QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG CHUYÊN MÔN CHO GIÁO VIÊN TIỂU HỌC TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI ĐÁP ỨNG CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC PHỔ THÔNG 2018

Nguyễn Thị Thanh Tâm
Giáo viên, Trường Tiểu học Nông Nghiệp, xã Bát Tràng, thành phố Hà Nội

Tóm tắt: *Bài báo nghiên cứu thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên tiểu học trên địa bàn Thành phố Hà Nội trong bối cảnh thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. Nghiên cứu sử dụng phương pháp mô tả kết hợp định tính và định lượng với khảo sát 75 cán bộ quản lý và giáo viên tiểu học. Kết quả cho thấy công tác quản lý bồi dưỡng đã được triển khai tương đối đầy đủ nhưng còn hạn chế về khảo sát nhu cầu, hình thức tổ chức, ứng dụng công nghệ số và đánh giá hiệu quả. Trên cơ sở đó, bài báo đề xuất một số biện pháp quản lý nhằm nâng cao hiệu quả bồi dưỡng như cá thể hóa nhu cầu, đổi mới kế hoạch, đa dạng hóa hình thức, tăng cường chuyển đổi số và đổi mới kiểm tra đánh giá. Các biện pháp này góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tiểu học.*

Từ khóa: *Quản lý giáo dục; bồi dưỡng giáo viên; giáo viên tiểu học; Chương trình Giáo dục phổ thông 2018; phát triển chuyên môn.*

MANAGING PROFESSIONAL DEVELOPMENT ACTIVITIES FOR PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN HANOI TO MEET THE 2018 GENERAL EDUCATION FRAMEWORK

Abstract: *This article investigates the current status of managing professional development activities for primary school teachers in Hanoi within the context of implementing the Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. The study employs a mixed-methods approach combining qualitative and quantitative methods, with a survey of 75 school administrators and primary school teachers. The results indicate that teacher professional development management has been implemented relatively comprehensively; however, several limitations remain, particularly in needs assessment, training organization methods, application of digital technology, and effectiveness evaluation. Based on these findings, the study proposes several management measures, including individualizing training needs, innovating planning processes, diversifying training formats, enhancing digital transformation, and improving assessment and evaluation practices. These solutions contribute to improving the quality of primary school teachers.*

Keywords*: Educational management; teacher professional development; primary school teachers; 2018 General Education Curriculum; professional development.*

Nhận bài: 27/05/2026 Phản biện: 17/06/2026 Duyệt đăng: 22/06/2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên luôn được xác định là khâu then chốt, quyết định chất lượng giáo dục của mỗi quốc gia. Đặc biệt, khi Việt Nam đang triển khai Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, yêu cầu đặt ra đối với giáo viên tiểu học không chỉ dừng lại ở việc đảm bảo chuẩn đào tạo, mà còn phải phát triển năng lực nghề nghiệp theo hướng linh hoạt, sáng tạo, đáp ứng yêu cầu dạy học phát triển phẩm chất và năng lực học sinh.

Tại Thành phố Hà Nội, hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên tiểu học đã được triển khai tương đối rộng, tuy nhiên vẫn còn những hạn chế như nội dung bồi dưỡng chưa sát nhu cầu thực tiễn, hình thức tổ chức chưa linh hoạt và hiệu quả quản lý chưa đồng đều giữa các đơn vị. Bên cạnh đó, việc ứng dụng chuyển đổi số trong bồi dưỡng giáo viên đã được triển khai nhưng chưa phát huy đầy đủ hiệu quả, cho thấy cần có sự đổi mới mạnh mẽ trong công tác quản lý hoạt động này.

Từ thực tiễn đó, nghiên cứu "Quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên tiểu học trên địa bàn Thành phố Hà Nội đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018" có ý nghĩa thiết thực cả về lý luận và thực tiễn, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và hiệu quả giáo dục tiểu học.

II. CƠ SỞ LÝ LUẬN

2.1. Khái niệm và yêu cầu đối với quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn giáo viên tiểu học trong bối cảnh đổi mới giáo dục

Quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn giáo viên là quá trình tác động có mục đích, có kế hoạch của chủ thể quản lý (các cấp quản lý giáo dục, hiệu trưởng nhà trường) đến đội ngũ giáo viên nhằm tổ chức, điều phối và kiểm soát các hoạt động bồi dưỡng, qua đó nâng cao năng lực nghề nghiệp và chất lượng dạy học.

Theo Phan Văn Kha (2007), quản lý là quá trình lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo và kiểm tra nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức thông qua việc sử dụng hiệu quả các nguồn lực. Trên cơ sở đó, quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên được hiểu là việc vận dụng các chức năng quản lý vào quá trình phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên.

Trong nghiên cứu quốc tế, Darling-Hammond và cộng sự (2017) nhấn mạnh phát triển chuyên môn giáo viên (Teacher Professional Development – TPD) là một quá trình liên tục, mang tính hệ thống, gắn với thực hành nghề nghiệp và cải tiến dạy học trong lớp học. OECD (2019) cũng khẳng định phát triển nghề nghiệp giáo viên là một trong những yếu tố có tác động mạnh nhất đến chất lượng giáo dục trong nhà trường.

Như vậy, có thể hiểu: quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn giáo viên tiểu học là quá trình tổ chức, điều hành và đánh giá các hoạt động học tập nghề nghiệp của giáo viên nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và nâng cao chất lượng dạy học trong nhà trường.

Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đặc biệt là việc triển khai Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiểu học đặt ra nhiều yêu cầu mới cả về nội dung, phương thức và hiệu quả thực hiện. Trước hết, quản lý hoạt động bồi dưỡng phải chuyển từ cách tiếp cận hành chính sang tiếp cận phát triển năng lực, lấy chất lượng đầu ra và sự thay đổi năng lực nghề nghiệp của giáo viên làm trung tâm.

Một yêu cầu quan trọng là đảm bảo tính cá thể hóa trong quản lý hoạt động bồi dưỡng. Giáo viên tiểu học có trình độ, kinh nghiệm và nhu cầu phát triển nghề nghiệp khác nhau, do đó hoạt động bồi dưỡng cần được thiết kế linh hoạt, phân hóa theo từng nhóm đối tượng. Theo quan điểm của UNESCO (2015), các chương trình phát triển giáo viên hiệu quả phải xuất phát từ nhu cầu thực tiễn của người học và bối cảnh dạy học cụ thể, tránh áp dụng mô hình đồng loạt.

Trong bối cảnh chuyển đổi số giáo dục, yêu cầu đặt ra là tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý hoạt động bồi dưỡng. Việc sử dụng các nền tảng như hệ thống quản lý học tập (LMS), hệ thống TEMIS và học liệu số giúp nâng cao hiệu quả tổ chức, theo dõi và đánh giá quá trình bồi dưỡng giáo viên. OECD (2019) nhấn mạnh rằng việc ứng dụng công nghệ số trong phát triển nghề nghiệp giáo viên không chỉ mở rộng cơ hội học tập mà còn góp phần cá nhân hóa quá trình bồi dưỡng, giúp quản lý dữ liệu năng lực giáo viên một cách hệ thống và hiệu quả hơn.

Cuối cùng, quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên cần gắn chặt với thực tiễn dạy học và kết quả học tập của học sinh. Hiệu quả của công tác bồi dưỡng không chỉ được đánh giá qua mức độ tham gia của giáo viên mà quan trọng hơn là sự thay đổi trong thực hành giảng dạy và chất lượng học tập của học sinh. Theo Guskey (2002), chỉ khi có sự cải thiện rõ rệt trong kết quả học tập của người học thì hoạt động phát triển chuyên môn mới được coi là có hiệu quả thực sự.

2.2. Nội dung quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên

Quản lý xây dựng kế hoạch bồi dưỡng giáo viên giữ vai trò định hướng toàn bộ hoạt động. Nội dung này bao gồm việc xác định mục tiêu bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu phát triển năng lực nghề nghiệp và chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học; khảo sát nhu cầu bồi dưỡng của đội ngũ giáo viên; và xây dựng kế hoạch bồi dưỡng theo năm học hoặc giai đoạn. Kế hoạch cần đảm bảo tính khoa học, khả thi, gắn với điều kiện thực tiễn của nhà trường và định hướng đổi mới giáo dục, đặc biệt trong bối cảnh thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.

Quản lý tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng tập trung vào việc triển khai kế hoạch đã xây dựng. Nội dung này bao gồm phân công nhiệm vụ cho các lực lượng tham gia bồi dưỡng, tổ chức các hình thức bồi dưỡng đa dạng như tập huấn tập trung, bồi dưỡng tại chỗ, sinh hoạt chuyên môn theo nghiên cứu bài học và bồi dưỡng trực tuyến.

Quản lý nội dung và phương thức bồi dưỡng là một nội dung quan trọng. Nội dung bồi dưỡng cần được xác định dựa trên yêu cầu đổi mới giáo dục, tập trung vào phát triển năng lực dạy học, năng lực kiểm tra đánh giá, năng lực ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong giáo dục. Phương thức bồi dưỡng cần linh hoạt, kết hợp giữa trực tiếp và trực tuyến, tăng cường tự học có hướng dẫn, đồng thời gắn với thực tiễn giảng dạy của giáo viên.

Kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng giáo viên nhằm xác định mức độ đạt được mục tiêu bồi dưỡng, đánh giá sự thay đổi năng lực nghề nghiệp của giáo viên sau bồi dưỡng. Việc đánh giá cần được thực hiện đa chiều, bao gồm tự đánh giá của giáo viên, đánh giá của đồng nghiệp và đánh giá của cán bộ quản lý, đồng thời gắn với kết quả thực tiễn dạy học của học sinh.

Các điều kiện đảm bảo cho hoạt động bồi dưỡng giáo viên có vai trò hỗ trợ quan trọng. Nội dung này bao gồm đảm bảo cơ sở vật chất, thiết bị dạy học, hạ tầng công nghệ thông tin; phát triển đội ngũ báo cáo viên, giáo viên cốt cán; và tăng cường ứng dụng các hệ thống quản lý học tập như LMS, TEMIS nhằm nâng cao hiệu quả quản lý và tổ chức hoạt động bồi dưỡng.

2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên

Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiểu học chịu sự tác động của nhiều yếu tố khác nhau, bao gồm yếu tố chủ quan và khách quan. Việc nhận diện đầy đủ các yếu tố này có ý nghĩa quan trọng trong việc đề xuất các biện pháp quản lý phù hợp, đặc biệt trong bối cảnh đổi mới giáo dục và thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.

Năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục là yếu tố có ảnh hưởng trực tiếp và mang tính quyết định đến hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng. Hiệu trưởng và cán bộ quản lý các cấp nếu có năng lực lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và đánh giá tốt sẽ giúp hoạt động bồi dưỡng được triển khai khoa học, sát thực tiễn và có tính hiệu quả cao. Ngược lại, hạn chế về năng lực quản lý sẽ dẫn đến tình trạng hình thức hóa hoặc thiếu đồng bộ trong triển khai bồi dưỡng.

Chính sách và cơ chế quản lý giáo dục cũng là yếu tố quan trọng. Các quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo về chuẩn nghề nghiệp giáo viên, bồi dưỡng thường xuyên, phân cấp quản lý và chế độ hỗ trợ có tác động trực tiếp đến động lực tham gia bồi dưỡng của giáo viên cũng như khả năng tổ chức của nhà trường. Cơ chế chính sách phù hợp sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho việc triển khai hoạt động bồi dưỡng một cách hiệu quả và bền vững.

Điều kiện cơ sở vật chất và hạ tầng công nghệ thông tin. Trong bối cảnh chuyển đổi số giáo dục, sự phát triển của các nền tảng như LMS, TEMIS, học liệu số và thiết bị dạy học hiện đại đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ tổ chức bồi dưỡng linh hoạt, cá nhân hóa và theo dõi tiến trình phát triển năng lực giáo viên.

Động lực nghề nghiệp và văn hóa tự học của giáo viên cũng là yếu tố ảnh hưởng mạnh đến hiệu quả quản lý bồi dưỡng. Giáo viên có tinh thần tự học, chủ động cập nhật kiến thức và sẵn sàng đổi mới sẽ giúp hoạt động bồi dưỡng đạt hiệu quả cao hơn. Ngược lại, nếu giáo viên thiếu động lực hoặc tham gia bồi dưỡng mang tính đối phó thì hiệu quả phát triển nghề nghiệp sẽ không bền vững.

Sự phối hợp giữa các lực lượng giáo dục như nhà trường, cơ quan quản lý giáo dục và các cơ sở đào tạo đóng vai trò hỗ trợ quan trọng. Sự phối hợp chặt chẽ giúp đảm bảo tính thống nhất trong mục tiêu, nội dung và phương pháp bồi dưỡng, đồng thời tăng cường hiệu quả triển khai trong thực tiễn

III. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu được thực hiện theo thiết kế mô tả kết hợp định tính và định lượng nhằm phân tích thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên tiểu học tại Thành phố Hà Nội trong bối cảnh đổi mới giáo dục, đáp ứng yêu cầu thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. Khách thể khảo sát gồm 75 cán bộ quản lý và giáo viên tiểu học, được lựa chọn theo phương pháp thuận tiện kết hợp có chủ đích nhằm đảm bảo tính đại diện tương đối cho thực tiễn nghiên cứu.

Dữ liệu được thu thập thông qua bảng hỏi sử dụng thang đo Likert 5 mức độ, phỏng vấn sâu, quan sát hoạt động sinh hoạt chuyên môn và phân tích tài liệu quản lý của nhà trường. Các công cụ này giúp phản ánh toàn diện thực trạng triển khai hoạt động bồi dưỡng cũng như các yếu tố ảnh hưởng trong thực tiễn.

Dữ liệu định lượng được xử lý bằng thống kê mô tả như tần suất, tỷ lệ, giá trị trung bình và độ lệch chuẩn; dữ liệu định tính được phân tích theo hướng tổng hợp và phân loại nội dung. Trên cơ sở đó, nghiên cứu sử dụng phương pháp logic – hệ thống để đề xuất các biện pháp quản lý phù hợp, đảm bảo tính khả thi và hiệu quả trong thực tiễn giáo dục tiểu học hiện nay.

IV. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1. Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên tiểu học

Công tác lập kế hoạch bồi dưỡng được đánh giá ở mức khá. Phần lớn các nhà trường đã xây dựng kế hoạch bồi dưỡng giáo viên theo năm học và gắn với định hướng chung của ngành giáo dục. Tuy nhiên, việc khảo sát nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên còn mang tính hình thức, chưa thực sự dựa trên phân tích năng lực cụ thể của từng nhóm giáo viên, dẫn đến kế hoạch chưa thật sự cá thể hóa và chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu thực tiễn.

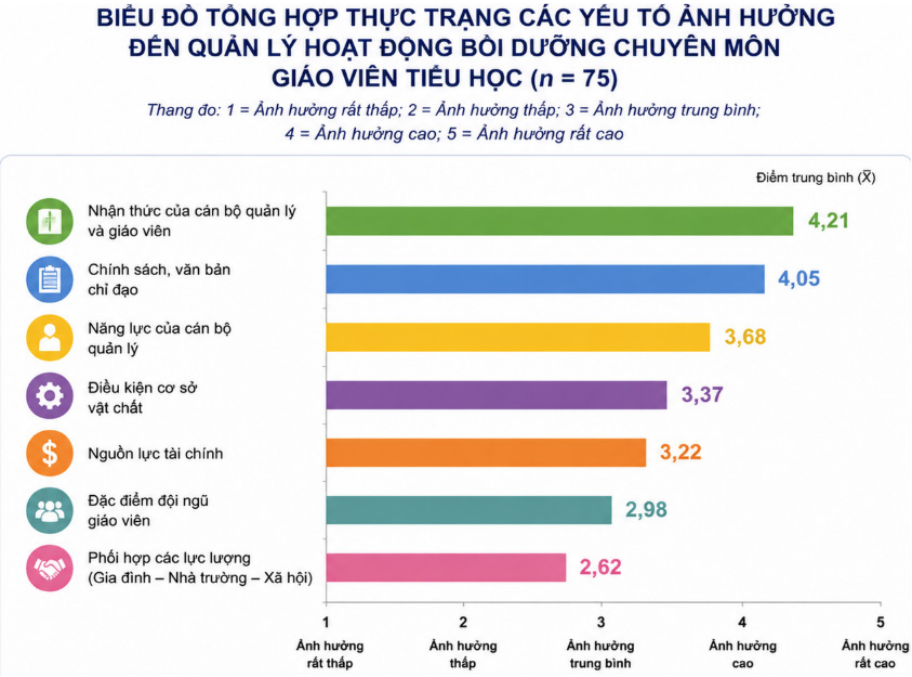
Đối với công tác tổ chức và triển khai hoạt động bồi dưỡng, các hình thức bồi dưỡng như tập huấn, sinh hoạt chuyên môn và bồi dưỡng thường xuyên đã được thực hiện tương đối thường xuyên. Tuy nhiên, việc áp dụng các hình thức hiện đại như bồi dưỡng trực tuyến, khai thác hệ thống LMS hoặc

TEMIS chưa đồng đều giữa các đơn vị. Một số trường vẫn chủ yếu dựa vào hình thức tập trung truyền thống, chưa phát huy hiệu quả của chuyển đổi số trong bồi dưỡng giáo viên.

Về công tác chỉ đạo thực hiện, kết quả cho thấy cán bộ quản lý đã có sự quan tâm trong việc phân công nhiệm vụ và theo dõi hoạt động bồi dưỡng. Tuy nhiên, sự chỉ đạo đôi khi còn thiên về hành chính, chưa chú trọng nhiều đến việc hỗ trợ chuyên môn và thúc đẩy đổi mới phương pháp dạy học sau bồi dưỡng.

Đối với công tác kiểm tra, đánh giá, đây là nội dung còn hạn chế rõ nét. Việc đánh giá chủ yếu tập trung vào mức độ tham gia của giáo viên, chưa gắn chặt với sự thay đổi năng lực nghề nghiệp và hiệu quả dạy học thực tế. Cơ chế phản hồi sau bồi dưỡng còn thiếu tính hệ thống, dẫn đến việc điều chỉnh kế hoạch chưa kịp thời.

4.2. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn giáo viên tiểu học



Biểu đồ tổng hợp cho thấy các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn giáo viên tiểu học được đánh giá ở mức từ trung bình đến cao, tuy nhiên mức độ tác động giữa các yếu tố có sự khác biệt rõ rệt. Trong đó, yếu tố nhận thức của cán bộ quản lý và giáo viên có mức ảnh hưởng cao nhất ($\bar{X}$ = 4,21), cho thấy đây là yếu tố mang tính nền tảng, quyết định trực tiếp đến hiệu quả tổ chức và triển khai hoạt động bồi dưỡng. Tiếp theo là yếu tố chính sách, văn bản chỉ đạo ($\bar{X}$ = 4,05), phản ánh vai trò quan trọng của khung pháp lý và định hướng quản lý trong việc thúc đẩy hoạt động bồi dưỡng.

Các yếu tố như năng lực cán bộ quản lý ($\bar{X}$ = 3,68) và điều kiện cơ sở vật chất ($\bar{X}$ = 3,37) được đánh giá ở mức trung bình khá, cho thấy vẫn còn khoảng cách giữa yêu cầu thực tiễn và điều kiện đảm bảo. Trong khi đó, nguồn lực tài chính ($\bar{X}$ = 3,22) và đặc điểm đội ngũ giáo viên ($\bar{X}$ = 2,98) có mức ảnh hưởng thấp hơn, phản ánh thực tế rằng các yếu tố này chưa được khai thác hiệu quả hoặc chưa tạo ra tác động mạnh trong công tác quản lý bồi dưỡng. Đáng chú ý, yếu tố phối hợp giữa các lực lượng giáo dục có mức thấp nhất ($\bar{X}$ = 2,62), cho thấy đây là điểm yếu nổi bật, mang tính cản trở trong quá trình tổ chức và triển khai hoạt động bồi dưỡng.

4.3. Đề xuất biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên tiểu học đáp ứng Chương trình GDPT 2018

Biện pháp 1. Tổ chức khảo sát và phân tích nhu cầu bồi dưỡng theo hướng cá thể hóa. Biện pháp này nhằm xác định chính xác nhu cầu phát triển chuyên môn của từng giáo viên, từ đó nâng cao tính phù hợp và hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng. Việc thực hiện được tiến hành thông qua khảo sát định kỳ bằng bảng hỏi, kết hợp đánh giá năng lực theo chuẩn nghề nghiệp và phân tích kết quả dạy học thực tiễn của giáo viên. Trên cơ sở đó, nhà trường xây dựng hồ sơ năng lực cá nhân và phân nhóm giáo viên theo mức độ cần bồi dưỡng. Điều kiện để thực hiện biện pháp này là cần có hệ thống đánh giá năng lực giáo viên tương đối đầy đủ, sự phối hợp của tổ chuyên môn và sự chỉ đạo thống nhất từ ban giám hiệu, đồng thời đảm bảo giáo viên có nhận thức đúng về vai trò của hoạt động khảo sát nhu cầu.

Biện pháp 2. Đổi mới xây dựng kế hoạch bồi dưỡng theo định hướng phát triển năng lực. Biện pháp này hướng đến mục tiêu nâng cao chất lượng kế hoạch bồi dưỡng, đảm bảo tính khoa học, thực tiễn và đáp ứng yêu cầu của chương trình giáo dục mới. Nhà trường cần xây dựng kế hoạch bồi dưỡng dựa trên chuẩn nghề nghiệp giáo viên, gắn với yêu cầu thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 và định hướng phát triển năng lực học sinh. Cách thức thực hiện bao gồm xác định mục tiêu cụ thể theo từng giai đoạn, thiết kế nội dung bồi dưỡng theo mô-đun, lựa chọn hình thức phù hợp như tập huấn, sinh hoạt chuyên môn và tự bồi dưỡng có hướng dẫn. Điều kiện thực hiện là cần có sự thống nhất trong chỉ đạo từ cấp quản lý giáo dục, đội ngũ cán bộ quản lý có năng lực xây dựng kế hoạch và hệ thống tài liệu bồi dưỡng được chuẩn hóa.

Biện pháp 3. Đa dạng hóa hình thức tổ chức bồi dưỡng theo hướng linh hoạt và thực tiễn. Biện pháp này nhằm nâng cao tính linh hoạt, tăng khả năng tiếp cận và hiệu quả tham gia của giáo viên trong hoạt động bồi dưỡng. Nhà trường cần kết hợp nhiều hình thức như sinh hoạt chuyên môn theo nghiên cứu bài học, bồi dưỡng tập trung, bồi dưỡng trực tuyến và tự học có hướng dẫn. Đồng thời, tăng cường chia sẻ chuyên môn giữa giáo viên cốt cán và giáo viên đại trà, xây dựng cộng đồng học tập chuyên môn trong nhà trường. Điều kiện để triển khai hiệu quả là phải đảm bảo thời gian dành cho bồi dưỡng, có sự hỗ trợ về chuyên môn từ giáo viên nòng cốt và tạo môi trường học tập mở, khuyến khích sự tham gia chủ động của giáo viên.

Biện pháp 4. Tăng cường ứng dụng công nghệ số trong quản lý và tổ chức bồi dưỡng. Biện pháp này hướng đến mục tiêu hiện đại hóa công tác quản lý bồi dưỡng, nâng cao hiệu quả theo dõi và đánh giá quá trình phát triển năng lực giáo viên. Việc thực hiện bao gồm khai thác các nền tảng số như LMS, TEMIS, hệ thống học liệu số để quản lý tiến trình bồi dưỡng, tổ chức học tập trực tuyến và lưu trữ minh chứng phát triển nghề nghiệp. Đồng thời, cán bộ quản lý sử dụng dữ liệu số để phân tích, đánh giá và điều chỉnh kế hoạch bồi dưỡng kịp thời. Điều kiện cần thiết là đảm bảo hạ tầng công nghệ thông tin, năng lực số của đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý, cũng như có sự hỗ trợ kỹ thuật ổn định từ ngành giáo dục.

Biện pháp 5. Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng theo hướng phát triển năng lực. Biện pháp này nhằm chuyển đổi từ đánh giá hình thức sang đánh giá thực chất hiệu quả bồi dưỡng đối với sự phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên. Cách thức thực hiện bao gồm kết hợp nhiều hình thức đánh giá như tự đánh giá, đánh giá đồng nghiệp và đánh giá của cán bộ quản lý; đồng thời gắn kết quả bồi dưỡng với chất lượng dạy học và kết quả học tập của học sinh. Ngoài ra, cần xây dựng cơ chế phản hồi sau bồi dưỡng để điều chỉnh nội dung và phương pháp kịp thời. Điều kiện thực hiện là phải có bộ tiêu chí đánh giá rõ ràng, công cụ đo lường phù hợp và sự thống nhất trong nhận thức của các lực lượng tham gia quản lý giáo dục.

VI. KẾT LUẬN

Nghiên cứu về quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên tiểu học tại Hà Nội trong bối cảnh thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 cho thấy công tác này đã được triển khai tương đối đầy đủ nhưng vẫn còn một số hạn chế. Các hạn chế chủ yếu liên quan đến khảo sát nhu cầu bồi dưỡng chưa sát thực tế, hình thức tổ chức chưa đa dạng, ứng dụng công nghệ số còn hạn chế và công tác đánh giá hiệu quả chưa gắn với sự thay đổi năng lực giáo viên. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất các biện pháp quản lý nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động bồi dưỡng, tập trung vào cá thể hóa nhu cầu, đổi mới kế hoạch, đa dạng hóa hình thức, tăng cường chuyển đổi số và đổi mới kiểm tra đánh giá. Các biện pháp này có ý nghĩa thiết thực trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tiểu học.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). Chương trình giáo dục phổ thông tổng thể. Hà Nội: NXB Giáo dục Việt Nam.

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2019). Thông tư số 19/2019/TT-BGDĐT về quy định bồi dưỡng thường xuyên giáo viên, cán bộ quản lý cơ sở giáo dục. Hà Nội.

Desimone, L. M. (2009). Improving impact studies of teachers' professional development: Toward better conceptualizations and measures. Educational Researcher, 38(3), 181–199. https://doi.org/10.3102/0013189X08331140

Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). Effective teacher professional development. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.

Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. Teachers and Teaching, 8(3), 381–391. https://doi.org/10.1080/135406002100000512

Nguyễn Đức Trí. (2012). Quản lý phát triển đội ngũ giáo viên. Hà Nội: NXB Đại học Sư phạm.

OECD. (2019). TALIS 2018 results (Volume I): Teachers and school leaders as lifelong learners. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en

Phan Văn Kha. (2007). Giáo trình quản lý giáo dục. Hà Nội: NXB Giáo dục Việt Nam.

Stigler, J. W., & Hiebert, J. (1999). The teaching gap: Best ideas from the world's teachers for improving education in the classroom.