CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC DẠY HỌC CHO GIÁO VIÊN TIỂU HỌC THÀNH PHỐ HÀ NỘI THEO QUAN ĐIỂM TỰ CHỦ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU GIÁO DỤC HIỆN NAY

Bùi Minh Hương
Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Nội
Email: minhhuongedu@gmail.com

Tóm tắt: *Đứng trước yêu cầu đổi mới càng cao của sự nghiệp giáo dục, công tác bồi dưỡng giáo viên không ngừng được tăng cường cải tiến để nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo. Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và phân tích thực trạng quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên tiểu học tại thành phố Hà Nội theo quan điểm tự chủ, nghiên cứu đã đề xuất một số giải pháp quản lý nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động bồi dưỡng và phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên. Các giải pháp tập trung vào việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu phát triển nghề nghiệp của giáo viên và điều kiện thực tế của nhà trường; tổ chức các hoạt động bồi dưỡng gắn với đổi mới phương pháp dạy học và kiểm tra, đánh giá học sinh; chỉ đạo đổi mới nội dung, phương pháp và hình thức bồi dưỡng theo hướng phát huy tính chủ động, sáng tạo của giáo viên; đồng thời đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng. Việc triển khai đồng bộ các giải pháp này góp phần phát huy vai trò tự chủ của nhà trường và giáo viên, qua đó nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tiểu học, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.*

Từ khóa: *Bồi dưỡng năng lực dạy học; giáo viên tiểu học; quản lý giáo dục; tự chủ; yêu cầu giáo dục hiện nay; thành phố Hà Nội*

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHING COMPETENCIES FOR PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN HANOI CITY FROM AN AUTONOMY-ORIENTED PERSPECTIVE TO MEET CURRENT EDUCATIONAL REQUIREMENTS

Abstract: *In response to the increasing demands for educational reform, teacher professional development has been continuously strengthened and improved to enhance the quality of education and training. Based on a review of the theoretical foundations and an analysis of the current state of managing the professional development of teaching competencies for primary school teachers in Hanoi City from an autonomy-oriented perspective, this study proposes several management solutions aimed at improving the effectiveness of professional development activities and promoting teachers' professional competencies. The proposed solutions focus on developing professional development plans that are aligned with teachers' professional growth needs and the actual conditions of schools; organizing professional development activities in connection with innovations in teaching methods and student assessment; directing the renewal of professional development content, methods, and formats in ways that promote teachers' initiative and creativity; and improving the monitoring and evaluation of professional development outcomes. The coordinated implementation of these solutions contributes to strengthening the autonomy of schools and teachers, thereby enhancing the quality of the primary school teaching workforce and meeting the requirements of current educational reform.*

Keywords: *Teaching competency development; primary school teachers; educational management; autonomy; current educational requirements; Hanoi City*

Nhận bài: 16/07/2026 *Phản biện: 16/08/2026* *Duyệt đăng: 20/08/2026*

I. MỞ ĐẦU

Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục theo Nghị quyết số 29-NQ/TW và Nghị quyết số 71-NQ/TW, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên là nhiệm vụ trọng tâm. Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 và Chiến lược phát triển giáo dục đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 theo Quyết định số 1705/QĐ-TTg ngày 31/12/2024 đều nhấn mạnh phát triển phẩm chất, năng lực người học và đổi mới đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo theo hướng phát triển năng lực, đạo đức nghề nghiệp.

Giáo dục tiểu học là cấp học nền tảng. Điều 29 Luật Giáo dục 2019 xác định: "Giáo dục tiểu học nhằm hình thành cơ sở ban đầu cho sự phát triển về đạo đức, trí tuệ, thể chất, thẩm mỹ, năng lực của học sinh; chuẩn bị cho học sinh tiếp tục học trung học cơ sở". Do đó, giáo viên tiểu học cần được bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ và phát triển năng lực nghề nghiệp theo hướng tự chủ, thích ứng với yêu cầu của Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.

Trên thế giới, phát triển năng lực giáo viên theo chuẩn đã được quan tâm từ sớm. Tại Anh, từ cuối thập niên 80, đào tạo theo chuẩn được chú trọng; Hội đồng Bằng cấp Quốc gia (1992) cho rằng cách tiếp cận này có thể "làm sắc nét trọng điểm" của chương trình nhưng cần tránh thu hẹp

nội dung đào tạo. Tại Úc, "Hiến chương về dạy học" gồm 18 điều được ban hành năm 1990; năm 1993 thành lập "Hội đồng giảng dạy" nhằm xây dựng khung năng lực quốc gia cho giáo viên mới vào nghề (Hội đồng Giáo viên Úc, 1996). Tháng 2/2000, hội thảo quốc gia về chuẩn nghề nghiệp được tổ chức trong 2 ngày với hơn 120 đại biểu, cho thấy xu hướng tăng cường đánh giá giáo viên theo chuẩn.

Ở Việt Nam, từ các thập kỷ 80, 90 của thế kỷ XX, Đặng Quốc Bảo, Nguyễn Ngọc Bảo, Phạm Minh Hạc, Trần Bá Hoành, Nguyễn Kỳ, Hà Thế Ngữ, Nguyễn Cảnh Toàn... đã nhấn mạnh vai trò của đào tạo, bồi dưỡng giáo viên và các chức năng lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra, đánh giá. Các giải pháp được đề cập gồm đa dạng hóa hình thức bồi dưỡng, tăng cường tự bồi dưỡng, ứng dụng công nghệ thông tin, khảo sát nhu cầu và đổi mới kiểm tra, đánh giá. Nguyễn Văn Lê chú trọng nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ; Nguyễn Tiến Phúc đề xuất 05 biện pháp trong nghiên cứu "Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên trung học phổ thông theo chuẩn nghề nghiệp ở Vùng Tây Bắc"; Nguyễn Trí Dũng đề xuất các biện pháp quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên tiểu học tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Trong bối cảnh Hà Nội có quy mô giáo dục lớn và đội ngũ giáo viên đông đảo, đổi mới bồi dưỡng theo hướng phát huy tính tự chủ nghề nghiệp là yêu cầu cấp thiết. Vì vậy, nghiên cứu quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên tiểu học thành phố Hà Nội theo quan điểm tự chủ có ý nghĩa lý luận và thực tiễn, góp phần đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

II. CƠ SỞ LÝ LUẬN

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục, phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên là yêu cầu quan trọng nhằm nâng cao chất lượng giáo dục. Đối với cấp tiểu học, bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên có ý nghĩa trực tiếp trong việc đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 và yêu cầu đổi mới hiện nay.

Năng lực dạy học là khả năng vận dụng kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng tổ chức dạy học và phẩm chất nghề nghiệp để thực hiện hiệu quả hoạt động dạy học. Bồi dưỡng năng lực dạy học nhằm cập nhật, bổ sung và phát triển các năng lực cần thiết; hoạt động này được quản lý thông qua các chức năng lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra và đánh giá. Theo quan điểm tự chủ, nhà trường và giáo viên chủ động hơn trong xác định nhu cầu, lựa chọn nội dung, hình thức bồi dưỡng và phát triển nghề nghiệp.

Đặc điểm lao động sư phạm của giáo viên tiểu học

Do đối tượng giáo dục chủ yếu là trẻ 6–11 tuổi, lao động sư phạm của giáo viên tiểu học mang tính trí tuệ, tổng hợp, toàn diện và cá thể hóa; đồng thời đòi hỏi tính nhân văn, gương mẫu, sáng tạo và cường độ lao động cao. Giáo viên phải linh hoạt trong dạy học, quan tâm đến đặc điểm tâm lý và nhu cầu của từng học sinh.

Nội dung năng lực dạy học của giáo viên tiểu học

Theo Chương trình Giáo dục phổ thông tổng thể của Bộ GDĐT, *"Năng lực là khả năng thực hiện thành công hoạt động trong một bối cảnh nhất định nhờ sự huy động các kiến thức, kĩ năng và các thuộc tính cá nhân khác như hứng thú, niềm tin, ý chí... Năng lực của cá nhân được đánh giá qua phương thức và kết quả hoạt động của cá nhân đó khi giải quyết các vấn đề của cuộc sống"*. Theo đó, năng lực được hình thành và phát triển thông qua đào tạo, bồi dưỡng, thực hành và trải nghiệm.

Năng lực dạy học của giáo viên tiểu học là tổ hợp kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ và các thuộc tính tâm lý giúp giáo viên thực hiện thành công hoạt động dạy học trong những điều kiện cụ thể. Năng lực này thể hiện ở khả năng phân tích chương trình, thiết kế bài học, lựa chọn phương pháp và hình thức dạy học, ứng dụng công nghệ thông tin, hướng dẫn học sinh tự học, kiểm tra – đánh giá, quản lý lớp học, phối hợp với đồng nghiệp và bảo đảm phẩm chất nghề nghiệp. Năng lực dạy học được phát triển thông qua thực hành, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng thường xuyên.

Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp điều tra kết hợp phỏng vấn sâu với 203 cán bộ quản lý và giáo viên thuộc 6 trường tiểu học tại Hà Nội. Nội dung khảo sát gồm mục tiêu, nội dung, phương pháp, hình thức bồi dưỡng; các khâu quản lý gồm lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra – đánh giá; và các yếu tố chủ quan, khách quan ảnh hưởng đến hoạt động bồi dưỡng.

Dữ liệu được xử lý bằng phương pháp thống kê toán học, tính tỷ lệ phần trăm (%) và điểm trung bình. Thang đo gồm 4 mức:

- Chuẩn cho điểm:

Mức 1: Tốt (Rất quan trọng, ảnh hưởng nhiều, rất tốt): 04 điểm

Mức 2: Khá (quan trọng, khá ảnh hưởng, khá tốt): 03 điểm

Mức 3: Trung bình (Ít quan trọng, ít ảnh hưởng, bình thường): 02 điểm

Mức 4: Yếu (Không quan trọng, không ảnh hưởng, kém): 01 điểm

- Chuẩn đánh giá (theo phương pháp cho điểm)

Mức 1: Tốt: $3,25 \leq \bar{X} \leq 4,0$

Mức 2: Khá: $2,5 \leq \bar{X} \leq 3,24$

Mức 3: Trung bình: $1,75 \leq \bar{X} \leq 2,49$

Mức 4: Yếu/Kém: $\bar{X} \leq 1,75$

III. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG

3.1. Thực trạng hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên tiểu học thành phố Hà Nội theo quan điểm tự chủ đáp ứng yêu cầu giáo dục hiện nay

a. Mức độ đáp ứng mục tiêu bồi dưỡng:

Tìm hiểu về mức độ đáp ứng mục tiêu bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường tiểu họcthành phố Hà Nội theo quan điểm tự chủ, chúng tôi đã tiến hành gặp gỡ trao đổi và phát phiếu điều tra cho 203 cán bộ quản lý và giáo viên, kết quả thu được như sau:

TT	NỘI DUNG	Rất tốt		Tốt		Bình thường		Chưa tốt		Tổng	TBC	Thứ bậc
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	$\sum$	$\bar{x}$	
1	Nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống	57	28.08	81	39.9	54	26.6	11	5.4	590	2.91	2
2	Nâng cao năng lực nghề nghiệp và những năng lực khác theo yêu cầu của Chương trìnhgiáo dục phổ thông, chuẩn nghề nghiệp, yêu cầu phát trển của giáo dục địa phương	58	28.57	77	37.93	55	27.1	13	6.4	586	2.89	3
3	Tạo điều kiện cho giáo viên chủ động tham gia tự học, tự bồi dưỡng ở mọi nơi, trong mọi hoàn cảnh	61	30.05	78	38.42	54	26.6	10	4.9	596	2.94	1
4	Nâng cao khả năng tự cập nhật kiến thức về chính trị, kinh tế xã hội, CNTT	55	27.09	77	37.93	56	27.6	15	7.4	578	2.85	4
	Tổng:										2.89	

Kết quả khảo sát cho thấy mức độ đạt được các mục tiêu bồi dưỡng năng lực dạy học được đánh giá ở mức khá, với điểm trung bình chung 2,89/4. Trong 4 mục tiêu, "tạo điều kiện cho giáo viên chủ động tự học, tự bồi dưỡng ở mọi nơi, mọi hoàn cảnh" đạt cao nhất (2,94), trong khi "nâng cao khả năng tự cập nhật kiến thức về chính trị, kinh tế – xã hội, công nghệ thông tin" thấp nhất (2,85). Kết quả cho thấy nhà trường và cơ quan quản lý đã chú trọng khuyến khích tinh thần tự học của giáo viên, nhưng việc cập nhật kiến thức ngoài chuyên môn còn hạn chế do giáo viên tiểu học bận rộn với công tác giảng dạy, bán trú và thường ưu tiên các nội dung trực tiếp phục vụ hoạt động dạy học.

Nội dung bồi dưỡng:

Để đánh giá mức độ đáp ứng của nội dung bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên tiểu học thành phố Hà Nội theo quan điểm tự chủ, nghiên cứu tiến hành trao đổi và khảo sát bằng phiếu đối với 203 cán bộ quản lý và giáo viên. Kết quả được trình bày như sau:

TT	NỘI DUNG	Rất tốt		Tốt		Bình thường		Chưa tốt		Tổng	TBC	Thứ bậc
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	∑	$\overline{x}$	
1	Bồi dưỡng năng lực thu hút, truyền cảm hứng, tạo niềm tin với học sinh	59	29.06	80	39.41	58	28.6	6	3.0	598	2.95	2
2	Bồi dưỡng khả năng tạo động lực, ước mơ cho học sinh để học sinh phấn đấu học tập	58	28.57	79	38.92	59	29.1	7	3.4	594	2.93	3
3	Bồi dưỡng kỹ năng xây dựng kế hoạch của bản thân giáo viên và kế hoạch của học sinh	61	30.05	82	40.39	53	26.1	7	3.4	603	2.97	1
4	Bồi dưỡng cho giáo viên năng lực nắm vững chương trình môn học	60	29.56	75	36.95	58	28.6	10	4.9	591	2.91	4
5	Bồi dưỡng năng lực ra đề kiểm tra, đánh giá học sinh	58	28.57	75	36.95	58	28.6	12	5.9	585	2.88	6
6	Bồi dưỡng cho giáo viên năng lực thực hiện mục tiêu dạy học thông qua từng bài dạy cụ thể	55	27.09	78	38.42	58	28.6	12	5.9	582	2.87	7
7	Bồi dưỡng năng lực tự học, tự nghiên cứu (theo cá nhân, theo nhóm) cho giáo viên	56	27.59	75	36.95	65	32.0	7	3.4	586	2.89	5
	Tổng:										2.91	

Nội dung bồi dưỡng được đánh giá ở mức khá tốt, với điểm trung bình chung 2,91. Trong 7 nội dung, "bồi dưỡng kỹ năng xây dựng kế hoạch cá nhân của giáo viên và kế hoạch của học sinh" đạt cao nhất (2,97), còn "bồi dưỡng năng lực thực hiện mục tiêu dạy học qua từng bài dạy cụ thể" thấp nhất (2,87). Kết quả cho thấy kỹ năng lập kế hoạch được chú trọng do có vai trò trực tiếp đối với hiệu quả công việc. Trong khi đó, năng lực xác định mục tiêu bài dạy và xây dựng công cụ kiểm tra, đánh giá còn hạn chế do giáo viên chủ yếu sử dụng công cụ có sẵn và còn lúng túng khi tự thiết kế.

Phương pháp bồi dưỡng:

Tìm hiểu về mức độ thực hiện phương pháp bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường tiểu học thành phố Hà Nội theo quan điểm tự chủ, chúng tôi đã tiến hành gặp gỡ trao đổi và phát phiếu điều tra cho 203 cán bộ quản lý và giáo viên, kết quả thu được như sau:

TT	NỘI DUNG	Rất thường xuyên		Thường xuyên		Ít thường xuyên		Không TX		Tổng	TBC	Thứ bậc
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	$\sum$	$\overline{x}$	
1	Phương pháp dạy học dự án (học viên chủ động nghiên cứu, giáo viên hướng dẫn giải đáp)	59	29.06	60	29.56	69	34.0	15	7.4	569	2.80	4
2	Phương pháp sử dụng lớp học đảo ngược (học viên nghiên cứu tài liệu trước khi đến lớp)	54	26.6	60	29.56	82	40.4	7	3.4	567	2.79	5
3	Phương pháp làm việc nhóm	55	27.09	75	36.95	65	32.0	8	3.9	583	2.87	1
4	Phương pháp sử dụng phiếu phản hồi ngắn	52	25.62	68	33.5	75	36.9	8	3.9	570	2.81	3
5	Phương pháp tọa đàm- trao đổi	56	27.59	74	36.45	59	29.1	14	6.9	578	2.85	2
	Tổng:										2.82	

Các phương pháp bồi dưỡng được đánh giá ở mức khá, với điểm trung bình 2,82. Trong 5 phương pháp, "làm việc nhóm" đạt cao nhất (2,87), còn "lớp học đảo ngược" thấp nhất (2,79). Làm việc nhóm được sử dụng phổ biến trong sinh hoạt chuyên môn nên được giáo viên và cán bộ quản lý đánh giá tích cực. Ngược lại, lớp học đảo ngược ít được áp dụng do đòi hỏi tài liệu và thời gian chuẩn bị, chủ yếu phù hợp với các khóa bồi dưỡng dài ngày.

Hình thức bồi dưỡng:

Điểm trung bình chung đạt 2,88, ở mức khá. "Bồi dưỡng qua sinh hoạt nhóm, tổ chuyên môn tại trường" đạt cao nhất (2,91), trong khi "tổ chức diễn đàn, hội thảo về năng lực dạy học giáo viên" thấp nhất (2,87). Kết quả cho thấy sinh hoạt chuyên môn tại trường vẫn là hình thức bồi dưỡng phổ biến, trong khi diễn đàn và hội thảo ít được tổ chức hơn do hạn chế về điều kiện và kinh phí.

3.2. Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên tiểu học thành phố Hà Nội theo quan điểm tự chủ đáp ứng yêu cầu giáo dục hiện nay

Công tác lập kế hoạch bồi dưỡng:

Được đánh giá ở mức khá với điểm trung bình 2,87. Trong 6 nội dung, "xác định nội dung, hình thức và phương pháp bồi dưỡng trọng tâm của từng năm" cao nhất (2,91), còn "xác định tổ chức bồi dưỡng có uy tín đáp ứng yêu cầu" thấp nhất (2,84), chủ yếu do hạn chế từ quy định đấu thầu tài chính.

Công tác tổ chức bồi dưỡng:

Đạt mức khá (2,82). "Phân chia nhiệm vụ rõ ràng" cao nhất (2,87), trong khi "xây dựng cơ chế phối hợp giữa trường với phòng giáo dục và đào tạo" thấp nhất (2,78). Nguyên nhân chủ yếu là cơ chế tự chủ kinh phí và thủ tục phối hợp còn phức tạp.

Công tác chỉ đạo bồi dưỡng:

Điểm trung bình đạt 2,82, mức khá. Nội dung về đội ngũ phục vụ và bảo đảm CSVC cao nhất (2,88), còn "sử dụng phương pháp quản lý khoa học, phù hợp" thấp nhất (2,74), cho thấy một bộ phận cán bộ quản lý vẫn chủ yếu dựa vào kinh nghiệm.

Công tác kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng:

Được đánh giá ở mức khá (2,85). "Tổ chức đánh giá đa dạng, phù hợp thực tế" cao nhất (2,90), còn "sử dụng kết quả kiểm tra để phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên" thấp nhất (2,78). Việc khai thác kết quả đánh giá cho phát triển nghề nghiệp còn hạn chế do thiếu công cụ và nhận thức quản lý phù hợp.

Nhìn chung, công tác quản lý bồi dưỡng đã đạt kết quả tích cực, nhưng còn hạn chế ở cơ chế phối hợp, phương pháp quản lý khoa học và việc sử dụng kết quả đánh giá để phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên.

IV. ĐỀ XUẤT CÁC BIỆN PHÁP BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC DẠY HỌC CHO GIÁO VIÊN TIỂU HỌC THÀNH PHỐ HÀ NỘI THEO QUAN ĐIỂM TỰ CHỦ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU GIÁO DỤC HIỆN NAY

1. Nâng cao nhận thức của cán bộ quản lý và giáo viên về bồi dưỡng theo quan điểm tự chủ

Cần tăng cường tuyên truyền chủ trương, chính sách về đổi mới giáo dục, giúp cán bộ quản lý và giáo viên nhận thức đầy đủ vai trò của bồi dưỡng và tự bồi dưỡng. Giáo viên cần coi tự học, tự bồi dưỡng là nhiệm vụ thường xuyên để nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ và đáp ứng yêu cầu của Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.

2. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng phù hợp với điều kiện thực tế của nhà trường

Kế hoạch bồi dưỡng cần dựa trên nhu cầu thực tế của giáo viên, điều kiện của từng trường và phù hợp với định hướng của các cấp quản lý, trong đó có Quyết định số 732/QĐ-TTg ngày 29/4/2016. Nội dung, thời gian, phương pháp và hình thức bồi dưỡng cần linh hoạt, đồng thời tăng quyền chủ động của giáo viên trong lựa chọn nội dung phù hợp.

3. Tổ chức bồi dưỡng gắn với đổi mới phương pháp dạy học và kiểm tra, đánh giá

Nhà trường cần xây dựng kế hoạch bồi dưỡng ngay từ đầu năm học, lựa chọn nội dung, báo cáo viên, thời gian và hình thức phù hợp; tăng cường phối hợp giữa các trường và tạo điều kiện để giáo viên tham gia các đợt tập huấn của Sở GDĐT. Kết quả bồi dưỡng cần được đánh giá thường xuyên để kịp thời điều chỉnh.

4. Đổi mới nội dung và phương pháp bồi dưỡng

Nội dung bồi dưỡng cần cập nhật kiến thức, kỹ năng mới, gắn với yêu cầu đổi mới giáo dục, thực tiễn địa phương và nhu cầu phát triển nghề nghiệp của giáo viên. Phương pháp bồi dưỡng cần giảm truyền thụ một chiều, tăng cường thảo luận, giải quyết vấn đề, ứng dụng công nghệ thông tin, thực hành, trải nghiệm và trao đổi kinh nghiệm nhằm phát huy tính chủ động của giáo viên.

5. Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng

Kiểm tra, đánh giá cần được thực hiện thường xuyên, đa dạng và gắn với phát triển năng lực nghề nghiệp. Kế hoạch đánh giá phải xác định rõ nội dung, thời gian, tiêu chí và người phụ trách. Kết quả đánh giá cần được sử dụng để xác định mức độ đạt mục tiêu, phát hiện giáo viên cốt cán và xây dựng kế hoạch bồi dưỡng tiếp theo.

Nhìn chung, 5 giải pháp được xây dựng trên các chức năng cơ bản của quản lý gồm lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra và đánh giá, đồng thời phù hợp với định hướng tăng cường quyền tự chủ của nhà trường và giáo viên. Việc triển khai đồng bộ các giải pháp góp phần nâng cao năng lực dạy học của giáo viên tiểu học và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

V. KẾT LUẬN

Nghiên cứu lý luận và thực tiễn công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên tiểu học thành phố Hà Nội theo quan điểm tự chủ cho thấy tầm quan trọng của việc đổi mới để nâng cao hiệu quả quản lý. Tuy nhiên, thực tế vẫn còn nhiều bất cập trong việc quản lý hoạt động bồi dưỡng nói chung, bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên tiểu học nói riêng. Vì vậy, để nâng cao chất lượng bồi dưỡng, đề tài đã đề xuất các biện pháp quản lý. Việc thực hiện đồng bộ các biện pháp quản lý trên sẽ có tác dụng nâng cao chất lượng bồi dưỡng trong nhà trường, từ đó góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tiểu học và nâng cao chất lượng giáo dục.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Ban Chấp hành TW (2013), Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện Giáo dục và Đào tạo, đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.

Bộ Chính trị (2025), Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo.

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2012), Thông tư số 26/2012/TT-BGDĐT ngày 10/7/2012 về việc Ban hành Quy chế bồi dưỡng thường xuyên giáo viên mầm non, phổ thông và giáo dục thường xuyên

Chính phủ (2024), Quyết định số 1705/QĐ-TTg ngày 31/12/2024 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt chiến lược phát triển giáo dục đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

Chương trình hành động số 05-CTr/TU ngày 12/01/2026 của Thành ủy Hà Nội về 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.

Bùi Minh Hiền, Nguyễn Vũ Bích Hiền (chủ biên) (2015,) Quản lý và lãnh đạo nhà trường, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.

Kế hoạch số 45/KH-UBND ngày 29/01/2026 của UBND Thành phố Hà Nội về thực hiện Chương trình hành động số 05-CTr/TU ngày 12/01/2026 của Thành ủy Hà Nội về 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.

Phan Văn Kha (2008), Một số định hướng phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đến năm 2020, Kỷ yếu Hội thảo khoa học Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Nội.

Trần Kiểm (2016), Quản lý và lãnh đạo nhà trường hiệu quả, Nxb Đại học Sư phạm, Hà Nội.

Đặng Bá Lãm (2006), Kiểm tra – đánh giá trong dạy học đại học, NXB Giáo dục, Hà Nội.

Quốc hội (2019), Luật số: 43/2019/QH14 ngày 14/6/2019, Luật giáo dục

Quốc hội (2025), Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật giáo dục số 123/2025/QH15.