

QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG CHUYÊN MÔN, NGHIỆP VỤ CHO GIÁO VIÊN TẠI HỆ THỐNG TRƯỜNG PÉTRUS KÝ, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

Nguyễn Thị Hồng Thắm

Cao học quản lý giáo dục CH24QL02 - Trường Đại học Thủ Dầu Một

Email: hongtham330@gmail.com.

Tóm tắt: Trong bối cảnh chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ trong lĩnh vực giáo dục, yêu cầu nâng cao năng lực chuyên môn và năng lực số của đội ngũ giáo viên trở thành nhiệm vụ trọng tâm của các cơ sở giáo dục phổ thông. Bài báo tập trung phân tích cơ sở lý luận về quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên trong bối cảnh chuyển đổi số, làm rõ các khái niệm cốt lõi như: bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ; quản lý hoạt động bồi dưỡng; chuyển đổi số trong giáo dục. Trên cơ sở tiếp cận lý thuyết về quản lý giáo dục, bài báo xác định các nội dung quản lý chủ yếu gồm: xây dựng kế hoạch bồi dưỡng; tổ chức triển khai hoạt động bồi dưỡng; chỉ đạo, hỗ trợ chuyên môn; kiểm tra, đánh giá và điều chỉnh hoạt động bồi dưỡng theo định hướng phát triển năng lực số và năng lực nghề nghiệp giáo viên. Đồng thời, bài báo đề xuất khung định hướng quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên trong bối cảnh chuyển đổi số cho giáo viên phù hợp với đặc thù Hệ thống Trường Pétrus Ký, Thành phố Hồ Chí Minh.

Từ khóa: Bồi dưỡng chuyên môn - nghiệp vụ, bồi dưỡng giáo viên, chuyển đổi số, quản lý giáo dục, phát triển năng lực.

Nhận bài: 13/01/2026; Biên tập: 15/01/2026; Phản biện: 17/01/2026; Duyệt đăng: 23/01/2026.

1. Đặt vấn đề

Tại Thành phố Hồ Chí Minh, địa phương có mức độ ứng dụng công nghệ và đổi mới quản trị giáo dục tương đối cao, hệ thống Trường Pétrus Ký đứng trước yêu cầu vừa bảo đảm chất lượng thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018, vừa phát triển năng lực số của giáo viên và năng lực quản trị số của nhà trường. Tuy nhiên, thực tiễn triển khai bồi dưỡng tại nhiều cơ sở giáo dục cho thấy còn tồn tại những hạn chế như: sự thiếu đồng bộ giữa kế hoạch bồi dưỡng với mục tiêu chuyển đổi số; nội dung bồi dưỡng chưa gắn chặt với chuẩn nghề nghiệp và nhu cầu vị trí việc làm; cơ chế theo dõi, đánh giá và hỗ trợ sau bồi dưỡng chưa thực sự hiệu quả. Những vấn đề này đặt ra yêu cầu cần có một cách tiếp cận lý luận hệ thống nhằm định hướng quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên trong bối cảnh chuyển đổi số. Xuất phát từ những căn cứ trên, bài báo tập trung làm rõ cơ sở lý luận của quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên trong bối cảnh chuyển đổi số tại Hệ thống Trường Pétrus Ký, Thành phố Hồ Chí Minh; qua đó góp phần (1) hệ thống hóa các khái niệm và nội hàm liên quan; (2) xác định các thành tố và nội dung quản lý chủ yếu như lập kế hoạch, tổ chức triển khai, chỉ đạo - hỗ trợ và kiểm tra - đánh giá - điều chỉnh; và (3) đề xuất khung định hướng quản lý phù hợp với yêu cầu chuẩn nghề nghiệp, Chương trình giáo dục phổ thông 2018 và định hướng chuyển đổi số của quốc gia và ngành giáo dục.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Các khái niệm cơ bản

2.1.1. Khái niệm chuyển đổi số trong giáo dục

Chuyển đổi số là một quá trình tích hợp công nghệ số vào các hoạt động, quy trình và mô hình hoạt động của tổ chức nhằm tạo ra thay đổi căn bản về cách thức vận hành và tạo giá trị mới. Quá trình này không chỉ đơn thuần là áp dụng công nghệ, mà còn là sự thay đổi chiến lược, quy trình và văn hóa tổ chức để thích ứng với môi trường số hóa hiện đại.

Chuyển đổi số trong giáo dục là quá trình tích hợp công nghệ số vào hoạt động dạy học và quản lý nhằm tạo ra sự thay đổi toàn diện về phương thức tổ chức, vận hành và cung cấp giá trị giáo dục. Đây không chỉ là số hóa nội dung hay sử dụng công cụ kỹ thuật số, mà còn bao hàm sự đổi mới về chiến lược, quy trình và mô hình giáo dục nhằm nâng cao chất lượng dạy học, cá nhân hóa học tập và tăng hiệu quả quản lý trong bối cảnh xã hội số.

2.1.2. Khái niệm bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ

Theo Từ điển Tiếng Việt, bồi dưỡng được định nghĩa là làm cho ai đó giỏi hơn và tốt hơn, là tái đào tạo hay đào tạo lại. Ở đây đối tượng bồi dưỡng là cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên trong nhà trường. Theo Từ điển Tiếng Việt, chuyên môn là từ chỉ lĩnh vực kiến thức riêng của một ngành khoa học, kỹ thuật.

Bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ là hoạt động nhằm cập nhật, trang bị và nâng cao kiến thức, kỹ năng, thái độ và năng lực nghề nghiệp của giáo viên, giúp họ đáp ứng yêu cầu công việc, tiêu chuẩn nghề nghiệp và các nhiệm vụ giáo dục trong bối cảnh thay đổi. Hoạt động này không chỉ bổ sung kiến thức mới mà còn củng cố năng lực thực hành, ứng dụng vào thực tế giảng dạy và quản lý. Việc bồi dưỡng được coi là một quá trình liên tục, có hệ

thống và gắn với chuẩn nghề nghiệp cũng như yêu cầu đổi mới giáo dục

2.1.3. Khái niệm quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ

Quản lý được hiểu là quá trình tác động có mục đích, có kế hoạch của chủ thể quản lý đến đối tượng quản lý nhằm đạt được mục tiêu đã xác định thông qua việc thực hiện các chức năng cơ bản như lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo và kiểm tra.

Quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ là quá trình tác động có kế hoạch, có tổ chức của chủ thể quản lý nhà trường đến các hoạt động bồi dưỡng nhằm xác định mục tiêu, xây dựng kế hoạch, tổ chức triển khai, chỉ đạo, kiểm tra và đánh giá hoạt động bồi dưỡng, qua đó nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và phát triển nghề nghiệp của giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp và yêu cầu đổi mới giáo dục.

2.2. Nội dung quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên

2.2.1. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên

Nếu chiến lược mang tính định hướng dài hạn, thì kế hoạch bồi dưỡng là sự cụ thể hóa theo từng năm học, học kỳ hoặc chuyên đề. Kế hoạch cần xác định rõ mục tiêu, chỉ tiêu định lượng (tỷ lệ tham gia, số chuyên đề, thời lượng) và chỉ tiêu chất lượng (mức độ cải thiện năng lực, khả năng áp dụng thực tiễn). Ví dụ: tổ chức tối thiểu 4 chuyên đề công nghệ; 80% giáo viên sử dụng LMS; 70% thiết kế bài giảng số đạt yêu cầu.

Nội dung và hình thức bồi dưỡng cần linh hoạt, kết hợp trực tiếp, trực tuyến và blended learning; đồng thời gắn với sinh hoạt chuyên môn, cộng đồng học tập. Việc lựa chọn phương thức cần phù hợp với đặc điểm giáo viên, điều kiện hạ tầng và hiệu quả lâu dài.

Kế hoạch cũng cần phân công rõ trách nhiệm: Ban Giám hiệu chỉ đạo và giám sát; tổ chuyên môn triển khai; giáo viên nòng cốt hỗ trợ; bộ phận CNTT đảm bảo kỹ thuật. Đồng thời, cần huy động nguồn lực về kinh phí, học liệu, hạ tầng và cơ chế khuyến khích.

Cơ chế theo dõi, đánh giá phải được thiết lập theo chu trình trước - trong - sau bồi dưỡng, gắn với mức độ áp dụng và tác động đến chất lượng dạy học, từ đó điều chỉnh kịp thời.

Trong triển khai, cần tổ chức đa dạng hình thức như tập huấn, hội thảo, khóa học LMS, MOOC và mô hình kết hợp. Đồng thời, xây dựng cộng đồng học tập chuyên môn nhằm chia sẻ, phản biện và phát triển năng lực.

Ứng dụng công nghệ trong quản lý giúp theo dõi tiến độ, đánh giá qua sản phẩm số và phân tích dữ liệu. Cuối cùng, cần cơ chế khuyến khích như ghi nhận thành tích, gắn với thăng tiến và hợp tác với chuyên gia, doanh nghiệp để nâng cao hiệu quả bồi dưỡng.

2.2.2. Chỉ đạo, hỗ trợ chuyên môn trong quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên

- Chỉ đạo định hướng chuyên môn phù hợp với mục tiêu chuyển đổi số: Ban Giám hiệu và bộ phận chuyên môn cần: Thống nhất quan điểm về vai trò của chuyển đổi số trong nâng cao chất lượng dạy học; Xác định rõ yêu cầu về năng lực số trong chuẩn nghề nghiệp giáo viên; Chỉ đạo tích hợp công nghệ vào sinh hoạt chuyên môn, thiết kế bài dạy và kiểm tra đánh giá.

- Hướng dẫn và hỗ trợ thực hành chuyên môn: Hỗ trợ chuyên môn phải được thực hiện một cách thường xuyên, cụ thể và sát thực tiễn:

+ Hỗ trợ thiết kế bài dạy và học liệu số: Hướng dẫn giáo viên xây dựng kế hoạch bài dạy theo định hướng phát triển năng lực; Tư vấn tích hợp công nghệ phù hợp (LMS, AI, phần mềm tương tác); Chia sẻ mẫu bài giảng số, ngân hàng học liệu chung.

+ Hỗ trợ đổi mới kiểm tra đánh giá: Hướng dẫn xây dựng công cụ đánh giá trực tuyến; Ứng dụng phân tích dữ liệu học tập; Đảm bảo tính công bằng, minh bạch và bảo mật dữ liệu.

+ Hỗ trợ ứng dụng công nghệ: Tổ chức tư vấn kỹ thuật; Hướng dẫn sử dụng nền tảng số; Xử lý khó khăn trong quá trình áp dụng công nghệ vào lớp học.

- Phát triển đội ngũ giáo viên nòng cốt và cố vấn chuyên môn: Để bảo đảm hỗ trợ chuyên môn hiệu quả, nhà trường cần: Lựa chọn và bồi dưỡng giáo viên nòng cốt về chuyên môn và công nghệ; Xây dựng nhóm tư vấn chuyển đổi số trong nhà trường; Phân công giáo viên có kinh nghiệm kèm cặp giáo viên mới hoặc giáo viên còn hạn chế về năng lực số.

- Xây dựng văn hóa học tập và hỗ trợ liên tục: Chỉ đạo và hỗ trợ chuyên môn cần hướng tới xây dựng văn hóa học tập trong nhà trường: Khuyến khích chia sẻ kinh nghiệm và sáng kiến; Tổ chức diễn đàn chuyên môn định kỳ; Ghi nhận và lan tỏa các thực hành tốt; Tạo môi trường an toàn để thử nghiệm đổi mới.

- Ứng dụng dữ liệu trong chỉ đạo và hỗ trợ: Chuyển đổi số cho phép nhà trường sử dụng dữ liệu để: Theo dõi mức độ tham gia và kết quả bồi dưỡng; Phân tích nhu cầu hỗ trợ cá nhân; Đánh giá mức độ áp dụng vào thực tiễn dạy học; Điều chỉnh hoạt động chỉ đạo dựa trên minh chứng.

- Tạo động lực và cơ chế khuyến khích: Chỉ đạo và hỗ trợ chuyên môn cần đi kèm cơ chế động viên: Gắn kết quả bồi dưỡng với đánh giá thi đua; Công nhận sáng kiến ứng dụng công nghệ; Khen thưởng giáo viên tích cực đổi mới; Hỗ trợ điều kiện thời gian và phương tiện.

2.2.3. Kiểm tra đánh giá và điều chỉnh hoạt động bồi dưỡng theo định hướng phát triển năng lực số và năng lực nghề nghiệp giáo viên

- Đánh giá mức độ tham gia và hoàn thành bồi

dưỡng: Số lượng chuyên đề tham gia; Thời lượng bồi dưỡng hoàn thành; Mức độ hoàn thành nhiệm vụ học tập trên nền tảng số. Đây là mức đánh giá đầu vào (input evaluation), giúp theo dõi tiến độ triển khai.

- Đánh giá sự phát triển năng lực nghề nghiệp: Căn cứ Chuẩn nghề nghiệp giáo viên, việc đánh giá cần tập trung vào: Năng lực thiết kế kế hoạch bài dạy theo định hướng phát triển năng lực; Năng lực tổ chức dạy học tích cực; Năng lực kiểm tra - đánh giá; Năng lực phối hợp và phát triển chuyên môn. Có thể sử dụng: Phiếu tự đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp; Dự giờ, phân tích bài dạy; Đánh giá sản phẩm chuyên môn.

- Đánh giá năng lực số của giáo viên: Mức độ sử dụng LMS và nền tảng dạy học trực tuyến; Khả năng thiết kế học liệu số; Mức độ tích hợp công nghệ vào bài dạy; Kỹ năng khai thác và phân tích dữ liệu học tập; Ý thức bảo mật và an toàn thông tin. Đánh giá năng lực số có thể thông qua: Hồ sơ năng lực số; Sản phẩm bài giảng điện tử; Dữ liệu hệ thống quản lý học tập; Quan sát thực hành lớp học.

- Phương pháp và công cụ đánh giá:

+ Đánh giá đa chiều: Tự đánh giá của giáo viên; Đánh giá của tổ chuyên môn; Đánh giá của Ban Giám hiệu; Phản hồi của học sinh (trong một số nội dung phù hợp). Cách tiếp cận đa chiều giúp bảo đảm khách quan và toàn diện.

+ Ứng dụng công nghệ trong đánh giá: Hệ thống Trường Pétrus Ký có thể: Sử dụng LMS để theo dõi tiến độ học tập; Lưu trữ hồ sơ bồi dưỡng điện tử; Phân tích dữ liệu mức độ tham gia và tương tác; Sử dụng bảng tiêu chí (rubric) số hóa để đánh giá sản phẩm. Việc ứng dụng dữ liệu giúp nâng cao tính minh bạch và khoa học trong quản lý.

- Phân tích kết quả và điều chỉnh hoạt động bồi dưỡng: Kiểm tra, đánh giá chỉ có ý nghĩa khi gắn với điều chỉnh. Việc điều chỉnh cần dựa trên: Khoảng cách giữa mục tiêu và kết quả thực tế; Phản hồi của giáo viên về nội dung và hình thức bồi dưỡng; Phân tích mức độ áp dụng vào thực tiễn; Sự thay đổi trong yêu cầu chuyển đổi số.

Các hướng điều chỉnh có thể bao gồm: Điều chỉnh nội dung bồi dưỡng theo nhu cầu thực tiễn; Thay đổi phương thức tổ chức (tăng cường trực tuyến hoặc kết hợp); Bổ sung hỗ trợ cá nhân hóa cho giáo viên còn hạn chế; Phát triển chuyên đề chuyên sâu cho giáo viên nòng cốt.

2.3. Đề xuất khung định hướng quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên tại Hệ thống Trường Pétrus Ký, Thành phố Hồ Chí Minh trong bối cảnh chuyển đổi số

Trong bối cảnh chuyển đổi số và triển khai Chương trình GDPT 2018, hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên cần được quản lý theo một khung định hướng mang tính hệ thống, tích hợp và phát triển bền vững. Khung định

hướng này phải bảo đảm sự thống nhất giữa yêu cầu chuẩn nghề nghiệp, mục tiêu chuyển đổi số và chiến lược phát triển của Hệ thống Trường Pétrus Ký. Khung định hướng quản lý được đề xuất dựa trên ba trụ cột: (1) định hướng mục tiêu; (2) cấu trúc quản lý theo chu trình PDCA; (3) bảo đảm điều kiện và cơ chế vận hành.

2.3.1. Định hướng mục tiêu: Phát triển đồng thời năng lực nghề nghiệp và năng lực số giáo viên

(1) Phát triển năng lực nghề nghiệp: là nền tảng cốt lõi của đội ngũ giáo viên và là điều kiện tiên quyết bảo đảm chất lượng giáo dục. Trong bối cảnh thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, năng lực nghề nghiệp cần được tiếp cận theo hướng phát triển toàn diện, bao gồm:

- Năng lực chuyên môn theo môn học: Giáo viên cần: Nắm vững nội dung kiến thức môn học; Hiểu sâu cấu trúc chương trình và mạch nội dung; Cập nhật tri thức mới, liên ngành và xu hướng phát triển của lĩnh vực chuyên môn. Việc bồi dưỡng phải giúp giáo viên không chỉ biết mà còn hiểu sâu và vận dụng linh hoạt kiến thức vào thực tiễn dạy học.

- Năng lực thiết kế và tổ chức dạy học phát triển phẩm chất, năng lực học sinh: Giáo viên cần: Thiết kế kế hoạch bài dạy theo định hướng phát triển năng lực; Lựa chọn và vận dụng phương pháp dạy học tích cực; Tổ chức hoạt động học tập đa dạng, tăng cường trải nghiệm; Cá nhân hóa quá trình học tập phù hợp với đặc điểm học sinh. Năng lực này thể hiện vai trò của giáo viên như một người thiết kế và điều phối quá trình học tập thay vì chỉ truyền đạt kiến thức

- Năng lực kiểm tra đánh giá: Giáo viên cần: Xây dựng công cụ đánh giá phù hợp mục tiêu năng lực; Kết hợp đánh giá thường xuyên và định kỳ; Sử dụng kết quả đánh giá để điều chỉnh hoạt động dạy học; Bảo đảm tính khách quan, công bằng và minh bạch.

- Năng lực phối hợp và phát triển chuyên môn liên tục: Giáo viên cần: Tham gia sinh hoạt chuyên môn hiệu quả; Hợp tác trong cộng đồng học tập; Tự đánh giá và tự bồi dưỡng; Thích ứng với thay đổi của môi trường giáo dục. Năng lực này giúp hình thành văn hóa học tập suốt đời của đội ngũ giáo viên.

(2) Phát triển năng lực số: Trong bối cảnh chuyển đổi số, năng lực số trở thành thành tố không thể thiếu trong cấu trúc năng lực nghề nghiệp của giáo viên. Năng lực số không chỉ là kỹ năng sử dụng công cụ công nghệ mà là khả năng tích hợp công nghệ vào quá trình dạy học và quản lý một cách hiệu quả và có trách nhiệm.

- Sử dụng thành thạo nền tảng dạy học số: Giáo viên cần: Vận hành hệ thống quản lý học tập (LMS); Tổ chức lớp học trực tuyến hoặc kết hợp; Tương tác với học sinh qua môi trường số.

- Thiết kế và khai thác học liệu số: Giáo viên cần: Thiết kế bài giảng điện tử, video, tài nguyên số; Lựa

chọn và đánh giá chất lượng học liệu trực tuyến; Xây dựng kho học liệu dùng chung trong nhà trường.

- Ứng dụng công nghệ và AI hỗ trợ dạy học: Giáo viên cần: Sử dụng công cụ AI để hỗ trợ thiết kế bài giảng; Ứng dụng công nghệ để cá nhân hóa học tập; Tăng cường tương tác và phản hồi tức thời.

- Khai thác và phân tích dữ liệu học tập: Giáo viên cần: Theo dõi tiến trình học tập qua dữ liệu số; Phân tích kết quả để điều chỉnh phương pháp; Hỗ trợ học sinh dựa trên minh chứng dữ liệu.

- Bảo đảm an toàn, đạo đức và văn hóa số: Giáo viên cần: Tuân thủ quy định về bảo mật thông tin; Hướng dẫn học sinh sử dụng công nghệ có trách nhiệm; Thực hành đạo đức nghề nghiệp trong môi trường số.

2.3.2. Cấu trúc quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên theo chu trình PDCA

Khung định hướng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên cần được thiết kế và vận hành theo mô hình chu trình khép kín PDCA (Plan - Do - Check - Act) nhằm bảo đảm tính hệ thống, liên tục và cải tiến không ngừng. Đây là mô hình quản lý chất lượng được áp dụng rộng rãi trong giáo dục để nâng cao hiệu quả tổ chức và phát triển năng lực đội ngũ.

(1) Lập kế hoạch (Plan): Giai đoạn lập kế hoạch giữ vai trò nền tảng, định hướng cho toàn bộ quá trình triển khai. Nội dung trọng tâm bao gồm:

- Phân tích nhu cầu bồi dưỡng dựa trên dữ liệu: Thu thập và xử lý các nguồn dữ liệu như kết quả đánh giá giáo viên, yêu cầu chương trình giáo dục, phản hồi từ người học, chuẩn nghề nghiệp và định hướng chuyển đổi số để xác định khoảng cách năng lực cần được bồi dưỡng.

- Xác định mục tiêu ngắn hạn và dài hạn: Xây dựng mục tiêu cụ thể, đo lường được, phù hợp với chiến lược phát triển nhà trường và yêu cầu đổi mới giáo dục. Mục tiêu cần bao quát cả phát triển chuyên môn, năng lực số và năng lực tổ chức dạy học tích hợp.

- Thiết kế nội dung bồi dưỡng tích hợp công nghệ: Xây dựng chương trình bồi dưỡng gắn với thực tiễn giảng dạy, tích hợp các công cụ số, phương pháp dạy học hiện đại và các mô hình giáo dục tiên tiến.

- Phân bổ nguồn lực hợp lý: Bố trí ngân sách, nhân lực, thời gian và hạ tầng công nghệ phù hợp; xác định vai trò của các bộ phận liên quan nhằm bảo đảm tính khả thi của kế hoạch.

(2) Tổ chức triển khai (Do): Đây là giai đoạn hiện thực hóa kế hoạch thông qua các hoạt động cụ thể:

- Đa dạng hóa hình thức bồi dưỡng: Kết hợp linh hoạt giữa bồi dưỡng trực tiếp, trực tuyến và mô hình blended learning nhằm tăng tính tiếp cận và cá nhân hóa quá trình học tập.

- Phát triển cộng đồng học tập chuyên môn: Xây

dựng môi trường học tập cộng tác, nơi giáo viên cùng chia sẻ kinh nghiệm, nghiên cứu bài học và giải quyết vấn đề thực tiễn.

- Tăng cường vai trò giáo viên nòng cốt: Phát huy đội ngũ giáo viên có năng lực làm hạt nhân chuyên môn, hỗ trợ đồng nghiệp và lan tỏa đổi mới.

- Ứng dụng hệ thống quản lý học tập (LMS): Sử dụng LMS để quản lý nội dung, theo dõi tiến độ học tập, lưu trữ minh chứng và hỗ trợ tương tác trong quá trình bồi dưỡng.

(3) Chỉ đạo và hỗ trợ (Check): Trong quá trình thực hiện, công tác chỉ đạo và hỗ trợ đóng vai trò bảo đảm chất lượng và duy trì động lực:

- Hướng dẫn chuyên môn thường xuyên: Tổ chức sinh hoạt chuyên môn định kỳ, tư vấn cá nhân và phản hồi kịp thời nhằm điều chỉnh hoạt động dạy học.

- Hỗ trợ kỹ thuật và sự phạm: Cung cấp hỗ trợ về công nghệ, phương pháp giảng dạy và thiết kế bài học số để giáo viên tự tin áp dụng vào thực tiễn.

- Theo dõi tiến độ và mức độ áp dụng: Giám sát việc tham gia bồi dưỡng và mức độ vận dụng kiến thức vào giảng dạy thông qua minh chứng cụ thể.

- Tạo động lực và khuyến khích đổi mới: Xây dựng cơ chế ghi nhận, khen thưởng, lan tỏa các điển hình đổi mới nhằm thúc đẩy tinh thần học tập liên tục.

2.3.3. Kiểm tra đánh giá và điều chỉnh (Act): Đây là bước hoàn thiện chu trình và chuẩn bị cho vòng cải tiến tiếp theo:

- Đánh giá mức độ phát triển năng lực: Sử dụng các công cụ đánh giá định tính và định lượng để đo lường sự thay đổi về năng lực chuyên môn và năng lực số của giáo viên.

- Phân tích dữ liệu thực tiễn: Khai thác dữ liệu từ LMS, kết quả học tập của học sinh và phản hồi của giáo viên để xác định hiệu quả bồi dưỡng.

- Điều chỉnh nội dung và phương thức bồi dưỡng: Cập nhật chương trình, phương pháp và hình thức tổ chức dựa trên kết quả đánh giá.

- Cập nhật yêu cầu chuyển đổi số và chính sách mới: Bảo đảm nội dung bồi dưỡng luôn phù hợp với định hướng đổi mới giáo dục và yêu cầu phát triển năng lực trong bối cảnh số hóa.

2.3.4. Định hướng về nội dung quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên

Định hướng nội dung quản lý trong bồi dưỡng và phát triển đội ngũ cần được tiếp cận theo hướng toàn diện, tích hợp và gắn với hệ thống quản trị chung của nhà trường. Các nội dung không tách rời mà có mối quan hệ chặt chẽ, hỗ trợ lẫn nhau.

(1) Quản lý mục tiêu và chuẩn năng lực: Đây là nền tảng định hướng toàn bộ hoạt động bồi dưỡng. Mục tiêu cần phù hợp với chiến lược phát triển, chương trình giáo dục và yêu cầu chuyển đổi số; được cụ thể hóa theo ngắn, trung, dài hạn và theo cá nhân - tổ nhóm - toàn trường. Đồng thời, xây

dựng tiêu chí đo lường rõ ràng và cơ chế theo dõi, đánh giá thường xuyên.

(2) Quản lý nội dung và chương trình: Nội dung bồi dưỡng cần thiết kế khoa học, linh hoạt, dựa trên nhu cầu thực tiễn, bảo đảm tính hệ thống và cập nhật. Tích hợp đổi mới phương pháp, kiểm tra đánh giá, ứng dụng công nghệ; đồng thời cho phép cá nhân hóa theo nhu cầu phát triển của giáo viên.

(3) Quản lý hình thức và phương pháp: Đa dạng hóa hình thức như trực tiếp, trực tuyến, blended learning, nghiên cứu bài học. Khuyến khích học tập qua thực hành, trải nghiệm và lấy giáo viên làm trung tâm, tạo điều kiện học tập linh hoạt.

(4) Quản lý đội ngũ và cộng đồng học tập: Phát triển giáo viên nòng cốt, xây dựng cộng đồng học tập chuyên môn, tăng cường chia sẻ, hỗ trợ và tạo môi trường hợp tác, đổi mới.

(5) Quản lý dữ liệu và công nghệ: Ứng dụng LMS và hệ thống dữ liệu để theo dõi tiến độ, đánh giá kết quả, hỗ trợ ra quyết định; đồng thời bảo đảm an toàn, minh bạch thông tin.

(6) Quản lý chất lượng và kết quả: Xây dựng tiêu chí đánh giá, thực hiện đánh giá đa chiều và đo lường mức độ chuyển hóa vào thực tiễn giảng dạy, từ đó cải tiến liên tục và nâng cao chất lượng giáo dục.

3. Kết luận

Trong bối cảnh chuyển đổi số và triển khai Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên không chỉ là hoạt động hỗ trợ thường xuyên mà đã trở thành một nội dung chiến lược trong quản trị nhà trường. Bài báo đã hệ thống hóa các chức năng quản lý cơ bản gồm: lập kế hoạch, tổ chức triển khai, chỉ đạo hỗ trợ chuyên môn và kiểm tra, đánh giá - điều chỉnh hoạt động bồi dưỡng theo định hướng phát triển năng lực. Kết quả nghiên cứu cho thấy, tại Hệ thống Trường Pétrus Ký, Thành phố Hồ Chí Minh, hoạt động bồi dưỡng cần được tiếp cận theo hướng tích hợp và phát triển toàn diện, trong đó chú trọng đồng thời năng lực nghề nghiệp và năng lực số của giáo viên. Công tác quản lý phải bảo đảm sự thống nhất giữa chuẩn nghề nghiệp giáo viên, mục tiêu chuyển đổi số quốc gia và chiến lược phát triển của nhà trường; đồng thời được vận hành theo chu trình PDCA nhằm bảo đảm tính hệ thống, linh hoạt và cải tiến liên tục. Khung định hướng quản lý được đề xuất dựa trên ba trụ cột chính: (1) định hướng mục tiêu theo chuẩn năng lực; (2) Cấu trúc quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên theo chu trình PDCA; (3) nội dung quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên. Trong đó, quản lý dựa trên dữ liệu và ứng dụng công nghệ số đóng vai trò then chốt trong việc nâng cao tính minh chứng, hiệu quả và minh bạch của quá trình quản lý. Nghiên cứu đã góp phần định

hướng việc xây dựng mô hình quản lý bồi dưỡng giáo viên phù hợp với yêu cầu chuyển đổi số và mục tiêu phát triển bền vững của GDPT hiện nay ■

Tài liệu tham khảo

- [1]. Bộ Chính trị (2025). *Nghị quyết số 71-NQ/TW, Về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo*. Văn phòng Trung ương Đảng.
- [2]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018). *Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT, ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông*.
- [3]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2019). *Thông tư số 17/2019/TT-BGDĐT, ban hành chương trình bồi dưỡng thường xuyên giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông*.
- [4]. Đảng Cộng sản Việt Nam (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW. Nghị quyết Hội nghị lần thứ 8, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI*. Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật.
- [5]. Hoàng Phê (2001). *Từ điển Tiếng Việt*. Nxb. Đà Nẵng.
- [6]. Quốc hội Luật Giáo dục. (2019). *Luật số: 43/2019/QH14*.
- [7]. Thủ tướng chính phủ (2022). *Quyết định 131/QĐ-TTg, về tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong GD&ĐT giai đoạn 2022 - 2025, định hướng 2030*.

Managing professional improvement for the teachers at the Pétrus Ký School system, Ho Chi Minh City, in the context of digital transformation

Nguyen Thi Hong Tham

Postgraduate, Education Management CH24QL02

Thu Dau Mot University

Email: hongtham330@gmail.com.

Abstract: *In the context of the ongoing digital transformation in the education sector, enhancing the professional and digital skills of the teachers has become a central task for general education institutions. This article analyzes the theoretical basis of managing professional development activities for the teachers in the context of digital transformation, clarifying core concepts such as: professional improvement; management of training activities; digital transformation in education. Based on a theoretical approach to educational management, this article identifies the main management contents including: developing training plans; implementing training activities; providing professional guidance and support; monitoring, evaluating, and adjusting training activities according to the orientation of developing the teachers' digital and professional competencies. This article also proposes a framework for managing professional improvement activities for the teachers in the context of digital transformation, tailored to the specific characteristics of the Petrus Ky School system in Ho Chi Minh City.*

Keywords: *Professional improvement, teacher improvement, digital transformation, educational management, competency development.*