

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC CHUYÊN MÔN CHO GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TIỂU HỌC THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH ĐÁP ỨNG CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC PHỔ THÔNG 2018

Phan Thái Hiệp

Trường Tiểu học Lê Quý Đôn, Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

ARTICLE INFORMATION TÓM TẮT

Journal: Vinh University
Journal of Sciences
ISSN: 1859-2228

Volume: 52
Issue: 3C

***Correspondance:**
thayhiepphtapt2@gmail.com

Received: 26 February 2023

Accepted: 21 March 2023

Published: 20 September 2023

Citation:

Phan Thái Hiệp (2023). Thực trạng quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên các trường tiểu học Thành phố Hồ Chí Minh đáp ứng Chương trình giáo dục phổ thông 2018. *Vinh Uni. J. Sci.* Vol. 52 (3C), pp. 85-95
doi: 10.56824/vujs.2023B031

Quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên trường tiểu học là một trong những nhân tố đảm bảo thực hiện thành công Chương trình giáo dục phổ thông (GDPT) 2018. Bài viết tập trung phân tích thực trạng quản lý hoạt động này ở các trường tiểu học ở 03 Quận/Huyện điển hình ở Thành phố Hồ Chí Minh về các mặt: Quản lý phát triển năng lực xây dựng kế hoạch dạy học; Quản lý phát triển năng lực sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục; Quản lý phát triển năng lực sử dụng phương pháp và kỹ thuật đánh giá học sinh; Quản lý phát triển năng lực tư vấn và hỗ trợ học sinh; Quản lý phát triển năng lực xây dựng môi trường giáo dục; Quản lý phát triển năng lực phối hợp giữa nhà trường, gia đình và xã hội trong giáo dục học sinh; Quản lý phát triển năng lực sử dụng ngoại ngữ và công nghệ thông tin của giáo viên; Quản lý các điều kiện đảm bảo hiệu quả hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên. Qua đó, nhận định rõ các hạn chế về công tác quản lý, làm tiền đề xây dựng biện pháp quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên ở các trường tiểu học Thành phố Hồ Chí Minh đáp ứng Chương trình GDPT 2018.

Từ khóa: Năng lực chuyên môn; phát triển năng lực chuyên môn; hoạt động phát triển năng lực chuyên môn; giáo viên tiểu học.

1. Đặt vấn đề

Hiện nay, ngành Giáo dục nước ta đang thực hiện mục tiêu đổi mới (Quốc hội, 2014), đó là: “Đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông nhằm tạo chuyên biến căn bản, toàn diện về chất lượng và hiệu quả giáo dục phổ thông; kết hợp dạy chữ, dạy người và định hướng nghề nghiệp; góp phần chuyển nền giáo dục nặng về truyền thụ kiến thức sang nền giáo dục phát triển toàn diện cả về phẩm chất và năng lực, hài hòa đức, trí, thể, mỹ và phát huy tốt nhất tiềm năng của mỗi học sinh”. Bên cạnh đó, mục tiêu của Chương trình GDPT 2018 (Bộ GD-ĐT, 2018a): “Bảo đảm phát triển phẩm chất và năng lực người học thông qua nội dung giáo dục với những kiến thức, kỹ năng cơ bản, thiết thực, hiện đại; hài hòa đức, trí, thể, mỹ; chú trọng thực hành, vận dụng kiến thức, kỹ năng đã học để giải quyết vấn đề trong học tập và đời sống; tích hợp cao ở các lớp học

OPEN ACCESS

Copyright © 2023. This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License \(CC BY NC\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/), which permits non-commercially to share (copy and redistribute the material in any medium) or adapt (remix, transform, and build upon the material), provided the original work is properly cited.

dưới, phân hoá dần ở các lớp học trên; thông qua các phương pháp, hình thức tổ chức giáo dục phát huy tính chủ động và tiềm năng của mỗi học sinh, các phương pháp đánh giá phù hợp với mục tiêu giáo dục và phương pháp giáo dục để đạt được mục tiêu đó”. Như vậy, để đảm bảo thực hiện hai mục tiêu trên, nhất thiết phải có vai trò quan trọng của đội ngũ giáo viên mà trọng tâm là năng lực chuyên môn.

Việc quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn (NLCM) cho giáo viên (GV) ở các trường tiểu học giúp đội ngũ nhà giáo ngày càng nâng cao NLCM để thực hiện mục tiêu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo (GD-ĐT) và trở thành một trong những vấn đề quan trọng và cấp bách của cán bộ quản lý - hiệu trưởng trong quản lý nhà trường hiện nay.

Căn cứ quy định về năng lực giáo viên của Bộ GD-ĐT (Bộ GD-ĐT, 2018b); tham khảo cơ sở lý luận về quản lý hoạt động phát triển NLCM cho GV ở các trường tiểu học đáp ứng Chương trình GDPT 2018, bài viết tập trung nhận định thực trạng vấn đề này ở Thành phố Hồ Chí Minh (TP. HCM), bao gồm: 1) Quản lý phát triển năng lực xây dựng kế hoạch; 2) Quản lý phát triển năng lực sử dụng phương pháp dạy học (PPDH); 3) Quản lý phát triển năng lực sử dụng phương pháp và kỹ thuật đánh giá; 4) Quản lý phát triển năng lực tư vấn và hỗ trợ; 5) Quản lý phát triển năng lực xây dựng môi trường giáo dục; 6) Quản lý phát triển năng lực phối hợp giữa nhà trường, gia đình và xã hội; 7) Quản lý phát triển năng lực sử dụng ngoại ngữ và công nghệ thông tin (CNTT); 8) Quản lý các điều kiện đảm bảo hiệu quả hoạt động phát triển NLCM (Phan Thai Hiệp, 2023).

Thông qua kết quả nghiên cứu thực trạng trên, bài viết đánh giá sự cần thiết, tầm quan trọng của quản lý hoạt động phát triển NLCM cho GV ở các trường tiểu học TP. HCM đáp ứng Chương trình GDPT 2018.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khảo sát thực trạng

- *Mục đích khảo sát:* đánh giá mức độ thực hiện của 8 nội dung khảo sát như nêu trên. Khảo sát để phát hiện thực trạng, những nhân tố ảnh hưởng và đề xuất các biện pháp cải thiện, nâng cao hiệu quả quản lý, có ý nghĩa lớn đối với việc xây dựng và phát triển chuyên môn nhà trường.

- *Phương pháp nghiên cứu:* điều tra bằng bảng hỏi để thu thập thông tin, xử lý số liệu bằng thống kê toán học để tính điểm trung bình (ĐTB) và xếp mức đánh giá.

Các căn cứ cơ bản để xây dựng tiêu chí khảo sát thực trạng vấn đề xuất phát từ thực tiễn công tác của tác giả, các nghiên cứu lý luận về quản lý hoạt động phát triển NLCM cho GV và tham khảo ý kiến chuyên gia quản lý giáo dục của TP. HCM.

Cách tính điểm ở bảng hỏi từng tiêu chí theo 05 mức độ thực hiện: *Rất yếu; Yếu; Trung bình; Khá và Tốt*, tương ứng với điểm số từ 1 đến 5. Cách tính điểm trung bình cũng chia thành 05 mức: Mức 1: 1,00 - 1,80; Mức 2: 1,81 - 2,60; Mức 3: 2,61 - 3,40; Mức 4: 3,41 - 4,20; Mức 5: 4,21 - 5,00.

- *Đối tượng khảo sát:* 48 cán bộ quản lý (CBQL) và 259 GV tại các trường tiểu học thuộc 03 Quận/Huyện: huyện Bình Chánh, huyện Cần Giờ và Quận 1, TP. HCM. Đây là 03 khu vực có mức độ phát triển kinh tế-xã hội-giáo dục khác nhau, cụ thể như sau:

1) Huyện Bình Chánh: vùng ven TP. HCM, đô thị hóa nhanh; mặc dù là ngoại thành nhưng có tốc độ phát triển cao.

2) Huyện Cần Giờ: cách xa trung tâm TP. HCM; mức độ đang phát triển mạnh về kinh tế-xã hội, có chế độ ưu tiên cho giáo dục.

3) Quận 1: trung tâm kinh tế-văn hóa-xã hội của TP. HCM; mức độ phát triển cao nhất về giáo dục nói riêng ở TP. HCM hiện nay.

Như vậy, địa bàn khảo sát đã tập trung vào 03 khu vực của TP. HCM: vùng ven đô, vùng ngoại ô và trung tâm. Qua đó, bài viết có thể nhận định bao quát và so sánh các khu vực khác nhau của TP. HCM về thực trạng vấn đề một cách khách quan.

2.2. Kết quả khảo sát

2.2.1. Thực trạng quản lý phát triển năng lực xây dựng kế hoạch

Bảng 1. Đánh giá của CBQL, GV về quản lý phát triển năng lực xây dựng kế hoạch

TT	Quản lý phát triển năng lực xây dựng kế hoạch	CBQL		GV	
		ĐTB	Mức	ĐTB	Mức
1	Tổ chức nghiên cứu chương trình - sách giáo khoa và các điều kiện đảm bảo thực hiện hiệu quả kế hoạch	3,60	4	3,52	4
2	Xác định phẩm chất, năng lực cần hình thành cho học sinh qua các nội dung dạy học/giáo dục	3,44	4	3,55	4
3	Xác định các hoạt động học tập và hoạt động cần giáo dục học sinh	3,42	4	3,58	4
4	Triển khai xây dựng kế hoạch	3,33	3	3,38	3
5	Triển khai thực hiện kế hoạch	3,35	3	3,36	3
6	Tổ chức đánh giá kết quả học tập và rèn luyện của học sinh theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực	3,31	3	3,33	3
Trung bình		3,40		3,45	

Kết quả trên cho thấy: CBQL, GV có sự thống nhất cao trong đánh giá về quản lý phát triển năng lực xây dựng kế hoạch. Điều đó thể hiện ở chỗ, cùng một nội dung cả CBQL và GV đều đánh giá ở mức khá (mức 4) hoặc ở mức trung bình (mức 3). Bên cạnh đó, điểm trung bình chung giữa đánh giá của CBQL và GV cũng không chênh lệch nhiều (3,40 so với 3,45).

Nhiều GV vẫn còn hạn chế ở khả năng xây dựng, triển khai thực hiện kế hoạch và nhất là tổ chức đánh giá kết quả học tập và rèn luyện của học sinh. Điều này thể hiện rõ ở kết quả khảo sát của các CBQL và GV: đều được đánh giá ở mức 3 đối với cả 3 nội dung liên quan. Chính hạn chế này đã làm giảm chất lượng quản lý phát triển năng lực xây dựng kế hoạch dạy học các môn học, hoạt động giáo dục của GV.

Đối với năng lực xây dựng kế hoạch, kết quả khảo sát của GV là cao hơn so CBQL ở 5/6 tiêu chí. Qua tìm hiểu thêm từ CBQL, GV 03 Quận/ Huyện khảo sát: Có sự tương đồng trong năng lực xây dựng kế hoạch dạy học các môn học, hoạt động giáo dục của GV. Điều này là do sự chỉ đạo và lực lượng tập huấn thống nhất từ Sở GD-ĐT TP. HCM và các trường sư phạm trên địa bàn.

Như vậy, đối với quản lý phát triển năng lực xây dựng kế hoạch dạy học, hoạt động giáo dục, hiện đang được đánh giá ở mức 3 (Trung bình) và 4 (Khá), CBQL các trường cần tập trung triển khai biện pháp phù hợp và cụ thể nhằm nâng cao năng lực này cho GV.

2.2.2. Thực trạng quản lý phát triển năng lực sử dụng PPDH

Bảng 2: Đánh giá của CBQL, GV về quản lý phát triển năng lực sử dụng PPDH

TT	Quản lý phát triển năng lực sử dụng PPDH đáp ứng Chương trình GDPT 2018	CBQL		GV	
		ĐTB	Mức	ĐTB	Mức
1	Nâng cao nhận thức, trách nhiệm cho đội ngũ về đổi mới PPDH	3,56	4	3,40	3
2	Kế hoạch hóa hoạt động đổi mới PPDH của nhà trường, tổ chuyên môn và GV	3,49	4	3,39	3
3	Tổ chức bồi dưỡng về PPDH	3,42	4	3,39	3
4	Chỉ đạo thực hiện đổi mới PPDH phù hợp điều kiện nhà trường	3,33	3	3,32	3
5	Thường xuyên kiểm tra, giám sát, đánh giá kết quả đổi mới PPDH	3,40	3	3,39	3
6	Đảm bảo các điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị kỹ thuật cho đổi mới PPDH	3,36	3	3,35	3
Trung bình		3,42	4	3,37	3

Từ số liệu của Bảng 2, có thể thấy CBQL đánh giá cao hơn về thực trạng quản lý phát triển năng lực sử dụng PPDH. Tìm hiểu thực tế về tiêu chí 1, 2, 3 trên bảng khảo sát, nhiều GV cho rằng: “Chưa ý thức cao trong nhận thức về tầm quan trọng của đổi mới PPDH nên chưa thể đáp ứng kế hoạch và tham gia hoạt động này của CBQL nhà trường hiệu quả”.

Kết quả tham vấn trực tiếp cho thấy: Hiện nay, hầu hết các trường tiểu học ở 03 địa điểm khảo sát đều có giáo viên cốt cán nên việc tổ chức hoạt động bồi dưỡng về PPDH đáp ứng Chương trình GDPT 2018 được thuận lợi hơn. Tuy nhiên, hoạt động đổi mới PPDH của nhà trường, tổ chuyên môn và GV cần phải được kế hoạch hóa một cách chính chu, bài bản hơn nữa. Chẳng hạn như: CBQL làm tốt hơn về chọn giảng viên tập huấn đổi mới PPDH, bố trí nguồn kinh phí để trang bị CSVC cho đổi mới PPDH và đặc biệt là phát huy hiệu quả khâu đánh giá kết quả đổi mới PPDH của GV.

2.2.3. Thực trạng quản lý phát triển năng lực sử dụng phương pháp và kỹ thuật đánh giá

Bảng 3: Đánh giá của CBQL, GV về quản lý phát triển năng lực sử dụng phương pháp và kỹ thuật đánh giá

TT	Quản lý phát triển năng lực sử dụng phương pháp và kỹ thuật đánh giá	CBQL		GV	
		ĐTB	Mức	ĐTB	Mức
1	Nâng cao nhận thức cho CBQL, GV, CMHS về đánh giá	3,56	4	3,46	4
2	Đổi mới quản lý kế hoạch đánh giá	3,55	4	3,39	3
3	Quản lý hoạt động đổi mới đánh giá HS đồng bộ với đổi mới	3,52	4	3,32	3

TT	Quản lý phát triển năng lực sử dụng phương pháp và kỹ thuật đánh giá	CBQL		GV	
		ĐTB	Mức	ĐTB	Mức
	nội dung, PPDH				
4	Tăng cường kiểm tra, giám sát hoạt động đánh giá	3,37	3	3,35	3
5	Ứng dụng CNTT vào QL hoạt động đánh giá	3,45	4	3,44	4
Trung bình		3,49		3,39	

Từ số liệu của Bảng 3, có thể thấy: Trong quản lý phát triển năng lực sử dụng phương pháp và kỹ thuật đánh giá, dựa trên các nội dung triển khai ở các trường, GV đã thực hiện tốt việc phát triển năng lực sử dụng phương pháp và kỹ thuật đánh giá. Vì thế, tiêu chí này được đánh giá ở mức 3, 4 (mức khá); đồng thời điểm trung bình cũng cao (3,49 và 3,39).

Kết quả đánh giá này đã phản ánh, trong quản lý phát triển năng lực sử dụng phương pháp và kỹ thuật đánh giá, các trường TH đã chú ý ứng dụng CNTT vào quản lý hoạt động đánh giá (được đánh giá ở mức khá) nhưng chưa chú trọng tăng cường kiểm tra, giám sát hoạt động đánh giá (được đánh giá ở mức trung bình).

Tuy nhiên, hoạt động đổi mới đánh giá HS đồng bộ với đổi mới nội dung, PPDH ở hầu hết các trường chưa đảm bảo. GV chưa thể đồng bộ đổi mới đánh giá với đổi mới PPDH, có sự chênh nhau, thường là đổi mới PPDH đi trước nhưng đổi mới đánh giá chưa theo kịp.

Tương tự như trên, 03 Quận/Huyện khảo sát đều có thực trạng tương đồng nhau về phương pháp đánh giá. Song, chất lượng học tập của học sinh thông qua đánh giá cũng rất khác nhau ở các Quận/Huyện của Thành phố. Vấn đề này rất cần sự quan tâm của CBQL các trường bằng những biện pháp phù hợp nhằm tạo sự tương đồng về chất lượng học tập của học sinh trong toàn Thành phố.

2.2.4. Thực trạng quản lý phát triển năng lực tư vấn và hỗ trợ học sinh

Bảng 4: Đánh giá của CBQL, GV về quản lý phát triển năng lực tư vấn và hỗ trợ học sinh

TT	Quản lý phát triển năng lực tư vấn và hỗ trợ học sinh	CBQL		GV	
		ĐTB	Mức	ĐTB	Mức
1	Triển khai những vấn đề chung về năng lực tư vấn, hỗ trợ học sinh	3,43	4	3,79	4
2	Quản lý việc xây dựng, thực hiện chuyên đề tư vấn tâm lý cho HS và phân tích trường hợp thực tiễn trong hoạt động giáo dục, dạy học	3,39	3	3,40	3
3	Thiết lập kênh thông tin phối hợp với gia đình trong tư vấn, hỗ trợ	3,25	3	3,39	3
4	Quản lý kế hoạch tự học và hỗ trợ đồng nghiệp triển khai hoạt động tư vấn, hỗ trợ	3,40	3	3,74	4
Trung bình		3,37		3,58	

Số liệu của Bảng 4 cho thấy: Các đối tượng khảo sát đánh giá cao hơn những tiêu chí: *Triển khai những vấn đề chung về năng lực tư vấn, hỗ trợ học sinh trong hoạt động giáo dục và dạy học; Quản lý kế hoạch tự học và hỗ trợ đồng nghiệp triển khai hoạt động tư vấn, hỗ trợ học sinh trong hoạt động giáo dục và dạy học.* Một số tiêu chí như: *Quản lý việc xây dựng, thực hiện chuyên đề tư vấn tâm lý cho học sinh và phân tích trường hợp thực tiễn trong hoạt động giáo dục, dạy học; Thiết lập kênh thông tin phối hợp với gia đình trong tư vấn, hỗ trợ học sinh* lại được các đối tượng khảo sát đánh giá thấp hơn (cả CBQL và GV đều ở mức trung bình). Hạn chế nhất trong công tác quản lý của hiệu trưởng hiện nay là chưa có nhiều chuyên đề tư vấn tâm lý và chưa được quan tâm ở các trường tiểu học, phối hợp từ phía gia đình HS về tổ chức thực hiện chuyên đề. Mức độ phát triển và quản lý phát triển năng lực tư vấn và hỗ trợ học sinh của GV và CBQL ở cả Bình Chánh, Cần Giờ và Quận 1 có sự tương đồng cao cả về ưu điểm lẫn hạn chế.

Các đối tượng khảo sát, về cơ bản, có sự thống nhất cao trong đánh giá đối với quản lý phát triển năng lực tư vấn và hỗ trợ học sinh. Tuy nhiên, việc tự học và hỗ trợ đồng nghiệp triển khai hoạt động tư vấn, hỗ trợ HS trong hoạt động giáo dục và dạy học của GV, theo đánh giá của CBQL còn hạn chế. Như vậy, rất cần tăng cường năng lực quản lý của HT về mặt này để GV ngày càng làm tốt hơn vai trò tư vấn và hỗ trợ HS ở trường TH.

2.2.5. Thực trạng quản lý phát triển năng lực xây dựng môi trường giáo dục

Bảng 5: *Đánh giá của CBQL, GV về quản lý phát triển năng lực xây dựng môi trường giáo dục*

TT	Quản lý phát triển năng lực xây dựng môi trường giáo dục	CBQL		GV	
		ĐTB	Mức	ĐTB	Mức
1	Quản lý GV về năng lực xây dựng văn hóa nhà trường	3,42	4	3,68	4
2	Quản lý GV về năng lực thực hiện quyền dân chủ trong nhà trường	3,41	4	3,80	4
3	Quản lý GV về thực hiện và xây dựng trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường	3,38	3	3,79	4
Trung bình		3,40		3,76	

Kết quả trên cho thấy: GV đánh giá cao hơn so với CBQL về quản lý phát triển năng lực xây dựng môi trường giáo dục. Điều đó thể hiện ở điểm trung bình chung của GV cao hơn so với CBQL (3,76>3,40) và ở điểm trung bình của cả 3 tiêu chí trên, GV đều cao hơn CBQL (3,68>3,42; 3,80>3,41; 3,79>3,38).

Trong 03 tiêu chí đánh giá về quản lý phát triển năng lực xây dựng môi trường giáo dục của GV, chỉ có 02 tiêu chí được CBQL đánh giá ở mức khá (mức 4): *Quản lý GV về năng lực xây dựng văn hóa nhà trường tiểu học; Quản lý GV về năng lực thực hiện quyền dân chủ trong nhà trường tiểu học.* Đây được xem là yêu cầu chính đáng ở môi trường sư phạm. Trong khi đó, nội dung: *Quản lý GV về thực hiện và xây dựng trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường* ở trường tiểu học chỉ được đánh giá ở mức trung bình (mức 3).

Qua thực tế khảo sát trên, tác giả thấy rằng, mức độ quan tâm của lãnh đạo Thành phố mà cụ thể là sự chỉ đạo của Sở GD-ĐT đến các trường rất cao nên cả 03 Quận/Huyện khảo sát đều có mức độ đánh giá tương đồng. Các trường tiểu học hiện nay, ở từng địa phương khác nhau của Thành phố đều từng bước tạo “thương hiệu riêng” xuất phát từ xây dựng văn hóa nhà trường. Song, những tiêu chí này được CBQL đánh giá ở mức trung bình và cũng chính là những điểm còn hạn chế của đội ngũ về năng lực xây dựng môi trường giáo dục. Quản lý phát triển năng lực xây dựng môi trường giáo dục là góp phần xây dựng môi trường sư phạm lành mạnh, dân chủ. Vì thế, cần phải nhanh chóng quản lý hiệu quả để GV phát triển năng lực này.

2.2.6. *Thực trạng quản lý phát triển năng lực phối hợp giữa nhà trường, gia đình và xã hội*

Bảng 6: *Đánh giá của CBQL, GV về quản lý phát triển năng lực phối hợp giữa nhà trường, gia đình và xã hội*

TT	Quản lý phát triển năng lực phối hợp giữa nhà trường, gia đình và xã hội	CBQL		GV	
		ĐTB	Mức	ĐTB	Mức
1	Quản lý GV về phát triển năng lực tạo dựng mối quan hệ hợp tác với cha mẹ của học sinh và các bên liên quan trong hoạt động dạy học đối với học sinh tiểu học	3,52	4	3,79	4
2	Quản lý GV về phát triển năng lực phối hợp giữa nhà trường, gia đình và xã hội để thực hiện hoạt động dạy học cho học sinh tiểu học	3,41	4	3,52	4
3	Quản lý GV về phát triển năng lực phối hợp giữa nhà trường, gia đình và xã hội để thực hiện giáo dục đạo đức, lối sống cho học sinh tiểu học	3,39	3	3,40	3
Trung bình		3,44		3,61	

Từ số liệu của Bảng 6, có thể thấy: Có 02 tiêu chí đánh giá thực trạng quản lý phát triển năng lực phối hợp giữa nhà trường, gia đình và xã hội là: *Quản lý GV về phát triển năng lực tạo dựng mối quan hệ hợp tác với cha mẹ của học sinh và các bên liên quan trong hoạt động dạy học và giáo dục học sinh tiểu học*; *Quản lý GV về phát triển năng lực phối hợp giữa nhà trường, gia đình và xã hội để thực hiện hoạt động dạy học cho học sinh tiểu học* cả CBQL và GV đều đánh giá ở mức khá (mức 4). CBQL và GV còn có sự thống nhất về mức đánh giá ở tiêu chí: *Quản lý GV về năng lực phối hợp giữa nhà trường, gia đình và xã hội để thực hiện giáo dục đạo đức, lối sống cho học sinh tiểu học*. Ở tiêu chí này, cả CBQL và GV đều đánh giá ở mức trung bình (mức 3). Ở tất cả các tiêu chí, GV đều đánh giá cao hơn so với CBQL.

So sánh hoạt động phối hợp này ở 03 khu vực khảo sát ở TP. HCM cho thấy: Cả Bình Chánh, Cần Giờ và Quận 1 đều có sự ủng hộ của gia đình và xã hội trong giáo dục học sinh. Tuy nhiên, mức độ quan tâm và đóng góp cho nhà trường của gia đình tăng dần theo điều kiện kinh tế: Cần Giờ thấp nhất, kế đến là Bình Chánh và cao nhất là Quận 1. Thiết nghĩ, hoạt động này cần có sự quan tâm hỗ trợ của các cấp chính quyền, sự chủ động tham mưu và biện pháp quản lý hiệu quả của CBQL các trường trên địa bàn dựa vào thực tiễn một cách phù hợp.

2.2.7. Thực trạng quản lý phát triển năng lực sử dụng ngoại ngữ và CNTT

Bảng 7: Đánh giá của CBQL, GV về quản lý phát triển năng lực sử dụng ngoại ngữ và CNTT

TT	Quản lý phát triển năng lực sử dụng ngoại ngữ và CNTT	CBQL		GV	
		ĐTB	Mức	ĐTB	Mức
1	Quản lý GV về phát triển năng lực sử dụng ngoại ngữ trong dạy học, giáo dục	3,41	4	3,44	4
2	Quản lý GV về phát triển năng lực ứng dụng CNTT, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học và giáo dục	3,12	3	3,41	4
Trung bình		3,27		3,43	

Từ số liệu của Bảng 7, có thể thấy: CBQL đánh giá không cao về kết quả phát triển năng lực ứng dụng CNTT, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học và giáo dục của GV. Hiện nay điểm yếu nhất trong năng lực của đội ngũ GV trường TH chính là khả năng ứng dụng công nghệ mới hỗ trợ giảng dạy, nhất là đối với GV nhiều tuổi. Nếu không khắc phục được điểm yếu này thì sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả thực hiện công việc/nhiệm vụ được giao của GV, nhất là trong bối cảnh GD Việt Nam đang ngày càng hội nhập sâu với GD thế giới.

Tổng kết ý kiến trao đổi thêm với CBQL, GV 03 Quận/Huyện trên địa bàn TP.HCM, được biết: Sử dụng thành thạo các công cụ, phần mềm tin học phục vụ cho giảng dạy được xem là yêu cầu cấp thiết đối với đội ngũ GV trường TH nhưng không phải GV nào cũng có khả năng tự tìm tòi, học hỏi cách dùng các công cụ khác nhau trên máy vi tính, đáp ứng yêu cầu giảng dạy ngày càng hiện đại; không phải GV nào cũng biết và có khả năng ứng dụng hiệu quả các công cụ, phần mềm dạy học.

Mặt khác, đánh giá của CBQL về quản lý phát triển năng lực sử dụng ngoại ngữ và công nghệ thông tin trong dạy học, giáo dục, mặc dù đã có thấp hơn so với GV nhưng vẫn chưa đúng với thực tế năng lực này ở GV. Sự hạn chế về năng lực sử dụng tin học và ngoại ngữ được xem là một “nút thắt” cần được CBQL tháo gỡ trong quản lý phát triển NLCM của GV.

Trong 03 Quận/Huyện khảo sát: Huyện Cần Giờ được nhận định thấp nhất về năng lực sử dụng ngoại ngữ và công nghệ thông tin trong dạy học, giáo dục của GV; Huyện Bình Chánh thì năng lực này của GV thấp tập trung ở các xã vùng sâu còn Quận 1 thì năng lực này còn yếu ở một bộ phận GV lớn tuổi. Do vậy, tùy theo thực tế, CBQL các trường có biện pháp phù hợp nhằm nâng cao năng lực này cho giáo viên để hiện đại hóa giáo dục tiểu học ở TP. HCM.

2.2.8. Thực trạng quản lý các điều kiện đảm bảo hiệu quả hoạt động phát triển NLCM

Số liệu của Bảng 8, cho thấy: Các đối tượng khảo sát có sự thống nhất cao trong đánh giá kết quả quản lý các điều kiện đảm bảo hiệu quả hoạt động phát triển NLCM cho GVTH. Trong đó việc xây dựng môi trường sư phạm lành mạnh trên cơ sở thực hiện tốt những quy định về văn hóa học đường được đánh giá cao nhất. Kết quả đánh giá này

phản ánh đúng sự cố gắng của các trường TH trong việc tạo dựng nền nếp văn hóa công sở trong ngành giáo dục.

Bảng 8: *Đánh giá của CBQL, GV về quản lý các điều kiện đảm bảo hiệu quả hoạt động phát triển NLCM*

TT	Quản lý các điều kiện đảm bảo hiệu quả hoạt động phát triển NLCM cho GVTH	CBQL		GV	
		ĐTB	Mức	ĐTB	Mức
1	Tăng cường cơ sở vật chất, tài chính, trang thiết bị phục vụ cho hoạt động phát triển NLCM	3,38	3	3,37	3
2	Xây dựng môi trường sư phạm lành mạnh trên cơ sở thực hiện tốt những quy định về văn hóa học đường	3,42	4	3,43	4
3	Tạo động lực phát triển NLCM cho GV thông qua thực hiện nghiêm túc và đầy đủ, kịp thời các chế độ, chính sách	3,32	3	3,31	3
4	Tạo động lực phát triển NLCM cho GV thông qua việc thực hiện khách quan và công bằng, công khai công tác thi đua khen thưởng	3,40	3	3,39	3
5	Giảm áp lực cho GV mà vẫn đảm bảo chất lượng dạy học và giáo dục, qua đó tạo điều kiện tốt cho hoạt động phát triển NLCM	3,29	3	3,28	3
Trung bình		3,36		3,35	

Nội dung được đánh giá thấp nhất là: *Giảm áp lực cho GV mà vẫn đảm bảo chất lượng dạy học và giáo dục, qua đó tạo điều kiện tốt cho hoạt động phát triển NLCM của GVTH*. Đây cũng được xem là một vấn đề rất cần được CBQL cải thiện nhằm tạo điều kiện tốt nhất cho kết quả hoạt động phát triển NLCM của GV.

Từ thực tiễn các nội dung khảo sát trên, tác giả thấy rằng: Cả 03 Quận/Huyện được khảo sát về cơ bản đảm bảo “*cơ sở vật chất, tài chính, trang thiết bị*”. Tuy nhiên, mức độ đáp ứng có khác nhau, Huyện Cần Giờ thì “*thiếu về số lượng*” do thiếu ngân sách, Huyện Bình Chánh thì “*trang bị không kịp thời*” do số HS tăng đột biến, Quận 1, đại diện cho trung tâm TP. HCM thì “*ổn định và đầy đủ nhất*”. Do vậy, ngành giáo dục cần đề xuất các cấp chính quyền hỗ trợ các trường thêm về cơ sở vật chất, tài chính, trang thiết bị phục vụ cho hoạt động phát triển NLCM của giáo viên.

3. Kết luận

Vấn đề quản lý hoạt động phát triển NLCM cho GV ở các trường TH ở TP. HCM luôn được sự quan tâm, chỉ đạo sâu sát của cấp ủy, chính quyền địa phương, nhất là Phòng GD-ĐT các Quận/Huyện của thành phố. Kết quả khảo sát cho thấy, phần lớn CBQL và GV đã có nhận thức rất rõ về vai trò và tầm quan trọng của quản lý hoạt động phát triển NLCM cho GVTH và thực hiện một cách thường xuyên. Đội ngũ CBQL nhà trường năng động, trình độ chuyên môn cao, có thâm niên quản lý. Hầu hết các trường, cụm chuyên môn ở các Quận/Huyện của thành phố đều có đội ngũ GV cốt cán vững

chuyên môn đã góp phần tạo nên thành công trong việc thực hiện tốt kế hoạch phát triển NLCM cho GV nhằm đáp ứng tốt Chương trình GDPT 2018 ở TP. HCM.

Tuy nhiên, hiệu quả quản lý hoạt động này hiện nay được đánh giá chưa thực sự cao, cụ thể: nhiều GV vẫn còn hạn chế ở khả năng xây dựng, thực hiện kế hoạch dạy học và nhất là tổ chức đánh giá kết quả học tập và rèn luyện của HS; một bộ phận chưa nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng của đổi mới PPDH nên chưa thể đáp ứng yêu cầu một cách hiệu quả; một số chưa đồng bộ đổi mới đánh giá với đổi mới PPDH, một số trường chưa đảm bảo tốt các điều kiện nhất là tài chính cho hoạt động phát triển NLCM giáo viên; việc tự học và hỗ trợ đồng nghiệp triển khai hoạt động tư vấn, hỗ trợ HS trong hoạt động giáo dục và dạy học của GV chưa thực sự hiệu quả.

Xuất phát từ hạn chế nêu trên, chúng tôi kiến nghị: Cần tăng cường tham mưu chính quyền, giúp đỡ CBQL các trường về chuyên môn quản lý phát triển NLCM; Xây dựng cơ chế, hỗ trợ tài chính kịp thời cho các trường còn khó khăn trên địa bàn. Mặt khác, để xây dựng đội ngũ GV có NLCM giỏi, cần có những biện pháp đổi mới quản lý hoạt động phát triển NLCM cho GV ở các trường TH một cách có kế hoạch, có hệ thống, cụ thể, thiết thực và hiệu quả.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Quốc hội (2014). *Nghị quyết 88/2014/QH13 về đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông.*
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018a). *Thông tư 32/2018/TT-BGDĐT về Ban hành Chương trình Giáo dục phổ thông.*
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018b). *Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT về Ban hành Quy định chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở Giáo dục phổ thông.*
- Phan Thai Hiệp (2023). Management of professional capacity development activities for elementary school teachers to meet the 2018 General Education Program. *Vinh Uni. J. Sci.*, vol. 52 (1B), pp. 41-50. DOI:10.56824/vujs.2023b001

ABSTRACT

**CURRENT STATUS OF MANAGING PROFESSIONAL CAPACITY
DEVELOPMENT ACTIVITIES FOR TEACHERS
IN HO CHI MINH CITY PRIMARY SCHOOLS
TO MEET THE 2018 GENERAL EDUCATION PROGRAM**

Phan Thai Hiep

Le Quy Don Primary School, Binh Chanh District, Ho Chi Minh City, Vietnam

Received on 26/02/2023, accepted for publication on 21/3/2023

Managing professional capacity development activities for primary school teachers is one of the factors to ensure the successful implementation of the 2018 General Education Program. This article focuses on analyzing the current activity management in Ho Chi Minh City's primary schools in 3 typical districts in terms of: managing capacity development for lesson planning; managing capacity development using educational methods; managing capacity development using student assessment methods and techniques; Managing capacity development of counseling and student support; managing capacity development of building an educational environment; managing capacity development of coordination between school, family and society in educating students; managing the development of teachers' ability to use foreign languages and information technology; managing the conditions to ensure effective professional capacity development activities for teachers. Thereby, clearly identifying the limitations in management work, establish a premise to create measures to manage professional capacity development activities for primary school teachers in Ho Chi Minh City to meet the 2018 General Education Program.

Keywords: Professional capacity; professional capacity development; professional capacity development activities; primary teacher.