiến bộ của học sinh: Phát triển đội ngũ cần gắn với yêu cầu thực hiện nhiệm vụ và mức độ đáp ứng của giáo viên trong thực tiễn. Đánh giá không chỉ dựa vào việc tham gia đào tạo, bồi dưỡng hoặc hồ sơ, minh chứng mà cần quan tâm đến năng lực thực hiện nhiệm vụ và chất lượng thực hành chuyên môn. Sự tiến bộ của học sinh là một nguồn thông tin quan trọng nhưng không phải chỉ báo duy nhất, vì kết quả của học sinh chịu tác động của nhiều yếu tố. Do đó, cần kết hợp thông tin về năng lực chuyên môn, chất lượng thực hành, khả năng phối hợp, mức độ thực hiện nhiệm vụ và sự tiến bộ của học sinh.

D. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TẠI TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC HÒA NHẬP VĨNH LONG

1. Những kết quả đạt được

Trong quá trình thực hiện chức năng, nhiệm vụ, Trung tâm Hỗ trợ Phát triển Giáo dục Hòa nhập Vĩnh Long từng bước tổ chức hoạt động phát triển đội ngũ theo hướng gắn chuyên môn với thực hành. Giáo viên vừa thực hiện giáo dục, can thiệp đối với học sinh khuyết tật tại Trung tâm, vừa tham gia hỗ trợ giáo dục hòa nhập tại các cơ sở giáo dục. Qua thực tiễn hoạt động, một số năng lực nghề nghiệp đã được hình thành và được vận dụng trong thực hiện nhiệm vụ. Hoạt động này được thể hiện qua việc Trung tâm tổ chức các hoạt động tập huấn, bồi dưỡng và hỗ trợ chuyên môn: năm 2025 tổ chức 08 lớp tập huấn về kỹ thuật đánh giá, dạy học, 08 lớp tập huấn chuyên đề và 05 đợt hỗ trợ giáo dục hòa nhập và trên 6 sáng kiến chuyên môn được công nhận; năm 2026 tiếp tục tổ chức 05 lớp tập huấn hỗ trợ giáo dục hòa nhập và các lớp tập huấn chuyên môn theo nhu cầu thực tiễn của đội ngũ².

Thứ nhất, hoạt động chuyên môn từng bước được thực hiện theo quy trình. Hoạt động giáo dục, can thiệp và hỗ trợ học sinh được tổ chức theo các bước cơ bản: *Đánh*

² Theo hồ sơ tổ chức tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn và hỗ trợ giáo dục hòa nhập của Trung tâm Hỗ trợ Phát triển Giáo dục Hòa nhập Vĩnh Long năm 2025-2026.

giá - Xác định nhu cầu - Xây dựng mục tiêu - Can thiệp/hỗ trợ - Theo dõi - Điều chỉnh. Quy trình này tạo cơ sở để giáo viên xác định điểm xuất phát, mục tiêu và các nội dung cần theo dõi đối với từng học sinh, đồng thời sử dụng thông tin đánh giá và kết quả thực tế của người học trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Thứ hai, giáo viên đã vận dụng các hình thức và phương pháp giáo dục phù hợp với từng trường hợp. Các hình thức như can thiệp cá nhân 1:1, hoạt động nhóm và một số phương pháp, mô hình hỗ trợ được sử dụng trong thực tiễn. Qua quá trình thực hiện, giáo viên từng bước phân tích đặc điểm, nhu cầu và mức độ hỗ trợ của học sinh; lựa chọn mục tiêu, phương pháp và hình thức tổ chức; đồng thời điều chỉnh hoạt động theo phản ứng và sự thay đổi của học sinh.

Thứ ba, thông tin đánh giá và dữ liệu bước đầu được sử dụng trong thực hành chuyên môn. Trung tâm đã xây dựng và áp dụng các công cụ đánh giá, quy trình chuyên môn và hệ thống dữ liệu nội bộ nhằm hỗ trợ theo dõi quá trình phát triển của học sinh. Thông tin thu thập được được sử dụng làm căn cứ cho việc xác định nhu cầu, xây dựng mục tiêu, theo dõi tiến bộ và điều chỉnh kế hoạch giáo dục cá nhân.

Thứ tư, công nghệ số bước đầu được ứng dụng trong hoạt động chuyên môn. Trung tâm đã ứng dụng công nghệ trong quản lý thông tin, xây dựng biểu đồ theo dõi sự phát triển của học sinh và từng bước lưu trữ, khai thác hồ sơ điện tử. Việc này hỗ trợ giáo viên trong quản lý và theo dõi tiến trình giáo dục. Đối với trí tuệ nhân tạo, Trung tâm đang nghiên cứu và từng bước ứng dụng công nghệ trong xử lý thông tin, thiết kế học liệu và phát triển chuyên môn.

Thứ năm, hoạt động hỗ trợ giáo dục hòa nhập được triển khai trong thực tiễn. Thông qua phối hợp với các cơ sở giáo dục, giáo viên Trung tâm có điều kiện vận dụng kiến thức và năng lực chuyên môn trong các bối cảnh giáo dục khác nhau; trao đổi, tư vấn và hỗ trợ giáo viên, nhà trường trong việc đáp ứng nhu cầu của học sinh khuyết tật. Qua đó, giáo viên có thêm cơ hội phát triển năng lực phối hợp và thích ứng với các yêu cầu của giáo dục hòa nhập.

Thứ sáu, hoạt động trao đổi và chia sẻ chuyên môn trong nội bộ đã được thực hiện. Giáo viên có sự trao đổi về trường hợp học sinh, phương pháp giáo dục, kết quả thực hiện và những khó khăn phát sinh. Việc cùng tham gia đánh giá, xây dựng kế

hoạch, tổ chức hoạt động và theo dõi sự tiến bộ của học sinh tạo điều kiện cho giáo viên học hỏi lẫn nhau và chia sẻ tri thức chuyên môn.

Nhìn chung, thực tiễn hoạt động cho thấy Trung tâm đã có nền tảng ở các yêu cầu phát triển đội ngũ được xác định trong bài viết, nhất là trong thực hành giáo dục đặc biệt, cá thể hóa, đánh giá và hỗ trợ giáo dục hòa nhập. Tuy nhiên, mức độ đáp ứng giữa các lĩnh vực và giữa các giáo viên chưa đồng đều; một số năng lực chưa được chuẩn hóa và chưa được tổ chức thành một hệ thống phát triển năng lực thống nhất.

2. Những hạn chế và vấn đề đặt ra

Bên cạnh những kết quả đạt được, đội ngũ giáo viên của Trung tâm vẫn còn một số vấn đề cần tiếp tục giải quyết, tập trung ở quy mô và cơ cấu đội ngũ, mức độ chuyên sâu và đồng đều về năng lực, yêu cầu chuyên môn liên lĩnh vực, năng lực số, phát triển chuyên môn liên tục và cơ chế đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ.

Về quy mô và cơ cấu đội ngũ: Trung tâm tổ chức, giáo dục, can thiệp và hỗ trợ khoảng 120-150 trẻ có nhu cầu giáo dục đặc biệt mỗi năm, trong khi tổng số cán bộ, giáo viên và nhân viên của Trung tâm là 17 người (biên chế)³. Giáo viên đồng thời thực hiện nhiệm vụ tại Trung tâm và hỗ trợ giáo dục hòa nhập tại các cơ sở giáo dục, tạo áp lực về khối lượng và tính đa dạng của nhiệm vụ. Điều này đặt ra yêu cầu phát triển đội ngũ không chỉ về số lượng mà cả về cơ cấu năng lực.

Về trình độ chuyên môn và mức độ chuyên sâu: Đội ngũ có cơ cấu đào tạo đa dạng, gồm 01 thạc sĩ Tâm lý học, 03 người có trình độ đại học chuyên ngành Giáo dục đặc biệt; các giáo viên, nhân viên còn lại được đào tạo ở các chuyên ngành Giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông và được bổ sung kiến thức, kỹ năng về giáo dục đặc biệt thông qua đào tạo, bồi dưỡng. Cơ cấu đào tạo này tạo nền tảng cho việc thực hiện nhiệm vụ, đồng thời đặt ra yêu cầu tiếp tục phát triển năng lực chuyên sâu về đánh giá, phân tích nhu cầu, giáo dục cá thể hóa, can thiệp và hỗ trợ giáo dục hòa nhập.

Về sự đồng đều của năng lực chuyên môn và thực hành: Năng lực giữa các giáo viên chưa hoàn toàn đồng đều. Một số giáo viên có thế mạnh về tổ chức hoạt động và tương tác với trẻ nhưng cần tiếp tục nâng cao năng lực đánh giá, phân tích dữ liệu và

³ Theo hồ sơ tổ chức và thống kê chuyên môn của Trung tâm năm 2026

xác định mục tiêu. Một số giáo viên có năng lực thực hành nhưng khả năng hệ thống hóa và chia sẻ tri thức chuyên môn còn cần được tăng cường. Điều này cho thấy năng lực chuyên môn vẫn còn gắn nhất định với thể mạnh cá nhân và chưa được chuyển hóa đầy đủ thành năng lực chung của tổ chức.

Về yêu cầu chuyên môn liên lĩnh vực: Giáo dục đặc biệt và giáo dục hòa nhập đòi hỏi giáo viên vận dụng kiến thức, kỹ năng liên quan đến nhận thức, ngôn ngữ và giao tiếp, hành vi, điều hòa/xử lý cảm giác, kỹ năng xã hội, tự lập và thích ứng. Trong điều kiện nhân lực hạn chế, giáo viên có thể phải đảm nhiệm nhiều yêu cầu chuyên môn, tạo áp lực về chiều sâu chuyên môn và đặt ra yêu cầu tăng cường phối hợp, hỗ trợ giữa các lĩnh vực.

Về năng lực số và ứng dụng trí tuệ nhân tạo: Trung tâm đã từng bước số hóa thông tin, hồ sơ và kế hoạch giáo dục cá nhân. Tuy nhiên, khả năng khai thác dữ liệu ở mức nâng cao và sử dụng công nghệ để hỗ trợ phân tích, thiết kế học liệu, cá thể hóa hoạt động giáo dục giữa các giáo viên chưa đồng đều. Năng lực sử dụng AI mới ở giai đoạn bước đầu và chưa được triển khai thống nhất trong đội ngũ.

Về phát triển chuyên môn liên tục: Hoạt động bồi dưỡng chuyên môn đã được quan tâm, nhưng việc chuyển hóa kiến thức từ chuyên đề, tập huấn thành năng lực thực hành, phản hồi và tự đánh giá nghề nghiệp chưa đồng đều. Các hình thức dự giờ - phản hồi, phân tích trường hợp, thực hành có hướng dẫn, nghiên cứu bài học và chia sẻ tri thức chuyên môn cần được tổ chức thường xuyên và có cấu trúc hơn. Đây là khoảng cách giữa “có hoạt động bồi dưỡng” và “có hệ thống phát triển chuyên môn liên tục”.

Về đánh giá năng lực và kết quả thực hiện nhiệm vụ: Trung tâm đã có hồ sơ chuyên môn, kế hoạch giáo dục cá nhân, kết quả đánh giá và dữ liệu theo dõi sự tiến bộ của học sinh. Tuy nhiên, việc sử dụng các nguồn thông tin này để đánh giá có hệ thống năng lực thực hiện nhiệm vụ của giáo viên còn cần tiếp tục hoàn thiện. Cần kết hợp nhiều nguồn minh chứng về năng lực chuyên môn, chất lượng thực hành, khả năng phối hợp, mức độ thực hiện nhiệm vụ và sự tiến bộ của học sinh.

3. Đánh giá thực trạng theo sáu yêu cầu phát triển đội ngũ

Yêu cầu	Thực trạng đáp ứng	Mức độ đáp ứng
1. Năng lực thực hiện	Đã có quy trình chuyên môn; giáo viên	Đã hình thành nền

nhiệm vụ	thực hiện các nhiệm vụ từ đánh giá, giáo dục, can thiệp đến hỗ trợ hòa nhập.	tảng, đang phát triển
2. Giải quyết vấn đề thực tiễn	Đã vận dụng kiến thức và phương pháp vào từng trường hợp, từng bước điều chỉnh hoạt động theo nhu cầu học sinh.	Đã hình thành, nhưng chưa được chuẩn hóa thành hệ thống
3. Cá thể hóa và giáo dục hòa nhập	Đã thực hiện đánh giá, xây dựng KHGDCN, can thiệp cá nhân/nhóm và hỗ trợ giáo dục hòa nhập.	Tương đối rõ trong thực hành, chưa đồng đều về chiều sâu
4. Năng lực số và AI	Đã số hóa hồ sơ, dữ liệu và sử dụng công cụ số; AI mới ở giai đoạn tiếp cận.	Nền tảng số đã hình thành, AI ở giai đoạn bước đầu
5. Phát triển chuyên môn liên tục	Đã có trao đổi, chia sẻ và học tập từ trường hợp thực tế.	Đang hình thành, chưa thành hệ thống liên tục
6. Đánh giá gắn với thực hiện nhiệm vụ và sự tiến bộ của học sinh	Đã có hồ sơ, dữ liệu đánh giá và theo dõi tiến bộ; việc sử dụng các nguồn thông tin để đánh giá năng lực giáo viên cần hoàn thiện.	Đã có nền tảng, cần hoàn thiện cơ chế đánh giá năng lực

Như vậy, Trung tâm đã có nền tảng ở cả sáu yêu cầu, nhưng còn khoảng cách về tính hệ thống, sự đồng đều và chiều sâu năng lực, khai thác dữ liệu, ứng dụng AI và cơ chế đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ. Đây là cơ sở để chuyển từ những thực hành đã hình thành sang một hệ thống phát triển đội ngũ có cấu trúc, đo lường, phản hồi và cải tiến liên tục.

E. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN

Từ yêu cầu của Nghị quyết số 71-NQ/TW và thực tiễn giáo dục, can thiệp, hỗ trợ giáo dục hòa nhập tại Trung tâm, bài viết đề xuất sáu nhóm giải pháp theo hướng phát triển năng lực thông qua thực tiễn, đo lường và cải tiến liên tục. Các giải pháp có mối liên hệ và hỗ trợ lẫn nhau, tạo thành cơ sở để hình thành mô hình phát triển đội ngũ tại Trung tâm.

1. Xây dựng và vận hành khung năng lực giáo viên theo định hướng phát triển nghề nghiệp liên tục

Trung tâm cần xây dựng và từng bước vận hành khung năng lực nội bộ phù hợp với đặc thù giáo dục đặc biệt, giáo dục hòa nhập và chức năng của Trung tâm. Khung năng lực có thể tập trung vào sáu nhóm: (1) hiểu đặc điểm phát triển và đánh giá học sinh; (2) xác định nhu cầu và mục tiêu giáo dục cá nhân; (3) xây dựng, thực hiện và đánh giá Kế hoạch giáo dục cá nhân; (4) tổ chức giáo dục, can thiệp và hỗ trợ hành vi

tích cực; (5) phối hợp với gia đình, nhà trường và các lực lượng liên quan; (6) năng lực số, tự học, nghiên cứu và phát triển nghề nghiệp.

Khung năng lực không chỉ dùng để đánh giá mà còn là căn cứ xác định điểm mạnh, khoảng cách năng lực và nhu cầu phát triển của từng giáo viên; từ đó hỗ trợ xây dựng mục tiêu phát triển nghề nghiệp, tổ chức bồi dưỡng và phân công nhiệm vụ phù hợp.

2. Đổi mới phương thức bồi dưỡng chuyên môn theo hướng gắn với thực hành và dữ liệu từ trường hợp thực tế

Phát triển chuyên môn cần chuyển từ bồi dưỡng chủ yếu theo nội dung sang học tập nghề nghiệp gắn với những vấn đề giáo viên đang trực tiếp giải quyết. Hoạt động có thể được tổ chức thông qua phân tích trường hợp, thực hành có hướng dẫn, quan sát, phản hồi và theo dõi kết quả để điều chỉnh.

Từ đó, Trung tâm có thể phát triển các mô-đun chuyên sâu theo những vấn đề cốt lõi như: đánh giá và phân tích nhu cầu; xây dựng và theo dõi Kế hoạch giáo dục cá nhân; hỗ trợ hành vi tích cực; điều hòa/xử lý cảm giác; giao tiếp tăng cường và thay thế; phát triển kỹ năng tự lập; chuẩn bị và hỗ trợ chuyển tiếp vào giáo dục hòa nhập.

3. Xây dựng cộng đồng học tập chuyên môn và chuyển hóa tri thức cá nhân thành tri thức tổ chức

Trung tâm cần xây dựng môi trường để giáo viên học hỏi lẫn nhau và cùng giải quyết các vấn đề thực tiễn. Sinh hoạt chuyên môn cần tăng tỷ trọng phân tích trường hợp, quan sát thực hành, phản hồi và điều chỉnh thay vì chỉ tập trung phổ biến văn bản hoặc triển khai nhiệm vụ hành chính.

Những cách làm phù hợp, bài học từ trường hợp khó và kết quả có minh chứng cần được ghi nhận, hệ thống hóa và chia sẻ trong toàn Trung tâm. Qua đó, tri thức cá nhân từng bước trở thành tri thức tổ chức, giảm sự phụ thuộc vào kinh nghiệm riêng lẻ và tạo nền tảng cho chuẩn hóa thực hành chuyên môn.

4. Phát triển năng lực số và ứng dụng trí tuệ nhân tạo có trách nhiệm trong hoạt động chuyên môn

Trung tâm cần xây dựng lộ trình phát triển năng lực số từ sử dụng công cụ cơ bản đến khai thác dữ liệu và ứng dụng công nghệ hỗ trợ chuyên môn, có thể theo bốn mức:

Mức 1: Sử dụng thiết bị và phần mềm cơ bản phục vụ hồ sơ, kế hoạch và hoạt động giáo dục.

Mức 2: Số hóa, quản lý, thống kê và khai thác dữ liệu về quá trình giáo dục và sự tiến bộ của học sinh.

Mức 3: Sử dụng công nghệ để thiết kế học liệu, cá thể hóa hoạt động và tăng khả năng tiếp cận của học sinh.

Mức 4: Sử dụng AI phù hợp để hỗ trợ phân tích thông tin, thiết kế học liệu, gợi ý hoạt động và tự học, nghiên cứu chuyên môn.

AI chỉ là công cụ hỗ trợ; giáo viên vẫn chịu trách nhiệm về xác định nhu cầu, lựa chọn mục tiêu, kiểm chứng thông tin và quyết định chuyên môn. Việc ứng dụng phải bảo đảm đạo đức nghề nghiệp, bảo mật và an toàn dữ liệu của học sinh.

5. Kiến tạo văn hóa tổ chức hỗ trợ sự phát triển của giáo viên và học sinh

Phát triển đội ngũ cần gắn với môi trường tổ chức khuyến khích học tập, trao đổi chuyên môn và cải tiến thực hành. Người đứng đầu và đội ngũ quản lý cần tạo điều kiện để giáo viên đặt câu hỏi, thử nghiệm trong phạm vi phù hợp, nhận phản hồi và đề xuất cải tiến.

Trung tâm cần duy trì các điều kiện cụ thể như: thời gian cho học tập chuyên môn; cơ chế quan sát, phản hồi và hỗ trợ đồng nghiệp; cơ hội thử nghiệm và điều chỉnh; ghi nhận những đóng góp chuyên môn có giá trị. Qua đó, môi trường làm việc trở thành một thành tố trực tiếp của quá trình phát triển năng lực.

6. Gắn đánh giá đội ngũ với năng lực thực hiện nhiệm vụ, chất lượng thực hành và sự tiến bộ của học sinh

Đánh giá đội ngũ cần từng bước chuyển từ kiểm tra hồ sơ, số lượng hoạt động hoặc lượt tham gia bồi dưỡng sang xem xét năng lực thực hiện nhiệm vụ và chất lượng thực hành chuyên môn.

Các chỉ báo có thể tập trung vào: (1) *chất lượng đánh giá và xác định nhu cầu học sinh*; (2) *mức độ phù hợp của mục tiêu trong Kế hoạch giáo dục cá nhân*; (3) *chất lượng tổ chức và điều chỉnh hoạt động giáo dục, can thiệp*; (4) *thông tin về sự tiến bộ của học sinh so với mục tiêu*; (5) *khả năng duy trì, khái quát hóa và chuyển giao kỹ năng*; (6) *khả năng phối hợp với gia đình, nhà trường và các lực lượng liên quan*; (7) *đóng góp chuyên môn, chia sẻ tri thức và hỗ trợ đồng nghiệp*.

Sự tiến bộ của học sinh là nguồn thông tin quan trọng nhưng không phải chỉ báo duy nhất để đánh giá giáo viên. Cần xem xét đồng thời chất lượng thực hiện nhiệm vụ, đặc điểm và mức độ xuất phát của học sinh, điều kiện hỗ trợ, mức độ phối hợp và các yếu tố liên quan. Qua đó, đánh giá đội ngũ chuyển dần từ kiểm tra việc hoàn thành sang đánh giá thực chất năng lực thực hiện nhiệm vụ, chất lượng thực hành và khả năng cải tiến chuyên môn.

F. ĐỀ XUẤT MÔ HÌNH PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ DỰA TRÊN THỰC HÀNH VÀ DỮ LIỆU

Nhằm cụ thể hóa các giải pháp nêu trên thành một phương thức vận hành có tính hệ thống và phù hợp với điều kiện thực tế của đơn vị, bài viết đề xuất Mô hình phát triển năng lực giáo viên dựa trên thực hành và dữ liệu. Mô hình được xây dựng trên cơ sở tham khảo các định hướng về phát triển nghề nghiệp liên tục, giáo dục hòa nhập, học tập cộng tác và sử dụng thông tin từ thực hành để cải tiến chuyên môn; đồng thời được điều chỉnh theo chức năng, nhiệm vụ và đặc thù của Trung tâm Hỗ trợ Phát triển Giáo dục Hòa nhập Vĩnh Long.

Mô hình được tổ chức thành một chu trình sáu bước liên tục, trong đó yêu cầu năng lực, khoảng cách năng lực của giáo viên và những vấn đề chuyên môn phát sinh từ thực tiễn giáo dục học sinh là các căn cứ để xác định nội dung phát triển nghề nghiệp; chất lượng thực hiện nhiệm vụ chuyên môn và thông tin về quá trình, sự tiến bộ của học sinh là những nguồn minh chứng quan trọng để giáo viên và tổ chức đánh giá, phản hồi, điều chỉnh và cải tiến hoạt động chuyên môn. Đây là cách cụ thể hóa yêu cầu đổi mới trong phát triển đội ngũ ở cấp cơ sở: lấy năng lực thực hiện nhiệm vụ và vấn đề thực tiễn làm điểm xuất phát; lấy thực hành, dữ liệu và phản hồi làm cơ chế phát triển; và lấy sự cải tiến trong thực hành chuyên môn làm kết quả của quá trình phát triển năng lực.

Bước 1. Đánh giá năng lực thực tế của giáo viên

Tiến hành rà soát, đánh giá năng lực của giáo viên dựa trên khung năng lực được xây dựng phù hợp với nhiệm vụ của giáo viên tại Trung tâm. Việc đánh giá tập trung vào năng lực thực hiện nhiệm vụ trong thực tiễn, thông qua nhiều nguồn minh chứng phù hợp như quan sát thực hành, hồ sơ chuyên môn, sản phẩm công việc, trao đổi chuyên môn và kết quả thực hiện nhiệm vụ.

Kết quả đánh giá nhằm xác định điểm mạnh, những năng lực cần tiếp tục phát triển và mức độ đáp ứng yêu cầu của từng vị trí, nhiệm vụ chuyên môn. Đây là cơ sở để xác định nhu cầu phát triển nghề nghiệp của giáo viên, thay vì chỉ xác định nhu cầu bồi dưỡng theo các chương trình có sẵn.

Bước 2. Phân tích khoảng cách năng lực và xác định nhu cầu phát triển

Trên cơ sở kết quả đánh giá, đối chiếu năng lực hiện tại của giáo viên với yêu cầu của nhiệm vụ chuyên môn, khung năng lực, đặc điểm của đối tượng học sinh và những vấn đề thực tiễn đang đặt ra. Từ đó xác định những khoảng cách cần ưu tiên phát triển về kiến thức, kỹ năng, năng lực thực hành và năng lực phối hợp.

Điểm quan trọng là nhu cầu phát triển không được xác định chỉ từ nội dung bồi dưỡng có sẵn mà phải xuất phát từ khoảng cách giữa yêu cầu công việc và năng lực thực tế của giáo viên.

Việc phân tích khoảng cách cần gắn với mức độ ưu tiên, điều kiện thực hiện và khả năng tạo ra thay đổi trong thực tiễn, qua đó lựa chọn đúng vấn đề cần tập trung thay vì triển khai bồi dưỡng dàn trải.

Bước 3. Lựa chọn vấn đề chuyên môn từ thực tiễn giáo dục học sinh

Từ khoảng cách năng lực đã xác định và những vấn đề chuyên môn đang đặt ra, lựa chọn các trường hợp hoặc vấn đề cụ thể tại Trung tâm để làm đối tượng của hoạt động học tập và phát triển nghề nghiệp.

Có thể tập trung vào những tình huống như: học sinh có hành vi thách thức; khó khăn trong giao tiếp; chậm phát triển ngôn ngữ; khó khăn về điều hòa/xử lý cảm giác; hạn chế về kỹ năng tự lập; hoặc những trường hợp cần chuẩn bị và hỗ trợ chuyển tiếp vào giáo dục hòa nhập.

Việc lựa chọn vấn đề từ thực tiễn giúp hoạt động phát triển chuyên môn gắn trực tiếp với nhiệm vụ mà giáo viên đang thực hiện, đồng thời tạo điều kiện để kiến thức và kỹ năng chuyên môn được vận dụng, kiểm nghiệm và điều chỉnh trong bối cảnh thực tế.

Bước 4. Học tập, thử nghiệm và thực hành cộng tác

Giáo viên cùng nghiên cứu tài liệu, phân tích trường hợp, trao đổi các phương án hỗ trợ, thiết kế hoạt động và thực hành có hướng dẫn. Quá trình này được kết hợp với quan sát đồng nghiệp, phản hồi chuyên môn và điều chỉnh phương án dựa trên thông tin thu được từ thực tiễn.

Tùy theo vấn đề, hoạt động có thể được tổ chức dưới các hình thức như phân tích trường hợp, nghiên cứu bài học, quan sát đồng nghiệp, thực hành có hướng dẫn, thảo luận chuyên môn, phản hồi sau thực hành và thực hành lại.

Mô hình khuyến khích giáo viên không chỉ “học từ chuyên gia” mà còn “học từ đồng nghiệp và học từ chính trường hợp mình đang hỗ trợ”. Qua đó, quá trình phát triển chuyên môn chuyển từ tiếp nhận kiến thức sang vận dụng, tự đánh giá, nhận phản hồi và cải tiến thực hành.

Bước 5. Đo lường, phản hồi và điều chỉnh

Tiến hành thu thập và phân tích thông tin về chất lượng thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, sự thay đổi trong năng lực thực hành của giáo viên và quá trình, sự tiến bộ của học sinh theo các mục tiêu, chỉ báo phù hợp.

Thông tin về sự tiến bộ của học sinh được sử dụng như một nguồn minh chứng quan trọng, nhưng không được sử dụng một cách máy móc để quy kết kết quả cho một cá nhân giáo viên. Việc phân tích cần xem xét đồng thời đặc điểm và mức độ xuất phát của học sinh, mục tiêu giáo dục, điều kiện hỗ trợ, mức độ phối hợp giữa các lực lượng giáo dục và những yếu tố liên quan.

Trên cơ sở thông tin thu được, giáo viên và nhóm chuyên môn xác định những nội dung cần duy trì, điều chỉnh hoặc thử nghiệm lại. Đo lường vì vậy không phải là điểm kết thúc mà là căn cứ cho vòng phản hồi và cải tiến tiếp theo.

Bước 6. Hệ thống hóa, chia sẻ và phát triển tri thức tổ chức

Những cách làm, giải pháp hoặc kinh nghiệm có minh chứng phù hợp về hiệu quả và khả năng áp dụng được lựa chọn, rà soát và hệ thống hóa thành quy trình, học liệu, tình huống minh họa, hướng dẫn thực hành hoặc tài liệu bồi dưỡng nội bộ.

Việc hệ thống hóa không nhằm tạo ra các quy trình cứng áp dụng cho mọi trường hợp, mà tạo ra nguồn tri thức và công cụ chuyên môn có thể được điều chỉnh theo đặc điểm, nhu cầu của từng học sinh và từng bối cảnh giáo dục.

Kết quả của bước này trở thành nguồn thông tin đầu vào cho chu trình tiếp theo. Qua đó, kinh nghiệm cá nhân được chuyển hóa từng bước thành tri thức dùng chung của tổ chức, tạo nền tảng cho việc chia sẻ, cải tiến và nhân rộng những thực hành phù hợp.

Có thể khái quát mô hình qua chu trình:

ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC → PHÂN TÍCH KHOẢNG CÁCH → LỰA CHỌN VẤN ĐỀ THỰC TIỄN → HỌC TẬP VÀ THỰC HÀNH CỘNG TÁC → ĐO LƯỜNG, PHẢN HỒI VÀ ĐIỀU CHỈNH → HỆ THỐNG HÓA, CHIA SẺ VÀ PHÁT TRIỂN TRI THỨC TỔ CHỨC → TIẾP TỤC CHU TRÌNH MỚI.

Điểm cốt lõi của mô hình

Giá trị của mô hình không nằm ở từng hoạt động riêng lẻ như xây dựng khung năng lực, bồi dưỡng chuyên môn, sinh hoạt chuyên môn hay sử dụng dữ liệu, mà ở cách liên kết các hoạt động này thành một chu trình phát triển nghề nghiệp liên tục. Nhu cầu phát triển được xác định từ yêu cầu công việc và khoảng cách năng lực; giáo viên học tập, thực hành và nhận phản hồi trong quá trình giải quyết vấn đề; kết quả thực hiện và thông tin về sự tiến bộ của học sinh được sử dụng để điều chỉnh; những cách làm có minh chứng phù hợp được hệ thống hóa thành tri thức dùng chung.

Mô hình tạo ra mối liên kết giữa phát triển giáo viên, cải tiến thực hành, sự tiến bộ của học sinh và phát triển năng lực tổ chức. Giáo viên phát triển năng lực để đáp ứng tốt hơn nhu cầu của học sinh; những vấn đề phát sinh từ thực tiễn trở thành nguồn học tập nghề nghiệp; các bài học có giá trị được chia sẻ và tích lũy thành nguồn lực chuyên môn chung. Qua đó, mô hình hướng đến chuyển từ “bồi dưỡng để biết” sang “phát triển năng lực để làm, đo lường và cải tiến”, phù hợp với đặc thù của Trung tâm Hỗ trợ Phát triển Giáo dục Hòa nhập.

G. BÀN LUẬN

Thực tiễn tại Trung tâm cho thấy phát triển đội ngũ giáo viên trong giáo dục đặc biệt và giáo dục hòa nhập cần được xem xét từ năng lực thực hiện nhiệm vụ trong thực tiễn, thay vì chỉ dựa vào số lượng, trình độ đào tạo hoặc mức độ tham gia bồi dưỡng. Đặc thù công việc đòi hỏi giáo viên không chỉ có kiến thức chuyên môn mà còn phải chuyển hóa kiến thức thành khả năng đánh giá nhu cầu, cá thể hóa mục tiêu, tổ chức giáo dục và hỗ trợ, phối hợp với gia đình, nhà trường và các lực lượng liên quan.

Một hàm ý quan trọng là phát triển chuyên môn cần gắn với vấn đề nghề nghiệp thực tế. Những trường hợp khó, quá trình thực hành, quan sát, phản hồi và đo lường kết quả có thể trở thành nguồn học tập trực tiếp của giáo viên; đồng thời, những bài học có giá trị cần được hệ thống hóa để hình thành và tích lũy tri thức của tổ chức. Theo cách này, phát triển năng lực không chỉ diễn ra ở cấp độ cá nhân mà còn góp phần xây dựng năng lực học tập của Trung tâm.

Việc ứng dụng công nghệ số và trí tuệ nhân tạo mở thêm khả năng hỗ trợ giáo viên trong khai thác dữ liệu, thiết kế học liệu và phát triển chuyên môn. Tuy nhiên, công nghệ cần được đặt dưới sự kiểm soát của chuyên môn, bảo đảm tính phù hợp với nhu cầu người học, kiểm chứng thông tin và bảo vệ dữ liệu. AI hỗ trợ giáo viên nhưng không thay thế đánh giá, phán đoán và trách nhiệm nghề nghiệp.

Một vấn đề cần thận trọng là sự tiến bộ của học sinh không thể được sử dụng đơn lẻ để đánh giá một giáo viên. Kết quả của học sinh chịu tác động của đặc điểm ban đầu, mục tiêu giáo dục, điều kiện hỗ trợ và sự phối hợp của nhiều lực lượng. Vì vậy, đánh giá cần kết hợp nhiều nguồn thông tin, trong đó năng lực giáo viên, chất lượng thực hành và sự tiến bộ của học sinh được xem xét trong mối quan hệ với nhau.

Từ góc độ quản trị, giá trị của cách tiếp cận đề xuất nằm ở việc tạo mối liên kết giữa phát triển năng lực – thực hành – đo lường – phản hồi – cải tiến – tri thức tổ chức. Tuy nhiên, mô hình mới được hình thành từ thực tiễn của một Trung tâm, chưa đủ cơ sở để khái quát cho các cơ sở khác. Việc triển khai tiếp theo cần tiếp tục theo dõi, đo lường và điều chỉnh để có thêm bằng chứng về tính phù hợp và hiệu quả của mô hình.

H. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Phát triển đội ngũ giáo viên tại Trung tâm Hỗ trợ Phát triển Giáo dục Hòa nhập Vĩnh Long cần được đặt trong đặc thù của giáo dục đặc biệt và giáo dục hòa nhập, với trọng tâm là năng lực thực hiện nhiệm vụ, khả năng đáp ứng nhu cầu đa dạng của học sinh và năng lực phối hợp trong các bối cảnh giáo dục khác nhau. Thực tiễn tại Trung tâm cho thấy đã hình thành nền tảng về thực hành chuyên môn, đánh giá, cá thể hóa giáo dục, hỗ trợ hòa nhập và chia sẻ chuyên môn; đồng thời vẫn còn yêu cầu hoàn thiện về tính hệ thống, sự đồng đều về năng lực, khai thác dữ liệu, năng lực số và đánh giá thực chất.

Bài viết đề xuất sáu nhóm giải pháp và cụ thể hóa thành Mô hình phát triển năng lực giáo viên dựa trên thực hành và dữ liệu, với chu trình từ xác định năng lực, phát hiện khoảng cách, lựa chọn vấn đề thực tiễn, thực hành và học tập cộng tác, đến đo lường, phản hồi, cải tiến và chia sẻ tri thức tổ chức. Qua đó, phát triển đội ngũ được gắn trực tiếp với cải tiến thực hành chuyên môn và sự tiến bộ của học sinh.

Do phạm vi dữ liệu chủ yếu từ một Trung tâm và dựa trên phân tích tài liệu, quan sát và tổng hợp thực tiễn, mô hình mới ở mức khung vận hành đề xuất. Việc triển khai tiếp theo cần có dữ liệu theo dõi và đánh giá phù hợp để tiếp tục điều chỉnh và xem xét khả năng áp dụng ở các cơ sở có điều kiện tương đồng.

2. Khuyến nghị

Đối với Sở Giáo dục và Đào tạo: Tạo điều kiện để các đơn vị xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ phù hợp với đặc thù; hỗ trợ đào tạo chuyên sâu, kết nối chuyên gia và phát triển mạng lưới chuyên môn về giáo dục đặc biệt và giáo dục hòa nhập.

Đối với Trung tâm: Hoàn thiện khung năng lực giáo viên; tổ chức phát triển chuyên môn dựa trên nhu cầu và vấn đề thực tiễn; tăng cường học tập cộng tác và sử dụng dữ liệu trong theo dõi, điều chỉnh hoạt động giáo dục; xây dựng lộ trình phát triển năng lực số và ứng dụng AI có trách nhiệm.

Đối với giáo viên: Chủ động phát triển nghề nghiệp thông qua tự học, tự đánh giá, học tập cùng đồng nghiệp và sử dụng minh chứng từ thực tiễn để điều chỉnh hoạt động giáo dục.

Đối với triển khai mô hình: Thực hiện từng bước, ưu tiên thí điểm ở những vấn đề điển hình; theo dõi, đánh giá và điều chỉnh trước khi mở rộng; bảo đảm các công cụ về năng lực, dữ liệu và công nghệ phục vụ trực tiếp cho phát triển chuyên môn, không làm gia tăng gánh nặng hồ sơ, thủ tục hành chính.

I. TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Chính trị (2025), *Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo.*
2. Chính phủ (2025), *Nghị quyết số 281/NQ-CP về Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo.*
3. Quốc hội (2019), *Luật Giáo dục số 43/2019/QH14 ngày 14/6/2019.*
4. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư số 03/2018/TT-BGDĐT ngày 29/01/2018 ban hành Quy định về giáo dục hòa nhập đối với người khuyết tật.*
5. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2022), *Thông tư số 20/2022/TT-BGDĐT ngày 28/12/2022 quy định về Quy chế tổ chức và hoạt động của Trung tâm hỗ trợ phát triển giáo dục hòa nhập.*
6. Tỉnh ủy Vĩnh Long (2025), *Chương trình số 06-CTr/TU ngày 20/11/2025 thực hiện Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long.*
7. UBND tỉnh Vĩnh Long (2026), *Kế hoạch số 12/KH-UBND ngày 11/01/2026 về việc triển khai thực hiện Chương trình số 06-CTr/TU ngày 20/11/2025 của Tỉnh ủy thực hiện Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo trên địa bàn tỉnh.*
8. Trung tâm Hỗ trợ Phát triển Giáo dục Hòa nhập Vĩnh Long (2026), *Tài liệu, quy trình và hồ sơ chuyên môn phục vụ đánh giá, giáo dục và hỗ trợ trẻ có nhu cầu giáo dục đặc biệt, tài liệu nội bộ.*

9. UNESCO (2022), *Welcoming Diversity in the Learning Environment: Teachers' Handbook for Inclusive Education*, UNESCO Office Bangkok and Regional Bureau for Education in Asia and the Pacific.
10. UNESCO (2024), *AI Competency Framework for Teachers*, UNESCO, Paris.
11. OECD (2020), *Professional Growth in Times of Change: Supporting Teachers' Continuing Professional Learning and Collaboration*, OECD Education Policy Perspectives, No. 10, OECD Publishing, Paris.