

MỘT SỐ BIỆN PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG CHUYÊN MÔN CHO GIÁO VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG TIỂU HỌC HUYỆN YÊN SƠN, TỈNH TUYÊN QUANG

Lương Văn Sơn

Trường Tiểu học Kim Quan, huyện Yên Sơn, tỉnh Tuyên Quang

Tóm tắt: Công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên giữ vai trò then chốt trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục tại các trường tiểu học huyện Yên Sơn, tỉnh Tuyên Quang. Bài báo đề xuất bốn biện pháp quản lý thiết thực và khả thi: (1) Đánh giá thực trạng chuyên môn và nhu cầu bồi dưỡng; (2) Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng phù hợp với thực tiễn; (3) Chỉ đạo sinh hoạt tổ chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học; (4) Đa dạng hóa phương pháp và hình thức bồi dưỡng. Các biện pháp có mối quan hệ chặt chẽ, hỗ trợ lẫn nhau trong việc phát triển chuyên môn cho giáo viên một cách linh hoạt, hiệu quả. Bài viết cũng đưa ra các kiến nghị cụ thể đối với hiệu trưởng, tổ trưởng chuyên môn và giáo viên nhằm đảm bảo tính thực thi trong thực tiễn nhà trường.

Từ khóa: Quản lý, hoạt động bồi dưỡng, chuyên môn nghiệp vụ, đội ngũ GV, trường tiểu học, Huyện Yên Sơn, tỉnh Tuyên Quang.

SOME MANAGEMENT MEASURES FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT ACTIVITIES FOR TEACHERS IN PRIMARY SCHOOLS IN YEN SON DISTRICT, TUYEN QUANG PROVINCE

Luong Van Son

Kim Quan Primary School, Yen Son District, Tuyen Quang Province

Abstract: The management of professional development activities for teachers plays a pivotal role in improving teacher quality and meeting the demands of educational reform in primary schools in Yen Son District, Tuyen Quang Province. This paper proposes four practical and feasible management measures: (1) Assessing the current professional status and training needs; (2) Developing training plans aligned with practical requirements; (3) Guiding professional group activities through lesson study approaches; and (4) Diversifying methods and forms of professional development. These measures are closely interconnected and mutually supportive in promoting flexible and effective teacher professional growth. The article also provides specific recommendations for school principals, heads of professional groups, and teachers to ensure the practical implementation of these measures in schools.

Keywords: Management, professional development activities, professional expertise, teaching staff, primary schools, Yen Son District, Tuyen Quang Province.

Nhận bài: 20/02/2025

Phản biện: 18/03/2025

Duyệt đăng: 25/03/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên là yếu tố cốt lõi quyết định sự thành công của sự nghiệp đổi mới giáo dục. Trong đó, giáo viên tiểu học đóng vai trò quan trọng, góp phần đặt nền móng cho sự phát triển toàn diện phẩm chất và năng lực học sinh.

Tại huyện Yên Sơn, tỉnh Tuyên Quang, đội ngũ giáo viên tiểu học tương đối đông đảo và có kinh nghiệm. Tuy nhiên, thực tế tại nhiều trường tiểu học huyện Yên Sơn, tỉnh Tuyên Quang, công tác bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên vẫn còn gặp nhiều khó khăn như: chưa đánh giá chính xác thực trạng năng lực chuyên môn của giáo viên và nhu cầu bồi dưỡng, cho nên kế hoạch bồi dưỡng chưa thực sự phù hợp với tình hình thực tế, chưa có nhiều hình thức đa dạng, chất lượng hoạt động của tổ chuyên môn chưa cao.

Trước thực trạng đó, việc đề xuất một số biện

pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên tiểu học trên địa bàn huyện là cấp thiết. Bài báo này nhằm đề xuất một số biện pháp thiết thực, có tính khả thi cao trong việc quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên tiểu học tại huyện Yên Sơn góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ và hiệu quả giáo dục.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Tổ chức đánh giá thực trạng chuyên môn và nhu cầu bồi dưỡng chuyên môn của giáo viên ở các trường tiểu học huyện Yên Sơn, tỉnh Tuyên Quang

* Mục tiêu và ý nghĩa của biện pháp:

Biện pháp nhằm xác định chính xác nhu cầu bồi dưỡng, năng lực chuyên môn hiện tại và mức độ sẵn sàng học tập, tiếp thu của đội ngũ giáo viên tiểu học tại huyện Yên Sơn. Việc đánh giá đúng thực trạng còn giúp công tác quản lý có cơ sở dữ

liệu khoa học để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng phù hợp, có trọng tâm, tránh lãng phí nguồn lực.

Biện pháp có ý nghĩa nền tảng và xuyên suốt trong toàn bộ quá trình quản lý hoạt động bồi dưỡng. Việc nắm bắt đúng thực trạng năng lực chuyên môn của giáo viên giúp nhà trường nhận diện được những điểm mạnh cần phát huy và những điểm yếu cần cải thiện, từ đó xác định nội dung, hình thức và thời điểm tổ chức bồi dưỡng sao cho hợp lý và hiệu quả nhất.

Về mặt quản lý biện pháp thể hiện rõ vai trò chủ động, linh hoạt và chuyên nghiệp của nhà trường trong việc xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ giáo viên gắn với thực tiễn, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục tiểu học trong giai đoạn hiện nay.

*** Nội dung và cách thức tiến hành: Đánh giá thực trạng chuyên môn và nhu cầu bồi dưỡng chuyên môn được triển khai thông qua các hoạt động cụ thể như sau:**

Thứ nhất, cán bộ quản lý nhà trường định hướng xây dựng công cụ khảo sát: Trong quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, việc xây dựng công cụ khảo sát là bước khởi đầu quan trọng nhằm thu thập dữ liệu có hệ thống về năng lực và nhu cầu học tập của giáo viên. Nội dung khảo sát cần gồm: (1) đánh giá thực trạng chuyên môn và (2) đánh giá nhu cầu bồi dưỡng theo lĩnh vực. Các công cụ có thể dùng là bảng hỏi, phiếu tự đánh giá, đánh giá đồng nghiệp, phỏng vấn và quan sát lớp học. Trong đó, bảng hỏi là công cụ chủ đạo do khả năng thu thập dữ liệu nhanh và rộng. Công cụ khảo sát cần rõ ràng, dễ hiểu, đảm bảo tính khách quan và độ tin cậy.

Thứ hai, tổ chức khảo sát khách quan: Tổ chức khảo sát là khâu quan trọng, tạo cơ sở dữ liệu thực tế phục vụ lập kế hoạch bồi dưỡng. Cần tiến hành khảo sát đúng quy trình, có thông báo trước về mục tiêu và nội dung. Giáo viên nên được khuyến khích trả lời trung thực, không chịu áp lực. Hình thức ẩn danh nên được áp dụng để tăng tính khách quan và cởi mở.

Thứ ba, xử lý và phân tích kết quả khảo sát: Sau khảo sát, dữ liệu cần được xử lý bằng công cụ thống kê, mã hóa và phân loại theo tiêu chí chuyên môn. Phân tích không chỉ dừng ở số liệu mà cần bình luận, nhận định rõ điểm mạnh, yếu để xác định nội dung ưu tiên bồi dưỡng. Kết quả phải phản ánh khách quan, toàn diện thực trạng năng

lực giáo viên.

Thứ tư, phản hồi kết quả khảo sát: Phản hồi kết quả giúp giáo viên hiểu rõ vị trí, năng lực của bản thân và chủ động hơn trong học tập. Phản hồi cần được thực hiện minh bạch, kịp thời, ngắn gọn và có tính xây dựng, đi kèm hướng dẫn cụ thể hoặc gợi ý kế hoạch phát triển cá nhân.

Thứ năm, cập nhật hồ sơ chuyên môn của giáo viên: Việc cập nhật hồ sơ chuyên môn là yêu cầu quản lý quan trọng nhằm ghi nhận quá trình phát triển nghề nghiệp. Hồ sơ cần lưu giữ các thông tin về trình độ, đánh giá, khóa bồi dưỡng đã tham gia, nhu cầu học tập... Việc cập nhật phải được thực hiện đều đặn, chính xác và là cơ sở để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng phù hợp với từng cá nhân.

2.2. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn phù hợp với thực tiễn giáo dục tiểu học huyện Yên Sơn, tỉnh Tuyên Quang

*** Mục tiêu và ý nghĩa của biện pháp:**

Biện pháp xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn có vai trò then chốt trong việc định hướng toàn bộ hoạt động phát triển chuyên môn cho đội ngũ giáo viên. Một kế hoạch bài bản, hợp lý sẽ giúp các nhà trường tiểu học ở huyện Yên Sơn chủ động tổ chức các hoạt động bồi dưỡng có trọng tâm, phù hợp với thực tiễn địa phương, tránh tình trạng chồng chéo, dàn trải, hình thức.

Biện pháp này cầu nối giữa mục tiêu phát triển giáo dục, yêu cầu đổi mới chương trình GDPT 2018 và nhu cầu thực tiễn của đội ngũ giáo viên. Kế hoạch bồi dưỡng không chỉ giúp nhà trường sử dụng hiệu quả nguồn lực mà còn thể hiện tầm nhìn quản lý dài hạn đối với việc xây dựng đội ngũ. Đặc biệt, trong bối cảnh chuyển đổi số và yêu cầu dạy học tích hợp, liên môn, việc có kế hoạch bồi dưỡng linh hoạt, cập nhật và phù hợp sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho giáo viên bắt nhịp kịp thời với các thay đổi của nền giáo dục hiện đại.

*** Nội dung và cách thức tiến hành:**

Thứ nhất, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng theo từng giai đoạn: Căn cứ vào kết quả đánh giá thực trạng chuyên môn của giáo viên và yêu cầu của chương trình GDPT 2018, Ban giám hiệu các nhà trường cần tổ chức xây dựng kế hoạch bồi dưỡng theo ba giai đoạn: ngắn hạn (theo học kỳ), trung hạn (trong một năm học) và dài hạn (trong 3 đến 5 năm).

Kế hoạch ngắn hạn cần tập trung vào các vấn đề cấp thiết, như hỗ trợ giáo viên khai thác, sử

dụng sách giáo khoa, ứng dụng CNTT cơ bản...; kế hoạch trung hạn hướng đến củng cố các năng lực dạy học tích hợp, phát triển phẩm chất và năng lực học sinh; kế hoạch dài hạn tập trung phát triển chuyên sâu như nghiên cứu bài học, giáo dục STEM, đánh giá năng lực nghề nghiệp giáo viên. Mỗi kế hoạch cần có mục tiêu rõ ràng, nội dung cụ thể, thời gian thực hiện và người chịu trách nhiệm.

Kế hoạch bồi dưỡng cần được xây dựng trên cơ sở khoa học, minh bạch, có sự tham gia của các tổ chuyên môn để đảm bảo tính sát thực và khả thi. Đồng thời, các kế hoạch này cần được rà soát, điều chỉnh định kỳ để cập nhật với thực tiễn và chính sách giáo dục mới.

Thứ hai, phân loại nội dung bồi dưỡng: Việc phân loại nội dung bồi dưỡng là bước quan trọng để đảm bảo chương trình bồi dưỡng có tính toàn diện và phù hợp với từng nhóm đối tượng giáo viên. Nội dung bồi dưỡng có thể chia thành các nhóm cơ bản sau: (1) Kiến thức chuyên môn: cập nhật những nội dung học thuật trong các môn học, đặc biệt là nội dung trong sách giáo khoa mới. (2) Kỹ năng sư phạm: như thiết kế kế hoạch bài dạy, tổ chức hoạt động học, quản lý lớp học tích cực. (3) Ứng dụng công nghệ thông tin: sử dụng các phần mềm dạy học, thiết kế bài giảng điện tử, khai thác học liệu số. (4) Phương pháp dạy học tích cực: như dạy học theo dự án, dạy học hợp tác, dạy học phát triển năng lực... Việc xác định đúng nhóm nội dung phù hợp với từng giáo viên giúp nhà trường tổ chức bồi dưỡng đúng người, đúng nội dung, tránh dàn trải. Đồng thời, cần xây dựng khung nội dung linh hoạt để giáo viên có thể lựa chọn chủ đề phù hợp với nhu cầu cá nhân.

Thứ ba, lập kế hoạch theo tổ chuyên môn và cá nhân: Để đảm bảo hiệu quả, kế hoạch bồi dưỡng cần được triển khai theo hai cấp độ: cấp tổ chuyên môn và cấp cá nhân. Mỗi tổ chuyên môn cần xây dựng kế hoạch riêng, xác định rõ mục tiêu, số lượng chuyên đề, phân công người phụ trách, thời gian và hình thức tổ chức (tập huấn, hội thảo, sinh hoạt chuyên môn...). Tổ chuyên môn cũng có trách nhiệm đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch của các thành viên trong tổ.

2.3. Chỉ đạo sinh hoạt tổ chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học để bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên ở các trường tiểu học huyện Yên Sơn, tỉnh Tuyên Quang.

*** Mục tiêu và ý nghĩa của biện pháp:** Biện pháp này nhằm tăng cường năng lực thực hành giảng dạy của giáo viên thông qua hoạt động sinh hoạt tổ chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học. Đây là hình thức phát triển chuyên môn tại chỗ, hiệu quả và bền vững, giúp giáo viên học hỏi từ thực tế giảng dạy của chính mình và đồng nghiệp. Thông qua đó, giáo viên có cơ hội trải nghiệm, phản tư và cải tiến bài giảng một cách cụ thể, phù hợp với đối tượng học sinh thực tế. Đồng thời, tổ chuyên môn trở thành môi trường học tập nghề nghiệp tích cực, gắn kết, nơi giáo viên chia sẻ, hợp tác và cùng phát triển năng lực chuyên môn.

*** Nội dung và cách thức tiến hành:**

Thứ nhất, tổ chức sinh hoạt chuyên môn theo chu trình nghiên cứu bài học: Việc chỉ đạo tổ chức sinh hoạt chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học được triển khai theo một chu trình bài bản gồm các bước: (1) lập kế hoạch bài học; (2) tổ chức dạy minh họa; (3) dự giờ, quan sát bài dạy; (4) thảo luận, phân tích sau tiết dạy; và (5) điều chỉnh, hoàn thiện bài học. Trong đó, bước phân tích sau dự giờ có vai trò trọng tâm, giúp giáo viên nhận diện được điểm mạnh, hạn chế và đề xuất điều chỉnh phù hợp. Quá trình này không chỉ giúp nâng cao chất lượng bài dạy cụ thể mà còn góp phần hình thành tư duy phản biện, năng lực hợp tác và cải tiến chuyên môn liên tục cho giáo viên. Nhà trường cần xây dựng kế hoạch định kỳ tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên môn theo nghiên cứu bài học theo từng tháng hoặc học kỳ.

Thứ hai, khuyến khích giáo viên chủ động đề xuất nội dung nghiên cứu: Một trong những yếu tố then chốt đảm bảo hiệu quả của hoạt động sinh hoạt chuyên môn là việc giáo viên được tham gia tích cực vào quá trình lựa chọn bài học cần nghiên cứu. Các nội dung nên tập trung vào những bài học có tính mới, khó thực hiện hoặc gây khó khăn cho học sinh khi tiếp cận. Việc để giáo viên tự đề xuất chủ đề không chỉ giúp bám sát thực tiễn giảng dạy mà còn tạo động lực cho giáo viên trong quá trình tham gia sinh hoạt chuyên môn. Đồng thời, nhà trường cần tạo cơ chế để giáo viên phản ánh các khó khăn trong quá trình giảng dạy, từ đó lựa chọn những bài học mang tính đại diện cho nhu cầu phát triển chuyên môn chung của tổ.

Thứ ba, phân công giáo viên có kinh nghiệm hỗ trợ đồng nghiệp: Để đảm bảo chất lượng và

tính định hướng trong sinh hoạt tổ chuyên môn, việc phân công giáo viên cốt cán, có kinh nghiệm làm nòng cốt hỗ trợ các đồng nghiệp là cần thiết. Những giáo viên này sẽ đóng vai trò hướng dẫn xây dựng kế hoạch bài học, hỗ trợ kỹ thuật dạy học, dẫn dắt phân tích tiết dạy và tư vấn cải tiến bài học. Đồng thời, giáo viên có kinh nghiệm cũng góp phần hình thành văn hóa học hỏi trong tổ chuyên môn, truyền cảm hứng và khuyến khích giáo viên trẻ tích cực phát triển năng lực nghề nghiệp. Ban giám hiệu nhà trường cần ghi nhận, biểu dương và có chính sách khuyến khích phù hợp để phát huy vai trò của lực lượng này.

2.4. Tổ chức đa dạng hóa các phương pháp và hình thức bồi dưỡng chuyên môn

*** Mục tiêu và ý nghĩa của biện pháp:** Biện pháp này nhằm tạo điều kiện cho giáo viên được tham gia bồi dưỡng chuyên môn một cách linh hoạt, thuận tiện, phù hợp với nhu cầu cá nhân và điều kiện thực tế của nhà trường. Trong bối cảnh chuyển đổi số và yêu cầu đổi mới toàn diện giáo dục, việc mở rộng và đa dạng hóa các hình thức bồi dưỡng không chỉ giúp nâng cao chất lượng, hiệu quả của công tác phát triển chuyên môn mà còn tạo động lực tự học, tự hoàn thiện cho giáo viên. Đây là giải pháp thiết thực, đáp ứng yêu cầu cá thể hóa trong đào tạo giáo viên, đồng thời giúp nhà trường tận dụng tối đa các nguồn lực trong và ngoài nhà trường để nâng cao chất lượng đội ngũ.

*** Nội dung và cách thức tiến hành:**

Thứ nhất, tổ chức các hình thức bồi dưỡng đa dạng: Các trường tiểu học cần chủ động triển khai nhiều hình thức bồi dưỡng phong phú như: hội thảo chuyên đề, tọa đàm chuyên môn, tập huấn tại chỗ, sinh hoạt tổ chuyên môn theo chuyên đề, học qua mạng (elearning), học qua đồng nghiệp (coaching, mentoring), các nhóm học tập chuyên môn nhỏ theo mô hình lesson study hoặc PLC (Professional Learning Community). Việc đa dạng hóa hình thức không chỉ tạo điều kiện thuận lợi cho giáo viên lựa chọn phương thức phù hợp với điều kiện cá nhân mà còn giúp phát huy tính chủ động, sáng tạo trong học tập. Ban giám hiệu cần xây dựng kế hoạch bồi dưỡng linh hoạt theo tháng, quý và năm học, lồng ghép các hình thức nêu trên để đảm bảo hiệu quả và tránh quá tải.

Thứ hai, phối hợp với các đơn vị chuyên môn ngoài nhà trường: Để nâng cao chất lượng bồi dưỡng chuyên môn, các nhà trường cần tích cực phối hợp với các trung tâm giáo dục thường xuyên, các trường đại học, cao đẳng sư phạm và các tổ chức giáo dục uy tín để tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu ngay tại địa phương. Các nội dung nên tập trung vào những vấn đề trọng tâm như: dạy học phát triển năng lực, kiểm tra đánh giá theo định hướng phát triển phẩm chất học sinh, phương pháp dạy học tích cực, giáo dục hòa nhập, kỹ năng mềm, giáo dục STEM, tích hợp liên môn... Hình thức này giúp giáo viên tiếp cận kiến thức bài bản, được giảng dạy bởi chuyên gia, từ đó nâng cao năng lực thực hành và tư duy chuyên môn.

Thứ ba, khuyến khích giáo viên tự học, tự bồi dưỡng: Trong bối cảnh đổi mới giáo dục và phát triển nghề nghiệp liên tục, việc khuyến khích giáo viên tự học, tự bồi dưỡng đóng vai trò đặc biệt quan trọng. Ban giám hiệu và tổ chuyên môn cần tạo điều kiện về thời gian, tài liệu và môi trường để giáo viên có thể học tập một cách chủ động, linh hoạt. Giáo viên được khuyến khích xây dựng kế hoạch tự bồi dưỡng cá nhân theo năm học, lựa chọn nội dung phù hợp với năng lực và nhu cầu phát triển của bản thân. Nhà trường cần ghi nhận kết quả tự học thông qua sản phẩm chuyên môn như bài giảng, chuyên đề, sáng kiến... Đồng thời, tổ chức các buổi chia sẻ kinh nghiệm từ hoạt động tự học để lan tỏa tinh thần học tập suốt đời trong tập thể sư phạm, từ đó góp phần xây dựng văn hóa học tập bền vững trong nhà trường tiểu học.

III. KẾT LUẬN VÀ Ý KIẾN ĐỀ XUẤT

Từ việc phân tích các biện pháp đã trình bày, có thể khẳng định rằng công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên tiểu học tại huyện Yên Sơn cần được thực hiện theo hướng chủ động, linh hoạt, phù hợp với thực tiễn giáo dục địa phương và năng lực đội ngũ giáo viên. Các biện pháp đã đề xuất không chỉ đảm bảo tính hệ thống trong quản lý mà còn mở ra nhiều cơ hội để giáo viên tự học, phát triển nghề nghiệp liên tục, góp phần đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục hiện nay.

Để các biện pháp đạt hiệu quả cao, xin đề

xuất một số khuyến nghị đối với hiệu trưởng, tổ trưởng chuyên môn và giáo viên tiểu học như sau:

Đối với hiệu trưởng các trường tiểu học: Cần chỉ đạo sát sao việc đánh giá thực trạng chuyên môn, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng thiết thực, tổ chức các hình thức bồi dưỡng đa dạng và tạo điều kiện về thời gian, kinh phí cho giáo viên học tập.

Đối với tổ trưởng chuyên môn: Chủ động

phối hợp với Ban giám hiệu triển khai sinh hoạt tổ chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học, đôn đốc và hỗ trợ giáo viên thực hiện kế hoạch bồi dưỡng cá nhân, chia sẻ kinh nghiệm chuyên môn trong tổ.

Đối với giáo viên tiểu học: Cần nâng cao nhận thức về vai trò của bồi dưỡng chuyên môn, tích cực tham gia các hình thức bồi dưỡng, chủ động tự học, đăng ký các khóa đào tạo phù hợp để phát triển năng lực nghề nghiệp một cách bền vững.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ GD-ĐT (2018). Chương trình Giáo dục phổ thông - Chương trình tổng thể (ban hành kèm theo Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT).
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT về ban hành Quy định Chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở GDPT. Hà Nội
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2019), Thông tư 17/2019/TT-BGDĐT về Ban hành Chương trình bồi dưỡng thường xuyên GV cơ sở GDPT. Hà Nội
4. Đào Ngọc Hằng (2023), Quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên các trường tiểu học thành phố Thủ Đức, thành phố Hồ Chí Minh, Tạp chí thiết bị giáo dục, Kỳ 2 tháng 06/2023 (trang 140 - 142).
5. Hoàng Mai Lê; Nguyễn Quang Nhữ (2016), Mô hình trường học mới Việt Nam và vấn đề bồi dưỡng giáo viên tiểu học, Tạp chí giáo dục, số 373 (kỳ 1 tháng 1/2016), tr 1-3,11
6. Đỗ Việt Long; Trần Văn Hiếu (2020), “Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiểu học theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông tại huyện Krông Năng, tỉnh Đắk Lắk”, Tạp chí Giáo dục, Số 482 (Kì 2 - 7/2020), tr 54-59
7. Nguyễn Hà My (2024), “Hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiểu học theo hướng phát triển năng lực dạy học tại tiểu học Đại Mỗ, quận Nam Từ Liêm, thành phố Hà Nội và giải pháp thực hiện”, Tạp chí Khoa học - Đại học Thủ Đức, Số 83 (4/2020), tr 33-41.
8. Phạm Thị Hồng Vân (2020), “Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiểu học trên địa bàn quận Bắc Từ Liêm, Hà Nội trong bối cảnh thực hiện đổi mới giáo dục: nhận thức nhiệm vụ và đề xuất biện pháp”, Tạp chí Khoa học - Đại học Thủ Đức, Số 41/2020, tr 171-177.