

ÁP DỤNG BỘ TIÊU CHÍ ROCCIPI TRONG VIỆC ĐÁNH GIÁ MỘT SỐ YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUÁ TRÌNH TRIỂN KHAI CHÍNH SÁCH BỒI DƯỠNG GV THỰC HIỆN CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC PHỔ THÔNG 2018 TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Phước Bảo Khôi¹, Vũ Ngọc Mai²

¹Đại học Trà Vinh; ²Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia TP.HCM

Tóm tắt: Bài viết này nhằm áp dụng bộ tiêu chí ROCCIPI với những dữ liệu phỏng vấn, khảo sát GV, ban giám hiệu, giảng viên sư phạm cốt cán và các dữ liệu thứ cấp khác để đánh giá một cách có hệ thống các yếu tố ảnh hưởng đến việc triển khai chính sách bồi dưỡng GV thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 tại TP.HCM. Trên cơ sở đó, bài viết góp phần cung cấp bằng chứng thực tiễn cho việc điều chỉnh chính sách, nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng GV trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay.

Từ khóa: ROCCIPI; Chương trình Giáo dục; bồi dưỡng GV

APPLYING THE ROCCIPI FRAMEWORK TO EVALUATE KEY FACTORS AFFECTING THE IMPLEMENTATION OF TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT POLICIES UNDER THE 2018 GENERAL EDUCATION PROGRAM IN HO CHI MINH CITY

Nguyen Phuoc Bao Khoi¹, Vu Ngoc Mai²

¹Tra Vinh University; ²The University of Social Sciences and Humanities, Viet Nam National University Ho Chi Minh City

Abstract: This study applies the ROCCIPI analytical framework to systematically examine the factors influencing the implementation of teacher training and professional development policies under the 2018 General Education Program in Ho Chi Minh City. The analysis is based on data collected through interviews, surveys with teachers, school leaders, and core pedagogical trainers, as well as relevant secondary sources. By doing so, the study provides empirical evidence to support policy refinement and to improve the quality and effectiveness of teacher training and professional development within the context of ongoing educational reform.

Keywords: ROCCIPI framework; General Education Program; teacher professional development

Nhận bài: 24/04/2025

Phản biện: 23/05/2025

Duyệt đăng: 27/05/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

ROCCIPI là một khung phân tích được phát triển bởi Seidman hướng tới việc xác định nguyên nhân của các vấn đề vướng mắc ở chính sách để từ đó đưa ra các đề xuất phù hợp. Kết thúc năm học 2024 - 2025, Chương trình Giáo dục phổ thông (CTGDPT) 2018 đã đi trọn qui trình của nó, việc đánh giá lại hiệu quả thực hiện và những vấn đề tồn đọng của nó trở nên cấp thiết. Để đảm bảo thực hiện hiệu quả CTGDPT 2018, việc bồi dưỡng, nâng cao năng lực cho đội ngũ GV (GV) là điều kiện tiên quyết. Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD-ĐT) đã ban hành một nhóm các chính sách liên quan đến công tác bồi dưỡng GV và cán bộ quản lý (CBQL) các cơ sở GDPT trong giai đoạn 2019-2023. Đây là các chính sách có phạm vi và quy mô lớn, áp dụng cho tất cả các tỉnh thành trên cả nước, với mục tiêu đảm bảo tất cả GV đều được bồi dưỡng để thực hiện hiệu quả CTGDPT mới. Tuy nhiên, quá trình triển khai các chính sách bồi dưỡng GV trên thực tế còn gặp nhiều khó khăn và thách thức, đặc biệt tại các đô thị lớn như TP.HCM. Việc đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến

quá trình triển khai chính sách là điều cần thiết nhằm đề xuất các giải pháp phù hợp, nâng cao hiệu quả thực hiện trong giai đoạn tiếp theo.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở lý thuyết

Bộ tiêu chí ROCCIPI (Seidman, 2003) đề xuất bảy 07 tiêu chí tương ứng với 07 từ khoá nhằm phân tích các yếu tố tác động đến hành vi của các chủ thể liên quan là các nhân tố chính thức và phi chính thức trong quá trình thiết kế và thực thi luật, chính sách. Trả lời các câu hỏi gợi ra bởi bảy từ khoá trên cho biết điều gì khiến các nhân tố ủng hộ, làm theo hoặc không thực hiện những mong muốn của chính sách đã có hoặc nhận diện những rào cản liên quan, đánh giá tiềm năng thành công của vấn đề hay nội dung của chính sách đang được nghiên cứu.

Bảy từ khoá trong bộ tiêu chí ROCCIPI lần lượt là:

- **Quy định, Luật lệ (Rule):** Mức độ phù hợp của chính sách với các quy tắc, luật lệ và quy định hiện hành

• **Cơ hội (Opportunity):** Có hay không những cơ hội để thực hiện thành công hay cản trở thực hiện chính sách

• **Năng lực (Capacity):** Khả năng của các bên liên quan trong thực hiện chính sách

• **Truyền thông (Communication):** Hiệu quả trong việc truyền đạt thông tin về chính sách cho các bên liên quan

• **Lợi ích (Interest):** Mức độ quan tâm và động lực tuân thủ của các bên liên quan đối với chính sách (gắn với giá trị lợi ích và xung đột lợi ích...)

• **Quy trình (Process):** Tính rõ ràng, minh bạch và hiệu quả của quy trình chính sách

• **Ý thức hệ (Ideology):** Mức độ phù hợp của chính sách với các giá trị và niềm tin của các bên liên quan.

Chính sách bồi dưỡng GV thực hiện CTGDPT 2018 tại TP.HCM là một hệ thống các văn bản, chính sách được trực tiếp ban hành từ đơn vị quản lý nhà nước cấp địa phương là Ủy ban Nhân dân (UBND) TP.HCM, cơ quan chuyên môn tham mưu, hỗ trợ về lĩnh vực giáo dục là Sở GD-ĐT TP.HCM. Hệ thống văn bản nói trên của TP.HCM có liên quan mật thiết và chịu chi phối bởi các chính sách về lĩnh vực giáo dục, GV nói chung, về CTGDPT 2018 nói riêng được ban hành ở cấp Trung ương bởi Đảng, Quốc hội, Chính phủ, Bộ GD-ĐT và các cơ quan ngang Bộ, dưới Bộ. Tổng hợp các chính sách bồi dưỡng GV thực hiện CTGDPT 2018 tại TP.HCM và các chính sách liên quan. Từ các tư liệu khảo sát và các dữ liệu thứ cấp, chúng tôi nhận diện một số yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thực hiện thành công chính sách như quy định, luật lệ - cơ hội - năng lực và lý giải nguyên nhân của một số trục trặc (là hệ quả) đã tiềm ẩn nguy cơ từ trong thiết kế chính sách với những nội dung được chỉ rõ ở phần 2.2.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu định tính được áp dụng để ghi nhận và khai thác chi tiết về góc nhìn, quan điểm, đánh giá từ các bên liên quan trong chính sách bồi dưỡng GV thực hiện CTGDPT 2018. Chúng tôi phối hợp sử dụng cả hai nguồn dữ liệu sơ cấp và thứ cấp:

2.2.1 Về dữ liệu sơ cấp

Nghiên cứu sử dụng kết hợp thu thập thông tin từ phương pháp khảo sát và phỏng vấn sâu các nhóm đối tượng liên quan.

• **Mô tả đối tượng tham gia và nội dung khảo sát**

Chúng tôi khảo sát lấy ý kiến, quan điểm đại

trà bằng hình thức trực tuyến (Google Form) với 342 GV đang công tác tại TP.HCM nhằm bắt thực trạng triển khai các chính sách bồi dưỡng GV thực hiện CT 2018 và đánh giá cá nhân về quá trình tham gia bồi dưỡng.

Phạm vi câu hỏi khảo sát là những đánh giá, nhận định của GV về:

- Quá trình tiếp cận, tham gia hoạt động bồi dưỡng thực hiện CT 2018

- Sự hỗ trợ, ảnh hưởng của chính sách bồi dưỡng và các bên liên quan

• **Mô tả đối tượng tham gia và nội dung phỏng vấn sâu**

Chúng tôi ghi nhận kết quả phỏng vấn sâu 29 GV, trong đó đảm bảo có tính đại diện đa dạng các nhóm tiêu chí phân loại trong khảo sát để đối sánh một số kết quả với khảo sát mẫu lớn về đánh giá của GV. Phỏng vấn được thực hiện trực tiếp hoặc trực tuyến (qua nền tảng Zoom, Teams, Google Meet).

Bên cạnh nhóm GV, luận văn cũng thực hiện phỏng vấn sâu các đối tượng sau:

- CBQL tại trường học (Tổ trưởng bộ môn, BGH)

- Bộ phận phụ trách công tác đào tạo, bồi dưỡng GV thuộc các cơ sở giáo dục đặc thù trên địa bàn (Giảng viên Trường Đại học Sư phạm TP.HCM)

- Tác giả tham gia viết SGK của CT 2018

- Chuyên gia trong lĩnh vực quản lý giáo dục, đào tạo GV, thiết kế CT 2018...

2.2.2 Về dữ liệu thứ cấp

- Các công trình nghiên cứu, bài báo trong và ngoài nước đã được công bố liên quan đến bồi dưỡng GV, đặc biệt trong giai đoạn đổi mới CT giáo dục

- Các văn bản quy phạm pháp luật và quản lý nhà nước ngành GD-ĐT liên quan

- Khảo cứu tổng hợp các dữ liệu, số liệu, thông tin về kết quả bồi dưỡng GV từ ETEP do Trường Đại học Sư phạm TP.HCM triển khai, Sở GD-ĐT,...

2.3 Kết quả nghiên cứu

2.3.1 Đánh giá về quy định, luật lệ (Rule)

Thứ nhất, các chính sách và văn bản về bồi dưỡng giáo viên (GV) tại TP.HCM hoàn toàn thống nhất với các văn bản cấp Trung ương, đặc biệt là Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 (CTGDPT 2018), đồng thời tuân thủ quy định về tài chính, đánh giá lao động và thu nhập viên chức.

Thứ hai, chính sách bồi dưỡng GV tại TP.HCM nhìn chung tương đồng với cả nước về mục tiêu, nội dung, đối tượng và phương thức thực hiện. Những khác biệt nếu có nằm trong phạm vi chưa

được quy định cụ thể hoặc do địa phương được trao quyền tự chủ.

Thứ ba, việc triển khai nhiều hình thức và chương trình bồi dưỡng khác nhau khiến GV lúng túng, tiếp cận chính sách không hệ thống, dẫn đến tình trạng thụ động tham gia theo chỉ đạo từ nhà trường.

Thứ tư, một số quy định thiếu chế tài cụ thể, khiến việc thực hiện không nghiêm túc. Ví dụ, dù yêu cầu 100% GV tham gia bồi dưỡng và sử dụng kết quả trong đánh giá lao động, nhưng vẫn có trường hợp GV không hoàn thành mà không bị xử lý; GV cốt cán (GVCC) vi phạm trách nhiệm nhưng không bị giám sát, nhắc nhở.

Thứ năm, quy định về kinh phí bồi dưỡng chưa sát thực tiễn, gây khó khăn cho các trường công lập trong việc đảm bảo đủ nguồn lực để tổ chức bồi dưỡng đại trà, do chi phí vượt khả năng cân đối ngân sách của đơn vị.

2.3.2 Đánh giá về cơ hội (Opportunity)

Thứ nhất, các chính sách bồi dưỡng giáo viên (GV) tại TP.HCM và cả nước được triển khai với sự hậu thuẫn đồng bộ từ hệ thống quản lý hành chính nhà nước, đảm bảo sự thống nhất từ cấp Bộ đến cơ sở giáo dục. Mỗi cấp đều thực hiện đầy đủ vai trò ban hành, chỉ đạo, tổ chức và giám sát nhằm thực hiện hiệu quả chính sách.

Thứ hai, GV – đối tượng chính của chính sách – chịu tác động kép từ hệ thống quy định của ngành giáo dục và quy định dành cho viên chức. Việc này góp phần nâng cao tính tuân thủ chính sách của GV, nhất là tại TP.HCM – nơi có tỉ lệ GV là viên chức cao.

Thứ ba, với lợi thế là trung tâm kinh tế – công nghệ của cả nước, TP.HCM có điều kiện cơ sở vật chất và hạ tầng công nghệ thông tin tốt hơn, hỗ trợ GV thuận lợi hơn trong việc tham gia bồi dưỡng, đặc biệt qua nền tảng LMS.

Thứ tư, ảnh hưởng từ giãn cách xã hội khiến mô hình bồi dưỡng ba giai đoạn (trước – trong – sau) không được thực hiện đầy đủ. GV cốt cán (GVCC) chỉ được tập huấn trực tiếp ở một số module, còn lại chủ yếu học trực tuyến trong giai đoạn dịch Covid-19, ảnh hưởng đến hiệu quả tiếp thu.

Thứ năm, hình thức bồi dưỡng trực tuyến vừa tạo thuận lợi khi giúp GV chủ động thời gian, khai thác được nguồn lực hỗ trợ từ GVSPCC và GVCC, vừa đặt ra thách thức cho cơ quan quản lý trong việc giám sát và đánh giá đúng hành vi học tập của GV, đặc biệt là với GV đại trà (GVĐT), nếu hệ thống LMS không phát hiện vi phạm.

2.3.3 Đánh giá về năng lực (Capacity)

Năng lực tài chính

Thứ nhất, trong quá trình bồi dưỡng ETEP xảy ra tình trạng hụt ngân sách để tổ chức bồi dưỡng Module 06, 07, 08 cho GVCC (nguyên nhân là vì thời gian triển khai kéo dài so với kế hoạch ban đầu và vượt ra khỏi khung thời gian tài chính của dự án ETEP có thể giải ngân. Do vậy, các Sở GD-ĐT phải tự túc nguồn kinh phí này. Hệ quả kéo theo là GVCC tại TP.HCM tập huấn trễ (do chờ cân đối ngân sách, đồng thời, GVCC cũng phải tự đóng kinh phí hoặc đề xuất xin từ Nhà trường).

Thứ hai, việc phụ thuộc vào ngân sách từ địa phương, cơ sở giáo dục hoặc GV tự đóng góp cho tổ chức và tham gia bồi dưỡng dẫn đến tăng gánh nặng chi phí và giảm cơ hội tham gia bồi dưỡng cho 100% GV, kể cả là GVĐT (mức 1.500.000 VNĐ/ GV/ tài khoản LMS) hay GVCC (mức 1.000.000 VNĐ/ GV/ module).

Thứ ba, tùy theo nguồn lực khả thi mà các Sở GD-ĐT, Phòng GD-ĐT, Cụm trường, Trường triển khai các phương án tổ chức bồi dưỡng khác nhau, dẫn đến tình trạng không đồng đều giữa các địa phương, khu vực. Tỉnh/ thành nào, quận/ huyện nào, trường nào có nguồn ngân sách bồi dưỡng dồi dào thì sẽ tổ chức các buổi bồi dưỡng trực tiếp với GVSPCC nhiều hơn (thậm chí ngoài Danh mục Module ETEP còn mở thêm các chuyên đề chuyên sâu như công tác biên soạn kế hoạch bài học, đề kiểm tra...) hoặc tăng cường các sinh hoạt chuyên môn giữa GV trong khu vực...

Năng lực hạ tầng và thiết kế hệ thống

Thứ nhất, từ kết quả đánh giá của GV cho thấy thiết kế của hệ thống bồi dưỡng trực tuyến LMS dùng trong bồi dưỡng theo Module ETEP đáp ứng phần lớn nhu cầu của theo mục tiêu đặt ra, cho người học và người hỗ trợ.

Thứ hai, tuy nhiên, nền tảng LMS cũng không tránh khỏi những sai sót kỹ thuật gây khó khăn trong quá trình học, hỗ trợ bồi dưỡng.

Thứ ba, thiết kế hệ thống có nhiều hạn chế trong việc kiểm soát, loại trừ những kiểu gian lận, vi phạm trong quá trình học như không nhận diện được trường hợp học thay (do chỉ cần đăng nhập thông tin tài khoản); không theo dõi, giám sát được hành vi, cách thức người học hoàn thành các yêu cầu (chỉ cần để máy chạy hết các yêu cầu nghe bài giảng để hoàn thành); không kiểm tra tự động về sự trùng lặp nội dung bài luận cuối khóa (GV có thể sao chép nguyên bài làm của người khác); không hạn chế số lần làm bài kiểm tra, bài tập trắc nghiệm có thể “lách” bằng cách

chọn ngẫu nhiên đáp án để hệ thống gợi ý đáp án đúng rồi sẽ chọn lại thay vì tự tìm hiểu kiến thức. Do vậy, hậu quả dễ thấy là “một bộ phận GVĐT học thiếu nghiêm túc, thiếu tập trung, lợi dụng các thủ thuật để không cần “học thật”.

Năng lực của GV và tầm nhìn của Ban giám hiệu

Thứ nhất, cần thừa nhận sự chênh lệch năng lực đầu vào và khả năng tiếp thu giữa các giáo viên (GV), do khác biệt về hệ đào tạo, chuẩn đầu ra hoặc điều kiện cá nhân. Vì vậy, nếu chương trình bồi dưỡng được thiết kế giống nhau cho tất cả sẽ không phù hợp.

Thứ hai, một bộ phận GV được đào tạo song ngành từ hệ Cao đẳng Sư phạm trước đây có nền tảng vững hơn để dạy các môn tích hợp trong Chương trình GDPT 2018 (CT 2018). Nhóm này nên được ưu tiên bố trí giảng dạy thay vì GV đơn môn phải bồi dưỡng lại nhiều trong thời gian ngắn.

Thứ ba, năng lực dạy học theo CT 2018 không thể hình thành bền vững nếu chỉ dựa vào bồi dưỡng trực tuyến trong thời gian ngắn, vì năng lực cần thực hành, trải nghiệm và sinh hoạt chuyên môn thường xuyên mới phát triển được.

Thứ tư, điều này nhấn mạnh vai trò của ban giám hiệu (BGH) trong tổ chức hoạt động chuyên môn hiệu quả, tạo động lực và môi trường học tập tích cực cho GV. Sự quan tâm sâu sát và cơ chế khuyến khích, khen thưởng sẽ giúp nâng cao chất lượng bồi dưỡng.

Thứ năm, quỹ thời gian hạn hẹp khiến nhiều

GV học bồi dưỡng vội vàng, kém hiệu quả. Dù vậy, cũng không thể chỉ đổ trách nhiệm vào dịp hè do ảnh hưởng đến tiến độ chuẩn bị triển khai CT 2018.

Thứ sáu, tại TP.HCM, nhờ được chuẩn bị sớm về đổi mới tư duy dạy học từ năm 2015, GV đã quen với phương pháp và kiểm tra đánh giá mới, giúp việc bồi dưỡng triển khai CT 2018 diễn ra thuận lợi và hiệu quả hơn.

III. KẾT LUẬN

Bài viết đã vận dụng bộ tiêu chí ROCCIPI để phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình triển khai chính sách bồi dưỡng giáo viên thực hiện CTGDPT 2018 tại TP.HCM. Kết quả cho thấy một số yếu tố trong mô hình ROCCIPI đều có ảnh hưởng ở các mức độ khác nhau, trong đó đáng chú ý là các vấn đề liên quan đến Quy tắc (Rules); Năng lực (Capacity) gồm năng lực tài chính, năng lực hạ tầng và thiết kế hệ thống; Năng lực giáo viên, tầm nhìn của đội ngũ quản lý. Các yếu tố trên là nguyên nhân cho một số bất cập trong thực thi chính sách hiện nay. Tuy vậy, mô hình ROCCIPI vẫn còn bốn yếu tố là truyền thông (Communication), lợi ích (Interest), quy trình (Process) và ý thức hệ (Ideology). Chính vì vậy, đây là hấp lực khiến chúng tôi tiếp tục nghiên cứu để hoàn thiện hơn vấn đề đánh giá một cách có hệ thống các yếu tố ảnh hưởng đến việc triển khai chính sách bồi dưỡng GV thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 tại TP.HCM.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban chấp hành Trung ương (2013), *Nghị quyết 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 ban hành về Đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế*.
2. Ban quản lý ETEP (2019), “Giới thiệu ETEP”, *Trang thông tin Bồi dưỡng thường xuyên giáo viên và CBQL cơ sở GDPT*, truy cập ngày 22/01/2024 tại địa chỉ: <https://boiduongthuongxuyen.edu.vn/gioi-thieu-ETEP.html>
3. Bộ Tài chính (2018), *Thông tư số 36/2018/TT-BTC ngày 30/3/2018 của Bộ Tài chính về hướng dẫn lập dự toán, quản lý và sử dụng kinh phí dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức*.
4. Chính phủ (2016), Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và CBQL cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GDPT giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến 2025” (ban hành kèm theo Quyết định số 732/QĐ-TTg ngày 29/4/2016)
5. *Cổng thông tin điện tử Chính phủ* (2023), “10 điểm mới của CT GDPT 2018”, Cổng thông tin điện tử Chính phủ, truy cập ngày 22/01/2024 tại địa chỉ: <https://xaydungchinhhsach.chinhphu.vn/10-diem-moi-cua-chuong-trinh-giao-duc-pho-thong-2018-119230206174054873.htm>
6. Hiều, D. T. H. (2015). Factors that influence teachers in the process of educational renovation and some suggestions for Vietnam. *Tạp chí Khoa học*, (6 (72)), 5.
7. Seidman, A., & Seidman, R. (2003). Assessing a Bill in Terms of the Public Interest: the Legislator's Role in the Law-Making Process. *In The World Bank Legal Review*, Volume 1: Law and Justice for Development (pp. 207-256). Brill Nijhoff.