



DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.sch.3598.1990>

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIỂU HỌC ĐÁP ỨNG CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC PHỔ THÔNG 2018 Ở PHƯỜNG HÒA BÌNH, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Kiều Mạnh Hà¹ và Ngô Hiếu Hồng Anh^{2*}

¹*Trường Trung học phổ thông Xuân Lộc, Thành phố Đồng Nai, Việt Nam*

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

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

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 12/6/2026; Ngày nhận chỉnh sửa: 08/7/2026; Ngày duyệt đăng: 15/7/2026

Tóm tắt

Phát triển đội ngũ giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng triển khai Chương trình Giáo dục phổ thông năm 2018 và nâng cao chất lượng giáo dục tiểu học. Nghiên cứu này nhằm đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông năm 2018 tại phường Hòa Bình, Thành phố Hồ Chí Minh. Nghiên cứu sử dụng phương pháp khảo sát định lượng đối với 100 đối tượng, gồm 29 cán bộ quản lý và 71 giáo viên của ba trường tiểu học. Dữ liệu được thu thập bằng bảng hỏi theo thang đo Likert năm mức và xử lý bằng thống kê mô tả với điểm trung bình và xếp hạng. Kết quả cho thấy công tác phát triển đội ngũ giáo viên đạt nhiều kết quả tích cực, nổi bật ở xây dựng môi trường làm việc, tạo động lực, tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp và tuyển dụng. Tuy nhiên, công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá giáo viên vẫn còn hạn chế do phân tích nhu cầu chưa đầy đủ, bồi dưỡng chưa sát thực tiễn, phản hồi sau đánh giá chưa hiệu quả và cơ chế phát triển đội ngũ thiếu tính đồng bộ. Kết quả nghiên cứu cung cấp bằng chứng thực tiễn và luận cứ khoa học phục vụ xây dựng các giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Từ khóa: *Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, giáo viên tiểu học, phát triển đội ngũ, phường Hòa Bình.*

Trích dẫn: Kiêu, M. H., & Ngô, H. H. A. (2026). Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 ở phường Hòa Bình, Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 15(04S), 1-12. <https://doi.org/10.52714/dthu.sch.3598.1990>

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

CURRENT PRIMARY SCHOOL TEACHER DEVELOPMENT TO MEET THE REQUIREMENTS OF THE 2018 GENERAL EDUCATION PROGRAM IN HOA BINH WARD, HO CHI MINH CITY

Kieu Manh Ha¹ and Ngo Hieu Hong Anh^{2*}

¹Xuan Loc High School, Dong Nai City, Vietnam

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

**Corresponding author, ngohieuhongan@gmail.com*

Article history

Received: 12/6/2026; Received in revised form: 08/7/2026; Accepted: 15/7/2026

Abstract

Developing a high-quality teaching workforce is key to the success of the 2018 General Education Program and primary education quality in Vietnam. This study examines the current primary school teacher development under the 2018 General Education Program in Hoa Binh Ward, Ho Chi Minh City. A quantitative survey was conducted with 100 participants, including 29 school administrators and 71 primary school teachers from three primary schools. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed through descriptive statistics of mean scores and ranking. The findings indicate that teacher development has yielded positive outcomes, particularly in fostering a supportive working environment, motivating teachers, providing professional development opportunities, and teacher recruitment. However, several limitations remain in workforce planning, training, professional development, and teacher evaluation. These shortcomings result from inadequate needs assessment, insufficient alignment of training programs with practical demands, ineffective post-evaluation feedback, and the lack of a coherent teacher development framework. The findings provide empirical evidence and a scientific basis for proposing strategies to strengthen primary school teacher development to meet the demands of ongoing educational reform.

Keywords: *General Education Program 2018, Hoa Binh ward, primary school teachers, teacher development.*

1. Giới thiệu

Trong những năm gần đây, vấn đề phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông đã thu hút sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu. Trên bình diện quốc tế, Darling-Hammond & cs. (2017) cho rằng phát triển chuyên môn liên tục là điều kiện tiên quyết để nâng cao chất lượng giảng dạy và thực hiện thành công các chương trình cải cách giáo dục. Báo cáo của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế cũng khẳng định chất lượng đội ngũ giáo viên có mối quan hệ trực tiếp với kết quả học tập của học sinh và hiệu quả của hệ thống giáo dục (OECD, 2019). Bên cạnh đó, Martin-Kniep (2016); và Meier và Nguyễn (2016) nhấn mạnh giáo viên cần được phát triển toàn diện về năng lực chuyên môn, năng lực đổi mới phương pháp dạy học, năng lực đánh giá và năng lực phát triển nghề nghiệp trong bối cảnh giáo dục hiện đại. Gần đây, Ho & cs. (2023) tiếp cận phát triển đội ngũ giáo viên dưới góc độ phát triển năng lực nghề nghiệp, trong đó đề xuất quy trình phát triển gồm các bước từ xác định nhu cầu, lập kế hoạch, tổ chức bồi dưỡng, giám sát đến đánh giá và cải tiến liên tục. Nghiên cứu cũng chỉ ra rằng sự phát triển nghề nghiệp của giáo viên chỉ đạt hiệu quả khi có sự kết hợp giữa nỗ lực tự học của giáo viên với sự hỗ trợ từ nhà trường, sự lãnh đạo của cán bộ quản lý (CBQL) và môi trường học tập nghề nghiệp tích cực.

Ở Việt Nam, nhiều nghiên cứu đã tập trung làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn của phát triển đội ngũ giáo viên theo yêu cầu Chương trình Giáo dục phổ thông năm 2018 (CTGDPT 2018). Phạm (2012) đã đề xuất cách tiếp cận quản lý phát triển đội ngũ giáo viên theo hướng chuẩn hóa, nhấn mạnh các nội dung cốt lõi như quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đánh giá và thực hiện chế độ, chính sách đối với giáo viên.

Trong bối cảnh triển khai CTGDPT 2018, các nghiên cứu gần đây tiếp tục khẳng định phát triển đội ngũ giáo viên phải được thực hiện theo hướng phát triển năng lực và phát triển nghề nghiệp liên tục. Hoàng (2023) cho rằng phát triển đội ngũ giáo viên cần gắn với chuẩn chức danh nghề nghiệp và yêu cầu dạy học các môn học mới trong chương trình giáo dục phổ thông. Phạm và Huỳnh (2023) đề xuất tiếp cận phát triển đội ngũ giáo viên dựa trên mô hình phát triển nguồn nhân lực, trong đó nhấn mạnh vai trò của quy hoạch, bồi dưỡng, đánh giá và tạo động lực nghề nghiệp.

Ở cấp tiểu học, nhiều nghiên cứu đã phản ánh khá đầy đủ thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên tại các địa phương. Gần đây, Huỳnh & cs. (2025) khảo sát tại thành phố Thủ Đức cho thấy đội ngũ giáo viên cơ bản đáp ứng yêu cầu về số lượng và trình độ đào tạo, song vẫn còn những hạn chế về cơ cấu, năng lực ứng dụng công nghệ thông tin, đổi mới phương pháp dạy học và hiệu quả bồi dưỡng chuyên môn. Tương tự, Thiệu (2025) khi nghiên cứu tại thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước cũng chỉ ra rằng công tác phát triển đội ngũ giáo viên đã đạt nhiều kết quả tích cực nhưng vẫn còn những hạn chế trong quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển năng lực đáp ứng CTGDPT 2018. Mới đây, Hồ và Huỳnh (2026) tiếp tục khẳng định công tác phát triển đội ngũ giáo viên tại các trường tiểu học xã Bến Lức, tỉnh Tây Ninh đạt nhiều kết quả khả quan trên các phương diện quy hoạch, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện chế độ, chính sách, đồng thời chỉ ra một số nội dung cần tiếp tục hoàn thiện để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Nhìn chung, các nghiên cứu đã góp phần làm sáng tỏ cơ sở lý luận và thực tiễn về phát triển đội ngũ giáo viên trong bối cảnh đổi mới giáo dục phổ thông. Tuy nhiên, phần lớn các công trình tập trung khảo sát ở phạm vi cấp tỉnh, thành phố hoặc huyện; chưa có nhiều nghiên cứu phân tích thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên ở quy mô cấp phường trong điều kiện đô thị hóa nhanh của Thành phố Hồ Chí Minh. Đến nay, chưa có công trình nào nghiên cứu một cách hệ thống về thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học (GVTH) đáp ứng CTGDPT 2018 tại phường Hòa Bình, Thành phố Hồ Chí Minh. Khoảng trống nghiên cứu này là cơ sở để thực hiện nghiên cứu, góp phần bổ sung bằng chứng thực tiễn và cung cấp luận cứ khoa

học phục vụ công tác quản lý, quy hoạch và phát triển đội ngũ GVTH trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Mục đích và nội dung khảo sát

Khảo sát để thu nhận thông tin làm cơ sở đánh giá đúng về thực trạng đội ngũ GVTH và công tác phát triển đội ngũ GVTH đáp ứng CTGDPT 2018 ở phường Hòa Bình, thành phố Hồ Chí Minh thông qua các nội dung gồm:

- (1) Quy hoạch phát triển đội ngũ GVTH đáp ứng CTGDPT 2018;
- (2) Tuyển dụng và sàng lọc đội ngũ GVTH đáp ứng CTGDPT;
- (3) Đào tạo bồi dưỡng đội ngũ GVTH ứng CTGDPT 2018;
- (4) Đánh giá đội ngũ GVTH đáp ứng CTGDPT 2018;
- (5) Xây dựng môi trường và tạo động lực làm việc cho đội ngũ GVTH đáp ứng CTGDPT 2018;
- (6) Tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ GVTH đáp ứng CTGDPT 2018.

2.2. Khách thể khảo sát

Để đảm bảo tính khách quan và toàn diện trong việc đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ GVTH đáp ứng CTGDPT 2018 ở phường Hòa Bình, Thành phố Hồ Chí Minh, chúng tôi đã tiến hành khảo sát 29 CBQL (hiệu trưởng, phó hiệu trưởng và tổ trưởng chuyên môn) và 71 giáo viên của 03 trường tiểu học ở phường Hòa Bình, Thành phố Hồ Chí Minh gồm: (1) Trường Tiểu học Trần Văn Ôn; (2) Trường Tiểu học Hoà Bình và (3) Trường Tiểu học Đại Thành.

2.3. Công cụ khảo sát

Để thu thập thông tin, tác giả xây dựng phiếu điều tra theo thang đo Likert 5 mức độ từ 1 đến 5 gồm hệ thống các câu hỏi xung quanh các vấn đề về thực trạng phát triển đội ngũ GVTH đáp ứng CTGDPT 2018 ở phường Hòa Bình, thành phố Hồ Chí Minh.

Các mức độ đánh giá được quy ước theo từng mức điểm như sau:

- Điểm 1: Không quan trọng/Yếu/Không ảnh hưởng
- Điểm 2: Bình thường/Trung bình/Bình thường
- Điểm 3: Ít quan trọng/Khá/Ít ảnh hưởng
- Điểm 4: Quan trọng/Tốt/Ảnh hưởng
- Điểm 5: Rất quan trọng/Rất tốt/Rất ảnh hưởng

2.4. Cách thức xử lý số liệu

Dữ liệu định lượng thu thập được tổng hợp và xử lý trên Microsoft Excel. Các tham số thống kê mô tả gồm điểm trung bình (ĐTB) và xếp hạng thứ bậc (TB) cho từng câu hỏi.

Tính ĐTB cộng (Mean) theo công thức: $\bar{X} = \frac{\sum x_i \times f_i}{n}$.

Trong đó: x_i : là giá trị điểm số của từng phương án lựa chọn (1 đến 5); f_i : là tần số lựa chọn của phương án đó; n là tổng số đối tượng được khảo sát.

ĐTB được tính dựa trên thang đo 5 mức và được phân loại theo khoảng cách đều $[(5 - 1)/5 = 0,8]$, cụ thể:

+ Mức 1: $1,00 \leq \text{ĐTB} \leq 1,80$;

+ Mức 2: $1,80 < \text{ĐTB} \leq 2,60$;

+ Mức 3: $2,60 < \text{ĐTB} \leq 3,40$;

+ Mức 4: $3,40 < \text{ĐTB} \leq 4,20$;

+ Mức 5: $4,20 < \text{ĐTB} \leq 5,00$. (Nguyễn & Phạm, 2013)

3. Kết quả đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học đáp ứng Chương trình giáo dục phổ thông 2018 ở phường Hòa Bình, Thành phố Hồ Chí Minh

3.1. Thực trạng quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông 2018 ở phường Hòa Bình, Thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 1. Đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên về thực trạng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học

STT	Nội dung	ĐTB	Thứ bậc
1	Xác định mục tiêu phát triển đội ngũ giáo viên	2,93	3
2	Xác định nguồn lực tài chính	2,94	2
3	Phân tích xác định nhu cầu nguồn lực cần bổ sung	2,82	6
4	Xác định con đường phát triển đội ngũ	2,89	4
5	Xác định lộ trình các bước thực hiện mục tiêu phát triển đội ngũ giáo viên	2,99	1
6	Chuẩn bị tài liệu, cơ sở vật chất	2,86	5

Kết quả ở Bảng 1 cho thấy công tác quy hoạch, lập kế hoạch phát triển đội ngũ GVTH được CBQL và giáo viên đánh giá ở mức trung bình khá, với ĐTB dao động từ 2,82 đến 2,99. Trong đó, xác định lộ trình các bước thực hiện mục tiêu phát triển đội ngũ giáo viên đạt ĐTB cao nhất (ĐTB = 2,99), phản ánh các nhà trường đã bước đầu quan tâm đến việc xây dựng tiến trình triển khai kế hoạch phát triển đội ngũ. Tiếp theo là xác định nguồn lực tài chính (ĐTB = 2,94) và xác định mục tiêu phát triển đội ngũ giáo viên (ĐTB = 2,93), cho thấy các nội dung cơ bản của công tác lập kế hoạch đã được chú trọng.

Ở chiều ngược lại, xác định con đường phát triển đội ngũ (ĐTB = 2,89), chuẩn bị tài liệu và cơ sở vật chất (ĐTB = 2,86) và đặc biệt là phân tích, xác định nhu cầu nguồn lực cần bổ sung (ĐTB = 2,82) có mức đánh giá thấp hơn. Kết quả này cho thấy việc lập kế hoạch phát triển đội ngũ vẫn còn hạn chế ở khâu phân tích nhu cầu và chuẩn bị các điều kiện bảo đảm thực hiện, dẫn đến việc quy hoạch và phát triển đội ngũ chưa thật sự dựa trên yêu cầu thực tiễn của nhà trường.

Từ kết quả trên có thể thấy, để nâng cao hiệu quả phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu của CTGDPT 2018, các trường tiểu học cần đổi mới công tác quy hoạch và lập kế hoạch theo hướng dựa trên nhu cầu thực tế và định hướng phát triển lâu dài của nhà trường. Việc phân tích đầy đủ nhu cầu về số lượng, cơ cấu và năng lực của đội ngũ, đồng thời chuẩn bị các nguồn lực cần thiết về tài chính, cơ sở vật chất và điều kiện thực hiện sẽ góp phần nâng cao tính khả thi của kế hoạch, tạo nền tảng cho việc phát triển đội ngũ giáo viên một cách đồng bộ và bền vững.

3.2. Thực trạng tuyển dụng và sàng lọc đội ngũ giáo viên tiểu học đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông 2018 ở phường Hòa Bình, Thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 2. Đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên về thực trạng tuyển dụng, sàng lọc đội ngũ giáo viên tiểu học

STT	Nội dung	ĐTB	Thứ bậc
1	Các tiêu chí tuyển dụng GVTH được xây dựng bám sát các yêu cầu của tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp GVTH.	3,65	2
2	Xây dựng kế hoạch tuyển dụng đội ngũ GVTH	3,74	1
3	Quy trình tuyển dụng cần tích hợp sàng lọc nhằm kiểm chứng sự phù hợp thực tiễn của giáo viên.	3,54	3
4	Xác định quy trình tuyển dụng GVTH dựa trên quy hoạch	3,45	4

Kết quả ở Bảng 2 cho thấy công tác tuyển dụng và sàng lọc đội ngũ GVTH được CBQL và giáo viên đánh giá ở mức khá, với ĐTB dao động từ 3,45 đến 3,74. Trong đó, xây dựng kế hoạch tuyển dụng đội ngũ GVTH đạt ĐTB cao nhất (ĐTB = 3,74), phản ánh các nhà trường đã quan tâm đến việc chủ động lập kế hoạch tuyển dụng nhằm đáp ứng nhu cầu nhân sự. Tiếp theo là xây dựng các tiêu chí tuyển dụng bám sát tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp GVTH (ĐTB = 3,65), cho thấy việc tuyển dụng cơ bản được thực hiện theo các quy định và tiêu chuẩn hiện hành.

Trong khi đó, quy trình tuyển dụng tích hợp hoạt động sàng lọc nhằm kiểm chứng sự phù hợp thực tiễn của giáo viên đạt ĐTB 3,54 và xác định quy trình tuyển dụng dựa trên quy hoạch đội ngũ có ĐTB thấp nhất (ĐTB = 3,45). Kết quả này cho thấy mặc dù công tác lập kế hoạch và xây dựng tiêu chí tuyển dụng đã được chú trọng, nhưng việc hoàn thiện quy trình tuyển dụng theo hướng gắn với quy hoạch phát triển đội ngũ và đánh giá năng lực thực tiễn của ứng viên vẫn còn dư địa để tiếp tục cải thiện.

Từ kết quả trên có thể thấy, để đáp ứng yêu cầu của CTGDPT 2018, công tác tuyển dụng GVTH cần được thực hiện theo hướng đồng bộ và gắn với chiến lược phát triển đội ngũ của nhà trường. Bên cạnh việc xây dựng kế hoạch và tiêu chí tuyển dụng phù hợp, cần hoàn thiện quy trình tuyển chọn theo hướng tăng cường đánh giá năng lực nghề nghiệp, kỹ năng sư phạm và khả năng đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Điều này sẽ góp phần nâng cao chất lượng tuyển dụng, bảo đảm lựa chọn được đội ngũ giáo viên có năng lực chuyên môn và phẩm chất nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

3.3. Thực trạng đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tiểu học đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông 2018 ở phường Hòa Bình, Thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 3. Đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên về thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tiểu học

STT	Nội dung	ĐTB	Thứ bậc
1	Xây dựng và công khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GVTH theo hướng phát triển năng lực nghề nghiệp	3,57	1
2	Tổ chức bồi dưỡng chuyên môn theo các chuyên đề cho GVTH	3,53	2
3	Nhà trường đã xây dựng các chính sách và cơ chế hỗ trợ (về kinh phí, thời gian)	3,44	4

STT	Nội dung	ĐTB	Thứ bậc
4	Xác định, thăm dò nhu cầu bồi dưỡng của GVTH	3,48	3

Kết quả ở Bảng 3 cho thấy công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVTH được CBQL và giáo viên đánh giá ở mức khá, với ĐTB dao động từ 3,44 đến 3,57. Trong đó, xây dựng và công khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng giáo viên theo hướng phát triển năng lực nghề nghiệp đạt ĐTB cao nhất (ĐTB = 3,57), cho thấy các nhà trường đã quan tâm đến việc lập kế hoạch và định hướng hoạt động bồi dưỡng cho đội ngũ. Tiếp theo là tổ chức bồi dưỡng chuyên môn theo các chuyên đề (ĐTB = 3,53), phản ánh các hoạt động bồi dưỡng đã được triển khai tương đối thường xuyên nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Tuy nhiên, việc xác định, khảo sát nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên chỉ đạt ĐTB 3,48, trong khi chính sách và cơ chế hỗ trợ về kinh phí, thời gian cho giáo viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng có ĐTB thấp nhất (ĐTB = 3,44). Kết quả này cho thấy công tác bồi dưỡng tuy đã được triển khai nhưng việc gắn kết giữa nội dung bồi dưỡng với nhu cầu thực tế của giáo viên, cũng như các điều kiện hỗ trợ để giáo viên tham gia học tập, vẫn còn những hạn chế nhất định.

Từ kết quả trên có thể thấy, để nâng cao hiệu quả phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu của CTGDPT 2018, các trường tiểu học cần đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng theo hướng lấy nhu cầu phát triển nghề nghiệp của giáo viên làm trung tâm. Đồng thời, cần tăng cường các chính sách hỗ trợ về thời gian, kinh phí và tạo điều kiện thuận lợi để giáo viên tích cực tham gia các hoạt động bồi dưỡng, qua đó nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

3.4. Thực trạng đánh giá đội ngũ giáo viên tiểu học đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông 2018 ở phường Hòa Bình, Thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 4. Đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên về kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên tiểu học

STT	Nội dung	ĐTB	Thứ bậc
1	Phương pháp kiểm tra, đánh giá đa dạng	4,12	1
2	Các hình thức đánh giá đảm bảo khách quan	3,96	2
3	Đảm bảo thực hiện đầy đủ các nội dung	3,67	5
4	Mức độ thường xuyên của việc kiểm tra, đánh giá	3,86	3
5	Thông tin phản hồi về kết quả kiểm tra, đánh giá sát hợp	3,72	4

Kết quả ở Bảng 4 cho thấy công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVTH được CBQL và giáo viên đánh giá ở mức khá, với ĐTB dao động từ 3,67 đến 4,12. Trong đó, phương pháp kiểm tra, đánh giá đa dạng đạt ĐTB cao nhất (ĐTB = 4,12), phản ánh việc các nhà trường đã vận dụng nhiều hình thức đánh giá khác nhau nhằm theo dõi và ghi nhận kết quả thực hiện nhiệm vụ của giáo viên. Các hình thức đánh giá bảo đảm tính khách quan cũng được đánh giá tích cực (ĐTB = 3,96), cho thấy công tác đánh giá bước đầu đáp ứng yêu cầu về tính minh bạch và công bằng.

Bên cạnh đó, mức độ thường xuyên của hoạt động kiểm tra, đánh giá đạt ĐTB 3,86, thể hiện việc đánh giá được duy trì tương đối đều đặn trong quá trình quản lý đội ngũ. Tuy nhiên, thông tin phản hồi về kết quả kiểm tra, đánh giá (ĐTB = 3,72) và việc bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đánh giá (ĐTB = 3,67) là hai nội dung có mức đánh giá thấp hơn các tiêu chí còn lại. Điều này cho thấy mặc dù quy trình và hình thức đánh giá đã được quan tâm, nhưng

chất lượng của nội dung đánh giá và hiệu quả phản hồi sau đánh giá vẫn cần được tiếp tục hoàn thiện để phát huy vai trò hỗ trợ phát triển nghề nghiệp của giáo viên.

Từ kết quả trên có thể thấy, để nâng cao hiệu quả quản lý đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu của CTGDPT 2018, các trường tiểu học cần tiếp tục đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển năng lực. Cụ thể, cần hoàn thiện hệ thống tiêu chí đánh giá, bảo đảm đánh giá đầy đủ các mặt năng lực nghề nghiệp, đồng thời tăng cường phản hồi mang tính xây dựng, giúp giáo viên nhận diện điểm mạnh, hạn chế và xây dựng kế hoạch bồi dưỡng phù hợp. Qua đó, hoạt động kiểm tra, đánh giá không chỉ phục vụ công tác quản lý mà còn trở thành động lực thúc đẩy sự phát triển chuyên môn của đội ngũ giáo viên.

3.5. Thực trạng xây dựng môi trường và tạo động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên tiểu học đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông 2018 ở phường Hòa Bình, Thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 5. Đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên về các yếu tố tạo động lực và môi trường làm việc cho giáo viên tiểu học

STT	Nội dung	ĐTB	Thứ bậc
1	1. Sự đảm bảo thực thi đầy đủ và kịp thời các chính sách đãi ngộ chung của Nhà nước (lương, phụ cấp ưu đãi, thâm niên...).	4,48	1
2	2. Sự công bằng, minh bạch và kịp thời của các chính sách khen thưởng, động viên riêng tại địa phương/nhà trường.	4,40	2
3	3. Nguồn lực tài chính và cơ sở vật chất của nhà trường để hỗ trợ các hoạt động chuyên môn và thực hiện các chế độ phúc lợi..	4,26	4
4	4. Môi trường làm việc dân chủ, đoàn kết, nơi giáo viên được tôn trọng, lắng nghe và hỗ trợ.	4,38	3

Kết quả ở Bảng 5 cho thấy tất cả các yếu tố liên quan đến tạo động lực và xây dựng môi trường làm việc cho GVTH đều được đánh giá ở mức rất cao, với ĐTB dao động từ 4,26 đến 4,48. Trong đó, việc bảo đảm thực hiện đầy đủ, kịp thời các chính sách đãi ngộ của Nhà nước (ĐTB = 4,48) được xếp ở vị trí cao nhất, phản ánh mong muốn của đội ngũ giáo viên về sự ổn định, bảo đảm quyền lợi và tính công bằng trong các chế độ tiền lương, phụ cấp và chính sách nghề nghiệp.

Xếp thứ hai là sự công bằng, minh bạch và kịp thời trong công tác khen thưởng, động viên của địa phương và nhà trường (ĐTB = 4,40). Kết quả này cho thấy bên cạnh các chính sách chung, giáo viên cũng đặc biệt coi trọng việc được ghi nhận, khích lệ kịp thời đối với những nỗ lực và thành tích trong quá trình công tác. Môi trường làm việc dân chủ, đoàn kết, tôn trọng và hỗ trợ lẫn nhau đạt ĐTB 4,38, đứng thứ ba, thể hiện vai trò quan trọng của văn hóa nhà trường trong việc tạo dựng sự gắn kết, tinh thần hợp tác và động lực làm việc của đội ngũ giáo viên.

Trong khi đó, nguồn lực tài chính và cơ sở vật chất phục vụ hoạt động chuyên môn và các chế độ phúc lợi có ĐTB thấp nhất (ĐTB = 4,26), mặc dù vẫn được đánh giá ở mức rất cao. Điều này cho thấy cơ sở vật chất và điều kiện tài chính là những yếu tố cần thiết để bảo đảm hoạt động của nhà trường, song động lực nghề nghiệp của giáo viên còn chịu ảnh hưởng mạnh mẽ bởi các yếu tố liên quan đến chính sách, sự ghi nhận và môi trường làm việc tích cực.

Từ kết quả trên có thể thấy, việc tạo động lực cho đội ngũ GVTH cần được triển khai theo hướng toàn diện. Bên cạnh việc bảo đảm thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách của Nhà nước, các trường cần xây dựng cơ chế khen thưởng công bằng, minh bạch, đồng thời phát triển

môi trường làm việc dân chủ, thân thiện và tăng cường đầu tư các nguồn lực phục vụ hoạt động chuyên môn. Sự kết hợp hài hòa giữa các yếu tố này sẽ góp phần nâng cao sự hài lòng, khuyến khích tinh thần cống hiến và tạo điều kiện để giáo viên đáp ứng tốt yêu cầu của CTGDPT 2018.

3.6. Thực trạng tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên tiểu học đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông 2018 ở phường Hòa Bình, Thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 6. Đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên về tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên các trường tiểu học

STT	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	Lộ trình phát triển chuyên môn (từ giáo viên dạy giỏi, giáo viên chủ nhiệm giỏi đến giáo viên cốt cán, tổ trưởng...) được phổ biến một cách công khai, rõ ràng.	4,44	2
2	Công tác quy hoạch, bồi dưỡng và phát huy vai trò của đội ngũ giáo viên cốt cán.	4,38	4
3	Chính sách khuyến khích, hỗ trợ giáo viên tham gia các khóa đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn	4,35	5
4	Các hoạt động sinh hoạt chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học, dự giờ, chia sẻ kinh nghiệm được tổ chức thường xuyên và thực chất, tạo cơ hội để giáo viên học hỏi lẫn nhau.	4,48	1
5	Nhà trường tạo điều kiện và khuyến khích giáo viên tham gia/đề xuất các sáng kiến đổi mới, đề tài nghiên cứu khoa học và các hội thi chuyên môn.	4,43	3

Kết quả ở Bảng 6 cho thấy các nội dung liên quan đến việc tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên đều được đánh giá ở mức rất cao, với ĐTB dao động từ 4,35 đến 4,48. Trong đó, nội dung các hoạt động sinh hoạt chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học, dự giờ và chia sẻ kinh nghiệm được tổ chức thường xuyên, thiết thực đạt ĐTB cao nhất (ĐTB = 4,48), cho thấy giáo viên đặc biệt coi trọng các hình thức học tập nghề nghiệp diễn ra ngay trong môi trường làm việc, tạo điều kiện trao đổi kinh nghiệm và nâng cao năng lực chuyên môn.

Đứng thứ hai là lộ trình phát triển chuyên môn được công khai, minh bạch (ĐTB = 4,44), thể hiện mong muốn của giáo viên về một cơ chế phát triển nghề nghiệp rõ ràng, tạo động lực phấn đấu và cơ hội thăng tiến công bằng. Tiếp theo là việc tạo điều kiện và khuyến khích giáo viên tham gia các sáng kiến đổi mới, nghiên cứu khoa học và hội thi chuyên môn (ĐTB = 4,43), cho thấy các hoạt động đổi mới sáng tạo cũng được đội ngũ giáo viên đánh giá cao trong quá trình phát triển nghề nghiệp.

Trong khi đó, công tác quy hoạch, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên cốt cán (ĐTB = 4,38) và chính sách khuyến khích giáo viên tham gia các khóa đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn (ĐTB = 4,35) có ĐTB thấp hơn các nội dung còn lại, mặc dù vẫn đạt mức đánh giá rất cao. Điều này cho thấy giáo viên ưu tiên những cơ hội phát triển nghề nghiệp gắn với hoạt động chuyên môn thường xuyên, có tác động trực tiếp đến công việc hằng ngày, hơn là các chính sách mang tính định hướng hoặc đầu tư phát triển dài hạn.

Từ kết quả trên có thể thấy, để nâng cao hiệu quả phát triển đội ngũ giáo viên, các trường

tiểu học cần chú trọng xây dựng môi trường học tập nghề nghiệp ngay tại nhà trường thông qua việc nâng cao chất lượng sinh hoạt chuyên môn, đồng thời bảo đảm tính công khai, minh bạch trong lộ trình phát triển nghề nghiệp. Bên cạnh đó, cần tiếp tục hoàn thiện các chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng và khuyến khích giáo viên tham gia nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo nhằm tạo động lực phát triển bền vững cho đội ngũ.

3.7. Đánh giá chung

3.7.1. Mặt mạnh

Đa số nhà giáo không chỉ có phẩm chất đạo đức và lập trường tư tưởng vững vàng, mà còn sở hữu trình độ chuyên môn đạt chuẩn, với một bộ phận đã thể hiện rõ tư duy đổi mới, năng động và sáng tạo. Chính nền tảng con người chất lượng cao này là yếu tố quyết định, giúp các chủ trương, chính sách đổi mới có thể được tiếp thu và triển khai hiệu quả.

Các quy trình từ tuyển dụng đến bồi dưỡng, nâng cao năng lực được thực hiện ngày càng bài bản, bám sát nhu cầu thực tiễn, tạo điều kiện để giáo viên phát huy thế mạnh của mình. Việc chú trọng đến các chính sách đãi ngộ, kết hợp với sự đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất và xây dựng một văn hóa sư phạm đoàn kết, đã góp phần quan trọng vào việc khích lệ tinh thần, giúp giáo viên an tâm công hiến. Sự đan xen và hỗ trợ lẫn nhau của các yếu tố này đã tạo ra một tiền đề thuận lợi, giúp ngành giáo dục ở phường Hòa Bình, thành phố Hồ Chí Minh tự tin bước vào giai đoạn phát triển mới.

3.7.2. Hạn chế

Thứ nhất, về nhận thức một bộ phận giáo viên vẫn còn tư tưởng thụ động, xem việc phát triển chuyên môn là trách nhiệm của riêng cấp quản lý mà chưa thấy được vai trò chủ thể của chính mình. Về cơ chế, quy trình tuyển dụng còn thiếu tính tự chủ khi các nhà trường chủ yếu tiếp nhận nhân sự được phân bổ, thay vì được trao quyền chủ động trong việc lựa chọn người phù hợp với văn hóa và định hướng phát triển riêng. Sự kết hợp của hai yếu tố này đã dẫn đến hệ quả tất yếu là tình trạng mất cân đối cục bộ về nhân sự, làm suy yếu năng lực tự chủ và tính chủ động của các nhà trường.

Thứ hai, công tác đào tạo, bồi dưỡng dù được tổ chức nhưng phương pháp còn thiếu đa dạng, chưa thực sự đi vào chiều sâu để giải quyết các vấn đề thực tiễn mà giáo viên gặp phải. Việc đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp còn chịu sự chi phối của tâm lý nể nang, ngại va chạm và xu hướng chạy theo thành tích. Điều này đã khiến nó chưa trở thành một cơ sở tin cậy để quy hoạch hay bồi dưỡng một cách chính xác.

Thứ ba, các chính sách đãi ngộ và cơ chế tạo động lực chưa thực sự trở thành một đòn bẩy đủ mạnh. Chế độ lương, phụ cấp và đặc biệt là công tác thi đua, khen thưởng còn có xu hướng cào bằng, chưa tạo ra được sự khác biệt rõ rệt để vinh danh và tưởng thưởng xứng đáng cho những nỗ lực và cống hiến vượt trội.

3.7.3. Nguyên nhân

Một là, một bộ phận không nhỏ giáo viên, vẫn còn tồn tại tư tưởng thụ động, xem việc phát triển chuyên môn là trách nhiệm của cấp trên và thiếu động lực tự học một cách thực chất.

Hai là, tư duy quản lý ở một số đơn vị còn chậm đổi mới, mang nặng tính hành chính, chưa thực sự coi trọng công tác phát triển đội ngũ như một nhiệm vụ chiến lược, dẫn đến việc quy hoạch còn thiếu tính khả thi.

Ba là, các chương trình bồi dưỡng còn mang tính hình thức, đại trà, chưa tiếp cận các phương pháp quản lý hiện đại và chưa xuất phát từ nhu cầu thực tế của giáo viên. Hoạt động thanh tra, kiểm tra đôi khi cũng chưa được coi trọng đúng mức để có những đóng góp sâu sắc,

mang tính xây dựng.

Bốn là, cơ chế, chính sách đãi ngộ đối với nhà giáo còn chưa thỏa đáng, mang tính cào bằng, chưa đủ sức thu hút và giữ chân nhân tài. Đồng thời, sự chỉ đạo của các cấp có lúc chưa đủ quyết liệt, sự phối hợp giữa các ban, ngành chưa chặt chẽ, tạo ra một môi trường chính sách thiếu đồng bộ.

4. Kết luận

Nghiên cứu đã phản ánh tương đối toàn diện thực trạng phát triển đội ngũ GVTH đáp ứng CTGDPT 2018 tại phường Hòa Bình, Thành phố Hồ Chí Minh thông qua các nội dung về quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo và bồi dưỡng, đánh giá, xây dựng môi trường làm việc, tạo động lực và phát triển nghề nghiệp. Kết quả khảo sát cho thấy các nhà trường đã đạt được nhiều kết quả tích cực trong công tác tuyển dụng, xây dựng môi trường làm việc, thực hiện chính sách động viên và tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp cho giáo viên. Đây là những điều kiện thuận lợi góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ và hỗ trợ quá trình triển khai đổi mới giáo dục phổ thông.

Bên cạnh những kết quả đạt được, nghiên cứu cũng chỉ ra một số hạn chế cần tiếp tục khắc phục. Công tác quy hoạch phát triển đội ngũ còn thiếu căn cứ từ việc phân tích nhu cầu thực tiễn; hoạt động đào tạo và bồi dưỡng chưa thật sự đáp ứng yêu cầu phát triển năng lực nghề nghiệp; công tác đánh giá chưa phát huy đầy đủ vai trò hỗ trợ cải thiện chuyên môn; cơ chế tạo động lực và phát triển đội ngũ còn thiếu tính đồng bộ và bền vững. Những hạn chế này đòi hỏi các cơ sở giáo dục cần đổi mới tư duy quản lý, tăng cường quản trị nguồn nhân lực theo định hướng phát triển năng lực, gắn quy hoạch, bồi dưỡng, đánh giá và phát triển nghề nghiệp trong một hệ thống thống nhất.

Kết quả nghiên cứu không chỉ cung cấp bằng chứng thực tiễn cho công tác quản lý đội ngũ GVTH tại địa phương mà còn là cơ sở tham khảo cho các nhà quản lý giáo dục trong việc xây dựng chính sách và triển khai các giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông trong giai đoạn hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute. https://learningpolicyinstitute.org/sites/default/files/product-files/Effective_Teacher_Professional_Development_REPORT.pdf
- Hồ, V. T., & Huỳnh, Đ. L. S. (2026). Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học tại xã Bến Lức, tỉnh Tây Ninh. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 15(02S), 91-105. <https://doi.org/10.52714/dthu.sch.3385.1911>
- Ho, V. T., Tran, V. D., Nguyen, V. D., Phan, T. N., & Cao, T.-H. (2023). *The process of developing professional capacity for teachers*. Journal of Education and E-Learning Research, 10(3), 489–501. <https://doi.org/10.20448/jeelr.v10i3.4892>
- Hoàng, V. L. (2023). Phát triển đội ngũ giáo viên dạy môn Khoa học tự nhiên các trường trung học cơ sở ở huyện Lộc Ninh, tỉnh Bình Phước. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 12(02S), 338-349. <https://doi.org/10.52714/dthu.12.02S.2023.1108>
- Huỳnh, K. P., Hồ, V. T., & Võ, V. T. (2025). Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 14(03S), 323-334. <https://doi.org/10.52714/dthu.14.03S.2025.1647>
- Martin-Kniep, G. O. (2016). *Becoming a Better Teacher: Eight Innovations that Work*. ASCD. https://books.google.com.vn/books?id=Z7naSY7Gyt0C&pg=PR1&source=gbs_select

ed_pages&cad=1#v=onepage&q&f=false

- Meier, B., & Nguyễn, V. C. (2016). *Lý luận dạy học hiện đại: Cơ sở đổi mới mục tiêu, nội dung và phương pháp dạy học*. Nhà xuất bản Đại học Sư phạm. <https://thuvien.sptwnt.edu.vn/Ebookview.aspx?id=2021032500401>
- Nguyễn, V. Đ., & Phạm, M. H. (2013). *Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học quản lý giáo dục*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- OECD. (2019). *TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners TALIS*. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>
- Phạm, M. G. (2012). Quản lý phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông theo hướng chuẩn hóa. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 1, 13-20. <https://doi.org/10.52714/dthu.1.12.2012.2>
- Phạm, P. T., & Huỳnh, V. T. (2023). Phát triển đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở theo chuẩn chức danh nghề nghiệp dựa vào mô hình phát triển nguồn nhân lực. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 12(03S), 212-221. <https://doi.org/10.52714/dthu.12.03S.2023.1161>
- Thiệu, T. M. T. (2025). Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 ở thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 14(05S), 172-181. <https://doi.org/10.52714/dthu.14.05S.2025.1657>