

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC DẠY HỌC CHO GIÁO VIÊN TIỂU HỌC THÀNH PHỐ HÀ NỘI THEO QUAN ĐIỂM TỰ CHỦ

Bùi Minh Hương

Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Nội

Tóm tắt: Bài viết này khảo sát thực trạng quản lý công tác bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên tiểu học tại thành phố Hà Nội theo quan điểm tự chủ. Dữ liệu thu được từ phiếu khảo sát 203 cán bộ quản lý và giáo viên của 06 trường tiểu học công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội. Kết quả cho thấy, các mặt đánh giá chung đạt mức khá (từ 2,82 đến 2,91 trên thang điểm 4): mức độ đáp ứng mục tiêu bồi dưỡng đạt 2,89, nội dung bồi dưỡng đạt 2,91, phương pháp đạt 2,82, hình thức đạt 2,88. Về thực hiện các chức năng quản lý, xây dựng kế hoạch đạt 2,87, tổ chức đạt 2,82, chỉ đạo đạt 2,82 và kiểm tra, đánh giá đạt 2,85. Kết quả chỉ ra, bồi dưỡng phần lớn theo hướng lý thuyết, thực hành còn hạn chế, sự phối hợp giữa nhà trường – Sở - Xã/Phường chưa đồng bộ. Từ đó, bài viết cho rằng, cần tiếp tục hoàn thiện kế hoạch bồi dưỡng theo nhu cầu thực tế, tăng cường hình thức sinh hoạt chuyên môn nhóm, diễn đàn – hội thảo, nâng cao chất lượng hoạt động kiểm tra đánh giá, đồng thời bài viết đề xuất các giải pháp hỗ trợ như tăng cường hợp tác với cơ sở uy tín, khuyến khích tự học trực tuyến cho giáo viên.

Từ khóa: Bồi dưỡng; giáo viên tiểu học; năng lực dạy học; quản lý giáo dục; tự chủ.

Nhận bài ngày 10.11.2025; gửi phản biện, chỉnh sửa, duyệt đăng ngày 30.12.2025

Liên hệ tác giả: Bùi Minh Hương; email: minhhuongedu@gmail.com

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, nâng cao năng lực dạy học cho giáo viên tiểu học giữ vai trò then chốt nhằm nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông (Điều 29 Luật Giáo dục 2019). Giáo viên tiểu học vừa là nhân tố tạo ra thay đổi, vừa cần được thay đổi và phát triển (Điều 29 Luật Giáo dục 2019). Thực tiễn cho thấy hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiểu học vẫn còn nhiều bất cập: nặng về lý thuyết, ít thực hành và ứng dụng thực tế; hình thức tổ chức mang tính chung chung, chưa chú trọng cá biệt hóa theo nhu cầu từng giáo viên. Kế hoạch bồi dưỡng thường thiếu bài bản, công tác phối hợp giữa các đơn vị (Sở Giáo dục và Đào tạo, phòng Giáo dục và Đào tạo (cũ) mà nay là phòng Văn hóa – Xã hội các xã/phường, nhà trường) chưa đồng bộ; các điều kiện đảm bảo (tài chính, cơ sở vật chất) còn hạn chế, khó đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Tại Hà Nội, Sở Giáo dục và Đào tạo đã tổ chức tập huấn và bồi dưỡng đội ngũ quản lý, giáo viên tiểu học định hướng phát triển năng lực, đạt một số kết quả nhất định. Tuy nhiên, trong quá trình chuyển đổi sang chương trình mới, công tác quản lý và bồi dưỡng theo quan điểm tự chủ vẫn gặp nhiều khó khăn, đòi hỏi phải đánh giá thực trạng để đề xuất giải pháp phù hợp.

Nghiên cứu bài viết nhằm đánh giá các khía cạnh mục tiêu, nội dung, phương pháp, hình thức và công tác quản lý (kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra đánh giá) của hoạt động bồi dưỡng, đồng thời xác định các yếu tố khách quan, chủ quan ảnh hưởng. Mục tiêu nghiên cứu là làm rõ ưu nhược điểm trong quản lý bồi dưỡng giáo viên tiểu học theo tự chủ, từ đó đưa ra đề xuất nhằm nâng cao hiệu quả bồi dưỡng và công tác quản lý trong giai đoạn tiếp theo.

2. NỘI DUNG

2.1. Cơ sở lý luận về quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên tiểu học theo quan điểm tự chủ

Theo quan điểm tự chủ trong giáo dục, các cơ sở giáo dục và giáo viên cần chủ động, sáng tạo trong việc xây dựng kế hoạch và tổ chức các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Mỗi giáo viên tự xác định nhu cầu học tập, tự nghiên cứu nhằm phát triển năng lực nghề nghiệp liên tục. Các chức năng quản lý bồi dưỡng gồm lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo và kiểm tra – đánh giá, với mục tiêu cuối cùng

là nâng cao năng lực dạy học của giáo viên. Lý thuyết quản lý giáo dục cho rằng quản lý bồi dưỡng hiệu quả phải đảm bảo tính toàn diện giữa phát triển nội dung chuyên môn lẫn kỹ năng sư phạm, đồng thời phải phù hợp với điều kiện địa phương. Đặc biệt, bồi dưỡng theo tự chủ đòi hỏi sự kết hợp giữa hỗ trợ từ phía cơ quan quản lý (Sở, phòng Giáo dục và Đào tạo) và sự chủ động của nhà trường, giáo viên trong học tập liên tục. Việc triển khai bồi dưỡng hiệu quả cần tuân theo nội dung chương trình Giáo dục phổ thông 2018, các chính sách giáo dục hiện hành, đồng thời linh hoạt áp dụng các phương pháp tiên tiến (làm việc nhóm, dạy học dự án, dạy học đảo ngược...) để nâng cao hiệu quả học tập của giáo viên.

Đồng thời, nền tảng lý luận cũng ghi nhận vai trò quan trọng của việc đánh giá tác động của các yếu tố ảnh hưởng đến tổ chức bồi dưỡng, bao gồm yếu tố chủ quan (năng lực, ý thức của đội ngũ quản lý và giáo viên) và yếu tố khách quan (chương trình, chính sách, kinh tế – xã hội). Các khảo sát thực tiễn cho thấy, yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới là yếu tố khách quan có ảnh hưởng lớn nhất đến công tác bồi dưỡng giáo viên, trong khi năng lực quản lý của hiệu trưởng (yếu tố chủ quan) cũng được đánh giá là đặc biệt quan trọng cho thành công của bồi dưỡng.

2.2. Thực trạng quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên tiểu học thành phố Hà Nội theo quan điểm tự chủ

2.2.1. Phương pháp khảo sát

Nghiên cứu đã áp dụng phương pháp điều tra kết hợp phỏng vấn sâu. Mẫu khảo sát gồm 203 cán bộ quản lý và giáo viên từ 6 trường tiểu học tại Hà Nội. Kết quả được phân tích theo các nhóm nội dung: mục tiêu, nội dung, phương pháp, hình thức bồi dưỡng, công tác quản lý (kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra – đánh giá) và các yếu tố ảnh hưởng (chủ quan, khách quan).

Tác giả sử dụng phương pháp thống kê toán học, định lượng theo tỷ lệ % và phương pháp cho điểm trong việc xử lý kết quả các phiếu trưng cầu ý kiến. Cụ thể như sau:

- Chuẩn cho điểm: Mức 1: Tốt (Rất quan trọng, ảnh hưởng nhiều, rất tốt): 04 điểm; Mức 2: Khá (quan trọng, khá ảnh hưởng, khá tốt): 03 điểm; Mức 3: Trung bình (Ít quan trọng, ít ảnh hưởng, bình thường): 02 điểm; Mức 4: Yếu (Không quan trọng, không ảnh hưởng, kém): 01 điểm.

- Chuẩn đánh giá (theo phương pháp cho điểm): Mức 1: Tốt: $3,25 \leq \bar{X} \leq 4,0$; Mức 2: Khá: $2,5 \leq \bar{X} \leq 3,24$; Mức 3: Trung bình: $1,75 \leq \bar{X} \leq 2,49$; Mức 4: Yếu/Kém: $\bar{X} \leq 1,75$.

2.2.2. Phân tích kết quả khảo sát

2.2.2.1. Thực trạng bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường tiểu học thành phố Hà Nội theo quan điểm tự chủ

a. Mức độ đáp ứng mục tiêu bồi dưỡng

Bảng 1. Thực trạng đáp ứng mục tiêu bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường tiểu học thành phố Hà Nội theo quan điểm tự chủ

TT	Nội dung	Mức độ	Rất tốt		Tốt		Bình thường		Chưa tốt		\bar{X}	Thứ bậc
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
1	Nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống		57	28.08	81	39.9	54	26.6	11	5.4	2.91	2
2	Nâng cao năng lực nghề nghiệp và những năng lực khác theo yêu cầu của Chương trình GDPT, CNN, yêu cầu phát triển của GDP		58	28.57	77	37.93	55	27.1	13	6.4	2.89	3
3	Tạo điều kiện cho GV chủ động tham gia tự học, tự bồi dưỡng ở mọi nơi, trong mọi hoàn cảnh		61	30.05	78	38.42	54	26.6	10	4.9	2.94	1
4	Nâng cao khả năng tự cập nhật kiến thức về chính trị, kinh tế xã hội, CNTT		55	27.09	77	37.93	56	27.6	15	7.4	2.85	4

TBC											2,89
------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------

Kết quả khảo sát cho thấy, mức độ đạt được các mục tiêu bồi dưỡng năng lực dạy học được đánh giá *khá* với điểm TBC 2,89 (trên thang 4). Trong 4 mục tiêu khảo sát, cao nhất là “tạo điều kiện cho giáo viên chủ động tự học, tự bồi dưỡng ở mọi nơi, mọi hoàn cảnh” (2,94) và thấp nhất là “nâng cao khả năng tự cập nhật kiến thức về chính trị, kinh tế xã hội, công nghệ thông tin” (2,85). Kết quả này phản ánh rằng các cơ quan quản lý, nhà trường đã chú trọng khuyến khích tinh thần tự học của giáo viên, tuy nhiên mục tiêu nâng cao nhận thức về các lĩnh vực bên ngoài chuyên môn còn bị đánh giá thấp. Thực tế cho thấy giáo viên tiểu học thường bận rộn với công tác giảng dạy bán trú và ưu tiên bồi dưỡng chuyên môn trực tiếp liên quan đến công việc dạy học, nên việc cập nhật kiến thức xã hội rộng còn hạn chế.

b. Nội dung bồi dưỡng

Bảng 2. Thực trạng đáp ứng nội dung bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường tiểu học thành phố Hà Nội theo quan điểm tự chủ

TT	Nội dung	Mức độ	Rất tốt		Tốt		Bình thường		Chưa tốt		\bar{X}	Thứ bậc
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
1	Bồi dưỡng năng lực thu hút, truyền cảm hứng, tạo niềm tin với học sinh		59	29.06	80	39.41	58	28.6	6	3.0	2.95	2
2	Bồi dưỡng khả năng tạo động lực, ước mơ cho học sinh để học sinh phấn đấu học tập		58	28.57	79	38.92	59	29.1	7	3.4	2.93	3
3	Bồi dưỡng kỹ năng xây dựng kế hoạch của bản thân GV và kế hoạch của HS		61	30.05	82	40.39	53	26.1	7	3.4	2.97	1
4	Bồi dưỡng năng lực nắm vững chương trình môn học		60	29.56	75	36.95	58	28.6	10	4.9	2.91	4
5	Bồi dưỡng năng lực ra đề KTĐG học sinh		58	28.57	75	36.95	58	28.6	12	5.9	2.88	6
6	Bồi dưỡng năng lực thực hiện MTDH qua từng bài dạy		55	27.09	78	38.42	58	28.6	12	5.9	2.87	7
7	Bồi dưỡng năng lực tự học, tự nghiên cứu (cá nhân, nhóm)		56	27.59	75	36.95	65	32.0	7	3.4	2.89	5
TBC											2,91	

Điểm trung bình chung của nội dung bồi dưỡng được đánh giá “khá tốt” với 2,91. Trong 7 nội dung cụ thể, cao nhất là “bồi dưỡng kỹ năng xây dựng kế hoạch cá nhân của giáo viên và kế hoạch của học sinh” (2,97) và thấp nhất là “bồi dưỡng năng lực thực hiện mục tiêu dạy học qua từng bài dạy cụ thể” (2,87). Kết quả này phù hợp với nhận định của các giáo viên Trường Tiểu học quận Đống Đa: kỹ năng lên kế hoạch được chú trọng vì đây là cơ sở đảm bảo hiệu quả công việc. Ngược lại, các nội dung như ra đề kiểm tra, xác định mục tiêu bài giảng có điểm trung bình thấp hơn, do giáo viên phần lớn áp dụng công cụ đánh giá của cấp trên và còn lúng túng khi tự xác định mục tiêu bài dạy cụ thể.

c. Phương pháp bồi dưỡng

Bảng 3. Thực trạng thực hiện phương pháp bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường tiểu học thành phố Hà Nội theo quan điểm tự chủ

TT	Nội dung	Mức độ	Rất tốt		Tốt		Bình thường		Chưa tốt		\bar{X}	Thứ bậc
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
1	PPDH dự án (học viên chủ động nghiên cứu, GV hướng dẫn giải đáp)		59	29.06	60	29.56	69	34.0	15	7.4	2.80	4

2	Phương pháp sử dụng lớp học đảo ngược (học viên nghiên cứu tài liệu trước khi đến lớp)	54	26.6	60	29.56	82	40.4	7	3.4	2.79	5
3	Làm việc nhóm	55	27.09	75	36.95	65	32.0	8	3.9	2.87	1
4	Phương pháp sử dụng phiếu phản hồi ngắn	52	25.62	68	33.5	75	36.9	8	3.9	2.81	3
5	Tọa đàm - trao đổi	56	27.59	74	36.45	59	29.1	14	6.9	2.85	2
TBC										2.82	

Các phương pháp bồi dưỡng được khảo sát đạt mức *khá* với trung bình 2,82. Trong số 5 phương pháp, “làm việc nhóm” được đánh giá cao nhất (2,87), trong khi “lớp học đảo ngược” (học viên tự nghiên cứu trước khi lên lớp) thấp nhất (2,79). Thực tế cho thấy phương pháp làm việc nhóm đã được triển khai rộng rãi và quen thuộc tại các buổi sinh hoạt chuyên môn, nên được giáo viên và cán bộ quản lý đánh giá tích cực. Ngược lại, phương pháp dạy học đảo ngược chỉ áp dụng ở những khóa dài ngày (do giáo viên cần tài liệu, thời gian chuẩn bị) nên ít được sử dụng thường xuyên, dẫn đến mức đánh giá thấp.

d. Hình thức bồi dưỡng

Bảng 4. Thực trạng thực hiện phương pháp bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường tiểu học thành phố Hà Nội theo quan điểm tự chủ

TT	Nội dung	Mức độ	Rất tốt		Tốt		Bình thường		Chưa tốt		\bar{X}	Thứ bậc
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
1	Bồi dưỡng thông qua tổ chức hội thảo theo từng trường hoặc cụm trường tại địa phương		49	24.14	86	42.36	60	29.6	8	3.9	2.87	4
2	Bồi dưỡng thông qua sinh hoạt nhóm, tổ chuyên môn trong nhà trường		55	27.09	79	38.92	64	31.5	5	2.5	2.91	1
3	Bồi dưỡng thông qua dự giờ đồng nghiệp, trao đổi kinh nghiệm qua bài dạy trên lớp		54	26.6	79	38.92	66	32.5	4	2.0	2.90	2
4	Bồi dưỡng từ xa, bồi dưỡng qua mạng Internet		53	26.11	78	38.42	67	33.0	5	2.5	2.88	3
5	Bồi dưỡng thông qua tự học, tự nghiên cứu		55	27.09	77	37.93	59	29.1	12	5.9	2.86	5
6	Tổ chức các buổi diễn đàn, hội thảo về năng lực dạy học của giáo viên tiểu học		51	25.12	82	40.39	63	31.0	7	3.4	2.87	6
TBC											2.88	

Điểm trung bình chung ở mức 2,88 (*khá*). Hình thức cao nhất là “bồi dưỡng qua sinh hoạt nhóm, tổ chuyên môn tại trường” (2,91), thể hiện vai trò của các buổi chuyên đề nội bộ rất quen thuộc với trường học. Hình thức thấp nhất là “tổ chức diễn đàn, hội thảo về năng lực dạy học giáo viên” (2,87). Điều này phản ánh rằng các trường thường kết hợp bồi dưỡng chuyên môn trong buổi sinh hoạt chuyên môn định kỳ và coi đây là hình thức bồi dưỡng chính, còn các diễn đàn, hội thảo lớn ít được tổ chức do hạn chế về điều kiện và kinh phí.

2.2.2.2. Thực trạng quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường tiểu học thành phố Hà Nội theo quan điểm tự chủ

a. Lập kế hoạch bồi dưỡng

Bảng 5. Thực trạng qua xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường tiểu học thành phố Hà Nội theo quan điểm tự chủ

TT	Nội dung	Mức độ	Rất tốt		Tốt		Bình thường		Chưa tốt		\bar{X}	Thứ bậc
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
1	Điều tra và thống kê nhu cầu bồi dưỡng năng lực dạy học của đội ngũ giáo viên để xây dựng kế hoạch		61	30.05	60	29.56	74	36.5	8	3.9	2.86	4
2	Xác định nội dung, hình thức và PPBD trọng tâm của từng năm		66	32.51	62	30.54	66	32.5	9	4.4	2.91	1
3	Đăng ký chỉ tiêu và nội dung bồi dưỡng với Phòng VH-XH (nếu cần)		58	28.57	64	31.53	74	36.5	7	3.4	2.85	5
4	Xây dựng dự trù kinh phí và chuẩn bị các điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên		59	29.06	69	33.99	69	34.0	6	3.0	2.89	2
5	Xác định tổ chức giáo dục có chức năng bồi dưỡng có uy tín, tin cậy đáp ứng được yêu cầu bồi dưỡng cho giáo viên		58	28.57	65	32.02	70	34.5	10	4.9	2.84	6
6	Xác định thời gian và địa điểm tổ chức bồi dưỡng để các đối tượng tham gia bồi dưỡng chủ động sắp xếp công việc cá nhân tham gia đầy đủ		59	29.06	65	32.02	73	36.0	6	3.0	2.87	3
	TBC										2.87	

Kết quả khảo sát 6 trường cho thấy công tác này ở mức *khá* với điểm chung 2,87. Trong 6 nội dung lập kế hoạch, tốt nhất là “xác định nội dung, hình thức và phương pháp bồi dưỡng trọng tâm của từng năm” (2,91), trong khi yếu nhất là “xác định tổ chức bồi dưỡng có uy tín đáp ứng yêu cầu” (2,84). Qua phỏng vấn cán bộ phòng Giáo dục và Đào tạo Đống Đa, có thể thấy lãnh đạo quận, phòng thường chú trọng nội dung, hình thức và mời giảng viên phù hợp khi lập kế hoạch, nên điểm cao. Ngược lại, việc lựa chọn đơn vị tổ chức uy tín gặp khó khăn do quy định đầu thầu tài chính, làm hạn chế khả năng chủ động của các quận trong việc chọn cơ sở bồi dưỡng.

b. Tổ chức bồi dưỡng

Bảng 6. Thực trạng tổ chức bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường tiểu học thành phố Hà Nội theo quan điểm tự chủ

TT	Nội dung	Mức độ	Rất tốt		Tốt		Bình thường		Chưa tốt		\bar{X}	Thứ bậc
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
1	Thiết lập bộ máy chuyên phục vụ công tác bồi dưỡng: CBQL, giáo viên, nhân viên, phục vụ...		55	27.09	60	29.56	79	38.9	9	4.4	2.79	4

2	Phân chia nhiệm vụ cho từng thành viên trong bộ máy rõ ràng, đảm bảo kín người rõ việc	58	28.57	67	33	72	35.5	6	3.0	2.87	1
3	Quy định rõ trách nhiệm và quyền hạn của các thành viên trong bộ máy phục vụ bồi dưỡng	59	29.06	64	31.53	69	34.0	11	5.4	2.84	2
4	Xây dựng cơ chế phối hợp, hỗ trợ giữa các nhà trường với phòng GDĐT trong bồi dưỡng giáo viên	54	26.6	64	31.53	72	35.5	13	6.4	2.78	5
5	Chọn lựa lực lượng tham gia bồi dưỡng (giảng viên là những chuyên gia uy tín trong giáo dục)	55	27.09	65	32.02	73	36.0	10	4.9	2.81	3
TBC										2.82	

Được đánh giá mức *khá* (2,82). Nội dung cao nhất là “phân chia nhiệm vụ cho từng thành viên trong bộ máy rõ ràng” (2,87), thể hiện hầu hết hiệu trưởng và tổ chuyên môn đều quen phân công công việc chặt chẽ. Nội dung yếu nhất là “xây dựng cơ chế phối hợp, hỗ trợ giữa trường với phòng giáo dục và đào tạo” (2,78). Một số CBQL Trường Tiểu học ở huyện Phú Xuyên cho biết do nhiều trường phải tự chủ kinh phí bồi dưỡng và quy trình thủ tục còn rườm rà, nên thường chủ động mời chuyên gia về trường thay vì phụ thuộc vào kinh phí của phòng; điều này hạn chế cơ chế phối hợp chính thức giữa các bên.

c. *Chỉ đạo bồi dưỡng*

Bảng 7. Thực trạng chỉ đạo bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường tiểu học thành phố Hà Nội theo quan điểm tự chủ

TT	Nội dung	Mức độ		Rất tốt		Tốt		Bình thường		Chưa tốt		\bar{X}	Thứ bậc
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%				
1	Ra các quyết định về tổ chức hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học	54	26.6	64	31.53	77	37.9	8	3.9	2.81	4		
2	Sử dụng các phương pháp quản lý một cách khoa học và phù hợp	48	23.65	62	30.54	85	41.9	8	3.9	2.74	6		
3	Khuyến khích đội ngũ tham gia bồi dưỡng làm tốt công tác bồi dưỡng	59	29.06	60	29.56	69	34.0	15	7.4	2.80	5		
4	Chỉ đạo tiểu ban lập kế hoạch, tổ chức giảng dạy và thường xuyên giám sát, kiểm tra, tư vấn kịp thời việc thực hiện bồi dưỡng năng lực dạy học	54	26.6	74	36.45	68	33.5	7	3.4	2.86	2		

5	Chỉ đạo đội ngũ phục vụ hoạt động bồi dưỡng (kế toán, hành chính, quản lý lớp...) luôn luôn bám sát các lớp bồi dưỡng, đáp ứng đầy đủ và kịp thời CSVC, trang thiết bị, tài chính... để nâng cao chất lượng bồi dưỡng	57	28.08	75	36.95	61	30.0	10	4.9	2.88	1
6	Đôn đốc, động viên, tạo động lực cho đội ngũ giáo viên, nhân viên chủ động, tích cực tham gia công tác bồi dưỡng	56	27.59	66	32.51	72	35.5	9	4.4	2.83	3
TBC										2.82	

Điểm trung bình chung 2,82 (khá). Trong 6 nội dung chỉ đạo, cao nhất là “đội ngũ phục vụ bồi dưỡng (kế toán, hành chính, quản lý lớp) luôn bám sát lớp, đáp ứng CSVC” (2,88), thấp nhất là “sử dụng phương pháp quản lý khoa học, phù hợp” (2,74). Kết quả này phản ánh lãnh đạo các trường thường quan tâm đến việc phân công, hỗ trợ kịp thời cho bộ phận hậu cần của các lớp bồi dưỡng (do thấu hiểu và phân công hợp lý), nên nội dung này được đánh giá cao. Ngược lại, nhiều cán bộ quản lý làm việc theo kinh nghiệm cũ, thiếu kiến thức quản lý hiện đại nên chưa áp dụng tốt các phương pháp quản lý khoa học, dẫn đến kết quả thấp.

d. Hoạt động kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng

Bảng 8. Thực trạng kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường tiểu học thành phố Hà Nội

TT	Nội dung	Mức độ	Rất tốt		Tốt		Bình thường		Chưa tốt		\bar{X}	Thứ bậc
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
1	Xây dựng hình thức kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng năng lực dạy học phù hợp, hiệu quả		60	29.56	63	31.03	69	34.0	11	5.4	2.85	4
2	Tổ chức đánh giá trước và sau khóa học bồi dưỡng năng lực dạy học		58	28.57	68	33.5	67	33.0	10	4.9	2.86	3
3	Tổ chức các hình thức đánh giá bồi dưỡng năng lực dạy học đa dạng, phù hợp thực tế		61	30.05	70	34.48	62	30.5	10	4.9	2.90	1
4	Tổng kết, đánh giá hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học định kỳ theo học kỳ và cuối năm học		55	27.09	74	36.45	69	34.0	5	2.5	2.88	2
5	Phát hiện các sai sót và ra quyết định điều chỉnh trong bồi dưỡng năng lực dạy học		54	26.6	71	34.98	63	31.0	15	7.4	2.81	5
6	Chỉ đạo sử dụng kết quả kiểm tra năng lực dạy học để phát triển năng lực nghề nghiệp cho GV		52	25.62	67	33	72	35.5	12	5.9	2.78	6
TBC										2.85		

Mức độ “khá” với trung bình 2,85. Nội dung được đánh giá tốt nhất là “tổ chức đánh giá bồi dưỡng

đa dạng, phù hợp thực tế” (2,90), trong khi thấp nhất là “chỉ đạo sử dụng kết quả kiểm tra để phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên” (2,78). Theo một tổ trưởng chuyên môn, đa số trường tiểu học đã thực hiện tốt các hình thức đánh giá sau khóa bồi dưỡng (bài tập cuối khóa, bảo vệ chuyên đề...), góp phần nâng cao hiệu quả bồi dưỡng. Tuy nhiên, việc áp dụng kết quả kiểm tra để định hướng phát triển nghề nghiệp cho giáo viên còn hạn chế, do các yếu tố chủ quan và khách quan như nhận thức của hiệu trưởng và thiếu công cụ đánh giá phù hợp.

3. KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu cho thấy công tác quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên tiểu học Hà Nội theo quan điểm tự chủ nhìn chung đạt mức *khá*. Các mục tiêu, nội dung, phương pháp, hình thức bồi dưỡng và các hoạt động quản lý đều được triển khai ở mức độ 2,8–2,9 trên thang 4 điểm. Nhìn chung, ngành Giáo dục Hà Nội đã có những chỉ đạo kịp thời và nỗ lực trong đổi mới hình thức bồi dưỡng, góp phần nâng cao nhận thức và kỹ năng của giáo viên. Tuy nhiên, bài khảo sát cũng chỉ ra một số hạn chế cần quan tâm: (1) Bồi dưỡng còn thiên về lý thuyết, thiếu chiều sâu thực hành ứng dụng (ví dụ nội dung về kiểm tra đánh giá, sử dụng CNTT thấp điểm); (2) Công tác lập kế hoạch và phối hợp giữa nhà trường với các cơ quan quản lý chưa đồng bộ (năng lực tổ chức, cơ chế phối hợp nhận điểm thấp); (3) Một số phương pháp hiện đại, hình thức chia sẻ chuyên môn rộng như diễn đàn, hội thảo còn ít được thực hiện; (4) Ứng dụng kết quả kiểm tra bồi dưỡng vào phát triển năng lực giáo viên chưa tốt; (5) Yếu tố chủ quan như năng lực quản lý của hiệu trưởng và tâm huyết của đội ngũ vẫn còn hạn chế cần khắc phục.

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu trên, chúng tôi đề xuất các khuyến nghị sau:

- *Hoàn thiện xây dựng kế hoạch bồi dưỡng*: Cần củng cố khả năng nghiên cứu nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên qua từng năm; tăng cường việc phân tích kết quả tự đánh giá và phản hồi của giáo viên để xác định nội dung trọng tâm sát thực tiễn. Đặc biệt, cần mở rộng hợp tác với các cơ sở đào tạo, trung tâm bồi dưỡng uy tín để nâng cao chất lượng giảng viên và học liệu bồi dưỡng (khắc phục nội dung “chọn tổ chức bồi dưỡng có uy tín” chưa tốt). Đề xuất từng địa phương nên chủ động thành lập các đội ngũ chuyên gia nội bộ ở mỗi cấp học để chủ động mời giảng viên, giảm phụ thuộc vào đầu thầu bên ngoài.

- *Đa dạng hóa hình thức và phương pháp*: Tiếp tục khuyến khích phương pháp làm việc nhóm, chia sẻ chuyên môn tại tổ đội nhóm; đồng thời gia tăng các hình thức trao đổi (tọa đàm, diễn đàn, hội thảo nội bộ và liên trường) để giáo viên có cơ hội thực hành, thảo luận sâu về phương pháp, kỹ thuật dạy học. Phòng GDĐT nên hỗ trợ tài chính, thủ tục để các trường lớn hoặc tổ chức cụm trường có điều kiện tổ chức hội thảo chuyên đề định kỳ, giúp nâng cao điểm “hình thức diễn đàn/hội thảo” chưa đạt cao.

- *Nâng cao năng lực quản lý, chỉ đạo*: Tăng cường đào tạo nghiệp vụ quản lý sư phạm cho đội ngũ hiệu trưởng và cán bộ phụ trách bồi dưỡng ở cấp huyện, tỉnh để áp dụng quản lý khoa học hiện đại, tránh “làm theo kinh nghiệm” cũ. Nhà trường cần xây dựng quy chế phân công nhiệm vụ rõ ràng, giám sát chặt chẽ tiến độ và chất lượng bồi dưỡng; đồng thời khuyến khích tinh thần tự giác, sáng tạo của giáo viên trong việc chọn lọc nội dung tự học, bồi dưỡng thêm (qua mạng, hội thảo chuyên đề trực tuyến,...).

- *Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng*: Phòng GDĐT, Sở GDĐT cần hướng dẫn đồng bộ việc kiểm tra trước và sau bồi dưỡng, định kỳ tổng kết đánh giá chất lượng các khóa bồi dưỡng theo học kỳ hoặc năm học. Cần xây dựng bộ tiêu chí đánh giá hiệu quả bồi dưỡng dựa trên kết quả giảng dạy và hiệu quả chuyển giao kiến thức của giáo viên, tránh chỉ dừng ở hình thức. Kết quả kiểm tra nên được dùng để hướng dẫn kế hoạch phát triển nghề nghiệp cá nhân cho giáo viên (thay vì bỏ ngõ).

- *Khắc phục khó khăn nguồn lực và hoàn thiện chính sách*: Khuyến nghị chính quyền địa phương ưu tiên kinh phí cho bồi dưỡng thường xuyên, có cơ chế hỗ trợ đối với các trường khó khăn để đảm bảo các chương trình bồi dưỡng được tổ chức đầy đủ và kịp thời. Chính sách về thời gian bồi dưỡng (bù giờ, phân bổ giờ chuyên môn) cần linh hoạt để giáo viên có điều kiện tham gia. Ngoài ra, nên tiếp tục xây dựng phong trào học tập suốt đời, khuyến khích tự học qua các kênh trực tuyến, diễn đàn chuyên gia, từ đó nâng cao vai trò chủ động của giáo viên.

Tóm lại, quản lý bồi dưỡng giáo viên tiểu học tại Hà Nội theo quan điểm tự chủ đang trên đà chuyển biến tích cực nhưng cần giải quyết các tồn tại nêu trên để đáp ứng yêu cầu giáo dục phổ thông mới. Việc triển khai các giải pháp phù hợp sẽ góp phần phát huy tốt nhất tiềm năng của giáo viên, từ đó nâng cao chất lượng giáo dục tiểu học thành phố.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành TW. (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện Giáo dục và Đào tạo, đáp ứng nhu 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*. Hà Nội.
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2000). *Quyết định số 22/2000/QĐ-BGDĐT ngày 11/7/2000 Quyết định của Bộ trưởng GD&ĐT về việc ban hành Điều lệ Trường Tiểu học*. Hà Nội.
3. Chính phủ. (2017). *Quyết định số 732/QĐ-TTg ngày 29/4/2017 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án "Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2025"*. Hà Nội.
4. Chính phủ. (2024). *Quyết định số 1705/QĐ-TTg ngày 31/12/2024 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt chiến lược phát triển giáo dục đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*. Hà Nội.
5. Bùi Minh Hiền, Nguyễn Vũ Bích Hiền (chủ biên) (2015). *Quản lý và lãnh đạo nhà trường*. Nxb Đại học Sư phạm. Hà Nội.
6. Quốc hội. (2019). *Luật số 43/2019/QH14 ngày 14/6/2019, Luật giáo dục*. Hà Nội.
7. Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Nội. (2023). *Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ năm học 2022-2023 đối với cấp Tiểu học*. Hà Nội.

CURRENT SITUATION OF MANAGING TEACHING COMPETENCY DEVELOPMENT FOR PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN HANOI CITY FROM AN AUTONOMOUS PERSPECTIVE

Abstract: *This article surveys the current situation of managing teaching competency development for primary school teachers in Hanoi City from an autonomous perspective. Data was obtained from a survey of 203 administrators and teachers from 6 public primary schools in Hanoi City. The results show that the overall assessment aspects were fairly good (ranging from 2.82 to 2.91 on a 4-point scale): the level of meeting training objectives reached 2.89, training content reached 2.91, methods reached 2.82, and format reached 2.88. Regarding the implementation of management functions, planning reached 2.87, organization reached 2.82, direction reached 2.82, and inspection and evaluation reached 2.85. The results indicate that training is largely theoretical, with limited practical application, and coordination between schools, the Department of Education, and communes/wards is not synchronized. Therefore, the article suggests further improvement of training plans to meet actual needs, increased use of group professional development activities, forums and workshops, and improved quality of inspection and evaluation activities. The article also proposes supporting solutions such as increased cooperation with reputable institutions and encouragement of online self-learning for teachers.*

Keywords: *Professional development; primary school teachers; teaching competence; educational management; autonomy.*