



DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.14.05S.2025.1662>

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP CHO ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG TIỂU HỌC TẠI THỊ XÃ CHƠN THÀNH, TỈNH BÌNH PHƯỚC

Nguyễn Thị Hương

Học viên cao học, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

Email: cohuongnguyen1979@gmail.com

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 08/9/2025; Ngày nhận chỉnh sửa: 08/10/2025; Ngày duyệt đăng: 17/10/2025

Tóm tắt

Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông theo Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, việc phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên tiểu học trở thành nhiệm vụ then chốt, góp phần nâng cao chất lượng dạy học và quản lý nhà trường. Bài viết trình bày kết quả nghiên cứu thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên ở các trường tiểu học tại thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước. Trên cơ sở khảo sát bằng bảng hỏi theo thang đo 5 mức độ, kết hợp phỏng vấn sâu cán bộ quản lý của 06 trường tiểu học trên địa bàn. Kết quả khảo sát được xử lý số liệu để tính điểm trung bình; độ lệch chuẩn, xếp hạng. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra những điểm mạnh, hạn chế và nguyên nhân trong công tác lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng. Kết quả cho thấy, mặc dù các trường tiểu học đã quan tâm đến việc bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên nhưng vẫn còn nhiều hạn chế cần khắc phục. Đây là cơ sở thực tiễn để đề xuất các biện pháp quản lý phù hợp, nhằm nâng cao hiệu quả công tác bồi dưỡng năng lực cho đội ngũ giáo viên tiểu học để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục tiểu học hiện nay.

Từ khóa: *Chơn Thành, Giáo viên tiểu học, năng lực nghề nghiệp, phát triển năng lực nghề nghiệp.*

Trích dẫn: Nguyễn, T. H. (2025). Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học tại thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 14(05S), 230-242. <https://doi.org/10.52714/dthu.14.05S.2025.1662>

Copyright © 2025 The author(s). This work is licensed under a CC BY-NC 4.0 License

THE CURRENT MANAGEMENT OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT FOR TEACHERS AT PRIMARY SCHOOLS IN CHON THANH TOWN, BINH PHUOC PROVINCE

Nguyen Thi Huong

Postgraduate student, Dong Thap University, Vietnam

Email: cohuongnguyen1979@gmail.com

Article history

Received: 08/9/2025; Received in revised form: 08/10/2025; Accepted: 17/10/2025

Abstract

In the context of the fundamental and comprehensive reform of general education under the 2018 General Education Curriculum, developing the professional competence of primary school teachers has become a key task, contributing to the enhancement of teaching quality and school management. This article focuses on investigating the current management of professional competence development for teachers at primary schools in Chon Thanh Town, Binh Phuoc Province. A 5-point Likert scale questionnaire survey was conducted, combined with in-depth interviews with educational administrators and teachers from six local primary schools. The collected data were processed to calculate mean scores, standard deviations, and rankings. The findings have identified the strengths, limitations, and underlying causes within the management functions of planning, organizing, directing, and evaluating these development activities. Accordingly, although primary schools have paid attention to the professional development of teachers, significant limitations remain to be addressed. This study provides a practical basis for proposing appropriate managerial measures aimed at enhancing the effectiveness of professional development programs, thereby meeting the current demands of educational reform in primary education.

Keywords: *Chon Thanh, professional competence, professional development, primary school teachers.*

1. Giới thiệu

Năng lực nghề nghiệp đóng một vai trò quan trọng trong bất kể môi trường làm việc nào. Việc bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp đối với giáo viên (GV) nói chung và GV tiểu học nói riêng cho phép GV kết nối với cộng đồng học thuật, cập nhật các phương pháp dạy học mới, các kiến thức mới, xu hướng mới trong giáo dục phù hợp với từng giai đoạn. Chất lượng giáo dục phụ thuộc rất nhiều vào hoạt động dạy và học, phụ thuộc vào phương pháp giáo dục đào tạo, các hoạt động và phương pháp quản lý giáo dục trong nhà trường; đội ngũ GV là lực lượng chủ chốt tham gia các hoạt động giáo dục và ảnh hưởng trực tiếp đến thế hệ trẻ của đất nước. Bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp GV là một vấn đề hết sức được quan tâm, là chìa khóa để đảm bảo rằng GV thường xuyên cập nhật những thay đổi mới trong lĩnh vực giáo dục Tiểu học.

Nghị quyết số 29-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đã khẳng định vai trò then chốt của đội ngũ nhà giáo trong việc nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông. Nghị quyết nhấn mạnh việc phát triển đội ngũ GV có phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp và năng lực chuyên môn đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục. Hoạt động bồi dưỡng, đào tạo lại, nâng cao năng lực cho GV được xác định là nhiệm vụ trọng tâm nhằm giúp GV thích ứng với sự thay đổi của chương trình, sách giáo khoa mới và đổi mới phương pháp dạy học. Bên cạnh đó, Nghị quyết cũng đề cao việc xây dựng văn hóa học tập suốt đời cho GV, khuyến khích sự chủ động trong việc tự học, tự bồi dưỡng liên tục để nâng cao trình độ, kỹ năng đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục và hội nhập quốc tế (Ban Chấp hành Trung ương, 2013).

Theo Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT: “Chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở giáo dục phổ thông là hệ thống phẩm chất, năng lực mà GV cần đạt được để thực hiện nhiệm vụ dạy học và giáo dục học sinh trong các cơ sở giáo dục phổ thông” (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018a).

Giáo dục tiểu học giữ vai trò nền tảng trong hệ thống giáo dục quốc dân, là bậc học đặt những viên gạch đầu tiên cho quá trình hình thành và phát triển nhân cách, tri thức, kỹ năng sống của học sinh. Trong bối cảnh toàn Ngành giáo dục đang thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện theo Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ GV tiểu học ngày càng cao, không chỉ ở năng lực chuyên môn mà còn ở khả năng đổi mới phương pháp dạy học, ứng dụng công nghệ thông tin, giáo dục phẩm chất và năng lực cho học sinh (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018b).

Theo tác giả Nguyễn Thị Hà Lan cho rằng: “Năng lực nghề nghiệp là tổ hợp các yếu tố kiến thức, kỹ năng, thái độ và khả năng vận dụng linh hoạt trong các tình huống của hoạt động nghề nghiệp nhằm tạo ra sản phẩm có giá trị đối với xã hội” (Nguyễn, 2023).

Năng lực nghề nghiệp của GV tiểu học bao gồm các yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, và năng lực phát triển nghề nghiệp nhằm đáp ứng chuẩn nghề nghiệp GV tiểu học (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018a).

Như vậy, năng lực nghề nghiệp của GV tiểu học là tổ hợp những phẩm chất, kiến thức, kỹ năng, thái độ và kinh nghiệm sư phạm cần thiết để GV tiểu học thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ giáo dục và giảng dạy học sinh tiểu học trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay.

Trong giai đoạn vừa qua, có nhiều nhà khoa học đã nghiên cứu về năng lực nghề nghiệp của GV nói chung và GV Tiểu học nói riêng như:

Nhóm tác giả Nguyễn và Trần (2023) đã công bố kết quả khảo sát về bồi dưỡng năng lực chuyên môn cho GV mầm non khu vực Đông Nam Bộ cho thấy, hầu hết các nội dung khảo sát đều được đánh giá ở mức trung bình, phản ánh việc thực hiện nhiệm vụ trên địa bàn nghiên cứu chưa hiệu quả. Đây là cơ sở thực tiễn giúp cán bộ quản lý (CBQL) và GV mầm non khu

vực Đông Nam Bộ có những biện pháp phù hợp để nâng cao chất lượng chuẩn nghề nghiệp của GV mầm non, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

Tác giả Phan Thái Hiệp đã phân tích tổng quan, trình bày cơ sở khoa học về xây dựng khung năng lực chuyên môn cho GV tiểu học và đề xuất xây dựng khung năng lực chuyên môn cho GV tiểu học giai đoạn hiện nay gồm các năng lực thành phần và biểu hiện tương ứng. Khung năng lực chuyên môn cho GV tiểu học là điều kiện cần thiết để GV thực hiện tốt việc dạy học và giáo dục theo Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, đồng thời dùng tham khảo cho tổ chức các hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho GV tiểu học (Phan, 2023).

Năm 2024, tác giả Trịnh Thị Cẩm Tuyền đã nghiên cứu mức độ ảnh hưởng của các yếu tố cá nhân và môi trường trong việc thích ứng nghề nghiệp của GV tiểu học mới vào nghề vùng Đông Nam Bộ. Kết quả cho thấy, có 03 yếu tố cá nhân (đặc điểm thể chất, nhân cách, năng lực tình cảm xã hội) và 04 yếu tố môi trường (điều kiện làm việc; không khí nơi làm việc; chế độ lương và phụ cấp; sự hỗ trợ từ gia đình, bạn bè và người thân) đều có tương quan thuận với thích ứng nghề nghiệp và với ba thành phần của cấu trúc thích ứng nghề nghiệp (hứng thú nghề nghiệp, kiểm soát nghề nghiệp và khám phá nghề nghiệp). Đồng thời, trong các phương trình hồi quy khác nhau, các yếu tố ảnh hưởng cá nhân và môi trường nêu trên đều có khả năng dự báo mức độ thích ứng nghề nghiệp của GV tiểu học mới ra trường tại khu vực Đông Nam Bộ. Nghiên cứu này đóng vai trò là tài liệu tham khảo hữu ích cho các nghiên cứu trong tương lai nhằm đề xuất các biện pháp phù hợp nhằm thúc đẩy khả năng thích ứng nghề nghiệp của GV tiểu học mới ra trường dựa trên các yếu tố cá nhân và môi trường (Trịnh, 2024).

Để có cơ sở đề xuất biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp GV ở các trường tiểu học trên địa bàn thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước, chúng tôi đã tiến hành khảo sát, phân tích, đánh giá thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV tiểu học qua các yếu tố cơ bản: (1) Lập kế hoạch bồi dưỡng - xác định mục tiêu, nội dung, hình thức và nguồn lực thực hiện; (2) Tổ chức thực hiện - triển khai kế hoạch và huy động các điều kiện cần thiết; (3) Chỉ đạo - hướng dẫn, điều chỉnh và hỗ trợ trong quá trình bồi dưỡng; (4) Kiểm tra, đánh giá - theo dõi, đo lường và cải tiến hoạt động bồi dưỡng và (5) Quản lý các điều kiện hỗ trợ hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp GV. Thực hiện đầy đủ và đồng bộ các yếu tố này giúp công tác bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV tiểu học đạt hiệu quả cao, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khái quát về quá trình khảo sát

- *Mục đích khảo sát:* Mục đích khảo sát thực trạng nhằm đánh giá đúng đắn, khách quan thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GV các trường tiểu học ở thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước.

- *Khách thể khảo sát:* Khảo sát 95 người gồm: 12 CBQL, 83 GV được chọn khảo sát ở 06 trường tiểu học tại thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước.

- *Phương pháp khảo sát:* Vận dụng phương pháp điều tra bằng bảng hỏi theo thang đo định lượng Likert 5 mức độ tăng dần từ 1,0 điểm đến 5,0 điểm. Số liệu khảo sát được xử lý bằng phần mềm Microsoft Excel Data Analysis để điểm trung bình (ĐTB), độ lệch chuẩn (ĐLC) và xếp hạng (XH). (Nguyễn & Phạm, 2013).

ĐTB được tính theo công thức: $\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=0}^n x_i$

Trong đó: $\bar{x}$: ĐTB; x_i : Điểm ở mức độ i ; x_i : Số người tham gia đánh giá; n : số mức đánh giá.

Định khoảng trung bình là: 0,8, theo đó qui ước đánh giá các mức độ của từng nội dung dựa vào giá trị ĐTB theo Bảng 1, như sau:

Bảng 1. Bảng quy ước thang đo

Điểm	Mức độ đạt được	Mức độ đồng ý	Mức độ thực hiện	Mức độ trang bị
Từ 1,0 đến 1,80	Kém	Hoàn toàn không đồng ý	Không thực hiện	Không có
Từ 1,81 đến 2,60	Yếu	Không đồng ý	Ít thực hiện	Rất ít
Từ 2,61 đến 3,40	Trung bình	Phân vân	Trung bình	Còn thiếu
Từ 3,41 đến 4,20	Khá	Đồng ý	Khá thường xuyên	Tạm đủ
Từ 4,21 đến 5,0	Tốt	Hoàn toàn đồng ý	Rất thường xuyên	Đầy đủ

2.2. Kết quả nghiên cứu về thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên các trường tiểu học ở thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước

2.2.1. Thực trạng đánh giá tầm quan trọng của quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên tiểu học

Kết quả khảo sát về thực trạng nhận thức về tầm quan trọng của quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV thể hiện ở Bảng 2 như sau:

Bảng 2. Thực trạng đánh giá về tầm quan trọng của quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên các trường tiểu học ở thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước

TT	Tiêu chí	ĐTB	ĐLC	XH
1	Phổ biến các văn bản, thông tin liên quan hoạt động bồi dưỡng GV	4,25	0,78	3
2	Động viên mọi người cùng tham gia công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng	4,27	0,81	2
3	Giúp GV và nhà trường nâng cao hiệu quả giảng dạy và giáo dục.	4,28	0,65	1
4	Nắm vững mục tiêu, nội dung, chương trình bồi dưỡng GV tiểu học	4,29	0,75	1
ĐTB chung		4,28		
Ý nghĩa		Hoàn toàn đồng ý		

Từ khảo sát thực trạng nhận thức về tầm quan trọng của việc quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV tiểu học có thể rút ra những nhận xét sau:

Nhìn chung, CBQL và GV có nhận thức cao về tầm quan trọng của công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV tiểu học, với ĐTB chung đạt 4,28/5, thuộc mức “Hoàn toàn đồng ý” - rất cao. Điều này phản ánh sự quan tâm và đánh giá đúng đắn của đội ngũ nhà trường đối với công tác này.

Trong các tiêu chí khảo sát, tiêu chí “Nắm vững mục tiêu, nội dung, chương trình bồi dưỡng GV tiểu học” được đánh giá cao nhất (ĐTB là 4,29), cho thấy việc hiểu rõ định hướng và chương trình bồi dưỡng được xem là yếu tố then chốt để quản lý hiệu quả. Tiếp theo là tiêu chí “Giúp GV và nhà trường nâng cao hiệu quả giảng dạy và giáo dục” (ĐTB là 4,28), khẳng định rõ mối liên hệ giữa hoạt động bồi dưỡng và chất lượng giáo dục.

Tuy nhiên, các tiêu chí như “Phổ biến các văn bản, thông tin liên quan hoạt động bồi dưỡng GV” và “Động viên mọi người cùng tham gia công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng” tuy có ĐTB cao nhưng lại có DLC cao hơn (lần lượt là 0,78 và 0,81). Điều này phản ánh mức độ khác biệt trong nhận thức giữa các đối tượng khảo sát, đặc biệt về vai trò động viên và phổ biến thông tin trong công tác quản lý bồi dưỡng.

Nhận thức về tầm quan trọng của việc quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV tiểu học tại thị xã Chơn Thành là tương đối cao và khá đồng thuận. Đây là cơ sở thuận lợi để các trường tiểu học trên địa bàn tiếp tục nâng cao chất lượng công tác quản lý bồi dưỡng, hướng đến việc phát triển đội ngũ GV theo chuẩn nghề nghiệp trong giai đoạn hiện nay.

Phản phòng vẫn sâu với nội dung “*Thầy/Cô hãy cho biết tầm quan trọng của quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV tiểu học?*” Ý kiến của HT6 trao đổi như sau “Hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp là yếu tố thiết yếu để GV tiểu học cập nhật kiến thức, đổi mới phương pháp dạy học và đánh giá, nâng cao kỹ năng sư phạm và thích ứng với yêu cầu mới. Hoạt động này giúp GV phát triển toàn diện cả về chuyên môn, phẩm chất nghề nghiệp và kỹ năng công nghệ, từ đó nâng cao chất lượng giáo dục học sinh và đáp ứng mục tiêu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục hiện nay”. PHT2 với ý kiến “Trong bối cảnh triển khai Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 và chuẩn nghề nghiệp GV tiểu học, việc bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp giúp GV hoàn thiện các yêu cầu về chuyên môn, đạo đức, kỹ năng dạy học và năng lực tự phát triển nghề nghiệp. Đồng thời, bồi dưỡng còn tạo cơ hội cho GV tự đánh giá, khắc phục hạn chế và phát huy điểm mạnh, góp phần xây dựng đội ngũ GV tiểu học vững vàng, đổi mới và sáng tạo”. Ý kiến của HT3 “Bồi dưỡng giúp GV nâng cao năng lực chuyên môn, đổi mới phương pháp dạy học, thích ứng với Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. Ngoài chuyên môn, hoạt động bồi dưỡng cũng góp phần xây dựng phong cách làm việc khoa học, trách nhiệm, từ đó tạo sự gắn bó với nghề. Nếu không bồi dưỡng thường xuyên thì GV rất khó theo kịp yêu cầu đổi mới hiện nay.”

2.2.2. Thực trạng lập kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên tiểu học

Công tác lập kế hoạch cho hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV tiểu học là khâu quan trọng trong công tác quản lý, là chức năng không thể thiếu để giúp nhà trường định hướng mục tiêu hoạt động. Kết quả khảo sát về mức độ thực hiện trong công tác kế hoạch hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV tại các trường tiểu học ở thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước được thể hiện trong Bảng 3 như sau:

Bảng 3. Thực trạng lập kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên các trường tiểu học ở thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước

TT	Nội dung lập kế hoạch	ĐTB	DLC	XH
1	Triển khai các văn bản, chỉ thị, yêu cầu của ngành về hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp đến GV và giao nhiệm vụ cụ thể cho từng GV	4,39	0,71	2
2	Phân tích thực trạng, đánh giá tình hình năng lực nghề nghiệp của GV tiểu học	4,35	0,68	4
3	Xác định mục tiêu của kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp	4,44	0,82	1
4	Xác định nội dung, thời lượng, thời điểm bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp của GV tiểu học	4,37	0,82	3

TT	Nội dung lập kế hoạch	ĐTB	ĐLC	XH
5	Xác định phương pháp, hình thức triển khai bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp	4,35	0,73	4
6	Dự kiến các nguồn lực, điều kiện hỗ trợ cho công tác bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp	4,33	0,76	5
ĐTB chung		4,37		
Ý nghĩa		Hoàn toàn đồng ý		

Kết quả khảo sát cho thấy, mức độ thực hiện công tác lập kế hoạch được đánh giá ở mức “Hoàn toàn đồng ý” - cao, với ĐTB chung đạt 4,37/5. Điều này phản ánh sự quan tâm và đầu tư của các nhà trường vào giai đoạn chuẩn bị, hoạch định cho hoạt động bồi dưỡng năng lực GV.

Trong các nội dung lập kế hoạch, nội dung “Xác định mục tiêu của kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp” có điểm cao nhất (4,44 xếp hạng 1), cho thấy vai trò định hướng rất được chú trọng. Tuy nhiên, ĐLC cao (0,82) phản ánh sự chưa thống nhất hoàn toàn giữa các đối tượng khảo sát.

Cùng với đó, các nội dung như “Phân tích thực trạng năng lực nghề nghiệp” và “Xác định phương pháp, hình thức triển khai” cũng được đánh giá tương đối cao (4,35 xếp hạng 4), cho thấy tầm quan trọng của việc đánh giá đầu vào và lựa chọn phương pháp phù hợp trong lập kế hoạch.

Nội dung “Dự kiến các nguồn lực, điều kiện hỗ trợ” có điểm thấp nhất (4,33 xếp hạng 5), phản ánh hạn chế trong việc chuẩn bị điều kiện triển khai thực tế, là một điểm cần được quan tâm cải thiện.

Như vậy công tác lập kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV Tiểu học tại thị xã Chơn Thành đã được triển khai tương đối đồng bộ và có hiệu quả. Tuy nhiên, một số điểm còn hạn chế như ĐLC cao ở một số nội dung và việc chuẩn bị nguồn lực chưa đầy đủ cho thấy cần có sự điều chỉnh để nâng cao chất lượng kế hoạch hóa trong công tác bồi dưỡng GV.

Trong quá trình phỏng vấn sâu, với câu hỏi “*Theo ý kiến của quý Thầy/Cô, cần làm gì để quản lý tốt hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV tại trường tiểu học?*” HT1 trả lời: “CBQL cần xây dựng kế hoạch cụ thể, nắm vững nội dung hoạt động bồi dưỡng, phân bổ thời gian thực hiện hợp lý và phân công nhiệm vụ cụ thể cho từng cá nhân để đảm bảo thực hiện tốt các nội dung đã đề ra”. Cũng với câu hỏi này HT3 trả lời “Để quản lý tốt hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV nhà trường cần công khai kế hoạch bồi dưỡng với thời gian cụ thể để GV chuẩn bị và có biện pháp kiểm tra các nội dung đã bồi dưỡng để thúc đẩy tinh thần học tập của GV”, HT5 lại có câu trả lời “Để quản lý tốt hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV tại trường tiểu học cần hiểu rõ việc quản lý hoạt động bồi dưỡng không chỉ là việc tổ chức các lớp tập huấn định kỳ, mà cần hướng đến xây dựng một môi trường học tập chuyên nghiệp trong nhà trường”.

2.2.3. Thực trạng tổ chức hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên tiểu học

Thực trạng về công tác tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV tại các trường tiểu học ở thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước được tiến hành khảo sát, đánh giá mức độ thực hiện. Kết quả khảo sát thực trạng thực hiện chức năng này được thống kê và thể hiện trong Bảng 4 như sau:

Bảng 4. Thực trạng tổ chức hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên các trường tiểu học ở thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước

TT	Nội dung tổ chức	ĐTB	ĐLC	XH
1	Thành lập và phát huy vai trò của Ban chỉ đạo bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp	4,32	0,82	2
2	Tổ chức triển khai chương trình bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp	4,31	0,76	3
3	Tổ chức phối hợp các lực lượng để hoàn thành nhiệm vụ bồi dưỡng	4,34	0,79	1
4	Tổ chức giám sát các điều kiện, cơ sở vật chất bồi dưỡng, sử dụng hiệu quả các nguồn lực phục vụ hoạt động bồi dưỡng	4,31	0,84	3
ĐTB chung		4,32		
Ý nghĩa		Hoàn toàn đồng ý		

Từ số liệu của Bảng 4 có thể rút ra những nhận xét sau đây:

Kết quả khảo sát về tổ chức hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV tiểu học ở mức độ “Tốt”. ĐTB chung là 4,32/5, cho thấy mức độ đồng ý cao trong nhận thức và đánh giá về công tác tổ chức hoạt động bồi dưỡng. Đây là minh chứng cho việc hoạt động tổ chức đang được triển khai tương đối hiệu quả và được quan tâm đúng mức. Nội dung “Tổ chức phối hợp các lực lượng để hoàn thành nhiệm vụ bồi dưỡng” được đánh giá cao nhất (ĐTB là 4,34, xếp hạng 1), cho thấy sự phối hợp giữa các lực lượng (CBQL, GV, tổ chuyên môn, đơn vị hỗ trợ...) trong nhà trường là một điểm mạnh trong công tác tổ chức thực hiện. Nội dung “Thành lập và phát huy vai trò Ban chỉ đạo bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp” có ĐTB là 4,32, xếp hạng 2, phản ánh vai trò lãnh đạo và chỉ đạo được chú trọng trong quá trình tổ chức.

Hai nội dung có ĐTB bằng nhau là “Tổ chức triển khai chương trình bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp” và “Tổ chức giám sát các điều kiện, cơ sở vật chất bồi dưỡng, sử dụng hiệu quả các nguồn lực phục vụ hoạt động bồi dưỡng” (ĐTB là 4,31), xếp hạng 3 nhưng ĐLC tương đối cao, đặc biệt (ĐLC = 0,84) cho thấy vẫn còn sự khác biệt trong mức độ đầu tư và quan tâm ở một số cơ sở giáo dục.

Hoạt động tổ chức thực hiện bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV tiểu học tại thị xã Chơn Thành đã đạt được những kết quả khả quan, thể hiện qua sự đồng thuận và đánh giá cao của CBQL và GV. Tuy nhiên, để nâng cao hơn nữa hiệu quả tổ chức, cần tăng cường vai trò giám sát, phát huy hiệu quả sử dụng nguồn lực và chuẩn hóa quy trình tổ chức, nhằm giảm thiểu sự chênh lệch giữa các đơn vị trường học.

2.2.4. Thực trạng chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên tiểu học

Bảng 5. Thực trạng chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên các trường tiểu học ở thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước

TT	Nội dung chỉ đạo	ĐTB	ĐLC	XH
1	Quản triệt chính sách, kế hoạch bồi dưỡng và tự bồi dưỡng	4,39	0,74	2
2	Tạo động lực để các bộ phận phối hợp thực hiện tích cực trong hoạt động bồi dưỡng	4,37	0,77	4

TT	Nội dung chỉ đạo	ĐTB	ĐLC	XH
3	Động viên các bộ phận triển khai kế hoạch bồi dưỡng	4,41	0,78	1
4	Phối hợp các nguồn lực và sử dụng hiệu quả các nguồn lực để thực hiện mục tiêu, nội dung bồi dưỡng	4,38	0,81	3
ĐTB chung		4,39		
Ý nghĩa		Hoàn toàn đồng ý		

Kết quả khảo sát về chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV tiểu học cho thấy, nhìn chung, các nội dung chỉ đạo đều được đánh giá ở mức cao, với ĐTB chung đạt 4,39/5. Điều này phản ánh sự quan tâm và chỉ đạo sát sao của đội ngũ CBQL trong công tác phát triển năng lực cho GV, đồng thời thể hiện sự đồng thuận tương đối cao trong nhận thức của người được khảo sát.

Trong bốn nội dung khảo sát, nội dung “Động viên các bộ phận triển khai kế hoạch bồi dưỡng” có ĐTB cao nhất (4,41), cho thấy vai trò tích cực của Ban giám hiệu trong việc thúc đẩy các tổ chuyên môn và cá nhân GV tham gia vào hoạt động bồi dưỡng. Nội dung “Quản trị chính sách, kế hoạch bồi dưỡng và tự bồi dưỡng” đứng thứ hai (ĐTB = 4,39), thể hiện rõ sự chú trọng đến việc truyền đạt định hướng và kế hoạch từ cấp trên đến từng đơn vị, cá nhân trong nhà trường. Nội dung “Phối hợp và sử dụng hiệu quả các nguồn lực để thực hiện mục tiêu, nội dung bồi dưỡng” cũng đạt mức ĐTB cao (4,38), tuy nhiên lại có ĐLC lớn nhất (0,81), cho thấy vẫn còn sự chênh lệch trong mức độ thực hiện giữa các đơn vị, có thể là do điều kiện thực tiễn khác nhau của từng trường.

Đáng chú ý, nội dung “Tạo động lực để các bộ phận phối hợp thực hiện tích cực trong hoạt động bồi dưỡng” có ĐTB thấp nhất (4,37), dù vẫn ở mức cao, nhưng điều này cho thấy công tác tạo động lực nội bộ chưa thật sự nổi bật, cần được tăng cường hơn nữa thông qua các hình thức như hỗ trợ chuyên môn, khen thưởng, hoặc phát huy vai trò dẫn dắt của các tổ trưởng chuyên môn.

Từ kết quả khảo sát trên có thể thấy, công tác chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV tiểu học tại địa bàn nghiên cứu đã đạt được hiệu quả nhất định. Tuy nhiên, để nâng cao hơn nữa chất lượng và hiệu quả, cần chú trọng vào việc tạo động lực nội bộ cũng như đảm bảo sự đồng đều trong việc khai thác và sử dụng các nguồn lực phục vụ hoạt động bồi dưỡng.

2.2.5. Thực trạng kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên tiểu học

Kết quả khảo sát thực trạng kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV tại các trường tiểu học ở thị xã Chơn thành, tỉnh Bình Phước thể hiện ở Bảng 6.

Bảng 6. Thực trạng kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên các trường tiểu học ở thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước

TT	Nội dung kiểm tra, đánh giá	ĐTB	ĐLC	XH
1	Kiểm tra công tác chuẩn bị của báo cáo viên: tài liệu, thiết kế bài giảng, các phương tiện hỗ trợ	4,36	0,71	1
2	Kiểm tra các nguồn lực phục vụ bồi dưỡng	4,29	0,76	4
3	Kiểm tra quá trình tham gia bồi dưỡng của GV	4,36	0,73	2

TT	Nội dung kiểm tra, đánh giá	ĐTB	ĐLC	XH
4	Kiểm tra, đánh giá những kết quả bồi dưỡng.	4,34	0,84	3
5	Kiểm tra chế độ khen thưởng trong công tác bồi dưỡng.	4,17	0,76	5
ĐTB chung		4,30		
Ý nghĩa		Hoàn toàn đồng ý		

Từ kết quả khảo sát có thể rút ra những nhận xét sau đây:

Trong các nội dung của kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV tại các trường tiểu học ở thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước, được thể hiện trong Bảng 6 cho thấy, nhìn chung, các nội dung kiểm tra, đánh giá đều được thực hiện ở mức khá tốt. ĐTB chung của các nội dung đánh giá thực trạng kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng đạt 4,30/5, cho thấy mức độ đồng thuận tương đối giữa các đối tượng khảo sát và đánh giá ở mức “Hoàn toàn đồng ý”.

Trong các nội dung khảo sát, nội dung “Kiểm tra công tác chuẩn bị của báo cáo viên: tài liệu, thiết kế bài giảng, các phương tiện hỗ trợ” đạt ĐTB cao nhất (4,36), thể hiện sự quan tâm của nhà trường đến chất lượng đầu vào của hoạt động bồi dưỡng. Điều này góp phần đảm bảo tính khoa học, tính thực tiễn và hiệu quả của các buổi bồi dưỡng.

Tiếp theo là nội dung “Kiểm tra quá trình tham gia bồi dưỡng của GV” với cùng mức điểm 4,36, cho thấy nhà trường đã có sự theo dõi và giám sát nhất định đối với sự tham gia của GV trong các hoạt động bồi dưỡng, nhằm nâng cao tính trách nhiệm và cam kết của người học.

Nội dung “Kiểm tra, đánh giá những kết quả bồi dưỡng” đạt mức ĐTB 4,34, đứng thứ ba trong bảng xếp hạng. Mặc dù đạt điểm cao, nhưng ĐLC lên tới 0,84 - mức cao nhất trong bảng khảo sát - cho thấy sự không đồng đều giữa các trường trong việc thực hiện đánh giá kết quả bồi dưỡng, có thể do sự khác biệt về cách thức tổ chức, công cụ đánh giá hoặc trình độ của đội ngũ kiểm tra.

Nội dung “Kiểm tra các nguồn lực phục vụ bồi dưỡng” đạt 4,29 điểm, xếp hạng thứ tư, phản ánh một phần sự quan tâm đến điều kiện đảm bảo cho công tác bồi dưỡng, tuy nhiên vẫn cần được cải thiện hơn về tính đầy đủ và hiệu quả sử dụng các nguồn lực.

Cuối cùng, nội dung “Kiểm tra chế độ khen thưởng trong công tác bồi dưỡng” có ĐTB thấp nhất (4,17), cho thấy đây là nội dung còn hạn chế và cần được chú trọng hơn. Việc chưa kịp thời biểu dương, khen thưởng có thể làm giảm động lực tham gia bồi dưỡng của GV, ảnh hưởng đến chất lượng và tính bền vững của hoạt động này.

Từ kết quả khảo sát có thể thấy, công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV Tiểu học tại địa phương đã có sự quan tâm nhất định và được thực hiện tương đối đồng bộ. Tuy nhiên, để nâng cao hơn nữa hiệu quả, cần chú trọng hoàn thiện quy trình đánh giá kết quả bồi dưỡng và đặc biệt là chính sách khen thưởng, nhằm khích lệ sự tham gia tích cực và phát triển chuyên môn bền vững cho đội ngũ GV.

Phần phỏng vấn sâu với nội dung câu hỏi “*Công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV tiểu học trong thời gian qua theo quý Thầy/Cô đánh giá về vấn đề này như thế nào?*” HT4 có câu trả lời như sau: “Trong thời gian qua, công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV tiểu học đã được các cấp quản lý và nhà trường quan tâm triển khai, góp phần theo dõi tiến độ và kết quả tham gia bồi dưỡng của đội ngũ GV. Tuy nhiên, nhìn chung hoạt động đánh giá vẫn còn mang tính hình thức, chưa

phản ánh đầy đủ năng lực vận dụng thực tiễn của GV sau bồi dưỡng, chưa tạo động lực hỗ trợ GV cải tiến chuyên môn. Vì vậy cần đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá theo hướng linh hoạt, thực chất, gắn với sản phẩm chuyên môn, nhằm nâng cao hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng một cách bền vững”. PHT2 lại cho rằng “Hầu như các cơ sở giáo dục đã có sự chủ động trong việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng gắn với nội dung kiểm tra, đánh giá kết quả sau bồi dưỡng. Một số trường đã bước đầu áp dụng hình thức đánh giá thông qua việc dự giờ, kiểm tra hồ sơ chuyên môn, khảo sát sau tập huấn hoặc tổ chức các buổi chia sẻ kinh nghiệm thực hành tại tổ chuyên môn. Bên cạnh đó, việc đánh giá còn thiếu sự linh hoạt, đa chiều và thiếu sự gắn kết giữa đánh giá bồi dưỡng và đánh giá hiệu quả công việc, dẫn đến việc bồi dưỡng và kiểm tra chưa thật sự thúc đẩy sự phát triển nghề nghiệp một cách bền vững vì vậy cần đa dạng hóa các hình thức đánh giá, tăng cường đánh giá thông qua thực hành, sản phẩm dạy học, phản hồi từ đồng nghiệp, học sinh và phụ huynh, đồng thời sử dụng kết quả đánh giá như một căn cứ quan trọng để xây dựng nội dung bồi dưỡng trong các giai đoạn tiếp theo”.

2.2.6. Thực trạng quản lý các điều kiện hỗ trợ hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tại các trường tiểu học ở thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước

Kết quả khảo sát về thực trạng quản lý các điều kiện hỗ trợ hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV tại các tiểu học ở thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước được ghi nhận ở Bảng 7 như sau:

Bảng 7. Thực trạng quản lý các điều kiện hỗ trợ hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tại các trường tiểu học ở thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước

TT	Nội dung quản lý	ĐTB	ĐLC	XH
1	Quản lý nhân lực, đảm bảo đội ngũ CBQL có năng lực quản lý, năng lực chuyên môn; đội ngũ GV có ý thức học tập nâng cao năng lực chuyên môn	4,36	0,75	1
2	Quản lý cơ sở vật chất, tài chính, đảm bảo cơ sở vật chất, tài chính của trường đáp ứng yêu cầu thực hiện hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV	4,33	0,87	2
3	Quản lý nguồn lực công nghệ thông tin, đảm bảo nguồn lực công nghệ thông tin đáp ứng các yêu cầu thực hiện hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV	4,32	0,78	3
ĐTB chung		4,33		
Ý nghĩa		Hoàn toàn đồng ý		

Kết quả khảo sát cho thấy nhìn chung, các nội dung đều được đánh giá ở mức cao. ĐTB chung đạt 4,33/5, phản ánh sự đồng thuận tương đối cao giữa các đối tượng khảo sát và mức độ đánh giá là “Hoàn toàn đồng ý”.

Trong ba nội dung khảo sát, nội dung “Quản lý nhân lực, đảm bảo đội ngũ CBQL có năng lực quản lý, năng lực chuyên môn”. Đội ngũ GV có ý thức học tập nâng cao năng lực chuyên môn” đạt ĐTB cao nhất (4,36), xếp hạng 1. Điều này cho thấy các nhà trường đã quan tâm và có những biện pháp cụ thể trong việc phát huy vai trò của đội ngũ CBQL, đồng thời xây dựng ý thức tự bồi dưỡng, học tập của GV - một trong những yếu tố then chốt quyết định hiệu quả hoạt động bồi dưỡng.

Nội dung “Quản lý cơ sở vật chất, tài chính, đảm bảo đáp ứng yêu cầu thực hiện hoạt động bồi dưỡng” xếp hạng 2 với ĐTB 4,33. Mặc dù có mức điểm khá cao, nhưng ĐLC lên tới

0,87 cao nhất trong ba tiêu chí cho thấy sự không đồng đều giữa các trường trong việc đảm bảo điều kiện vật chất, trang thiết bị và kinh phí phục vụ công tác bồi dưỡng. Điều này có thể bắt nguồn từ sự chênh lệch về quy mô trường lớp, nguồn lực đầu tư hoặc sự chủ động trong huy động các nguồn hỗ trợ xã hội hóa giáo dục.

Nội dung “Quản lý nguồn lực công nghệ thông tin” xếp hạng 3 với ĐTB 4,32 và DLC 0,78. Mặc dù công nghệ thông tin đóng vai trò rất quan trọng trong việc triển khai các chương trình bồi dưỡng trực tuyến, truy cập tài nguyên học tập và kết nối mạng lưới chuyên môn, nhưng mức điểm này phản ánh việc đầu tư và sử dụng công nghệ thông tin trong bồi dưỡng tại một số trường vẫn còn hạn chế hoặc chưa đồng bộ.

Từ kết quả khảo sát có thể thấy, công tác quản lý các điều kiện hỗ trợ hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV tại các trường tiểu học trên địa bàn thị xã Chơn Thành đã có nhiều chuyển biến tích cực. Tuy nhiên, để nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác này, các cơ sở giáo dục cần tiếp tục đầu tư cơ sở vật chất, phát triển hạ tầng công nghệ thông tin và tăng cường công tác quản lý, huy động nguồn lực tài chính nhằm đảm bảo sự đồng bộ, bền vững trong triển khai các chương trình bồi dưỡng.

Một số "Ý kiến khác của CBQL, GV quan tâm về hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV Tiểu học"

Các ý kiến đóng góp tự do của CBQL và GV cho thấy sự quan tâm sâu sắc đến chất lượng và hiệu quả của công tác bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp. Nhiều ý kiến tập trung vào việc đề xuất đổi mới nội dung, hình thức tổ chức, tăng cường tính thực tiễn, nâng cao chất lượng đội ngũ báo cáo viên, cũng như cải thiện cơ chế hỗ trợ và khen thưởng. Đây là những gợi ý quý báu, mang tính thực tiễn cao, phản ánh nguyện vọng chính đáng và thiết thực từ cơ sở. Những ý kiến này sẽ được tiếp thu, tổng hợp và là cơ sở tham khảo quan trọng để xây dựng các biện pháp quản lý khả thi, phù hợp với điều kiện thực tiễn tại địa phương.

Phản phỏng vấn sâu với nội dung “*Thầy/ cô vui lòng cho biết công tác quản lý các điều kiện, nguồn lực để thực hiện hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV trong nhà trường thời gian qua đã được đáp ứng đầy đủ chưa?*” HT3 cho biết “Công tác quản lý điều kiện hỗ trợ bồi dưỡng cần bài bản hơn, ví dụ lập kế hoạch đầu tư trang thiết bị định kỳ, có ngân sách riêng.” Ý kiến của PHT4 “Mặc dù hoạt động bồi dưỡng đã được triển khai tương đối đồng bộ, song các điều kiện và nguồn lực để thực hiện vẫn còn chưa đáp ứng đầy đủ. Để nâng cao hiệu quả bồi dưỡng trong thời gian tới, cần chú trọng đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị công nghệ phục vụ học tập; tăng cường biên chế GV để giảm áp lực công việc; đồng thời cải tiến nội dung, hình thức bồi dưỡng sát với nhu cầu thực tế. Việc bố trí thời gian hợp lý và có kinh phí hỗ trợ thiết thực sẽ là yếu tố quan trọng để nâng cao chất lượng hoạt động bồi dưỡng tại nhà trường”. Ý kiến của PHT6 cũng cho rằng “Trong thời gian qua, hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV tiểu học đã được triển khai thường xuyên, tuy nhiên các điều kiện và nguồn lực phục vụ cho hoạt động này vẫn chưa được đáp ứng đầy đủ. Cơ sở vật chất tại nhiều trường còn thiếu thốn, thiết bị hỗ trợ dạy học và học liệu bồi dưỡng chưa đồng bộ. Đội ngũ GV còn kiêm nhiệm nhiều công việc, biên chế thiếu nên khó bố trí thời gian tham gia bồi dưỡng hiệu quả. Bên cạnh đó, kinh phí còn hạn chế, nội dung bồi dưỡng đôi khi chưa sát thực tiễn. Cần có sự đầu tư đồng bộ hơn và tổ chức bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu thực tế của GV”.

Từ kết quả khảo sát có thể thấy, công tác quản lý các điều kiện hỗ trợ hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV tại các trường tiểu học trên địa bàn thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước đã có nhiều chuyển biến tích cực. Tuy nhiên, để nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác quản lý này, các cơ sở giáo dục cần tiếp tục đầu tư cơ sở vật chất, phát triển hạ

tăng công nghệ thông tin và tăng cường công tác quản lý, huy động nguồn lực tài chính nhằm đảm bảo sự đồng bộ, bền vững trong triển khai các chương trình bồi dưỡng.

3. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV Tiểu học tại thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước đã đạt được những kết quả tích cực, thể hiện ở việc nhận thức của CBQL và GV về tầm quan trọng của bồi dưỡng nghề nghiệp khá cao. Các trường đã quan tâm đến khâu lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra đánh giá, tuy nhiên vẫn còn những hạn chế nhất định về sự đồng đều trong thực hiện, nguồn lực hỗ trợ, và cơ chế động viên, khen thưởng. Công tác quản lý bồi dưỡng chưa thật sự đồng bộ và còn mang tính hình thức ở một số nội dung. Nguyên nhân chủ yếu đến từ sự thiếu hụt về điều kiện cơ sở vật chất, công nghệ và nguồn lực tài chính, cùng với việc triển khai chưa gắn chặt với nhu cầu thực tiễn của GV. Do đó, cần có các biện pháp quản lý đồng bộ, vừa phát huy điểm mạnh hiện có, vừa khắc phục những hạn chế nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động bồi dưỡng. Đây cũng là cơ sở thực tiễn quan trọng để đề xuất các giải pháp quản lý phù hợp, góp phần xây dựng đội ngũ GV Tiểu học tại thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước để đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông theo Chương trình GDPT 2018.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương. (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 yêu 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 Giáo dục và Đào tạo. (2018a). *Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 về ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018b). *Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 ban hành Chương trình giáo dục phổ thông*.
- Nguyễn, T. H. L. (2023). Yêu cầu về năng lực nghề nghiệp của giáo viên hiện nay. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Hồng Đức*, 63, 91-98. Truy cập từ <https://vjol.info.vn/index.php/DHHD/article/view/87392>.
- Nguyễn, T. H., & Trần, V. T. (2023). Bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên mầm non khu vực Đông Nam Bộ: thực trạng và một số khuyến nghị. *Tạp chí Giáo dục*, 23(22), 53-58. Truy cập từ <https://tcgd.tapchigiaoduc.edu.vn/index.php/tapchi/article/view/1110>.
- Nguyễn, V. Đ., & Phạm, M. H. (2013). *Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học quản lý giáo dục*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- Phan, T. H.. (2023). Xây dựng khung năng lực chuyên môn cho giáo viên tiểu học giai đoạn hiện nay. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, 19(S3), 79-84. Truy cập từ http://vj.es.vnies.edu.vn/sites/default/files/khgdvn_-_tap_19_-_so_s3_-79-84.pdf.
- Trịnh, T. C. T. (2024). Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố cá nhân và môi trường trong việc thích ứng nghề nghiệp của giáo viên tiểu học mới vào nghề vùng Đông Nam Bộ. *Tạp chí Giáo dục*, 24(18), 53-58. Truy cập từ <https://tcgd.tapchigiaoduc.edu.vn/index.php/tapchi/article/view/2451>.