



DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.sch.3410.1977>

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN THEO HƯỚNG PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC DẠY HỌC Ở CÁC TRƯỜNG TIỂU HỌC PHƯỜNG LONG NGUYÊN, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Lê Hùng Cường¹ và Nguyễn Thanh Hải^{2*}

¹Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

²Học viên cao học, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

*Tác giả liên hệ, Email: thanhhaithoihoa@gmail.com

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 11/5/2026; Ngày nhận chỉnh sửa: 08/6/2026; Ngày duyệt đăng: 25/6/2026

Tóm tắt

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục phổ thông 2018, hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo hướng phát triển năng lực dạy học có vai trò quan trọng đối với nâng cao chất lượng giáo dục tiểu học. Bài viết nghiên cứu cơ sở lý luận và khảo sát thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tại các trường tiểu học phường Long Nguyên, Thành phố Hồ Chí Minh. Nghiên cứu sử dụng phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi đối với 156 khách thể gồm cán bộ quản lý, tổ trưởng chuyên môn và giáo viên; kết hợp phương pháp phỏng vấn và xử lý số liệu bằng thống kê mô tả thông qua điểm trung bình và độ lệch chuẩn. Kết quả nghiên cứu cho thấy công tác quản lý được thực hiện ở mức khá, các nội dung như lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra đánh giá và tạo động lực cho giáo viên đã được triển khai. Tuy nhiên, việc xác định nhu cầu bồi dưỡng, phối hợp lực lượng, sử dụng kết quả đánh giá để điều chỉnh hoạt động và bảo đảm điều kiện hỗ trợ vẫn còn hạn chế. Kết quả nghiên cứu cung cấp cơ sở thực tiễn nhằm nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

Từ khóa: Bồi dưỡng giáo viên, năng lực dạy học, thực trạng quản lý.

Trích dẫn: Lê, H. C., & Nguyễn, T. H. (2026). Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo hướng phát triển năng lực dạy học ở các trường tiểu học phường Long Nguyên, Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 15(03S), 177-191. <https://doi.org/10.52714/dthu.sch.3410.1977>

Copyright © 2026 The author(s). This work is licensed under a CC BY-NC 4.0 License.

CURRENT MANAGEMENT OF TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT FOR TEACHING COMPETENCY DEVELOPMENT IN PRIMARY SCHOOLS IN LONG NGUYEN WARD, HO CHI MINH CITY

Le Hung Cuong¹ and Nguyen Thanh Hai^{2*}

¹*Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam*

²*Postgraduate, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam*

**Corresponding author, Email: thanhhathoioh@gmail.com*

Article history

Received: 11/5/2026; Received in revised form: 08/6/2026; Accepted: 25/6/2026

Abstract

Under the 2018 General Education Reform, teacher professional development aimed at enhancing teaching competencies plays a crucial role in improving the quality of primary education. This article investigates the theoretical foundations and examines the current situation of managing teacher professional development activities in primary schools in Long Nguyen Ward, Ho Chi Minh City. A questionnaire survey was used among 156 participants, including school administrators, heads of professional groups, and teachers. In addition, interviews were conducted, and the collected data were analyzed with descriptive statistical methods, mean scores and standard deviations. The findings reveal that the management of teacher professional development activities is implemented at a relatively good level. Key management functions, such as planning, organizing, directing, monitoring and evaluating, and motivating teachers, have been carried out. However, several limitations remain, particularly in identifying professional development needs, coordinating relevant stakeholders, utilizing evaluation results to adjust activities, and ensuring adequate support conditions. The findings provide practical evidence for enhancing the effectiveness of managing teacher professional development activities to meet the requirements of current educational reform.

Keywords: *Current management, teaching competency, teacher professional development.*

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo hiện nay, phát triển đội ngũ giáo viên (GV) được xem là yếu tố quan trọng quyết định chất lượng giáo dục phổ thông. Nghị quyết số 29-NQ/TW đã nhấn mạnh yêu cầu xây dựng đội ngũ nhà giáo có đủ phẩm chất và năng lực nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay (Ban Chấp hành Trung ương, 2013). Điều đó cho thấy GV giữ vai trò trung tâm trong quá trình triển khai đổi mới giáo dục tại nhà trường.

Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 được xây dựng theo định hướng phát triển phẩm chất và năng lực học sinh, đòi hỏi GV phải đổi mới phương pháp dạy học, kiểm tra đánh giá và tổ chức hoạt động giáo dục (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018a). Trước yêu cầu này, GV tiểu học không chỉ thực hiện nhiệm vụ truyền đạt kiến thức mà còn cần phát triển năng lực tổ chức hoạt động học tập, hướng dẫn học sinh vận dụng kiến thức vào thực tiễn và thích ứng với yêu cầu chuyển đổi số trong giáo dục. Vì vậy, hoạt động bồi dưỡng GV theo hướng phát triển năng lực dạy học trở thành yêu cầu cần thiết trong bối cảnh hiện nay.

Bên cạnh đó, Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ban hành Chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở giáo dục phổ thông đã xác định các yêu cầu về phẩm chất và năng lực nghề nghiệp của GV theo hướng phát triển toàn diện (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018b). Đây là cơ sở quan trọng để các nhà trường xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, hỗ trợ GV nâng cao năng lực chuyên môn, năng lực dạy học và năng lực phát triển nghề nghiệp.

Trong những năm gần đây, các trường tiểu học thuộc phường Long Nguyễn, Thành phố Hồ Chí Minh đã quan tâm triển khai nhiều hoạt động bồi dưỡng GV như tập huấn chuyên môn, sinh hoạt chuyên đề và bồi dưỡng thường xuyên. Qua đó, năng lực chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp của GV từng bước được nâng cao, góp phần đáp ứng yêu cầu thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.

Tuy nhiên, thực tế cho thấy công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng GV vẫn còn một số hạn chế như việc xác định nhu cầu bồi dưỡng chưa sát với thực tiễn; nội dung và hình thức bồi dưỡng ở một số trường còn mang tính chung; hoạt động kiểm tra, đánh giá hiệu quả sau bồi dưỡng chưa đồng bộ. Một bộ phận GV còn hạn chế trong năng lực tự học, ứng dụng công nghệ thông tin và thích ứng với yêu cầu đổi mới giáo dục. Ngoài ra, các điều kiện bảo đảm cho hoạt động bồi dưỡng như thời gian, kinh phí và nguồn lực hỗ trợ vẫn còn gặp khó khăn.

Từ những vấn đề nêu trên, việc khảo sát thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng GV theo hướng phát triển năng lực dạy học ở các trường tiểu học phường Long Nguyễn, thành phố Hồ Chí Minh có ý nghĩa quan trọng trong việc nhận diện những mặt đạt được, những hạn chế và các vấn đề đặt ra trong công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng GV hiện nay.

2. Tổng quan lý thuyết, lược sử nghiên cứu

2.1. Tổng quan lý thuyết

2.1.1. Bồi dưỡng giáo viên

Bồi dưỡng GV là hoạt động nhằm bổ sung, cập nhật và phát triển kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp cho đội ngũ GV để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và nâng cao chất lượng dạy học. Đây không chỉ là yêu cầu mang tính nghề nghiệp mà còn là nội dung quan trọng trong công tác quản lý nhà trường.

Theo Đặng (2017), bồi dưỡng GV là quá trình tác động có tổ chức nhằm giúp GV nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm và năng lực thực hành nghề nghiệp thông qua nhiều hình thức khác nhau. Hoạt động này cần được thực hiện thường xuyên, liên tục và gắn với yêu cầu thực tiễn của hoạt động giáo dục.

Dưới góc độ quản lý giáo dục, Nguyễn (2016) cho rằng bồi dưỡng GV không chỉ giúp GV cập nhật tri thức mới mà còn góp phần hình thành năng lực tự học, tự phát triển nghề nghiệp và thích ứng với sự thay đổi của giáo dục hiện đại.

Từ các quan điểm trên có thể hiểu, bồi dưỡng GV là quá trình bổ sung và phát triển kiến thức, kỹ năng, phẩm chất nghề nghiệp cho GV nhằm nâng cao năng lực dạy học và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong từng giai đoạn.

2.1.2. Phát triển năng lực dạy học

Theo Nguyễn và Bernd (2014), năng lực dạy học của GV được thể hiện ở khả năng vận dụng tổng hợp kiến thức chuyên môn, kỹ năng sư phạm và kinh nghiệm nghề nghiệp để tổ chức quá trình dạy học phù hợp với mục tiêu giáo dục. Giáo viên cần biết lựa chọn phương pháp dạy học tích cực, xây dựng môi trường học tập hợp tác và phát huy tính chủ động của học sinh trong quá trình học tập.

Phát triển năng lực dạy học của GV là quá trình nâng cao khả năng thực hiện hiệu quả các hoạt động dạy học nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông. Trong bối cảnh triển khai Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, GV không chỉ thực hiện nhiệm vụ truyền đạt kiến thức mà còn phải tổ chức hoạt động học tập theo hướng phát triển phẩm chất và năng lực học sinh (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018a).

Theo Phạm (2013) cho rằng phát triển năng lực dạy học không chỉ dừng ở việc nâng cao kiến thức chuyên môn mà còn bao gồm năng lực đổi mới phương pháp dạy học, kiểm tra đánh giá và ứng dụng công nghệ thông tin trong giáo dục. Đây là yêu cầu quan trọng nhằm giúp GV thích ứng với sự thay đổi của giáo dục hiện đại và yêu cầu chuyển đổi số trong nhà trường.

Trong bối cảnh thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018, GV không những thực hiện nhiệm vụ truyền đạt mà còn phải tổ chức hoạt động học tập theo định hướng phát triển phẩm chất và năng lực học sinh. Do đó, việc phát triển năng lực dạy học trở thành yêu cầu tất yếu đối với đội ngũ GV hiện nay. Chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở giáo dục phổ thông cũng xác định các yêu cầu về xây dựng kế hoạch dạy học, sử dụng phương pháp giáo dục phù hợp, kiểm tra đánh giá và phát triển chuyên môn bản thân, tạo cơ sở cho việc phát triển năng lực dạy học của GV. (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018b).

Từ các quan điểm trên có thể hiểu, phát triển năng lực dạy học là quá trình nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng sư phạm và khả năng tổ chức hoạt động học tập của GV nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và thực hiện hiệu quả dạy học theo định hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh.

2.1.3. Hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo hướng phát triển năng lực dạy học ở trường tiểu học

Hoạt động bồi dưỡng GV theo hướng phát triển năng lực dạy học là quá trình hỗ trợ GV nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và khả năng tổ chức hoạt động dạy học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông. Theo Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018b), hoạt động bồi dưỡng GV cần hướng đến phát triển năng lực nghề nghiệp toàn diện, giúp GV thích ứng với yêu cầu của Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.

Đặng (2017) cho rằng hoạt động bồi dưỡng GV cần được tổ chức theo hướng gắn với thực tiễn nhà trường và nhu cầu phát triển nghề nghiệp của GV. Các hình thức bồi dưỡng cần đa dạng như sinh hoạt chuyên môn, nghiên cứu bài học, tập huấn chuyên đề và tự bồi dưỡng nhằm tạo điều kiện cho GV học tập thường xuyên và liên tục.

Nguyễn (2016), nhấn mạnh rằng GV vừa là đối tượng vừa là chủ thể của quá trình bồi

dưỡng. Vì vậy, hoạt động bồi dưỡng cần phát huy vai trò tự học, tự nghiên cứu và chia sẻ kinh nghiệm nghề nghiệp của GV trong quá trình phát triển năng lực dạy học.

Trong bối cảnh thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, GV tiểu học cần chuyển từ vai trò truyền đạt kiến thức sang tổ chức hoạt động học tập nhằm phát triển phẩm chất và năng lực học sinh. Do đó, hoạt động bồi dưỡng cần tập trung vào việc nâng cao năng lực thiết kế bài học, tổ chức dạy học tích cực, ứng dụng công nghệ thông tin và đổi mới kiểm tra đánh giá.

Từ đó có thể hiểu, hoạt động bồi dưỡng GV theo hướng phát triển năng lực dạy học ở trường tiểu học là quá trình tổ chức có mục tiêu và kế hoạch nhằm phát triển năng lực nghề nghiệp cho GV, giúp GV thực hiện hiệu quả hoạt động dạy học theo yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

2.1.4. Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo hướng phát triển năng lực dạy học ở trường tiểu học

Quản lý hoạt động bồi dưỡng GV theo hướng phát triển năng lực dạy học là quá trình tác động có mục tiêu, có kế hoạch của chủ thể quản lý nhằm tổ chức, điều hành và kiểm tra các hoạt động bồi dưỡng GV trong nhà trường theo yêu cầu đổi mới giáo dục.

Hoạt động quản lý này bao gồm các nội dung như xác định mục tiêu bồi dưỡng; xây dựng kế hoạch bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu thực tiễn của GV; quản lý nội dung và chương trình bồi dưỡng theo định hướng phát triển năng lực dạy học; quản lý các hình thức và phương pháp tổ chức bồi dưỡng nhằm bảo đảm tính phù hợp, hiệu quả và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục; tổ chức thực hiện các hoạt động bồi dưỡng; chỉ đạo, hỗ trợ GV trong quá trình tham gia bồi dưỡng; đồng thời kiểm tra, đánh giá kết quả và hiệu quả hoạt động bồi dưỡng để kịp thời điều chỉnh nội dung, chương trình và phương thức tổ chức.

Theo Nguyễn (2016), quản lý hoạt động bồi dưỡng GV cần bảo đảm tính hệ thống, tính thực tiễn và tính phát triển nhằm tạo điều kiện cho GV nâng cao năng lực nghề nghiệp một cách bền vững. Bên cạnh đó, Đặng (2017) cho rằng quản lý bồi dưỡng GV cần chú trọng đổi mới phương pháp tổ chức, tăng cường sinh hoạt chuyên môn, nghiên cứu bài học và phát huy vai trò tự học của GV.

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay, quản lý hoạt động bồi dưỡng GV không chỉ dừng lại ở việc triển khai các lớp tập huấn mà còn hướng tới phát triển năng lực dạy học, năng lực ứng dụng công nghệ thông tin và khả năng thích ứng nghề nghiệp của GV tiểu học.

Từ các quan điểm trên có thể hiểu, quản lý hoạt động bồi dưỡng GV theo hướng phát triển năng lực dạy học ở trường tiểu học là quá trình tác động có mục đích, có kế hoạch của chủ thể quản lý đến việc xây dựng và tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng thông qua quản lý mục tiêu, nội dung, chương trình, hình thức và phương pháp bồi dưỡng; đồng thời chỉ đạo, kiểm tra, đánh giá và tạo điều kiện hỗ trợ nhằm phát triển năng lực dạy học cho GV, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông.

2.2. Lược sử nghiên cứu

Bồi dưỡng GV theo mô hình trường và cụm trường được xem là hướng tiếp cận phù hợp với thực tiễn đổi mới giáo dục hiện nay (Dương 2023). Nghiên cứu cho thấy việc tổ chức sinh hoạt chuyên môn, nghiên cứu bài học và chia sẻ kinh nghiệm nghề nghiệp giúp GV nâng cao năng lực dạy học ngay trong môi trường công tác. Tuy nhiên, hiệu quả triển khai còn phụ thuộc vào điều kiện thực tế của từng địa phương và nhà trường.

Nguyễn & cs. (2024) nghiên cứu các biện pháp bồi dưỡng năng lực dạy học tích hợp

nội dung giáo dục địa phương cho GV tiểu học. Kết quả nghiên cứu cho thấy GV cần được hỗ trợ trong việc khai thác các yếu tố văn hóa, lịch sử và thực tiễn địa phương để xây dựng nội dung dạy học phù hợp. Công trình góp phần mở rộng hoạt động bồi dưỡng GV theo hướng gắn nhà trường với thực tiễn địa phương và yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục phổ thông.

Bên cạnh các nghiên cứu về hoạt động bồi dưỡng GV, một số công trình đã tiếp cận từ góc độ quản lý hoạt động bồi dưỡng. Nguyễn (2022) trong luận án tiến sĩ “Quản lý bồi dưỡng GV tiểu học theo hướng phát triển năng lực dạy học ở cấp quận trên địa bàn thành phố”, đã xây dựng cơ sở lý luận về quản lý bồi dưỡng GV theo hướng phát triển năng lực dạy học, đồng thời khảo sát thực trạng và đề xuất các biện pháp quản lý nhằm nâng cao hiệu quả bồi dưỡng GV tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Nghiên cứu đã khẳng định vai trò của công tác quản lý trong việc định hướng, tổ chức và bảo đảm chất lượng hoạt động bồi dưỡng GV.

Nguyễn (2025) với nghiên cứu về thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GV ở các trường tiểu học tại thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước, cho thấy công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng đã được các nhà trường quan tâm triển khai ở nhiều nội dung như lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo và kiểm tra đánh giá. Tuy nhiên, vẫn còn những hạn chế liên quan đến việc xác định nhu cầu bồi dưỡng và bảo đảm các điều kiện hỗ trợ cho hoạt động bồi dưỡng GV.

Nhìn chung, các nghiên cứu trong và ngoài nước đã đề cập đến hoạt động bồi dưỡng GV và quản lý hoạt động bồi dưỡng GV theo tiếp cận phát triển năng lực ở nhiều góc độ khác nhau. Tuy nhiên, chưa có nghiên cứu nào khảo sát thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng GV theo hướng phát triển năng lực dạy học tại các trường tiểu học phường Long Nguyên, Thành phố Hồ Chí Minh. Đây là khoảng trống nghiên cứu mà bài viết hướng tới.

3. Phương pháp nghiên cứu

Đối tượng khảo sát: Nghiên cứu được thực hiện trên 156 khách thể, bao gồm: cán bộ quản lý (CBQL) (04 Hiệu trưởng; 04 Phó Hiệu trưởng); 24 tổ trưởng tổ phó chuyên môn và 124 GV các trường tiểu học ở phường Long Nguyên.

Quy ước thang đo và cách xử lý số liệu: Dữ liệu nghiên cứu được thu thập chủ yếu thông qua khảo sát bằng phiếu hỏi theo thang đo Likert, sau đó được kiểm tra, mã hóa và xử lý bằng các phương pháp thống kê mô tả như tần suất, tỷ lệ phần trăm và giá trị trung bình. Đồng thời, phương pháp phỏng vấn được sử dụng nhằm bổ sung và làm rõ các kết quả định lượng. Việc kết hợp phân tích định lượng và định tính giúp phản ánh toàn diện thực trạng nghiên cứu, bảo đảm tính khách quan và độ tin cậy của kết quả.

Xử lý số liệu theo quy ước thang đo: Các phiếu khảo sát trong nghiên cứu sử dụng thang đo định danh để xác định đặc điểm của các nhóm đối tượng khảo sát; đồng thời sử dụng thang đo thứ bậc và thang đo khoảng cách để phục vụ cho việc tính toán các chỉ số thống kê mô tả. Để thuận tiện cho việc đánh giá và phân tích số liệu một cách khoa học, các thông tin thu thập được từ phiếu khảo sát được quy ước theo giá trị trung bình của thang đo Likert 4 mức, với khoảng cách giữa các mức được xác định theo công thức:

$$(Maximum - Minimum) / n = (4 - 1) / 4 = 0,75.$$

Quy ước mức độ và ý nghĩa đánh giá:

Điểm trung bình (ĐTB) : Từ 3,26 đến 4,00: Tốt / Rất cần thiết

Từ 2,51 đến dưới 3,26: Khá / Cần thiết

Từ 1,76 đến dưới 2,51: Đạt / Ít cần thiết

Từ 1,00 đến dưới 1,76: Chưa đạt / Không cần thiết

4. Kết quả đánh giá thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo hướng phát triển năng lực dạy học ở các trường tiểu học phường Long Nguyễn, Thành phố Hồ Chí Minh

4.1. Thực trạng về sự cần thiết của hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo hướng phát triển năng lực dạy học ở các trường tiểu học phường Long Nguyễn, Thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 1. Kết quả khảo sát sự cần thiết của hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo hướng phát triển năng lực dạy học ở các trường tiểu học

Stt	Nội dung	Mức độ thực hiện					
		CBQL			GV		
		ĐTB	ĐLC	TH	ĐTB	ĐLC	TH
1	Cập nhật kiến thức chuyên môn, đổi mới phương pháp dạy học đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018	3,68	0,74	2	3,61	0,78	2
2	Nâng cao năng lực thiết kế kế hoạch bài dạy, tổ chức hoạt động học tập và kiểm tra đánh giá	3,75	0,70	1	3,66	0,74	1
3	Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, chuyên đổi số và khai thác thiết bị dạy học	3,53	0,81	4	3,49	0,82	4
4	Chia sẻ kinh nghiệm, học hỏi lẫn nhau và phát triển nghề nghiệp thường xuyên	3,47	0,88	5	3,42	0,87	5
5	Nâng cao chất lượng dạy học, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và nâng cao uy tín nhà trường	3,59	0,77	3	3,55	0,79	3
ĐTB chung		3,60			3,55		

Kết quả khảo sát ở Bảng 1 cho thấy cả CBQL và GV đều đánh giá rất cao sự cần thiết của hoạt động bồi dưỡng GV theo hướng phát triển năng lực dạy học. Đối với CBQL, ĐTB dao động từ 3,47 đến 3,75, độ lệch chuẩn từ 0,70 đến 0,88, phản ánh sự thống nhất cao trong nhận định về tính cần thiết của hoạt động bồi dưỡng GV. Đối với GV, ĐTB dao động từ 3,42 đến 3,66, độ lệch chuẩn từ 0,74 đến 0,87, cho thấy sự đồng thuận cao về vai trò của hoạt động bồi dưỡng trong việc nâng cao năng lực dạy học.

Tương tự CBQL, GV đánh giá cao nhất tiêu chí “Nâng cao năng lực thiết kế kế hoạch bài dạy, tổ chức hoạt động học tập và kiểm tra đánh giá” (ĐTB = 3,66; TH = 1), tiếp theo là tiêu chí “Cập nhật kiến thức chuyên môn, đổi mới phương pháp dạy học đáp ứng Chương trình giáo dục phổ thông 2018” (ĐTB = 3,61; TH = 2). Tiêu chí “Nâng cao chất lượng dạy học, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và nâng cao uy tín nhà trường” xếp thứ 3 (ĐTB = 3,55), thể hiện GV nhận thức rõ mối liên hệ giữa hoạt động bồi dưỡng với hiệu quả giảng dạy. Tiêu chí “Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, chuyên đổi số và khai thác thiết bị dạy học” xếp thứ 4 (ĐTB = 3,49), phản ánh nhu cầu tiếp tục được hỗ trợ về năng lực công nghệ trong dạy học. Tiêu chí “Chia sẻ kinh nghiệm, học hỏi lẫn nhau và phát triển nghề nghiệp thường xuyên” xếp cuối cùng (ĐTB = 3,42; TH = 5), tuy nhiên vẫn được đánh giá ở mức rất cao, cho thấy GV nhận thức được ý nghĩa của việc học tập và phát triển nghề nghiệp liên tục.

Cán bộ quản lý và GV đều đánh giá cao vai trò của hoạt động bồi dưỡng trong việc nâng cao năng lực thiết kế kế hoạch bài dạy, tổ chức hoạt động học tập, kiểm tra đánh giá và cập nhật kiến thức chuyên môn đáp ứng yêu cầu thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018. Bên cạnh đó, hoạt động bồi dưỡng còn được xem là giải pháp quan trọng nhằm nâng cao chất lượng dạy học, thúc đẩy ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong nhà trường.

Qua phỏng vấn CBQL cho thấy hoạt động bồi dưỡng không chỉ giúp GV thích ứng với yêu cầu đổi mới giáo dục mà còn tạo cơ hội phát triển năng lực nghề nghiệp một cách thường xuyên. Tuy nhiên, một bộ phận GV vẫn chưa thật sự chủ động trong tự học và tự bồi dưỡng, chủ yếu tham gia khi có yêu cầu từ nhà trường hoặc cấp quản lý.

Nhìn chung, kết quả khảo sát và phỏng vấn đều khẳng định hoạt động bồi dưỡng GV theo hướng phát triển năng lực dạy học là yêu cầu cấp thiết trong giai đoạn hiện nay. Đây là cơ sở quan trọng để các trường tiểu học tiếp tục đầu tư, đổi mới và nâng cao hiệu quả công tác bồi dưỡng đội ngũ GV.

4.2. Thực trạng về xây dựng kế hoạch hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo hướng phát triển năng lực dạy học ở các trường tiểu học

Bảng 2. Kết quả khảo sát mức độ thực hiện kế hoạch hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo hướng phát triển năng lực dạy học ở các trường tiểu học

Stt	Nội dung	Mức độ thực hiện					
		CBQL			GV		
		ĐTB	ĐLC	TH	ĐTB	ĐLC	TH
1	Phân tích bối cảnh, đánh giá thực trạng, xác định nhu cầu bồi dưỡng	2,72	0,84	5	2,71	0,87	6
2	Xác định mục tiêu bồi dưỡng	2,81	0,79	4	2,85	0,82	3
3	Xác định nội dung, hình thức, phương pháp bồi dưỡng và hình thức đánh giá kết quả bồi dưỡng.	2,88	0,83	2	2,98	0,99	2
4	Xác định các công việc cơ bản và thứ tự các công việc sẽ thực hiện trong quá trình bồi dưỡng	2,50	0,91	6	2,75	0,89	5
5	Xác định các nguồn lực cần thiết để thực hiện kế hoạch bồi dưỡng	2,88	0,94	2	2,80	0,85	4
6	Xác định các hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng GV	2,94	0,76	1	3,05	0,88	1
ĐTB chung		2,79			2,86		

Kết quả khảo sát ở Bảng 2 về lập kế hoạch hoạt động bồi dưỡng GV theo hướng phát triển năng lực dạy học ở các trường tiểu học cho thấy, đối với CBQL, ĐTB dao động từ 2,50 đến 2,94; độ lệch chuẩn từ 0,76 đến 0,94, phản ánh sự thống nhất tương đối trong đánh giá. Nội dung được đánh giá cao nhất là xác định các hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng GV (ĐTB = 2,94; ĐLC = 0,76), cho thấy các nhà trường đã quan tâm đến việc đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch sau mỗi đợt bồi dưỡng. Tiếp theo là xác định nội dung, hình thức, phương pháp bồi dưỡng và hình thức đánh giá kết quả bồi dưỡng, đồng thời xác định các

nguồn lực cần thiết để thực hiện kế hoạch (cùng ĐTB = 2,88). Các nội dung xếp tiếp theo gồm xác định mục tiêu bồi dưỡng (ĐTB = 2,81; TH = 4) và phân tích bối cảnh, đánh giá thực trạng, xác định nhu cầu bồi dưỡng (ĐTB = 2,72; TH = 5). Nội dung có mức đánh giá thấp nhất là xác định các công việc cơ bản và thứ tự các công việc cần thực hiện trong quá trình bồi dưỡng (ĐTB = 2,50; TH = 6), cho thấy việc xây dựng lộ trình triển khai còn chưa rõ ràng.

Đối với GV, ĐTB dao động từ 2,71 đến 3,05; độ lệch chuẩn từ 0,82 đến 0,99, cho thấy sự đồng thuận tương đối cao giữa các ý kiến đánh giá. Nội dung được đánh giá cao nhất là tổng kết, đánh giá việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng (ĐTB = 3,05; ĐLC = 0,88), tiếp theo là xác định nội dung, hình thức, phương pháp bồi dưỡng và hình thức đánh giá kết quả bồi dưỡng (ĐTB = 2,98; ĐLC = 0,99). Các nội dung xếp ở nhóm giữa gồm xác định mục tiêu bồi dưỡng (ĐTB = 2,85; TH = 3), xác định các nguồn lực cần thiết để thực hiện kế hoạch bồi dưỡng (ĐTB = 2,80; TH = 4) và xác định các công việc cơ bản cùng thứ tự thực hiện trong quá trình bồi dưỡng (ĐTB = 2,75; TH = 5). Điều này cho thấy GV ghi nhận những nỗ lực của nhà trường trong công tác lập kế hoạch nhưng vẫn cho rằng một số nội dung chưa được triển khai đồng bộ và cụ thể. Nội dung có mức đánh giá thấp nhất là phân tích bối cảnh, đánh giá thực trạng, xác định nhu cầu bồi dưỡng (ĐTB = 2,71; ĐLC = 0,87), cho thấy công tác khảo sát nhu cầu bồi dưỡng chưa thật sự được thực hiện sâu sát và thường xuyên. ĐTB chung của GV đạt 2,86, cao hơn không đáng kể so với CBQL.

Qua phỏng vấn CBQL cho thấy nhà trường đã xây dựng kế hoạch bồi dưỡng hằng năm tương đối đầy đủ, bám sát nhiệm vụ năm học và định hướng phát triển đội ngũ. Nội dung kế hoạch thể hiện các mục tiêu, thời gian, hình thức tổ chức và phân công trách nhiệm cụ thể cho từng bộ phận. Theo ý kiến phản hồi của đội ngũ CBQL, việc lập kế hoạch thường căn cứ vào yêu cầu chuyên môn của ngành và nhu cầu thực tế của GV. Tuy nhiên, trong một số thời điểm, việc khảo sát nhu cầu bồi dưỡng chưa thật sự sâu sát nên kế hoạch còn mang tính chung, chưa phân hóa theo từng nhóm GV. Một số nội dung phát sinh trong năm học phải điều chỉnh bổ sung, dẫn đến tính chủ động chưa cao. Ngoài ra, nguồn lực về thời gian và kinh phí đôi lúc ảnh hưởng đến tiến độ triển khai kế hoạch.

Kết luận, công tác lập kế hoạch bồi dưỡng đã được triển khai tương đối đầy đủ ở các khâu cuối và nội dung cốt lõi, tuy nhiên các bước đầu như phân tích nhu cầu và xác định trình tự công việc còn hạn chế, ảnh hưởng đến tính hệ thống và hiệu quả của kế hoạch.

4.3. Thực trạng về tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo hướng phát triển năng lực dạy học ở các trường tiểu học phường Long Nguyễn, Thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 3. Kết quả khảo sát mức độ tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo hướng phát triển năng lực dạy học ở các trường tiểu học

Stt	Nội dung	Mức độ thực hiện					
		CBQL			GV		
		ĐTB	ĐLC	TH	ĐTB	ĐLC	TH
1	Quán triệt mục tiêu, nội dung và yêu cầu của kế hoạch bồi dưỡng GV theo hướng phát triển năng lực dạy học	2,28	0,88	5	2,60	0,89	3
2	Tổ chức phân công nhiệm vụ và bố trí nguồn lực phục vụ hoạt động bồi dưỡng	2,59	0,81	2	2,60	0,87	4

Stt	Nội dung	Mức độ thực hiện					
		CBQL			GV		
		ĐTB	ĐLC	TH	ĐTB	ĐLC	TH
3	Điều chỉnh các hình thức và phương thức bồi dưỡng phù hợp với định hướng phát triển năng lực dạy học	2,44	0,84	4	2,61	0,86	2
4	Tổ chức phối hợp giữa nhà trường với các lực lượng liên quan trong hoạt động bồi dưỡng GV	2,50	0,83	3	2,54	0,88	5
5	Theo dõi, giám sát, hỗ trợ và điều chỉnh quá trình thực hiện kế hoạch bồi dưỡng	3,22	0,75	1	2,84	0,79	1
ĐTB chung		2,61			2,64		

Qua kết quả khảo sát ở Bảng 3 về thực trạng tổ chức thực hiện kế hoạch hoạt động bồi dưỡng GV theo hướng phát triển năng lực dạy học ở các trường tiểu học cho thấy, đối với CBQL, ĐTB các nội dung dao động từ 2,28 đến 3,22; độ lệch chuẩn từ 0,75 đến 0,88, phản ánh sự thống nhất tương đối cao trong đánh giá. Nội dung được đánh giá cao nhất là tổ chức theo dõi, hỗ trợ và điều chỉnh quá trình thực hiện kế hoạch bồi dưỡng (ĐTB = 3,22; ĐLC = 0,75), cho thấy các nhà trường đã quan tâm đến việc giám sát và hỗ trợ hoạt động bồi dưỡng trong quá trình triển khai. Xếp thứ hai là tổ chức phân công nhiệm vụ và bố trí nguồn lực phục vụ hoạt động bồi dưỡng (ĐTB = 2,59; ĐLC = 0,81). Tiếp đến là tổ chức phối hợp giữa nhà trường với các lực lượng liên quan trong hoạt động bồi dưỡng GV (ĐTB = 2,50; ĐLC = 0,83). Nội dung điều chỉnh các hình thức và phương thức bồi dưỡng phù hợp với định hướng phát triển năng lực dạy học đạt ĐTB = 2,44; ĐLC = 0,84, xếp thứ tư. Thấp nhất là quán triệt mục tiêu, nội dung và yêu cầu của kế hoạch bồi dưỡng GV theo hướng phát triển năng lực dạy học (ĐTB = 2,28; ĐLC = 0,88), cho thấy việc truyền đạt và thống nhất nhận thức về kế hoạch bồi dưỡng vẫn còn những hạn chế nhất định. ĐTB chung của CBQL đạt 2,61.

Đối với GV, ĐTB dao động từ 2,54 đến 2,84; độ lệch chuẩn từ 0,79 đến 0,89, phản ánh mức độ đồng thuận khá cao giữa các ý kiến đánh giá. Nội dung được đánh giá cao nhất là theo dõi, giám sát, hỗ trợ và điều chỉnh quá trình thực hiện kế hoạch bồi dưỡng (ĐTB = 2,84; ĐLC = 0,79). Xếp thứ hai là tổ chức các hình thức và phương thức bồi dưỡng phù hợp với định hướng phát triển năng lực dạy học (ĐTB = 2,61; ĐLC = 0,86). Hai nội dung quán triệt mục tiêu, nội dung và yêu cầu của kế hoạch bồi dưỡng và tổ chức phân công nhiệm vụ, bố trí nguồn lực đều được đánh giá ở mức tương đối với ĐTB lần lượt là 2,60. Nội dung có mức đánh giá thấp nhất là tổ chức phối hợp giữa nhà trường với các lực lượng liên quan trong hoạt động bồi dưỡng GV (ĐTB = 2,54; ĐLC = 0,88). ĐTB chung của GV đạt 2,64, cao hơn không đáng kể so với CBQL.

Nhìn chung, công tác tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng GV đã được các trường quan tâm triển khai, đặc biệt ở khâu theo dõi, hỗ trợ và điều chỉnh quá trình thực hiện. Tuy nhiên, việc quán triệt mục tiêu, nội dung kế hoạch cũng như tăng cường phối hợp giữa các lực lượng tham gia hoạt động bồi dưỡng vẫn còn hạn chế, cần tiếp tục được cải thiện nhằm nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng GV theo hướng phát triển năng lực dạy học.

4.4. Thực trạng về chỉ đạo thực hiện hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo hướng phát triển năng lực dạy học ở các trường tiểu học phường Long Nguyễn, Thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 4. Kết quả khảo sát mức độ chỉ đạo thực hiện hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo hướng phát triển năng lực dạy học ở các trường tiểu học

Stt	Nội dung	Mức độ thực hiện					
		CBQL			GV		
		ĐTB	ĐLC	TH	ĐTB	ĐLC	TH
1	Quán triệt mục tiêu, quan điểm và yêu cầu của hoạt động bồi dưỡng GV theo hướng phát triển năng lực dạy học	2,56	0,89	5	2,77	0,99	2
2	Tổ chức xây dựng và triển khai các hoạt động bồi dưỡng phù hợp với đối tượng GV	3,06	0,98	1	2,82	0,99	1
3	Chỉ đạo và định hướng đổi mới phương pháp và hình thức bồi dưỡng GV theo hướng phát triển năng lực	2,88	0,86	3	2,73	0,92	3
4	Tổ chức và chỉ đạo phối hợp các lực lượng tham gia hoạt động bồi dưỡng GV	3,00	0,98	2	2,49	0,95	5
5	Kiểm tra theo dõi, đôn đốc và kịp thời điều chỉnh quá trình thực hiện kế hoạch bồi dưỡng	2,63	0,91	4	2,70	0,89	4
ĐTB chung		2,83			2,70		

Từ kết quả khảo sát ở Bảng 4 cho thấy, công tác chỉ đạo thực hiện kế hoạch hoạt động bồi dưỡng GV theo hướng phát triển năng lực dạy học tại các trường tiểu học được đánh giá ở mức khá. Đối với CBQL, ĐTB các nội dung dao động từ 2,56 đến 3,06; độ lệch chuẩn từ 0,86 đến 0,98, phản ánh sự tương đối thống nhất trong nhận định của đội ngũ quản lý.

Trong các nội dung khảo sát, tổ chức xây dựng và triển khai các hoạt động bồi dưỡng phù hợp với đối tượng GV được đánh giá cao nhất (ĐTB = 3,06; ĐLC = 0,98; xếp thứ 1), tiếp theo là tổ chức và chỉ đạo phối hợp các lực lượng tham gia hoạt động bồi dưỡng GV (ĐTB = 3,00; ĐLC = 0,98; xếp thứ 2). Nội dung chỉ đạo và định hướng đổi mới phương pháp, hình thức bồi dưỡng GV theo hướng phát triển năng lực xếp thứ ba (ĐTB = 2,88; ĐLC = 0,86), tiếp đến là kiểm tra, theo dõi, đôn đốc và điều chỉnh quá trình thực hiện kế hoạch bồi dưỡng (ĐTB = 2,63; ĐLC = 0,91; xếp thứ 4). Thấp nhất là quán triệt mục tiêu, quan điểm và yêu cầu của hoạt động bồi dưỡng (ĐTB = 2,56; ĐLC = 0,89; xếp thứ 5). ĐTB chung của CBQL đạt 2,83.

Đối với GV, ĐTB dao động từ 2,49 đến 2,82; độ lệch chuẩn từ 0,89 đến 0,99, cho thấy mức độ đồng thuận khá cao giữa các ý kiến khảo sát. Nội dung được đánh giá cao nhất là tổ chức xây dựng và triển khai các hoạt động bồi dưỡng phù hợp với đối tượng GV (ĐTB = 2,82; ĐLC = 0,99; xếp thứ 1). Tiếp theo là quán triệt mục tiêu, quan điểm và yêu cầu của hoạt động bồi dưỡng (ĐTB = 2,77; ĐLC = 0,99; xếp thứ 2). Nội dung chỉ đạo và định hướng đổi mới phương pháp và hình thức bồi dưỡng GV theo hướng phát triển năng lực được xếp thứ ba (ĐTB = 2,73; ĐLC = 0,92; TH = 3), cho thấy GV ghi nhận những nỗ lực của nhà trường trong việc đổi mới hoạt động bồi dưỡng theo yêu cầu đổi mới giáo dục. Nội dung kiểm tra, theo dõi, đôn đốc và kịp thời điều chỉnh quá trình thực hiện kế hoạch bồi dưỡng xếp thứ tư (ĐTB = 2,70; ĐLC = 0,89; TH = 4), phản ánh công tác giám sát và hỗ trợ trong quá trình triển khai đã được thực hiện nhưng chưa tạo được tác động rõ nét đối với toàn bộ GV. Trong khi đó, tổ chức và chỉ đạo phối hợp các lực lượng tham gia hoạt động bồi dưỡng GV có ĐTB thấp nhất (ĐTB

= 2,49; ĐLC = 0,95; xếp thứ 5), phản ánh hiệu quả phối hợp giữa các lực lượng hỗ trợ bồi dưỡng vẫn còn những hạn chế nhất định. ĐTB chung của GV đạt 2,70, thấp hơn so với đánh giá của CBQL.

Qua phỏng vấn CBQL, kết quả cho thấy ban giám hiệu đã quan tâm chỉ đạo việc triển khai các hoạt động bồi dưỡng thông qua phân công nhiệm vụ cụ thể, hướng dẫn tổ chuyên môn xây dựng kế hoạch thực hiện và thường xuyên theo dõi tiến độ. Khi có sự thay đổi về nhiệm vụ chuyên môn hoặc yêu cầu từ cấp trên, kế hoạch bồi dưỡng cũng được điều chỉnh kịp thời. Tuy nhiên, ở một số thời điểm, công tác chỉ đạo vẫn thiên về kiểm tra tiến độ hơn là hỗ trợ chuyên môn trực tiếp; sự phối hợp giữa các bộ phận đôi khi chưa thật sự nhịp nhàng, ảnh hưởng đến hiệu quả triển khai một số nội dung bồi dưỡng.

Nhìn chung, hoạt động chỉ đạo thực hiện kế hoạch bồi dưỡng GV theo hướng phát triển năng lực dạy học đã được các trường quan tâm thực hiện và đạt kết quả tương đối tích cực. Tuy nhiên, việc quán triệt mục tiêu, tăng cường phối hợp các lực lượng và nâng cao hiệu quả theo dõi, hỗ trợ trong quá trình triển khai vẫn là những nội dung cần tiếp tục được chú trọng để nâng cao chất lượng hoạt động bồi dưỡng GV.

4.5. Thực trạng về kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo định hướng phát triển năng lực giáo viên ở các trường tiểu học phường Long Nguyễn, Thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 5. Kết quả khảo sát mức độ kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo định hướng phát triển năng lực giáo viên ở các trường tiểu học

Stt	Nội dung	Mức độ thực hiện					
		CBQL			GV		
		ĐTB	ĐLC	TH	ĐTB	ĐLC	TH
1	Kiểm tra, đánh giá mức độ đạt được mục tiêu bồi dưỡng gắn với phát triển năng lực dạy học của GV	2,97	0,97	1	2,74	0,99	3
2	Kiểm tra, đánh giá nội dung và hình thức tổ chức hoạt động bồi dưỡng GV, cùng với tài liệu, thiết kế bài giảng và phương tiện hỗ trợ dạy học	2,88	0,83	2	2,94	0,93	1
3	Kiểm tra, đánh giá quá trình tham gia, kết quả học tập và mức độ vận dụng kiến thức bồi dưỡng của GV trong dạy học	2,50	0,92	5	2,81	0,89	2
4	Kiểm tra, đánh giá mức độ tác động của hoạt động bồi dưỡng đến chất lượng dạy học của GV và kết quả học tập của học sinh	2,50	0,87	4	2,60	0,94	4
5	Kiểm tra, đánh giá và sử dụng kết quả đánh giá để điều chỉnh hoạt động bồi dưỡng GV về nội dung, hình thức và phương pháp tổ chức	2,56	0,98	3	2,38	0,91	5
ĐTB chung		2,68			2,69		

Kết quả khảo sát ở Bảng 5 cho thấy công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng

GV theo hướng phát triển năng lực dạy học tại các trường tiểu học được thực hiện ở mức trung bình khá. Đối với CBQL, ĐTB các nội dung dao động từ 2,50 đến 2,97; độ lệch chuẩn từ 0,83 đến 0,98, cho thấy mức độ đồng thuận tương đối cao trong đánh giá.

Nội dung được CBQL đánh giá cao nhất là kiểm tra, đánh giá mức độ đạt được mục tiêu bồi dưỡng gắn với phát triển năng lực dạy học của GV (ĐTB = 2,97; ĐLC = 0,97; xếp thứ 1). Xếp thứ hai là kiểm tra, đánh giá nội dung và hình thức tổ chức hoạt động bồi dưỡng GV, cùng với tài liệu, thiết kế bài giảng và phương tiện hỗ trợ dạy học (ĐTB = 2,88; ĐLC = 0,83). Nội dung kiểm tra, đánh giá và sử dụng kết quả đánh giá để điều chỉnh hoạt động bồi dưỡng GV về nội dung, hình thức và phương pháp tổ chức được xếp thứ ba (ĐTB = 2,56; ĐLC = 0,98). Tiếp đến là đánh giá mức độ tác động của hoạt động bồi dưỡng đến chất lượng dạy học ở nhà trường (ĐTB = 2,50; ĐLC = 0,87; xếp thứ 4). Thấp nhất là kiểm tra, đánh giá quá trình tham gia, kết quả học tập và mức độ vận dụng kiến thức bồi dưỡng của GV trong dạy học (ĐTB = 2,50; ĐLC = 0,92; xếp thứ 5). ĐTB chung của CBQL đạt 2,68.

Đối với GV, ĐTB dao động từ 2,38 đến 2,94; độ lệch chuẩn từ 0,89 đến 0,99. Nội dung được đánh giá cao nhất là kiểm tra, đánh giá nội dung và hình thức tổ chức hoạt động bồi dưỡng GV, cùng với tài liệu, thiết kế bài giảng và phương tiện hỗ trợ dạy học (ĐTB = 2,94; ĐLC = 0,93; xếp thứ 1). Tiếp theo là kiểm tra, đánh giá quá trình tham gia, kết quả học tập và mức độ vận dụng kiến thức bồi dưỡng của GV trong dạy học (ĐTB = 2,81; ĐLC = 0,89; xếp thứ 2). Nội dung kiểm tra, đánh giá mức độ đạt được mục tiêu bồi dưỡng gắn với phát triển năng lực dạy học của GV được xếp thứ ba (ĐTB = 2,74; ĐLC = 0,99). Nội dung đánh giá mức độ tác động của hoạt động bồi dưỡng đến chất lượng dạy học ở nhà trường xếp thứ tư (ĐTB = 2,60; ĐLC = 0,94). Thấp nhất là kiểm tra, đánh giá và sử dụng kết quả đánh giá để điều chỉnh hoạt động bồi dưỡng GV về nội dung, hình thức và phương pháp tổ chức (ĐTB = 2,38; ĐLC = 0,91; xếp thứ 5). ĐTB chung của GV đạt 2,69, tương đương với đánh giá của CBQL.

Tóm lại, công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng GV đã được các trường quan tâm triển khai, đặc biệt ở việc đánh giá mục tiêu, nội dung và hình thức tổ chức bồi dưỡng. Tuy nhiên, việc sử dụng kết quả đánh giá để điều chỉnh hoạt động cũng như đánh giá tác động thực tế của bồi dưỡng đối với chất lượng dạy học vẫn còn hạn chế. Đây là những nội dung cần tiếp tục được hoàn thiện nhằm nâng cao hiệu quả quản lý và phát triển năng lực dạy học của đội ngũ GV.

4.6. Thực trạng tạo động lực, khuyến khích hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo hướng phát triển năng lực dạy học ở trường tiểu học phường Long Nguyễn, Thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 6. Kết quả khảo sát mức độ tạo động lực, khuyến khích hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo hướng phát triển năng lực dạy học ở trường tiểu học

Stt	Nội dung	Mức độ thực hiện					
		CBQL			Giáo viên		
		ĐTB	ĐLC	TH	ĐTB	ĐLC	TH
1	Xây dựng môi trường làm việc tích cực, khuyến khích học tập và phát triển nghề nghiệp	2,56	0,88	3	2,72	0,91	4
2	Thực hiện cơ chế ghi nhận, đánh giá và khen thưởng kịp thời	2,38	0,86	4	2,72	0,89	3
3	Gắn hoạt động bồi dưỡng với nhu cầu cá nhân và lộ trình phát triển nghề nghiệp của	3,19	0,82	1	2,74	0,97	2

Stt	Nội dung	Mức độ thực hiện					
		CBQL			Giáo viên		
		ĐTB	ĐLC	TH	ĐTB	ĐLC	TH
GV							
4	Tạo điều kiện về thời gian, cơ sở vật chất và nguồn lực hỗ trợ bồi dưỡng	2,66	0,94	2	2,67	0,92	5
5	Tăng cường hỗ trợ chuyên môn và tư vấn phát triển năng lực dạy học	2,28	0,95	5	2,81	0,88	1
ĐTB chung		2,61			2,73		

Kết quả khảo sát ở Bảng 6 hoạt động tạo động lực và khuyến khích GV tham gia bồi dưỡng theo hướng phát triển năng lực dạy học được thực hiện ở mức trung bình. Đối với CBQL, ĐTB các nội dung dao động từ 2,28 đến 3,19; độ lệch chuẩn từ 0,82 đến 0,95, phản ánh sự tương đối thống nhất trong đánh giá.

Trong các nội dung khảo sát, gắn hoạt động bồi dưỡng với nhu cầu cá nhân và lộ trình phát triển nghề nghiệp của GV được đánh giá cao nhất (ĐTB = 3,19; ĐLC = 0,82; xếp thứ 1), tiếp theo là tạo điều kiện về thời gian, cơ sở vật chất và nguồn lực hỗ trợ bồi dưỡng (ĐTB = 2,66; ĐLC = 0,94; xếp thứ 2). Thấp nhất là tăng cường hỗ trợ chuyên môn và tư vấn phát triển năng lực dạy học (ĐTB = 2,28; ĐLC = 0,95; xếp thứ 5), tiếp đến là thực hiện cơ chế ghi nhận, đánh giá và khen thưởng kịp thời (ĐTB = 2,38; ĐLC = 0,86; xếp thứ 4). ĐTB chung của CBQL đạt 2,61.

Đối với GV, ĐTB dao động từ 2,67 đến 2,81; độ lệch chuẩn từ 0,88 đến 0,97. Nội dung được đánh giá cao nhất là tăng cường hỗ trợ chuyên môn và tư vấn phát triển năng lực dạy học (ĐTB = 2,81; ĐLC = 0,88; xếp thứ 1), tiếp theo là gắn hoạt động bồi dưỡng với nhu cầu cá nhân và lộ trình phát triển nghề nghiệp (ĐTB = 2,74; ĐLC = 0,97; xếp thứ 2). Thấp nhất là tạo điều kiện về thời gian, cơ sở vật chất và nguồn lực hỗ trợ bồi dưỡng (ĐTB = 2,67; ĐLC = 0,92; xếp thứ 5). ĐTB chung của GV đạt 2,73 cho thấy các trường có quan tâm thực hiện các biện pháp tạo động lực và khuyến khích GV tham gia hoạt động bồi dưỡng theo hướng phát triển năng lực dạy học.

Qua phỏng vấn GV, kết quả cho thấy nhà trường đã có nhiều hình thức động viên GV tham gia bồi dưỡng như biểu dương thành tích, tạo điều kiện tham gia các lớp tập huấn và khuyến khích chia sẻ kinh nghiệm chuyên môn. Tuy nhiên, các hình thức khuyến khích chủ yếu vẫn mang tính tinh thần, trong khi chính sách hỗ trợ vật chất và cơ chế gắn kết quả bồi dưỡng với công tác thi đua, khen thưởng chưa thật sự rõ nét. Điều này phần nào ảnh hưởng đến động lực tham gia bồi dưỡng của một bộ phận GV.

Nhìn chung, các trường tiểu học đã bước đầu quan tâm đến việc tạo động lực cho GV tham gia bồi dưỡng thông qua định hướng phát triển nghề nghiệp và hỗ trợ chuyên môn. Tuy nhiên, cơ chế khen thưởng, nguồn lực hỗ trợ và hoạt động tư vấn chuyên sâu vẫn cần được tăng cường nhằm nâng cao hiệu quả và tính bền vững của công tác bồi dưỡng GV theo hướng phát triển năng lực dạy học.

5. Kết luận

Qua nghiên cứu cơ sở lý luận cho thấy, bồi dưỡng GV là quá trình bổ sung, cập nhật kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp và phát triển năng lực sư phạm nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Hoạt động này cần được thực hiện thường xuyên, có kế hoạch và gắn với nhu cầu thực tiễn của GV cũng như mục tiêu phát triển của nhà trường. Đồng thời, quản lý hoạt động

bồi dưỡng giữ vai trò định hướng, tổ chức, kiểm tra và đánh giá nhằm bảo đảm hiệu quả của quá trình bồi dưỡng GV trong thực tế.

Kết quả tổng quan các nghiên cứu liên quan cho thấy nhiều công trình đã đề cập đến hoạt động bồi dưỡng GV và quản lý bồi dưỡng theo tiếp cận năng lực ở những góc độ khác nhau. Tuy nhiên, chưa có nghiên cứu nào tập trung khảo sát thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng GV theo hướng phát triển năng lực dạy học tại các trường tiểu học phường Long Nguyên, thành phố Hồ Chí Minh. Đây là khoảng trống mà đề tài hướng đến nghiên cứu.

Trên cơ sở khảo sát thực trạng tại các trường tiểu học phường Long Nguyên, Thành phố Hồ Chí Minh, nghiên cứu cho thấy công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng GV theo hướng phát triển năng lực dạy học đã được triển khai trên các mặt: lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo, kiểm tra – đánh giá. Tuy nhiên, mức độ thực hiện giữa các nội dung còn chưa đồng đều.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương. (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018a). *Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26 tháng 12 năm 2018 Chương trình giáo dục phổ thông tổng thể*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018b). *Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22 tháng 8 năm 2018 ban hành chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông*.
- Dương, T. H. G. (2023). Tổ chức bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên tại trường, cụm trường đáp ứng Chương trình giáo dục tiểu học 2018 ở các trường tiểu học thành phố Lào Cai, tỉnh Lào Cai. *Tạp chí Khoa học Đại học Tân Trào*, 9(2), 133-140. <https://doi.org/10.51453/2354-1431/2023/913>
- Đặng, Q. B. (2017). *Quản lý nhà trường và quản lý hoạt động giáo dục*. Hà Nội: NXB Giáo dục Việt Nam.
- Nguyễn, T. X. Y., Phạm, P. A., & Châu, T. K. N. (2024). Biện pháp bồi dưỡng năng lực dạy học, giáo dục tích hợp nội dung giáo dục địa phương cho giáo viên tiểu học. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh*, 21(7), 1286-1299. [https://doi.org/10.54607/hcmue.js.21.7.3937\(2024\)](https://doi.org/10.54607/hcmue.js.21.7.3937(2024))
- Nguyễn, T. M. L. (chủ biên). (2012). *Quản lý giáo dục - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*. Hà Nội: NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Nguyễn, V. C., & Meier, B. (2014). *Lý luận dạy học hiện đại: Một số vấn đề đổi mới phương pháp dạy học*. Hà Nội: NXB Đại học Sư phạm.
- Nguyễn, A. T. (2022). *Quản lý bồi dưỡng giáo viên tiểu học theo hướng phát triển năng lực dạy học ở cấp quận trên địa bàn thành phố*. Luận án Tiến sĩ Khoa học Giáo dục. Hà Nội. <http://thuvienso.quochoi.vn/handle/11742/79989>
- 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>
- Phạm, M. H. (2013). *Triết lý giáo dục thế giới và Việt Nam*. Hà Nội: NXB Giáo dục Việt Nam.