PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG TIỂU HỌC THEO HƯỚNG CHUẨN HÓA TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI GIÁO DỤC VÀ CHUYỂN ĐỔI SỐ

Bùi Phương Nhung
Phó Hiệu trưởng, Trường Tiểu học Lê Quý Đôn, phường Phúc Lợi, thành phố Hà Nội

Tóm tắt: *Nghiên cứu tập trung làm rõ thực trạng và đề xuất biện pháp quản lý phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học theo hướng chuẩn hóa trong bối cảnh đổi mới giáo dục và chuyển đổi số tại phường Phúc Lợi, thành phố Hà Nội. Bằng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp (định tính và định lượng) với khảo sát 60 giáo viên, kết quả cho thấy công tác phát triển đội ngũ đã được triển khai trên nhiều nội dung như quy hoạch, tuyển dụng, bồi dưỡng, đánh giá và chuyển đổi số trong quản lý, tuy nhiên mức độ thực hiện còn chưa đồng đều, trong đó hạn chế rõ nhất thuộc về bồi dưỡng năng lực số và ứng dụng công nghệ trong quản lý đội ngũ. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất một số biện pháp quản lý nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, góp phần đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và chuyển đổi số hiện nay.*

Từ khóa: *Đội ngũ giáo viên; giáo dục tiểu học; chuẩn hóa giáo viên; quản lý giáo dục; chuyển đổi số.*

DEVELOPING PRIMARY SCHOOL TEACHING STAFF TOWARD STANDARDIZATION IN THE CONTEXT OF EDUCATIONAL INNOVATION AND DIGITAL TRANSFORMATION

Abstract: *This study focuses on analyzing the current situation and proposing management measures for developing primary school teachers toward standardization in the context of educational innovation and digital transformation in Phuc Loi Ward, Hanoi City. Using a mixed-methods approach (qualitative and quantitative), with a survey of 60 teachers, the findings indicate that teacher development activities have been implemented across several areas such as planning, recruitment, training, evaluation, and digital transformation in management. However, the implementation level remains uneven, with the most significant limitations observed in digital competence training and the application of technology in teacher management. Based on these findings, the study proposes several management solutions to improve the quality of the teaching staff, thereby meeting the requirements of current educational reform and digital transformation.*

Keywords: *Teaching staff; primary education; teacher standardization; educational management; digital transformation.*

Nhận bài: 31/05/2026 Phản biện: 22/06/2026 Duyệt đăng: 26/06/2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và xu thế chuyển đổi số trong giáo dục, vai trò của đội ngũ giáo viên ngày càng trở nên then chốt trong việc nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông. Tại Việt Nam, Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đã xác định phát triển đội ngũ nhà giáo là một trong những khâu đột phá quan trọng, góp phần quyết định chất lượng giáo dục trong giai đoạn mới.

Đối với giáo dục tiểu học – cấp học nền tảng trong hệ thống giáo dục quốc dân, đội ngũ giáo viên không chỉ đảm nhiệm vai trò truyền thụ tri thức mà còn là lực lượng trực tiếp hình thành những phẩm chất, năng lực ban đầu cho học sinh. Việc triển khai Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 càng làm gia tăng yêu cầu đối với giáo viên tiểu học về năng lực chuyên môn, năng lực sư phạm, khả năng đổi mới phương pháp dạy học và đặc biệt là năng lực ứng dụng công nghệ trong dạy học và đánh giá học sinh.

Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy công tác phát triển đội ngũ giáo viên ở nhiều cơ sở giáo dục vẫn còn tồn tại một số hạn chế như: chất lượng đội ngũ chưa đồng đều, công tác bồi dưỡng chưa gắn chặt với chuẩn nghề nghiệp, và mức độ đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số còn chưa cao. Bên cạnh đó, việc phát triển đội ngũ theo hướng chuẩn hóa chưa được triển khai một cách đồng bộ và mang tính hệ thống.

Trong khi đó, các yêu cầu mới của giáo dục hiện đại đòi hỏi cần có những nghiên cứu mang tính hệ thống nhằm làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn của việc phát triển đội ngũ giáo viên theo hướng chuẩn hóa, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ.

Xuất phát từ những yêu cầu đó, nghiên cứu về "Phát triển đội ngũ giáo viên trường tiểu học theo hướng chuẩn hóa trong bối cảnh đổi mới giáo dục và chuyển đổi số" là cần thiết, có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và hiệu quả giáo dục tiểu học trong giai đoạn hiện nay.

II. CƠ SỞ LÝ LUẬN

2.1. Khái niệm và chức năng của đội ngũ giáo viên tiểu học trong giáo dục tiểu học

Trong khoa học giáo dục, đội ngũ giáo viên tiểu học được tiếp cận như một hệ thống nhân lực chuyên môn mang tính tổ chức, bao gồm tập hợp các giáo viên đang thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và giáo dục ở cấp tiểu học, cùng hướng tới mục tiêu chung là thực hiện chương trình giáo dục phổ thông. Khái niệm "đội ngũ" không chỉ phản ánh số lượng giáo viên mà còn bao hàm cấu trúc, chất lượng nghề nghiệp, năng lực sư phạm và sự phát triển nghề nghiệp liên tục của giáo viên.

Theo Darling-Hammond (2017), chất lượng giáo viên là yếu tố có ảnh hưởng trực tiếp và mạnh mẽ nhất đến kết quả học tập của học sinh, đồng thời giáo viên cần được xem là lực lượng lao động tri thức có tính chuyên nghiệp cao, gắn với quá trình phát triển nghề nghiệp suốt đời. Tương tự, Day (2013) nhấn mạnh rằng phát triển nghề nghiệp giáo viên là một quá trình liên tục, chịu tác động bởi bối cảnh tổ chức nhà trường, chính sách giáo dục và năng lực tự học của giáo viên.

Ở góc độ cấu trúc hệ thống, Ingersoll (2007) cho rằng đội ngũ giáo viên cần được xem xét như một hệ thống nhân lực có sự tương tác giữa tuyển dụng, phân bổ, duy trì và phát triển, trong đó chất lượng đội ngũ phụ thuộc vào mức độ hiệu quả của các chính sách quản trị nhân sự trong giáo dục.

Tại Việt Nam, các nghiên cứu về quản lý nguồn nhân lực giáo dục cũng xác định đội ngũ giáo viên là lực lượng quyết định chất lượng giáo dục nhà trường, chịu tác động bởi các yếu tố như quy hoạch, đào tạo, sử dụng và đánh giá (Trần Kiểm, 2012; Nguyễn Thị Mỹ Lộc & Đặng Quốc Bảo, 2010).

Trong giáo dục tiểu học, đội ngũ giáo viên thực hiện các chức năng cơ bản mang tính hệ thống và đa chiều.

Chức năng giảng dạy: Đây là chức năng trung tâm, thể hiện vai trò tổ chức hoạt động học tập của học sinh. Theo Shulman (1987), dạy học hiệu quả không chỉ là truyền đạt kiến thức mà còn là sự kết hợp giữa kiến thức nội dung và kiến thức sư phạm (Pedagogical Content Knowledge – PCK), giúp giáo viên tổ chức hoạt động học tập có ý nghĩa đối với người học.

Chức năng giáo dục và phát triển nhân cách: Giáo viên tiểu học tham gia trực tiếp vào quá trình hình thành giá trị, thái độ và hành vi của học sinh trong giai đoạn nền tảng. Hattie (2009) chỉ ra rằng mối quan hệ sư phạm tích cực giữa giáo viên và học sinh có ảnh hưởng đáng kể đến sự phát triển toàn diện của người học.

Chức năng phát triển năng lực người học: Trong bối cảnh giáo dục hiện đại, giáo viên đóng vai trò thiết kế môi trường học tập nhằm phát triển năng lực tư duy, tự học và giải quyết vấn đề của học sinh. Fullan (2016) nhấn mạnh rằng giáo viên hiện đại không chỉ là người truyền đạt mà là người kiến tạo năng lực học tập cho học sinh trong môi trường thay đổi nhanh.

Chức năng phát triển nghề nghiệp và tham gia tổ chức nhà trường: Theo Avalos (2011), phát triển nghề nghiệp giáo viên là một quá trình học tập xã hội, trong đó giáo viên tham gia cộng đồng nghề nghiệp, chia sẻ thực hành và cải tiến dạy học liên tục.

Chức năng ứng dụng công nghệ và đổi mới dạy học trong bối cảnh chuyển đổi số: Nghiên cứu của Voogt & Roblin (2012) cho thấy năng lực số và khả năng tích hợp công nghệ vào dạy học là năng lực cốt lõi của giáo viên thế kỷ 21, giúp nâng cao hiệu quả dạy học và mở rộng không gian học tập.

2.2. Yêu cầu phát triển đội ngũ giáo viên trong bối cảnh đổi mới giáo dục và chuyển đổi số

Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và sự phát triển của Cách mạng công nghiệp 4.0, vai trò của giáo viên có sự thay đổi sâu sắc, từ người truyền thụ tri thức sang người tổ chức và kiến tạo môi trường học tập phát triển năng lực học sinh.

Theo Fullan (2016), giáo viên trong thế kỷ XXI cần có năng lực thích ứng liên tục, năng lực đổi mới và năng lực hợp tác nghề nghiệp trong môi trường giáo dục biến động nhanh. Điều này đặt ra yêu cầu phát triển đội ngũ giáo viên không chỉ ở trình độ chuyên môn mà còn ở năng lực thích ứng và đổi mới sáng tạo.

Trong bối cảnh chuyển đổi số, Voogt và Roblin (2012) nhấn mạnh năng lực số và khả năng tích hợp công nghệ vào dạy học là năng lực cốt lõi của giáo viên hiện đại, giúp tổ chức dạy học hiệu quả trong môi trường số. Do đó, phát triển đội ngũ giáo viên cần gắn với yêu cầu nâng cao năng lực công nghệ và dạy học số.

Ở góc độ quản lý, Ingersoll (2007) cho rằng phát triển đội ngũ giáo viên cần được thực hiện theo tiếp cận hệ thống, bao gồm các khâu từ quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo, sử dụng đến đánh giá, bảo đảm tính đồng bộ và bền vững.

Tại Việt Nam, các nghiên cứu của Nguyễn Thị Mỹ Lộc và Đặng Quốc Bảo (2010), Trần Kiểm (2012) cũng khẳng định yêu cầu phát triển đội ngũ giáo viên phải gắn với chuẩn nghề nghiệp, hiện đại hóa năng lực dạy học và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

2.3. Nội dung phát triển đội ngũ giáo viên theo hướng chuẩn hóa trong bối cảnh đổi mới giáo dục và chuyển đổi số

Phát triển đội ngũ giáo viên theo hướng chuẩn hóa là quá trình tác động có mục đích, có kế hoạch của chủ thể quản lý giáo dục nhằm đảm bảo đội ngũ giáo viên đáp ứng các yêu cầu về số lượng, cơ cấu và chất lượng theo chuẩn nghề nghiệp, đồng thời không ngừng nâng cao năng lực chuyên môn và năng lực nghề nghiệp trong bối cảnh đổi mới giáo dục và chuyển đổi số.

Về bản chất, nội dung phát triển đội ngũ giáo viên theo hướng chuẩn hóa được tiếp cận như một hệ thống các hoạt động quản lý nhân lực giáo dục mang tính liên hoàn, bao gồm các khâu từ quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo – bồi dưỡng đến đánh giá và tạo động lực phát triển:

Quy hoạch và phát triển đội ngũ giáo viên là nội dung mang tính định hướng chiến lược, nhằm xác định cơ cấu, số lượng và chất lượng giáo viên phù hợp với mục tiêu phát triển nhà trường. Quy hoạch đội ngũ giúp bảo đảm tính cân đối, ổn định và phát triển bền vững của nguồn nhân lực giáo dục.

Tuyển dụng và sử dụng giáo viên giữ vai trò quan trọng trong việc bảo đảm chất lượng đầu vào của đội ngũ. Việc tuyển chọn cần dựa trên tiêu chuẩn nghề nghiệp và yêu cầu vị trí việc làm, đồng thời việc sử dụng giáo viên phải phù hợp với năng lực chuyên môn nhằm phát huy tối đa hiệu quả lao động sư phạm.

Đào tạo và bồi dưỡng giáo viên là nội dung trọng tâm trong phát triển đội ngũ, nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, năng lực ứng dụng công nghệ thông tin và năng lực thích ứng với yêu cầu đổi mới giáo dục. Hoạt động này cần gắn với nhu cầu thực tiễn và chuẩn nghề nghiệp giáo viên.

Đánh giá giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp là cơ sở quan trọng để xác định mức độ đáp ứng yêu cầu công việc, đồng thời làm căn cứ cho việc quy hoạch, sử dụng và bồi dưỡng. Việc đánh giá cần bảo đảm tính khách quan, toàn diện và dựa trên minh chứng năng lực thực tiễn.

Tạo động lực và môi trường phát triển nghề nghiệp có vai trò thúc đẩy sự phát triển bền vững của đội ngũ giáo viên. Các chính sách về đãi ngộ, thi đua, khen thưởng và xây dựng văn hóa nhà trường góp phần nâng cao sự gắn bó nghề nghiệp và tinh thần đổi mới sáng tạo của giáo viên.

III. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Về phương pháp định tính, nghiên cứu sử dụng phân tích tài liệu, tổng hợp các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước, kết hợp phỏng vấn sâu một số cán bộ quản lý và giáo viên nhằm làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn của vấn đề nghiên cứu.

Về phương pháp định lượng, nghiên cứu tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi đối với đội ngũ giáo viên tại các trường tiểu học trên địa bàn phường Phúc Lợi, thành phố Hà Nội. Đối tượng khảo sát là giáo viên đang trực tiếp giảng dạy tại các trường tiểu học trong khu vực. Cỡ mẫu nghiên cứu gồm khoảng 60 giáo viên, được lựa chọn theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện, đảm bảo tính đại diện theo khối lớp và tổ chuyên môn.

Dữ liệu thu thập được xử lý bằng thống kê mô tả (tần suất, trung bình, độ lệch chuẩn) để đánh giá thực trạng nghiên cứu.

IV. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1. Thực trạng về quản lý phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học theo hướng chuẩn hóa trong bối cảnh đổi mới giáo dục và chuyển đổi số

Bảng 1. Đánh giá của giáo viên về thực trạng quản lý phát triển đội ngũ giáo viên

Nội dung khảo sát	Mean	SD	Mức độ đánh giá
Quy hoạch đội ngũ giáo viên phù hợp với yêu cầu nhà trường	3.45	0.72	Khá
Công tác tuyển dụng và phân công giáo viên hợp lý	3.62	0.68	Khá
Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng gắn với nhu cầu thực tiễn	3.21	0.81	Trung bình
Đánh giá giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp	3.18	0.77	Trung bình
Ứng dụng công nghệ và chuyển đổi số trong quản lý giáo viên	2.97	0.83	Trung bình
Chính sách tạo động lực phát triển đội ngũ giáo viên	3.05	0.79	Trung bình

Kết quả khảo sát 60 giáo viên tại phường Phúc Lợi, Hà Nội cho thấy công tác quản lý phát triển đội ngũ giáo viên theo hướng chuẩn hóa đạt mức trung bình đến khá, với Mean dao động từ 2.97 đến 3.62. Bên cạnh đó, độ lệch chuẩn (SD) của các biến quan sát dao động từ 0.68 đến 0.83, cho thấy mức độ đánh giá giữa các giáo viên có sự phân hóa nhất định. Đặc biệt, các nội dung liên quan đến chuyển đổi số và đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp có SD cao hơn, phản ánh sự không đồng nhất trong nhận thức và mức độ triển khai giữa các nhà trường.

Nội dung đạt cao nhất là tuyển dụng và phân công giáo viên (Mean = 3.62; SD = 0.68), tiếp theo là quy hoạch đội ngũ (Mean = 3.45; SD = 0.72), phản ánh các hoạt động quản lý nhân sự cơ bản được thực hiện tương đối ổn định.

Các nội dung như đào tạo, bồi dưỡng (Mean = 3.21; SD = 0.81) và đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp (Mean = 3.18; SD = 0.77) chỉ ở mức trung bình, cho thấy công tác phát triển năng lực giáo viên chưa thật sự hệ thống và gắn chặt với chuẩn hóa.

Đáng chú ý, ứng dụng công nghệ và chuyển đổi số trong quản lý giáo viên có điểm thấp nhất (Mean = 2.97; SD = 0.83) và phân tán cao, phản ánh sự không đồng đều giữa các trường trong triển khai chuyển đổi số.

4.2. Thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên theo hướng chuẩn hóa trong bối cảnh đổi mới giáo dục và chuyển đổi số

Bảng 2. Thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên theo hướng chuẩn hóa

Nội dung khảo sát	Mean	SD	Mức độ đánh giá
Quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên theo hướng chuẩn hóa	3.40	0.74	Khá
Bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp theo chuẩn giáo viên	3.18	0.79	Trung bình
Phát triển năng lực số và chuyển đổi số cho giáo viên	2.95	0.85	Trung bình
Đánh giá giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp hiện hành	3.22	0.76	Trung bình
Ứng dụng công nghệ trong quản lý phát triển đội ngũ	2.88	0.88	Trung bình
Chính sách động lực phát triển nghề nghiệp giáo viên	3.10	0.81	Trung bình

Kết quả khảo sát cho thấy công tác phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học theo hướng chuẩn hóa tại phường Phúc Lợi, Hà Nội hiện đang ở mức trung bình, với điểm trung bình dao động từ 2.88 đến 3.40. Điều này phản ánh quá trình chuẩn hóa đội ngũ giáo viên mới dừng ở mức triển khai bước đầu, chưa đạt mức đồng bộ và toàn diện.

Trong các nội dung khảo sát, quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên đạt điểm cao nhất (Mean = 3.40; SD = 0.74), cho thấy các nhà trường đã có sự quan tâm nhất định đến định hướng phát triển nhân lực. Tuy nhiên, mức điểm chưa cao phản ánh quy hoạch vẫn chủ yếu mang tính ngắn hạn, chưa gắn chặt với chuẩn nghề nghiệp và yêu cầu chuyển đổi số.

Ngược lại, các nội dung liên quan đến ứng dụng công nghệ trong quản lý đội ngũ (Mean = 2.88; SD = 0.88) và phát triển năng lực số cho giáo viên (Mean = 2.95; SD = 0.85) đạt mức thấp nhất, đồng thời có độ lệch chuẩn cao, cho thấy sự phân hóa rõ rệt giữa các trường. Điều này phản ánh sự thiếu đồng đều trong năng lực tổ chức và điều kiện triển khai chuyển đổi số.

Các nội dung như bồi dưỡng giáo viên, đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp và chính sách tạo động lực chỉ đạt mức trung bình, cho thấy công tác phát triển đội ngũ chưa thực sự được triển khai như một quá trình liên tục, mang tính hệ thống.

4.3. Biện pháp quản lý phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học theo hướng chuẩn hóa trong bối cảnh đổi mới giáo dục và chuyển đổi số

4.3.1. Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên theo hướng chuẩn hóa và dài hạn

Biện pháp này có ý nghĩa quan trọng trong việc định hướng chiến lược phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học, bảo đảm sự cân đối về số lượng, cơ cấu và chất lượng theo yêu cầu chuẩn hóa nghề nghiệp. Trong thực tiễn, việc quy hoạch giúp nhà trường chủ động dự báo nhu cầu giáo viên theo từng khối lớp, môn học và giai đoạn phát triển, đồng thời gắn với yêu cầu đổi mới giáo dục và chuyển đổi số. Để thực hiện, các nhà trường cần tiến hành rà soát thực trạng đội ngũ, phân tích cơ cấu độ tuổi, trình độ, năng lực nghề nghiệp và năng lực số của giáo viên. Trên cơ sở đó, xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ theo từng giai đoạn, có lộ trình ngắn hạn và dài hạn, đồng thời tích hợp với kế hoạch phát triển nhà trường. Quy hoạch cần được cập nhật định kỳ để bảo đảm tính linh hoạt và phù hợp với thực tiễn thay đổi.

4.3.2. Đổi mới công tác tuyển dụng và sử dụng giáo viên theo vị trí việc làm

Biện pháp này góp phần nâng cao chất lượng đầu vào của đội ngũ giáo viên, bảo đảm lựa chọn đúng người, đúng năng lực và phù hợp yêu cầu chuẩn nghề nghiệp. Trong thực tiễn, việc tuyển dụng và sử dụng giáo viên theo vị trí việc làm giúp khắc phục tình trạng phân công chưa phù hợp, đồng thời nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực. Để thực hiện, cần xây dựng tiêu chí tuyển dụng dựa trên chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học và năng lực thực tiễn, đặc biệt chú trọng năng lực sư phạm và năng lực ứng dụng công nghệ. Đồng thời, việc phân công giảng dạy cần căn cứ vào năng lực chuyên môn, kinh nghiệm và khả năng thích ứng với đổi mới phương pháp dạy học. Nhà trường cũng cần tăng cường cơ chế điều chuyển linh hoạt nhằm tối ưu hóa hiệu quả sử dụng đội ngũ.

4.3.3. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng theo hướng phát triển năng lực nghề nghiệp và năng lực số

Biện pháp này có vai trò trực tiếp nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và chuyển đổi số. Trong thực tiễn, bồi dưỡng giúp giáo viên cập nhật kiến thức, phương pháp dạy học mới và phát triển năng lực nghề nghiệp theo chuẩn. Cách thức thực hiện cần chuyển từ bồi dưỡng đại trà sang bồi dưỡng theo nhu cầu cá nhân hóa, dựa trên đánh giá năng lực thực tế của giáo viên. Nội dung bồi dưỡng cần tập trung vào thiết kế bài giảng số, sử dụng công nghệ trong dạy học, đánh giá học sinh theo định hướng phát triển phẩm chất – năng lực và khai thác tài nguyên số.

4.3.4. Đổi mới đánh giá giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp gắn với phát triển nghề nghiệp

Biện pháp này giúp nâng cao tính khách quan và hiệu quả trong quản lý đội ngũ giáo viên, đồng thời tạo động lực phát triển nghề nghiệp. Trong thực tiễn, đánh giá không chỉ nhằm xếp loại mà còn phục vụ điều chỉnh kế hoạch bồi dưỡng và phát triển cá nhân giáo viên. Để thực hiện, cần áp dụng đánh giá đa chiều bao gồm tự đánh giá, đánh giá của đồng nghiệp và đánh giá của cán bộ quản lý. Kết quả đánh giá phải được sử dụng như căn cứ để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cá nhân và quy hoạch phát triển đội ngũ. Đồng thời, cần gắn đánh giá với mức độ đổi mới phương pháp dạy học và khả năng ứng dụng chuyển đổi số trong giảng dạy.

4.3.5. Đẩy mạnh ứng dụng chuyển đổi số trong quản lý đội ngũ giáo viên

Biện pháp này có ý nghĩa quan trọng trong việc hiện đại hóa công tác quản lý và nâng cao hiệu quả phát triển đội ngũ. Trong thực tiễn, chuyển đổi số giúp tăng tính minh bạch, giảm thủ công và nâng cao khả năng phân tích dữ liệu giáo viên. Cách thực hiện bao gồm xây dựng cơ sở dữ liệu số về đội ngũ giáo viên, quản lý hồ sơ điện tử, đánh giá và bồi dưỡng trên nền tảng số. Nhà trường cần triển khai đồng bộ phần mềm quản lý nhân sự, kết nối dữ liệu giữa các bộ phận và tăng cường khai thác dữ liệu phục vụ ra quyết định quản lý.

4.3.6. Xây dựng cơ chế tạo động lực phát triển nghề nghiệp cho giáo viên

Biện pháp này nhằm thúc đẩy sự phát triển bền vững của đội ngũ giáo viên, tạo môi trường làm việc tích cực và khuyến khích đổi mới sáng tạo. Trong thực tiễn, động lực nghề nghiệp có vai trò quyết định đến mức độ tự học, tự bồi dưỡng và cam kết nghề nghiệp của giáo viên. Để thực hiện, cần xây dựng cơ chế khen thưởng, ghi nhận thành tích kịp thời, đồng thời cải thiện điều kiện làm việc và môi trường sư phạm. Nhà trường cần tạo cơ hội cho giáo viên tham gia các hoạt động phát triển nghề nghiệp, chia sẻ chuyên môn và nghiên cứu khoa học giáo dục.

VI. KẾT LUẬN

Nghiên cứu cho thấy công tác phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học theo hướng chuẩn hóa tại phường Phúc Lợi, Hà Nội đã được triển khai trên nhiều nội dung, song mức độ thực hiện chưa đồng đều, đặc biệt còn hạn chế ở bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp, đánh giá theo chuẩn và ứng dụng chuyển đổi số.

Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất các biện pháp như: quy hoạch đội ngũ, đổi mới tuyển dụng – sử dụng, tăng cường bồi dưỡng, đổi mới đánh giá, đẩy mạnh chuyển đổi số và tạo động lực nghề nghiệp. Các biện pháp này cần được thực hiện đồng bộ nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và chuyển đổi số hiện nay

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Avalos, B. (2011). Teacher professional development in Teaching and Teacher Education over ten years. Teaching and Teacher Education, 27(1), 10–20.

Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world. Routledge.

Day, C. (2013). Teacher quality and teacher development. Routledge.

Fullan, M. (2016). The new meaning of educational change. Teachers College Press.

Hattie, J. (2009). Visible learning. Routledge.

Ingersoll, R. (2007). A comparative study of teacher preparation and qualifications.

Shulman, L. S. (1987). Knowledge and teaching: Foundations of the new reform. Harvard Educational Review.

Voogt, J., & Roblin, N. (2012). A comparative analysis of international frameworks for 21st century competences.

Nguyễn Thị Mỹ Lộc & Đặng Quốc Bảo (2010). Quản lý giáo dục – Một số vấn đề lý luận và thực tiễn. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

Trần Kiểm (2012). Quản lý giáo dục. NXB Đại học Sư phạm.