



DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.sch.3420.1931>

QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP CHO GIÁO VIÊN CỦA CÁC TRƯỜNG TIỂU HỌC Ở XÃ THẠNH ĐỨC, TỈNH TÂY NINH

Phan Trọng Nam^{1*}, Trần Thị Liên², Trương Thị Nhật Tâm² và Tạ Thị Thu Thảo²

¹Phòng Khoa học và Công nghệ, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

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

*Tác giả liên hệ, Email: ptnam@dthu.edu.vn

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 22/4/2026; Ngày nhận chỉnh sửa: 11/5/2026; Ngày duyệt đăng: 15/5/2026

Tóm tắt

Nghiên cứu tập trung đánh giá thực trạng quản lý hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tại các trường tiểu học ở xã Thạnh Đức, tỉnh Tây Ninh trong bối cảnh thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018. Nghiên cứu sử dụng các phương pháp điều tra bằng bảng hỏi, phỏng vấn và xử lý số liệu thống kê đối với cán bộ quản lý và giáo viên tiểu học. Kết quả nghiên cứu cho thấy công tác quản lý phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên đã được các nhà trường quan tâm triển khai thông qua các nội dung như lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo, kiểm tra, đánh giá và bảo đảm các điều kiện hỗ trợ. Tuy nhiên, một số hạn chế vẫn còn tồn tại như nội dung bồi dưỡng chưa thật sự sát với nhu cầu thực tiễn, việc sử dụng kết quả kiểm tra, đánh giá trong điều chỉnh hoạt động bồi dưỡng chưa hiệu quả và nguồn lực phục vụ hoạt động phát triển nghề nghiệp còn hạn chế. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số biện pháp quản lý nhằm nâng cao hiệu quả phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tiểu học, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

Từ khóa: Giáo viên tiểu học, năng lực nghề nghiệp, phát triển nghề nghiệp, quản lý hoạt động, trường tiểu học.

Trích dẫn: Phan, T. N., Trần T. L., Trương T. N. T., & Tạ T. T. T. (2026). Quản lý hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên của các trường tiểu học ở xã Thạnh Đức, tỉnh Tây Ninh. *Tap chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 15(02S), 178-193. <https://doi.org/10.52714/dthu.sch.3420.1931>

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

MANAGING PROFESSIONAL DEVELOPMENT ACTIVITIES FOR PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN THANH DUC COMMUNE, TAY NINH PROVINCE

Phan Trong Nam^{1*}, Tran Thi Lien², Truong Thi Nhat Tam², and Ta Thi Thu Thao²

¹*Research Affairs Office, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam*

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

**Corresponding author: Email: ptnam@dthu.edu.vn*

Article history

Received: 22/4/2026; Received in revised form: 11/5/2026; Accepted: 15/5/2026

Abstract

This study investigates the current situation of managing professional development activities for primary school teachers in Thanh Duc Commune, Tay Ninh Province, under the 2018 General Education Program. The study employed questionnaire surveys, interviews, and statistical data analysis among school administrators and primary school teachers. The findings indicate that schools have paid considerable attention to the management of teachers' professional development through activities such as planning, implementation, direction, inspection, and evaluation, and the provision of supporting conditions. However, several limitations remain. These include training content has not fully met practical needs, the ineffective use of inspection and evaluation results in adjusting professional development activities, and resources for supporting professional development are limited. Based on these findings, several management measures are proposed to enhance the effectiveness of professional development activities for primary school teachers, thereby meeting the current requirements of educational reform.

Keywords: *Educational management, management, professional development, professional competency, primary school teachers.*

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo theo tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW, phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên được xem là yêu cầu quan trọng nhằm nâng cao chất lượng giáo dục và đáp ứng yêu cầu thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018. Đối với giáo dục tiểu học, giáo viên giữ vai trò trực tiếp trong việc hình thành phẩm chất, năng lực nền tảng cho học sinh, do đó việc phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên có ý nghĩa đặc biệt quan trọng.

Trong những năm qua, các trường tiểu học ở xã Thạnh Đức, tỉnh Tây Ninh đã quan tâm triển khai nhiều hoạt động bồi dưỡng và phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên như tập huấn chuyên môn, sinh hoạt tổ chuyên môn, dự giờ và bồi dưỡng thường xuyên. Qua đó, năng lực chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp của giáo viên từng bước được nâng cao, góp phần đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tiểu học tại địa phương vẫn còn một số hạn chế như: nội dung bồi dưỡng chưa thật sự sát với nhu cầu thực tiễn; khả năng ứng dụng công nghệ thông tin và tổ chức hoạt động trải nghiệm của một bộ phận giáo viên còn hạn chế; công tác kiểm tra, đánh giá và sử dụng kết quả đánh giá trong điều chỉnh hoạt động bồi dưỡng chưa thật sự hiệu quả. Bên cạnh đó, việc bảo đảm các điều kiện phục vụ phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên ở một số trường còn gặp khó khăn.

Từ thực tiễn trên cho thấy việc nghiên cứu quản lý hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên của các trường tiểu học ở xã Thạnh Đức, tỉnh Tây Ninh là cần thiết, có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn. Nghiên cứu nhằm đánh giá thực trạng năng lực nghề nghiệp của giáo viên và công tác quản lý hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp tại các trường tiểu học, từ đó đề xuất các biện pháp quản lý phù hợp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

2. Tổng quan lý thuyết và nghiên cứu liên quan

2.1. Tổng quan lý thuyết

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục theo tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW, phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên được xem là yêu cầu quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ và đáp ứng yêu cầu thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018. Năng lực nghề nghiệp của giáo viên bao gồm kiến thức, kỹ năng và phẩm chất nghề nghiệp cần thiết để thực hiện hiệu quả hoạt động dạy học và giáo dục học sinh.

Theo Garet & cs. (2001), hoạt động phát triển nghề nghiệp hiệu quả cần tập trung vào nội dung chuyên môn, gắn với thực tiễn dạy học và tăng cường học tập tích cực của giáo viên. Desimone (2009) cho rằng phát triển nghề nghiệp có tác động đến sự thay đổi nhận thức, kỹ năng và thực hành nghề nghiệp của giáo viên. Darling-Hammond & cs. (2017) cũng nhấn mạnh hoạt động phát triển nghề nghiệp cần được tổ chức thường xuyên, gắn với môi trường nhà trường và tăng cường hợp tác chuyên môn giữa giáo viên. Bên cạnh đó, Vescio và cộng sự (2008) cho rằng cộng đồng học tập chuyên môn có vai trò quan trọng trong nâng cao chất lượng dạy học thông qua hoạt động chia sẻ kinh nghiệm và hỗ trợ đồng nghiệp.

Quản lý hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên là quá trình lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo và kiểm tra các hoạt động bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên. Theo Nguyễn và Phạm (2013), Trần (2008), công tác quản lý giáo dục cần bảo đảm tính khoa học và phù hợp với thực tiễn. Nội dung quản lý bao gồm xây dựng kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp, tổ chức hoạt động bồi dưỡng, kiểm tra đánh giá và bảo đảm các điều kiện hỗ trợ giáo viên phát triển nghề nghiệp.

2.2. Nghiên cứu liên quan

Trong những năm gần đây, nhiều nghiên cứu trong và ngoài nước đã tập trung làm rõ vấn đề phát triển và quản lý phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên trong bối cảnh đổi mới giáo dục. Các nghiên cứu quốc tế chủ yếu tập trung vào việc xác định các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả phát triển nghề nghiệp, mô hình cộng đồng học tập chuyên môn và vai trò của quản lý nhà trường trong việc hỗ trợ giáo viên phát triển năng lực nghề nghiệp. Các nghiên cứu của Garet & cs. (2001), Desimone (2009), Darling-Hammond & cs. (2017), Vescio & cs. (2008) hay Wilson Heenan & cs. (2023) đều khẳng định rằng phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên chỉ đạt hiệu quả khi được tổ chức thường xuyên, gắn với thực tiễn nhà trường, có sự hợp tác nghề nghiệp và sự hỗ trợ tích cực từ cán bộ quản lý.

Tại Việt Nam, nhiều công trình nghiên cứu đã đề cập đến phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên ở các cấp học khác nhau. Nguyễn, Phạm và Châu (2024) nhấn mạnh vai trò của bồi dưỡng năng lực dạy học và giáo dục tích hợp nội dung giáo dục địa phương cho giáo viên tiểu học. Mai & cs. (2023) đề xuất khung năng lực định hướng nghề nghiệp cho học sinh trung học cơ sở, qua đó góp phần định hướng hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo yêu cầu phát triển năng lực người học. Phạm (2025) nghiên cứu thực trạng phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên trẻ tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, chỉ ra những ưu điểm và hạn chế trong hoạt động phát triển nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên hiện nay.

Nhiều nghiên cứu cũng tập trung khảo sát thực trạng phát triển và quản lý phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên tại các địa phương. Nguyễn và Nguyễn (2024) cho thấy hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tiểu học tại huyện Hóc Môn, Thành phố Hồ Chí Minh đã đạt được một số kết quả tích cực nhưng vẫn còn hạn chế về nội dung và hình thức bồi dưỡng. Nguyễn và Đình (2024) khẳng định vai trò quan trọng của tổ trưởng chuyên môn trong việc nâng cao chất lượng chuyên môn của giáo viên tiểu học. Trần (2024) nghiên cứu phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học theo tiêu chuẩn nghề nghiệp tại huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng và đề xuất nhiều giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên.

Bên cạnh đó, các nghiên cứu của Lê (2023), Lư (2023), Thị (2023) cùng Trương và Nguyễn (2023) về phát triển và quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên mầm non tại khu vực Đồng bằng sông Cửu Long và Thành phố Hồ Chí Minh đã cung cấp nhiều cơ sở thực tiễn quan trọng cho việc nghiên cứu quản lý hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên ở các cấp học. Các nghiên cứu đều nhấn mạnh vai trò của cán bộ quản lý trong việc xây dựng kế hoạch, tổ chức hoạt động chuyên môn và tạo môi trường học tập nghề nghiệp cho giáo viên trong nhà trường.

Qua tổng quan cho thấy đã có nhiều nghiên cứu đề cập đến phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên và quản lý hoạt động phát triển nghề nghiệp trong nhà trường. Tuy nhiên, chưa có nhiều nghiên cứu tập trung chuyên sâu vào quản lý hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tiểu học ở xã Thạnh Đức, tỉnh Tây Ninh trong bối cảnh thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. Vì vậy, việc nghiên cứu thực trạng và đề xuất các biện pháp quản lý phù hợp nhằm nâng cao hiệu quả phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tiểu học tại địa phương là cần thiết, có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp nghiên cứu lý luận

Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận được sử dụng nhằm xây dựng cơ sở khoa học cho đề tài thông qua việc phân tích, tổng hợp và hệ thống hóa các văn bản pháp lý, tài liệu khoa học và các công trình nghiên cứu liên quan đến phát triển năng lực nghề nghiệp và quản lý hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tiểu học. Các tài liệu được nghiên

cứu bao gồm Luật Giáo dục năm 2019, các văn bản hướng dẫn thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018, quy định về chuẩn nghề nghiệp giáo viên và các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan. Kết quả nghiên cứu lý luận là cơ sở để xây dựng khung lý thuyết và thiết kế công cụ khảo sát của đề tài.

3.2. Phương pháp nghiên cứu thực tiễn

Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn được sử dụng nhằm thu thập dữ liệu phản ánh thực trạng phát triển năng lực nghề nghiệp và quản lý hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tiểu học ở xã Thạnh Đức, tỉnh Tây Ninh. Các phương pháp được sử dụng gồm điều tra bằng phiếu khảo sát, phỏng vấn và quan sát thực tiễn.

Phương pháp điều tra bằng phiếu khảo sát được thực hiện thông qua Google Forms đối với cán bộ quản lý và giáo viên tiểu học tại địa bàn nghiên cứu. Nội dung khảo sát tập trung vào mức độ đạt được năng lực nghề nghiệp của giáo viên; thực trạng hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp; công tác quản lý hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp; các điều kiện bảo đảm và các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tiểu học. Tổng số 108 phiếu khảo sát hợp lệ được sử dụng để phân tích dữ liệu nghiên cứu. Nội dung chi tiết của phiếu khảo sát được thực hiện tại địa chỉ: <https://forms.gle/NMfdVCWWAod7tSjs6>.

Bên cạnh khảo sát, nghiên cứu còn sử dụng phương pháp phỏng vấn đối với một số cán bộ quản lý và giáo viên nhằm thu thập thêm các thông tin định tính liên quan đến nhu cầu bồi dưỡng, hiệu quả hoạt động phát triển nghề nghiệp và những khó khăn trong quá trình thực hiện. Đồng thời, phương pháp quan sát thực tiễn được sử dụng thông qua việc tham dự các hoạt động chuyên môn như sinh hoạt tổ chuyên môn, dự giờ và tập huấn chuyên môn nhằm kiểm chứng các thông tin thu thập được.

3.3. Phương pháp thống kê toán học

Dữ liệu khảo sát sau khi thu thập được xử lý bằng phương pháp thống kê toán học thông qua phần mềm Excel. Các chỉ số như điểm trung bình (Mean) và độ lệch chuẩn (Standard Deviation) được sử dụng để phân tích và đánh giá mức độ thực hiện các nội dung nghiên cứu. Nghiên cứu sử dụng thang đo Likert 5 mức độ để đánh giá thực trạng phát triển năng lực nghề nghiệp và quản lý hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tiểu học tại địa bàn nghiên cứu..

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Thực trạng năng lực nghề nghiệp của giáo viên tiểu học ở xã Thạnh Đức, tỉnh Tây Ninh

Kết quả khảo sát cho thấy đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên tiểu học ở xã Thạnh Đức đều nhận thức rõ vai trò và sự cần thiết của các năng lực nghề nghiệp trong bối cảnh thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. Các nhóm năng lực được đánh giá ở mức cần thiết cao, với điểm trung bình dao động từ 3,80 đến 4,08. Trong đó, năng lực tự học, tự bồi dưỡng và phát triển nghề nghiệp được đánh giá cao nhất (ĐTB = 4,08), tiếp theo là năng lực giao tiếp sư phạm và phối hợp các lực lượng giáo dục (ĐTB = 4,02), năng lực giáo dục và quản lý học sinh (ĐTB = 4,00). Kết quả này phản ánh đội ngũ giáo viên đã có nhận thức tích cực về yêu cầu phát triển nghề nghiệp và ý thức thích ứng với đổi mới giáo dục hiện nay. Tuy nhiên, năng lực phát triển chương trình giáo dục và nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng có điểm thấp nhất (ĐTB = 3,80), cho thấy nhận thức về vai trò của nghiên cứu và phát triển chương trình trong hoạt động nghề nghiệp của giáo viên vẫn còn hạn chế.

Về năng lực chuyên môn và tổ chức dạy học phát triển phẩm chất, năng lực học sinh

tiểu học, kết quả khảo sát cho thấy giáo viên đạt mức khá, với điểm trung bình dao động từ 3,74 đến 3,91. Nội dung được đánh giá cao nhất là thực hiện kiểm tra, đánh giá học sinh theo hướng phát triển phẩm chất và năng lực (ĐTB = 3,91), phản ánh sự chuyển biến tích cực của giáo viên trong đổi mới kiểm tra, đánh giá theo yêu cầu của Chương trình giáo dục phổ thông 2018. Các nội dung như thiết kế kế hoạch bài dạy phù hợp với mục tiêu chương trình (ĐTB = 3,84) và nắm vững kiến thức môn học (ĐTB = 3,82) cũng đạt mức khá tốt, cho thấy giáo viên cơ bản đáp ứng yêu cầu chuyên môn trong thực hiện chương trình mới. Tuy nhiên, tổ chức hoạt động học tập gắn với trải nghiệm và thực hành là nội dung có điểm thấp nhất (ĐTB = 3,74), cho thấy giáo viên vẫn gặp khó khăn trong việc tổ chức các hoạt động trải nghiệm, phát huy tính chủ động và sáng tạo của học sinh.

Đối với năng lực giáo dục và quản lý học sinh tiểu học, kết quả khảo sát cho thấy đội ngũ giáo viên đạt mức khá đồng đều, với điểm trung bình dao động từ 3,77 đến 3,87. Nội dung quản lý lớp học, xây dựng môi trường học tập thân thiện và tích cực đạt mức cao nhất (ĐTB = 3,87), phản ánh giáo viên đã chú trọng xây dựng môi trường giáo dục an toàn và phù hợp với học sinh tiểu học. Bên cạnh đó, giáo viên cũng thể hiện khá tốt trong giáo dục phẩm chất, nề nếp học tập và phối hợp các biện pháp giáo dục nhằm hình thành nhân cách cho học sinh. Tuy nhiên, tổ chức hoạt động giáo dục và hoạt động trải nghiệm vẫn là nội dung có điểm thấp nhất (ĐTB = 3,77), phản ánh những khó khăn trong việc triển khai các hoạt động giáo dục mang tính thực hành và trải nghiệm.

Kết quả khảo sát về năng lực ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học và giáo dục tiểu học cho thấy đây là nhóm năng lực còn nhiều hạn chế so với các nhóm năng lực khác. Điểm trung bình của các nội dung chỉ dao động từ 3,66 đến 3,72. Giáo viên đã bước đầu sử dụng công nghệ thông tin trong kiểm tra, đánh giá học sinh và chủ động cập nhật kỹ năng công nghệ phục vụ dạy học (cùng ĐTB = 3,72). Tuy nhiên, khả năng khai thác học liệu số, tổ chức dạy học bằng công nghệ và hướng dẫn học sinh sử dụng công nghệ thông tin an toàn còn hạn chế, đặc biệt nội dung hướng dẫn học sinh sử dụng công nghệ thông tin an toàn có điểm thấp nhất (ĐTB = 3,66). Kết quả này cho thấy năng lực số của giáo viên chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu chuyển đổi số trong giáo dục tiểu học hiện nay.

Đối với năng lực phát triển chương trình giáo dục và nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng, kết quả khảo sát cho thấy giáo viên đạt mức khá, với điểm trung bình dao động từ 3,63 đến 3,85. Giáo viên có khả năng điều chỉnh nội dung dạy học phù hợp với điều kiện thực tiễn của nhà trường và địa phương (ĐTB = 3,85), đồng thời tích cực tham gia xây dựng và thực hiện kế hoạch giáo dục của nhà trường (ĐTB = 3,82). Tuy nhiên, tham gia nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng là nội dung có điểm thấp nhất (ĐTB = 3,63), phản ánh hoạt động nghiên cứu của giáo viên chưa được triển khai thường xuyên và còn hạn chế về kỹ năng, kinh nghiệm cũng như điều kiện thực hiện. Bên cạnh đó, việc biên soạn và điều chỉnh học liệu dạy học phục vụ đổi mới phương pháp dạy học vẫn chưa đạt hiệu quả cao.

Kết quả khảo sát về năng lực giao tiếp sư phạm và phối hợp các lực lượng giáo dục cho thấy đây là nhóm năng lực được đánh giá khá cao, với điểm trung bình dao động từ 3,81 đến 4,00. Nội dung thực hiện chuẩn mực đạo đức nhà giáo trong giao tiếp và ứng xử nghề nghiệp đạt mức cao nhất (ĐTB = 4,00), phản ánh ý thức trách nhiệm nghề nghiệp và chuẩn mực sư phạm của giáo viên. Giáo viên cũng thực hiện khá tốt việc phối hợp với cha mẹ học sinh, hợp tác với đồng nghiệp và giao tiếp với học sinh trong quá trình dạy học và giáo dục. Tuy nhiên, việc huy động sự tham gia của các lực lượng xã hội trong hoạt động giáo dục học sinh còn hạn chế (ĐTB = 3,81), cho thấy khả năng kết nối và khai thác nguồn lực xã hội phục vụ giáo dục chưa thật sự hiệu quả.

Về năng lực tự học, tự bồi dưỡng và phát triển nghề nghiệp, kết quả khảo sát cho thấy giáo viên đạt mức khá cao và tương đối đồng đều, với điểm trung bình dao động từ 3,90 đến

4,00. Giáo viên tích cực tham gia các hoạt động bồi dưỡng chuyên môn do nhà trường tổ chức (ĐTB = 4,00) và có khả năng tự đánh giá năng lực nghề nghiệp theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học (ĐTB = 3,98). Đồng thời, giáo viên cũng bước đầu hình thành tinh thần học tập suốt đời và ý thức phát triển nghề nghiệp liên tục. Tuy nhiên, khả năng thích ứng với đổi mới giáo dục vẫn còn hạn chế ở một bộ phận giáo viên, đặc biệt trong việc đổi mới phương pháp dạy học, ứng dụng công nghệ thông tin và thực hiện chuyển đổi số trong giáo dục.

Kết quả đối sánh giữa dữ liệu khảo sát và phỏng vấn cho thấy có sự tương đồng khá cao giữa dữ liệu định lượng và định tính. Các ý kiến phỏng vấn đều khẳng định đội ngũ giáo viên tiểu học ở xã Thạnh Đức cơ bản đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và có nền tảng năng lực nghề nghiệp tương đối ổn định. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra một số hạn chế nổi bật như: sự chênh lệch về năng lực giữa giáo viên trẻ và giáo viên lớn tuổi; hạn chế trong năng lực ứng dụng công nghệ thông tin; khó khăn trong tổ chức hoạt động trải nghiệm và đổi mới phương pháp dạy học; mức độ tham gia nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng còn thấp; đồng thời vẫn còn khoảng cách giữa nhận thức và thực tiễn tự học, tự bồi dưỡng của một bộ phận giáo viên.

4.2. Thực trạng quản lý hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tiểu học ở xã Thạnh Đức

4.2.1. Kết quả đánh giá về công tác lập kế hoạch hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên của các trường tiểu học ở xã Thạnh Đức

Bảng 1. Kết quả đánh giá về công tác lập kế hoạch hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên của các trường tiểu học

TT	Nội dung đánh giá	ĐTB	ĐLC
1	Nhà trường xây dựng kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tiểu học theo từng năm học	3,91	0,66
2	Kế hoạch được xây dựng bám sát mục tiêu, nhiệm vụ năm học và các văn bản chỉ đạo của ngành	3,94	0,62
3	Nội dung kế hoạch xác định rõ mục tiêu, nội dung, đối tượng và lộ trình thực hiện	3,94	0,58
4	Việc xây dựng kế hoạch dựa trên kết quả đánh giá thực trạng năng lực của đội ngũ giáo viên	3,92	0,57
5	Nhà trường lấy ý kiến của tổ chuyên môn và giáo viên tiểu học khi xây dựng kế hoạch	3,96	0,61
6	Kế hoạch được xây dựng phù hợp với điều kiện thực tiễn của nhà trường (đội ngũ, cơ sở vật chất, kinh phí)	3,94	0,61

Kết quả Bảng 1 cho thấy công tác lập kế hoạch hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tại các trường tiểu học ở xã Thạnh Đức được đánh giá ở mức khá tốt, với điểm trung bình dao động từ 3,91 đến 3,96. Điều này cho thấy các nhà trường đã quan tâm xây dựng kế hoạch bồi dưỡng giáo viên gắn với mục tiêu năm học và yêu cầu đổi mới giáo dục.

Nội dung được đánh giá cao nhất là việc lấy ý kiến của tổ chuyên môn và giáo viên khi xây dựng kế hoạch (ĐTB = 3,96), phản ánh vai trò tham gia của giáo viên trong quá trình lập kế hoạch đã được chú trọng. Các nội dung như xây dựng kế hoạch bám sát mục tiêu năm học, xác định rõ mục tiêu, nội dung, lộ trình thực hiện và phù hợp với điều kiện thực tiễn của nhà

trường đều đạt mức khá cao (ĐTB = 3,94). Việc xây dựng kế hoạch dựa trên kết quả đánh giá thực trạng năng lực giáo viên cũng được đánh giá tích cực (ĐTB = 3,92).

Tuy nhiên, nội dung xây dựng kế hoạch theo từng năm học có điểm trung bình thấp nhất (ĐTB = 3,91), cho thấy tính chủ động và mức độ cụ thể hóa kế hoạch ở một số trường còn hạn chế. Kết quả phỏng vấn cũng cho thấy việc xác định nhu cầu bồi dưỡng ở một số đơn vị còn mang tính hình thức và giáo viên chưa tham gia sâu vào quá trình xây dựng kế hoạch.

Công tác lập kế hoạch hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tại các trường tiểu học ở xã Thạnh Đức đã được triển khai tương đối tốt, tuy nhiên cần tiếp tục nâng cao tính thực chất và tính đồng bộ trong quá trình xây dựng và thực hiện kế hoạch...

4.2.2. Kết quả đánh giá về công tác tổ chức thực hiện hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên của các trường tiểu học ở xã Thạnh Đức

Bảng 2. Kết quả đánh giá về công tác tổ chức thực hiện hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên của các trường tiểu học

TT	Nội dung đánh giá	ĐTB	ĐLC
1	Nhà trường tổ chức triển khai các hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tiểu học theo kế hoạch đã xây dựng	3,89	0,66
2	Các hoạt động bồi dưỡng được bố trí phù hợp về thời gian, địa điểm và đối tượng tham gia	3,94	0,62
3	Nội dung các hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp được tổ chức đa dạng, phù hợp với nhu cầu thực tiễn của giáo viên tiểu học	3,93	0,56
4	Nhà trường phân công rõ trách nhiệm cho các bộ phận, cá nhân trong tổ chức các hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp	3,96	0,58
5	Các hình thức tổ chức bồi dưỡng (tập huấn, sinh hoạt chuyên môn, dự giờ, nghiên cứu bài học...) được triển khai linh hoạt, hiệu quả	3,95	0,54
6	Nhà trường tạo điều kiện để giáo viên tiểu học tham gia đầy đủ các hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp đã tổ chức	4,00	0,53

Kết quả Bảng 2 cho thấy công tác tổ chức thực hiện hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tại các trường tiểu học ở xã Thạnh Đức được đánh giá ở mức khá tốt, với điểm trung bình dao động từ 3,89 đến 4,00. Điều này phản ánh các nhà trường đã triển khai tương đối đầy đủ các hoạt động bồi dưỡng và tạo điều kiện cho giáo viên tham gia phát triển nghề nghiệp.

Nội dung được đánh giá cao nhất là việc tạo điều kiện để giáo viên tham gia đầy đủ các hoạt động bồi dưỡng (ĐTB = 4,00). Các nội dung như phân công rõ trách nhiệm trong tổ chức thực hiện (ĐTB = 3,96) và triển khai linh hoạt các hình thức bồi dưỡng (ĐTB = 3,95) cũng đạt mức khá cao.

Kết quả phỏng vấn cho thấy các hoạt động như sinh hoạt chuyên môn, dự giờ, nghiên cứu bài học và tập huấn chuyên đề đã hỗ trợ giáo viên trao đổi kinh nghiệm và nâng cao kỹ năng sư phạm. Tuy nhiên, nội dung tổ chức triển khai theo kế hoạch có điểm trung bình thấp nhất (ĐTB = 3,89), cho thấy việc thực hiện kế hoạch ở một số trường còn chưa đồng đều. Bên cạnh đó, mặc dù nội dung bồi dưỡng được đánh giá khá đa dạng và phù hợp với nhu cầu giáo viên (ĐTB = 3,93), nhưng một số giáo viên cho rằng hoạt động bồi dưỡng còn mang tính

chung chung và thiếu tính thực hành.

Công tác tổ chức thực hiện hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tại các trường tiểu học ở xã Thạnh Đức đã được triển khai khá hiệu quả, tuy nhiên cần tiếp tục tăng tính thực tiễn và phù hợp với nhu cầu phát triển nghề nghiệp của giáo viên.

4.2.3. Kết quả đánh giá về công tác chỉ đạo thực hiện hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên của các trường tiểu học ở xã Thạnh Đức

Bảng 3. Kết quả đánh giá về công tác chỉ đạo thực hiện hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên của các trường tiểu học

TT	Nội dung đánh giá	ĐTB	ĐLC
1	Ban giám hiệu chỉ đạo triển khai các hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tiểu học một cách kịp thời và thống nhất	3,96	0,58
2	Công tác chỉ đạo được thực hiện thường xuyên trong năm học	4,02	0,64
3	Ban giám hiệu hướng dẫn cụ thể về nội dung, hình thức và yêu cầu đối với các hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp	3,96	0,56
4	Nhà trường chỉ đạo gắn hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp với nhiệm vụ dạy học và giáo dục của giáo viên tiểu học	3,94	0,54
5	Ban giám hiệu kịp thời động viên, khuyến khích giáo viên tiểu học tham gia các hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp	3,97	0,57
6	Công tác chỉ đạo được điều chỉnh linh hoạt, phù hợp với yêu cầu thực tiễn của nhà trường	3,96	0,56

Kết quả Bảng 3 cho thấy công tác chỉ đạo thực hiện hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tại các trường tiểu học ở xã Thạnh Đức được đánh giá ở mức khá tốt, với điểm trung bình dao động từ 3,94 đến 4,02. Điều này phản ánh Ban giám hiệu đã quan tâm chỉ đạo tương đối thường xuyên và kịp thời đối với hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên.

Nội dung được đánh giá cao nhất là công tác chỉ đạo được thực hiện thường xuyên trong năm học (ĐTB = 4,02). Các nội dung như chỉ đạo triển khai hoạt động kịp thời, hướng dẫn cụ thể về nội dung và hình thức bồi dưỡng, cũng như điều chỉnh linh hoạt phù hợp với thực tiễn nhà trường đều đạt mức khá cao (ĐTB = 3,96). Việc động viên, khuyến khích giáo viên tham gia các hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cũng được đánh giá tích cực (ĐTB = 3,97).

Tuy nhiên, nội dung chỉ đạo gắn hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp với nhiệm vụ dạy học và giáo dục của giáo viên có điểm trung bình thấp nhất (ĐTB = 3,94), cho thấy ở một số trường việc kết hợp giữa hoạt động bồi dưỡng với thực tiễn giảng dạy còn chưa thật sự chặt chẽ.

Công tác chỉ đạo thực hiện hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tại các trường tiểu học ở xã Thạnh Đức đã được triển khai khá hiệu quả, tuy nhiên cần tiếp tục tăng cường tính thực tiễn và sự gắn kết giữa hoạt động bồi dưỡng với nhiệm vụ dạy học trong nhà trường.

4.2.4. Kết quả đánh giá về công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên của các trường tiểu học ở xã Thạnh Đức

Bảng 4. Kết quả đánh giá về công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên của các trường tiểu học

TT	Nội dung đánh giá	ĐTB	ĐLC
1	Nhà trường xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá năng lực nghề nghiệp của giáo viên tiểu học rõ ràng, cụ thể	3,95	0,60
2	Việc kiểm tra, đánh giá được thực hiện định kỳ và đúng quy định	4,05	0,65
3	Nội dung kiểm tra, đánh giá bám sát Chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học	4,03	0,60
4	Kết quả kiểm tra, đánh giá được phản hồi kịp thời, cụ thể và mang tính xây dựng	3,99	0,59
5	Kết quả kiểm tra, đánh giá được sử dụng làm căn cứ điều chỉnh hoạt động bồi dưỡng và phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tiểu học	3,92	0,57
6	Công tác kiểm tra, đánh giá góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên của nhà trường	3,97	0,54

Kết quả Bảng 4 cho thấy công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tại các trường tiểu học ở xã Thạnh Đức được đánh giá ở mức khá tốt, với điểm trung bình dao động từ 3,92 đến 4,05. Điều này phản ánh các nhà trường đã quan tâm thực hiện kiểm tra, đánh giá tương đối thường xuyên và đúng quy định.

Nội dung được đánh giá cao nhất là việc kiểm tra, đánh giá được thực hiện định kỳ và đúng quy định (ĐTB = 4,05), tiếp theo là nội dung kiểm tra, đánh giá bám sát Chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học (ĐTB = 4,03). Nội dung phản hồi kết quả kiểm tra, đánh giá kịp thời và mang tính xây dựng cũng được đánh giá tích cực (ĐTB = 3,99).

Kết quả phỏng vấn cho thấy các hình thức kiểm tra, đánh giá được thực hiện khá đa dạng như dự giờ, kiểm tra hồ sơ chuyên môn, sinh hoạt tổ chuyên môn và tự đánh giá của giáo viên. Điều này góp phần hỗ trợ giáo viên điều chỉnh phương pháp dạy học và nâng cao năng lực nghề nghiệp.

Tuy nhiên, nội dung sử dụng kết quả kiểm tra, đánh giá để điều chỉnh hoạt động bồi dưỡng và phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên có điểm trung bình thấp nhất (ĐTB = 3,92). Điều này cho thấy ở một số trường, hoạt động kiểm tra, đánh giá vẫn còn thiên về hồ sơ và xếp loại, chưa gắn chặt với nhu cầu phát triển nghề nghiệp của giáo viên.

Công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tại các trường tiểu học ở xã Thạnh Đức đã được thực hiện tương đối đầy đủ, tuy nhiên cần tiếp tục tăng cường tính thực chất và sử dụng hiệu quả kết quả đánh giá trong điều chỉnh hoạt động bồi dưỡng giáo viên.

4.2.5. Kết quả đánh giá về công tác quản lý các điều kiện bảo đảm cho hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên của các trường tiểu học ở xã Thạnh Đức

Bảng 5. Kết quả đánh giá về công tác quản lý các điều kiện bảo đảm cho hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên của các trường tiểu học

TT	Nội dung đánh giá	ĐTB	ĐLC
1	Nhà trường quản lý và bố trí nguồn kinh phí phục vụ hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tiểu học một cách hợp lý	3,84	0,71

TT	Nội dung đánh giá	ĐTB	ĐLC
2	Cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học được quản lý và sử dụng hiệu quả phục vụ hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiểu học	3,89	0,66
3	Trang thiết bị và hạ tầng công nghệ thông tin được quản lý, khai thác tốt cho hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên	3,92	0,57
4	Nhà trường quản lý và cung cấp đầy đủ tài liệu, học liệu phục vụ hoạt động bồi dưỡng và tự bồi dưỡng của giáo viên tiểu học	3,90	0,58
5	Nhà trường quản lý, phân bổ thời gian hợp lý để giáo viên tiểu học tham gia các hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp	3,94	0,58
6	Công tác quản lý các điều kiện phục vụ phát triển năng lực nghề nghiệp góp phần nâng cao hiệu quả bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học	3,93	0,59

Kết quả Bảng 5 cho thấy công tác quản lý các điều kiện bảo đảm cho hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tại các trường tiểu học ở xã Thạnh Đức được đánh giá ở mức khá, với điểm trung bình dao động từ 3,84 đến 3,94. Điều này phản ánh các nhà trường đã quan tâm bảo đảm các điều kiện phục vụ hoạt động bồi dưỡng và phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên.

Nội dung được đánh giá cao nhất là việc quản lý và phân bổ thời gian hợp lý để giáo viên tham gia các hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp (ĐTB = 3,94). Các nội dung như quản lý các điều kiện góp phần nâng cao hiệu quả bồi dưỡng (ĐTB = 3,93) và khai thác hạ tầng công nghệ thông tin phục vụ phát triển năng lực nghề nghiệp (ĐTB = 3,92) cũng được đánh giá khá tích cực.

Bên cạnh đó, việc quản lý và cung cấp tài liệu, học liệu phục vụ hoạt động bồi dưỡng và tự bồi dưỡng của giáo viên (ĐTB = 3,90), cũng như quản lý cơ sở vật chất và thiết bị dạy học phục vụ hoạt động bồi dưỡng (ĐTB = 3,89) đạt mức khá.

Tuy nhiên, nội dung quản lý và bố trí nguồn kinh phí phục vụ hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên có điểm trung bình thấp nhất (ĐTB = 3,84), phản ánh khó khăn về nguồn lực tài chính trong quá trình tổ chức các hoạt động bồi dưỡng.

Công tác quản lý các điều kiện bảo đảm cho hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tại các trường tiểu học ở xã Thạnh Đức đã được quan tâm thực hiện, tuy nhiên cần tiếp tục tăng cường nguồn lực tài chính, học liệu và cơ sở vật chất nhằm đáp ứng tốt hơn yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

4.3. Đề xuất các biện pháp quản lý hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên của các trường tiểu học ở xã Thạnh Đức

4.3.1. Hoàn thiện công tác lập kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên theo hướng khoa học và sát thực tiễn

- Mục tiêu của biện pháp: Nâng cao chất lượng công tác lập kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tiểu học theo hướng khoa học, phù hợp với thực tiễn và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Qua đó, giúp các hoạt động bồi dưỡng được triển khai có định hướng, phù hợp với nhu cầu phát triển của đội ngũ giáo viên và điều kiện thực tế của nhà trường.

- Nội dung của biện pháp: Công tác lập kế hoạch cần được thực hiện trên cơ sở đánh giá

đúng thực trạng năng lực nghề nghiệp của giáo viên, bám sát Chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học, nhiệm vụ năm học và yêu cầu thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018. Kế hoạch cần xác định rõ mục tiêu, nội dung, đối tượng, lộ trình và hình thức phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên theo từng giai đoạn. Đồng thời, cần chú trọng khảo sát nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên một cách thực chất, phát huy vai trò của tổ chuyên môn và giáo viên trong quá trình xây dựng kế hoạch. Nội dung bồi dưỡng cần phù hợp với đặc điểm đội ngũ, điều kiện thực tiễn của nhà trường và định hướng đổi mới giáo dục hiện nay.

- Cách thức thực hiện: Ban giám hiệu tổ chức đánh giá thực trạng năng lực nghề nghiệp của giáo viên làm cơ sở xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ. Nhà trường tiến hành khảo sát nhu cầu bồi dưỡng thông qua sinh hoạt tổ chuyên môn, lấy ý kiến giáo viên và trao đổi trực tiếp với các bộ phận liên quan. Quá trình xây dựng kế hoạch cần có sự tham gia của tổ chuyên môn và giáo viên nhằm bảo đảm tính phù hợp và khả thi. Sau khi xây dựng, kế hoạch cần được công khai trong nhà trường và triển khai theo lộ trình cụ thể. Đồng thời, Ban giám hiệu cần thường xuyên rà soát, điều chỉnh kế hoạch trên cơ sở kết quả thực hiện và phản hồi của giáo viên nhằm bảo đảm tính linh hoạt và hiệu quả.

- Điều kiện thực hiện: Ban giám hiệu cần có năng lực lập kế hoạch và tổ chức thực hiện hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên. Nhà trường cần có đầy đủ thông tin về thực trạng đội ngũ và nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên. Bên cạnh đó, tổ chuyên môn cần hoạt động hiệu quả, phát huy vai trò trong đề xuất và triển khai kế hoạch. Giáo viên cần có tinh thần hợp tác, chủ động tham gia xây dựng kế hoạch phát triển nghề nghiệp. Đồng thời, các điều kiện về thời gian, cơ sở vật chất và nguồn lực cần được bảo đảm để kế hoạch được triển khai hiệu quả.

4.3.2. Tổ chức triển khai hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên theo hướng đồng bộ và hiệu quả

- Mục tiêu của biện pháp: Nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tiểu học theo hướng đồng bộ, linh hoạt và phù hợp với điều kiện thực tiễn của nhà trường. Qua đó, tạo điều kiện thuận lợi để giáo viên tham gia đầy đủ các hoạt động bồi dưỡng và phát triển nghề nghiệp một cách bền vững.

- Nội dung của biện pháp: Nhà trường cần tổ chức triển khai các hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên một cách rõ ràng, đồng bộ và có sự phối hợp chặt chẽ giữa Ban giám hiệu, tổ chuyên môn và giáo viên. Nội dung triển khai cần bám sát kế hoạch đã xây dựng, đồng thời phù hợp với nhu cầu thực tiễn và yêu cầu đổi mới giáo dục. Bên cạnh đó, cần đa dạng hóa các hình thức tổ chức bồi dưỡng như tập huấn chuyên đề, sinh hoạt chuyên môn, dự giờ – rút kinh nghiệm, nghiên cứu bài học và bồi dưỡng trực tuyến. Đồng thời, nhà trường cần quan tâm bố trí thời gian hợp lý, tạo điều kiện về cơ sở vật chất, thiết bị và học liệu để giáo viên tham gia các hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp đạt hiệu quả.

- Cách thức thực hiện: Ban giám hiệu phân công nhiệm vụ cụ thể cho từng bộ phận và cá nhân trong quá trình tổ chức thực hiện hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên. Tổ chuyên môn giữ vai trò nòng cốt trong việc triển khai các hoạt động chuyên môn, hỗ trợ và theo dõi quá trình tham gia của giáo viên. Nhà trường xây dựng kế hoạch triển khai chi tiết theo từng giai đoạn, đồng thời tổ chức các hoạt động bồi dưỡng linh hoạt, phù hợp với điều kiện thực tế của đơn vị. Trong quá trình thực hiện, Ban giám hiệu cần thường xuyên theo dõi, hỗ trợ và kịp thời điều chỉnh các hoạt động nhằm bảo đảm hiệu quả và tính đồng bộ trong toàn trường.

- Điều kiện thực hiện: Ban giám hiệu cần có năng lực tổ chức, điều hành và phối hợp các hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên. Tổ chuyên môn cần hoạt động hiệu quả, có khả năng hỗ trợ giáo viên trong các hoạt động chuyên môn. Giáo viên cần có tinh

thần trách nhiệm, chủ động tham gia các hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp. Đồng thời, nhà trường cần bảo đảm các điều kiện về thời gian, cơ sở vật chất, thiết bị dạy học và hạ tầng công nghệ thông tin để các hoạt động được triển khai thuận lợi và hiệu quả.

4.3.3. Đổi mới nội dung và phương pháp bồi dưỡng giáo viên theo hướng thực tiễn và phát triển năng lực

- Mục tiêu của biện pháp: Nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiểu học thông qua việc đổi mới nội dung và phương pháp bồi dưỡng theo hướng thiết thực, gắn với yêu cầu phát triển năng lực nghề nghiệp và đổi mới giáo dục hiện nay.

- Nội dung của biện pháp: Nội dung bồi dưỡng cần tập trung vào các năng lực cốt lõi của giáo viên tiểu học như đổi mới phương pháp dạy học, kiểm tra đánh giá theo định hướng phát triển phẩm chất và năng lực học sinh, ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong dạy học, tổ chức hoạt động trải nghiệm và xử lý các tình huống sư phạm trong thực tiễn. Đồng thời, cần đổi mới phương pháp bồi dưỡng theo hướng tăng cường thực hành, trao đổi kinh nghiệm và học tập qua hoạt động chuyên môn. Các hình thức như nghiên cứu bài học, dự giờ – rút kinh nghiệm, sinh hoạt chuyên môn, chuyên đề và bồi dưỡng trực tuyến cần được triển khai linh hoạt nhằm tạo điều kiện cho giáo viên học tập và vận dụng hiệu quả vào thực tiễn giảng dạy.

- Cách thức thực hiện: Ban giám hiệu chỉ đạo tổ chuyên môn xây dựng nội dung bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu thực tế của giáo viên và yêu cầu đổi mới giáo dục. Các chuyên đề bồi dưỡng cần được thiết kế theo hướng cụ thể, dễ vận dụng và gắn với hoạt động dạy học thực tiễn. Nhà trường tổ chức các hoạt động bồi dưỡng theo hướng tăng cường thực hành và trao đổi chuyên môn; khuyến khích giáo viên tham gia dự giờ, chia sẻ kinh nghiệm, khai thác học liệu số và tự học, tự bồi dưỡng. Đồng thời, cần thường xuyên lắng ý kiến phản hồi của giáo viên để điều chỉnh nội dung và phương pháp bồi dưỡng phù hợp hơn với thực tế.

- Điều kiện thực hiện: Ban giám hiệu và tổ chuyên môn cần có năng lực tổ chức hoạt động bồi dưỡng theo hướng phát triển năng lực. Giáo viên cần có tinh thần chủ động, tích cực tham gia các hoạt động bồi dưỡng và sẵn sàng đổi mới hoạt động dạy học. Bên cạnh đó, nhà trường cần bảo đảm các điều kiện về cơ sở vật chất, thiết bị dạy học, học liệu và hạ tầng công nghệ thông tin nhằm hỗ trợ hiệu quả cho hoạt động bồi dưỡng giáo viên.

4.3.4. Tăng cường công tác chỉ đạo, hỗ trợ và kèm cặp chuyên môn trong phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên

- Mục tiêu của biện pháp: Nâng cao hiệu quả công tác chỉ đạo và hỗ trợ chuyên môn trong nhà trường theo hướng thường xuyên, sát thực tiễn và hỗ trợ trực tiếp cho giáo viên trong quá trình phát triển năng lực nghề nghiệp.

- Nội dung của biện pháp: Ban giám hiệu cần tăng cường công tác chỉ đạo hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên theo hướng cụ thể, linh hoạt và gắn với thực tiễn dạy học. Đồng thời, chú trọng các hoạt động hỗ trợ chuyên môn như dự giờ – góp ý, sinh hoạt chuyên môn, nghiên cứu bài học, hướng dẫn giáo viên xử lý tình huống sư phạm và đổi mới phương pháp dạy học. Bên cạnh đó, cần phát huy vai trò của tổ trưởng chuyên môn trong việc hỗ trợ, kèm cặp giáo viên, đặc biệt là giáo viên mới hoặc giáo viên còn hạn chế về chuyên môn, kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin và tổ chức hoạt động dạy học. Nhà trường cũng cần quan tâm động viên, khuyến khích giáo viên tích cực tham gia các hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp.

- Cách thức thực hiện: Ban giám hiệu xây dựng cơ chế chỉ đạo rõ ràng và phân công trách nhiệm cụ thể cho các bộ phận trong quá trình hỗ trợ giáo viên phát triển năng lực nghề nghiệp. Tổ chuyên môn tổ chức thường xuyên các hoạt động sinh hoạt chuyên môn, dự giờ,

trao đổi kinh nghiệm và hỗ trợ giáo viên trong thực hiện nhiệm vụ dạy học. Trong quá trình triển khai, cần tăng cường theo dõi, kịp thời phát hiện những khó khăn của giáo viên để có biện pháp hỗ trợ phù hợp. Việc hỗ trợ và kèm cặp cần được thực hiện theo hướng cá thể hóa, phù hợp với năng lực và nhu cầu của từng giáo viên nhằm nâng cao hiệu quả phát triển nghề nghiệp.

- Điều kiện thực hiện: Ban giám hiệu cần có năng lực quản lý, chỉ đạo và hỗ trợ chuyên môn cho giáo viên. Tổ trưởng chuyên môn cần có trình độ chuyên môn vững, tinh thần trách nhiệm và khả năng hướng dẫn, hỗ trợ giáo viên trong hoạt động nghề nghiệp. Giáo viên cần có thái độ tích cực, chủ động học hỏi và sẵn sàng tiếp nhận góp ý chuyên môn. Đồng thời, nhà trường cần tạo môi trường làm việc thuận lợi và bảo đảm các điều kiện cần thiết để hoạt động hỗ trợ chuyên môn được thực hiện thường xuyên và hiệu quả.

4.3.5. Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên theo hướng hỗ trợ và phát triển

- Mục tiêu của biện pháp: Nâng cao chất lượng công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên theo hướng thực chất, khách quan và mang tính hỗ trợ phát triển nghề nghiệp.

- Nội dung của biện pháp: Công tác kiểm tra, đánh giá cần được thực hiện toàn diện, bám sát Chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học và yêu cầu đổi mới giáo dục. Nội dung đánh giá không chỉ tập trung vào việc xếp loại mà cần chú trọng phát hiện những điểm mạnh, hạn chế và nhu cầu phát triển của giáo viên để có biện pháp hỗ trợ phù hợp. Việc đánh giá cần kết hợp nhiều hình thức như dự giờ, kiểm tra hồ sơ chuyên môn, quan sát hoạt động dạy học, tự đánh giá của giáo viên và đánh giá của tổ chuyên môn. Đồng thời, cần tăng cường đánh giá thường xuyên và gắn kết chặt chẽ kết quả đánh giá với hoạt động bồi dưỡng và phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên.

- Cách thức thực hiện: Ban giám hiệu xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá cụ thể và phù hợp với điều kiện thực tế của nhà trường. Quá trình kiểm tra, đánh giá được thực hiện theo hướng kết hợp giữa đánh giá định kỳ và đánh giá thường xuyên trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của giáo viên. Sau mỗi hoạt động kiểm tra, cần thực hiện góp ý và phản hồi kịp thời, mang tính xây dựng nhằm giúp giáo viên nhận diện rõ những nội dung cần phát huy và điều chỉnh. Đồng thời, kết quả đánh giá cần được sử dụng làm căn cứ để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, hỗ trợ và phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên phù hợp với nhu cầu thực tiễn.

- Điều kiện thực hiện: Ban giám hiệu và tổ trưởng chuyên môn cần có năng lực kiểm tra, đánh giá và tư vấn chuyên môn cho giáo viên. Nhà trường cần xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá rõ ràng, phù hợp với Chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học và yêu cầu đổi mới giáo dục. Giáo viên cần có tinh thần hợp tác, chủ động tiếp nhận phản hồi và tích cực điều chỉnh hoạt động chuyên môn. Đồng thời, nhà trường cần bảo đảm các điều kiện về thời gian, phương tiện và môi trường làm việc thuận lợi để công tác kiểm tra, đánh giá được triển khai hiệu quả.

5. Kết luận và hàm ý quản lý

Kết quả nghiên cứu cho thấy đội ngũ giáo viên tiểu học ở xã Thạnh Đức, tỉnh Tây Ninh cơ bản đáp ứng yêu cầu về năng lực nghề nghiệp trong bối cảnh thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018. Các nhóm năng lực như năng lực chuyên môn, năng lực giáo dục học sinh, năng lực giao tiếp sư phạm và năng lực tự học, tự bồi dưỡng được đánh giá ở mức khá. Tuy nhiên, một số năng lực như ứng dụng công nghệ thông tin, tổ chức hoạt động trải nghiệm và nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng vẫn còn hạn chế, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

Nghiên cứu cũng cho thấy công tác quản lý hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp

cho giáo viên tại các trường tiểu học ở xã Thạnh Đức đã được quan tâm triển khai tương đối đầy đủ thông qua các nội dung như lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo, kiểm tra đánh giá và bảo đảm các điều kiện hỗ trợ. Các hoạt động bồi dưỡng được tổ chức tương đối đa dạng và tạo điều kiện cho giáo viên tham gia phát triển nghề nghiệp. Tuy nhiên, vẫn còn một số hạn chế như việc xác định nhu cầu bồi dưỡng chưa thật sự sát thực tiễn, nội dung bồi dưỡng còn mang tính chung chung, hoạt động kiểm tra, đánh giá chưa gắn chặt với điều chỉnh hoạt động bồi dưỡng và nguồn lực phục vụ phát triển năng lực nghề nghiệp còn hạn chế.

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, bài viết đã đề xuất các biện pháp quản lý hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tiểu học ở xã Thạnh Đức gồm: hoàn thiện công tác lập kế hoạch; tổ chức triển khai hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp theo hướng đồng bộ; đổi mới nội dung và phương pháp bồi dưỡng theo hướng thực tiễn; tăng cường công tác chỉ đạo, hỗ trợ chuyên môn; đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá theo hướng hỗ trợ và phát triển giáo viên. Các biện pháp này có mối quan hệ chặt chẽ, hỗ trợ lẫn nhau và hướng đến mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Từ kết quả nghiên cứu cho thấy, để nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tiểu học, các nhà trường cần tăng cường vai trò quản lý của Ban giám hiệu, phát huy vai trò của tổ chuyên môn và xây dựng môi trường học tập nghề nghiệp tích cực trong nhà trường. Đồng thời, cần quan tâm bảo đảm các điều kiện về cơ sở vật chất, học liệu, hạ tầng công nghệ thông tin và nguồn lực phục vụ hoạt động bồi dưỡng nhằm hỗ trợ giáo viên phát triển năng lực nghề nghiệp một cách thường xuyên và hiệu quả.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4 tháng 11 năm 2013 của Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương khóa XI 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.*
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). Effective teacher professional development. *Learning Policy Institute*. <https://doi.org/10.54300/122.311>
- Desimone, L. M. (2009). Improving impact studies of teachers' professional development: Toward better conceptualizations and measures. *Educational Researcher*, 38(3), 181–199. <https://doi.org/10.3102/0013189X08331140>
- Garet, M. S., Porter, A. C., Desimone, L., Birman, B. F., & Yoon, K. S. (2001). What makes professional development effective? Results from a national sample of teachers. *American Educational Research Journal*, 38(4), 915-945. <https://doi.org/10.3102/00028312038004915>
- Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching*, 8(3), 381-391. <https://doi.org/10.1080/135406002100000512>
- Kennedy, M. M. (2016). How does professional development improve teaching? *Review of Educational Research*, 86(4), 945-980. <https://doi.org/10.3102/0034654315626800>
- Lê, N. T. (2023). Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên các trường mầm non quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 12(04S), 11–20. <https://doi.org/10.52714/dthu.12.04S.2023.1178>
- Luu, T. K. C. (2023). Thực trạng năng lực nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên trường mầm non ở quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 12(04S), 256-268. <https://doi.org/10.52714/dthu.12.04S.2023.1212>

- Nguyễn, T. N. D., & Nguyễn, B. P. (2024). Phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên: Nghiên cứu thực trạng tại một số trường tiểu học huyện Hóc Môn, Thành phố Hồ Chí Minh. *Tap chí Giáo dục*, 24(11), 231-236. Truy cập từ <https://tcgd.tapchigiaoduc.edu.vn/index.php/tapchi/article/view/2785>
- 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. *Tap chí Khoa học Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh*, 21(7), 1286. <https://doi.org/10.54607/hcmue.js.21.7.3937>
- Nguyễn, V. T., & Đinh, T. H. V. (2024). Thực trạng phẩm chất và năng lực nghề nghiệp của đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường tiểu học huyện Hóc Môn, Thành phố Hồ Chí Minh. *Tap chí Giáo dục*, 23(Đặc biệt 10), 274-278. Truy cập từ <https://tcgd.tapchigiaoduc.edu.vn/index.php/tapchi/article/view/1324>
- Nguyễn, V. Đ. (Chủ biên), & Phạm, M. H. (2013). *Phương pháp nghiên cứu khoa học quản lý giáo dục*. Thành phố Hồ Chí Minh: NXB Đại học Sư phạm.
- OECD. (2019). TALIS 2018 results (Volume I): Teachers and school leaders as lifelong learners. *OECD Publishing*. <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>
- Opfer, V. D., & Pedder, D. (2011). Conceptualizing teacher professional learning. *Review of Educational Research*, 81(3), 376-407. <https://doi.org/10.3102/0034654311413609>
- Thị, Ú. N. (2023). Phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên mầm non người Khmer ở huyện Giồng Riềng, tỉnh Kiên Giang. *Tap chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 12(04S), 231-240. <https://doi.org/10.52714/dthu.12.04S.2023.1210>
- Trần, H. H. (2024). Phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học theo tiêu chuẩn nghề nghiệp ở huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng. *Tap chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 13(03S), 1-16. <https://doi.org/10.52714/dthu.13.03S.2024.1393>
- Trần, K. (2008). *Những vấn đề cơ bản của khoa học quản lý giáo dục*. Hà Nội: NXB Đại học Sư phạm.
- Trương, T. Đ., & Nguyễn, T. T. H. (2023). Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tại các trường mầm non công lập quận Gò Vấp, thành phố Hồ Chí Minh. *Tap chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 12(02S), 329-337. <https://doi.org/10.52714/dthu.12.02S.2023.1107>
- Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education*, 24(1), 80-91. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2007.01.004>
- Wilson Heenan, I., De Paor, D., Lafferty, N., & Mannix McNamara, P. (2023). The impact of transformational school leadership on school staff and school culture in primary schools—A systematic review of international literature. *Societies*, 13(6), 133. <https://doi.org/10.3390/soc13060133>