

CÁC BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ HUỲNH TẤN PHÁT, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

Đặng Nguyễn Thịnh
Học viên Cao học, Trường Đại học Sài Gòn

Tóm tắt: Bài báo tập trung nghiên cứu các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên Trường Trung học cơ sở Huỳnh Tấn Phát, Thành phố Hồ Chí Minh trong bối cảnh chuyển đổi số giáo dục hiện nay. Trên cơ sở làm rõ các khái niệm liên quan và phân tích thực trạng đội ngũ giáo viên của nhà trường, tác giả chỉ ra những hạn chế về nhận thức, năng lực ứng dụng công nghệ thông tin, cơ sở vật chất và cơ chế quản lý. Từ đó, bài báo đề xuất hệ thống các biện pháp quản lý phát triển đội ngũ giáo viên theo hướng nâng cao nhận thức, tăng cường bồi dưỡng năng lực số, cải thiện công tác quy hoạch, kiểm tra đánh giá, huy động nguồn lực và hoàn thiện chế độ chính sách, nhằm góp phần nâng cao chất lượng giáo dục trong giai đoạn chuyển đổi số.

Từ khóa: Phát triển đội ngũ, giáo viên, chuyển đổi số, TP Hồ Chí Minh

MEASURES TO DEVELOP THE TEACHING STAFF AT HUYNH TAN PHAT LOWER SECONDARY SCHOOL, HO CHI MINH CITY IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

Abstract: This paper focuses on studying measures to develop the teaching staff of Huỳnh Tấn Phát Lower Secondary School, Ho Chi Minh City, in the current context of educational digital transformation. Based on clarifying related concepts and analyzing the current status of the school's teaching staff, the author points out limitations in awareness, capacity to apply information technology, facility infrastructure, and management mechanisms. From there, the paper proposes a system of management measures to develop the teaching staff aimed at raising awareness, strengthening digital competency training, improving planning, inspection and evaluation, mobilizing resources, and completing policy regimes, thereby contributing to improving education quality during the digital transformation period.

Keywords: Staff development, teachers, digital transformation, Ho Chi Minh City

Nhận bài: 30.12.2025

Phản biện: 20.01.2026

Duyệt đăng: 24.01.2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đội ngũ giáo viên là nguồn nhân lực có vai trò chủ đạo trong việc đảm bảo, nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục. Ứng dụng chuyển đổi số sẽ tạo ra mô hình giáo dục thông minh, từ đó giúp việc học, hấp thụ kiến thức của học sinh trở nên đơn giản và dễ dàng hơn. Trong bối cảnh nêu trên, quản lý bồi dưỡng chuyên môn của giáo viên Trung học cơ sở theo bối cảnh chuyển đổi số hiện nay trở thành một trong những vấn đề cấp thiết và rất quan trọng với các trường Trung học cơ sở.

Trường Trung học cơ sở Huỳnh Tấn Phát, Thành phố Hồ Chí Minh ngày càng phát triển và đạt được những thành tựu không nhỏ: học sinh đến trường tăng cả về số lượng lẫn chất lượng; đội ngũ giáo viên phần nhiều có trình độ chuyên môn vững, tâm huyết với nghề, ham học hỏi. Tuy nhiên, một bộ phận giáo viên vẫn còn yếu về chuyên đặc biệt trong giai đoạn hiện nay khi áp dụng Chương trình Giáo dục cơ sở 2018 và chuyển đổi số mạnh mẽ như giáo viên chưa được bồi dưỡng về chuyển đổi số chưa nắm bắt kịp thời tinh thần đổi mới công nghệ, đổi mới phương pháp dạy học nên trong quá trình vận dụng giảng

dạy giáo viên dạy chưa thiết kế bài dạy điện tử hiệu quả,... sao cho phù hợp đối tượng học sinh chưa kích thích tinh thần tự giác, tạo hứng thú học tập cho học sinh, các hoạt động chưa đi sâu vào một vấn đề chuyên môn cụ thể để áp dụng có hiệu quả trong thực tế giảng dạy. Từ các lý do trên tác giả lựa chọn đề tài: “Phát triển đội ngũ giáo viên trường Trung học cơ sở Huỳnh Tấn Phát, Thành phố Hồ Chí Minh trong bối cảnh chuyển đổi số”.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Các khái niệm cơ bản sử dụng trong bài báo

Luật giáo dục quy định “Nhà giáo là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường hoặc các cơ sở giáo dục”. Nhà giáo dạy ở cơ sở giáo dục phổ thông gọi là giáo viên (GV).

Đội ngũ giáo viên (ĐNGV) trường THCS là tập hợp những giáo viên THCS làm nhiệm vụ giảng dạy và giáo dục HS trong các trường THCS, họ có đủ tiêu chuẩn, đạo đức, chuyên môn và nghiệp vụ theo quy định, có tinh thần đoàn kết gắn bó tạo thành một khối thống nhất trên cơ sở gắn kết với nhau theo mục đích, lí tưởng chung, có cùng

chung quyền lợi và nghĩa vụ, quy chế làm việc nhằm thực hiện các mục tiêu của Giáo dục THCS.

Quản lý phát triển nguồn nhân lực ở cấp độ vi mô gồm các khâu sau: Kế hoạch hóa nguồn nhân lực (quy hoạch), tuyển mộ, chọn lựa, định hướng, huấn luyện và phát triển, thẩm định kết quả hoạt động và đề bạt, thuyên chuyển, giáng cấp và sa thải.

Phát triển đội ngũ giáo viên THCS có nghĩa là làm cho ĐNGV có sự thay đổi số lượng, cơ cấu và chất lượng ĐNGV; thực chất là có sự thay đổi ĐNGV về cả “lượng” và “chất” đáp ứng nhu cầu vừa tăng quy mô vừa nâng cao chất lượng và hiệu quả GD trong giai đoạn mới.

Bao gồm: Quy hoạch đội ngũ giáo viên Trung học cơ sở; Tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giáo viên Trung học cơ sở; Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên Trung học cơ sở; Kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên Trung học cơ sở; Chế độ chính sách và tạo điều kiện môi trường làm việc cho đội ngũ giáo viên Trung học cơ sở.

Theo Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021): “Chuyển đổi số trong giáo dục là ứng dụng công nghệ số vào các hoạt động quản lý, dạy học, học tập và đánh giá trong giáo dục nhằm đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục.”

2.2. Đánh giá tổng quát về những mặt yếu của thực trạng

Nhận thức và tư duy của các nhà trường về CDS còn có nhiều hạn chế.

+ Trước hết, nhận thức của đội ngũ CBQL về việc CDS trong nhà trường còn có phần bất cập. Nguyên nhân: một số CBQL đã lớn tuổi nên có nhiều hạn chế về tiếp cận CNTT; Một số GV trẻ còn có sự thận trọng trong việc đổi mới.

+ Còn có sự nhầm lẫn, cho rằng ứng dụng CNTT là CDS.

+ Còn thiếu sự hướng dẫn và chiến lược CDS, chưa nắm được quy trình, mô hình, cách thức CDS.

+ Nhiều GV còn hạn chế về kiến thức tin học, kỹ năng sử dụng các phần mềm; tâm lý ngại đổi mới. ĐNGV hiện nay có số lượng khá lớn và có chuyên môn, nghiệp vụ khác nhau nên năng lực sử dụng, ứng dụng CNTT và NLS còn chưa đồng đều cả về nhận thức, kiến thức, kỹ năng thực hiện việc CDS toàn bộ quá trình dạy học và giáo dục.

CSVC, hạ tầng mạng, trang thiết bị (như máy tính, camera, máy in, máy quét), đường truyền, dịch vụ Internet ... còn thiếu, lạc hậu, chưa đồng bộ, nhiều nhà trường chưa thể đáp ứng yêu cầu cho CDS.

Cơ sở dữ liệu của nhà trường còn được quản lý manh mún trên nhiều phần mềm, hệ thống khác nhau.

Tài chính là một trong những khó khăn lớn đối với nhà trường công lập trong vấn đề cân nhắc và lựa chọn các phần mềm ứng dụng hiệu quả.

Chưa có sự kiểm soát sát sao và toàn diện về học liệu số. Hiện đang xảy ra rất nhiều tình trạng về học liệu số tràn lan, thiếu tính xác thực và không được kiểm soát chặt chẽ về chất lượng cũng như nội dung.

Thu thập, chia sẻ, khai thác dữ liệu quản lý giáo dục và học liệu số cần hành lang pháp lý chung phù hợp với các quy định về bản quyền tác giả, sở hữu trí tuệ, an ninh thông tin, giao dịch điện tử và luật chia sẻ cung cấp thông tin.

2.3. Các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên các trường Trung học cơ sở Huỳnh Tấn Phát, Thành phố Hồ Chí Minh trong bối cảnh chuyển đổi số

2.3.1. *Nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên về tầm quan trọng của quản lý phát triển đội ngũ giáo viên Trường Trung học cơ sở Huỳnh Tấn Phát, thành phố Hồ Chí Minh trong bối cảnh chuyển đổi số*

Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức, phổ cập tư tưởng về CDS cho CBQL, ĐNGV và HS về tầm quan trọng của CDS và cùng nhau xây dựng văn hóa số trong GD, tạo động lực thúc đẩy công tác CDS trong trường học.

Cần thực hiện nâng cao nhận thức, phổ cập tư tưởng cho từng GV, CBQL của nhà trường để nắm được tầm quan trọng của CDS và cùng nhau xây dựng văn hóa số trong GD. Bồi dưỡng, nâng cao kỹ năng, nghiệp vụ trong việc ứng dụng CNTT cho toàn thể GV, CBQL nhà trường để hướng đến mục tiêu thực hiện thành công CDS trong GD. Vì vậy, các nhà trường cần phải thay đổi nhận thức về cách tiếp cận, phương pháp, mục tiêu GD&ĐT để thích ứng yêu cầu của thời đại công nghệ số.

Mặc dù đa số GV và CBQL tại trường THCS Huỳnh Tấn Phát đã nhận thức được tầm quan trọng của việc phát triển đội ngũ, vẫn còn một bộ phận GV chưa thực sự quan tâm đến việc tự hoàn thiện bản thân.

2.3.2. *Nâng cao công tác bồi dưỡng năng lực ứng dụng công nghệ thông tin trong bối cảnh chuyển đổi số*

Các giải pháp bao gồm: Xây dựng chương trình đào tạo linh hoạt: Phát triển các chương trình đào tạo có tính linh hoạt cao, phù hợp với

từng nhóm GV theo độ tuổi, kinh nghiệm và nhu cầu chuyên môn. Chương trình đào tạo cần cập nhật liên tục các phương pháp giảng dạy hiện đại, CNTT và kỹ năng ngoại ngữ, đảm bảo rằng GV có thể áp dụng ngay vào công việc giảng dạy hàng ngày. Khuyến khích học tập suốt đời: Một trong những mục tiêu quan trọng của công tác đào tạo là khuyến khích GV tự giác học tập suốt đời. Liên kết với các trường đại học: Tăng cường liên kết với các trường đại học và các tổ chức GD trong và ngoài nước để GV có cơ hội tham gia các chương trình đào tạo chất lượng cao.

Để đáp ứng yêu cầu CDS trong GD&ĐT, việc tăng cường đào tạo và bồi dưỡng về CNTT cho GV là rất quan trọng, đặc biệt là xây dựng các chương trình đào tạo chuyên sâu về CNS dành riêng cho GV. Chương trình này, cần được thiết kế để cung cấp cho GV những kiến thức và kỹ năng cần thiết, nhằm sử dụng hiệu quả các công nghệ và công cụ số trong quá trình giảng dạy.

Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL, GV về kiến thức, kỹ năng CNTT, an toàn thông tin cần thiết để tác nghiệp trên môi trường số, đáp ứng yêu cầu CDS. Lựa chọn nội dung và tổ chức các khóa bồi dưỡng chuyên đề kỹ năng ứng dụng CNTT và CDS cho GV, nhân viên, CBQL và HS.

Ứng dụng CNTT vào công tác giảng dạy đi kèm phương pháp mới như sử dụng các phần mềm hỗ trợ giảng dạy: PowerPoint, Mathcad, Plicker... Việc trao đổi thông tin, văn bản trong nhà trường đều thực hiện bằng phương thức điện tử; nhiều phần mềm được sử dụng trong quản lý như phần mềm nhắn tin liên lạc điện tử, phổ cập, quản lý nhân sự, khai thác kênh thông tin trên các trang Website của nhà trường, zalo, facebook, việc ứng dụng, sử dụng chữ ký số, sử dụng hồ sơ điện tử của GV, quản lý HS, kế hoạch giáo dục... Các phần mềm như: Vnedu để quản lý HS và trao đổi thông tin số liên lạc điện tử với CMHS; phần mềm để quản lý tài chính, Enetviet, hệ thống CSDL ngành... được nhà trường ứng dụng phục vụ hiệu quả công tác quản lý, và nhiệm vụ chuyên môn qua Office 365... Nhà trường đã triển khai tập huấn sử dụng các phần mềm: phần mềm quản lý giáo dục VN.edu, khai thác các thông tin trên Website trường; hồ sơ giáo án điện tử; phần mềm phổ cập giáo dục trực tuyến; phần mềm plicker; quét mã vạch... tới toàn thể GV, NV trong nhà trường. GV tham gia tập huấn trực tuyến qua Zoom, Google Meet. 100% GV được tập huấn sử dụng công nghệ thông tin. 100% GV đưa việc

dạy và học trên môi trường số trở thành hoạt động GD thường xuyên, liên tục.

Sử dụng hệ thống quét mã vạch ở các sản phẩm trong không gian văn hóa giúp mọi người tìm hiểu các thông tin về sản phẩm một cách đầy đủ, nhanh chóng và chính xác. Như vậy, việc triển khai ứng dụng CNTT, CDS tới toàn thể GV, NV đã và đang được thực hiện một cách nghiêm túc và tích cực. Mang lại rất nhiều lợi ích to lớn, tích cực: tổ chức hiệu quả trong quản lý vận hành, giúp GV linh hoạt và chủ động trong phương pháp giảng dạy, nâng tầm chất lượng giảng dạy.

2.3.3. Cải thiện quy hoạch và lập kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên

Việc lập kế hoạch phát triển ĐNGV phải được thực hiện một cách dân chủ và minh bạch, phù hợp với nhu cầu thực tế của xã hội và hệ thống GD. Để đạt được điều này, các giải pháp cần thiết bao gồm: Lập kế hoạch dài hạn: Các kế hoạch phát triển ĐNGV cần có tầm nhìn dài hạn, từ 5 đến 10 năm, dựa trên sự phân tích kỹ lưỡng về nhu cầu giáo dục của xã hội, xu hướng phát triển kinh tế và văn hóa địa phương. Kế hoạch này nên đặt mục tiêu rõ ràng về cả số lượng và chất lượng GV ở từng cấp học, đảm bảo rằng ĐNGV không chỉ đủ về số lượng mà còn phải đạt chuẩn về năng lực chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp. Công khai kế hoạch: Việc công khai các kế hoạch phát triển GV là cần thiết để đảm bảo tính minh bạch và sự tham gia đóng góp ý kiến của các bên liên quan. GV, CMHS, và cộng đồng có thể đóng vai trò giám sát, đảm bảo rằng các mục tiêu đề ra được thực hiện một cách hiệu quả và công bằng.

2.3.4. Tăng cường kiểm tra đánh giá hoạt động

Thực hiện nghiêm túc và có hiệu quả việc triển khai ứng dụng CNTT, CDS và công tác thống kê trong GD. Trên nền tảng cơ sở dữ liệu ngành kết nối với hệ thống phần mềm quản trị nhà trường để triển khai sử dụng các sổ điện tử gồm: sổ theo dõi kết quả đánh giá học tập và rèn luyện của HS, học bạ điện tử, sổ đăng bộ điện tử và các sổ điện tử khác phù hợp với điều kiện và yêu cầu của nhà trường.

Thường xuyên rà soát và có kế hoạch mua sắm bổ sung, duy trì, nâng cấp trang thiết bị đáp ứng yêu cầu triển khai ứng dụng CNTT, CDS, dạy môn Tin học, dạy học trực tuyến và làm việc trực tuyến; đảm bảo kết nối Internet tới nhà trường.

Nhà trường xây dựng quy chế quản lý, duy trì và khai thác sử dụng các hệ thống CNTT, tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá việc triển khai ứng dụng CNTT tại đơn vị. Phân công cụ thể trách

nhiệm về quản lý, sử dụng hệ thống; triển khai ứng dụng CNTT phải đi đôi với việc đảm bảo an toàn, an ninh thông tin; có các hình thức khen thưởng các tổ chức, cá nhân làm tốt.

Công tác kiểm tra và đánh giá cần được thực hiện một cách minh bạch và khoa học để đảm bảo đánh giá đúng năng lực của GV: Xây dựng tiêu chuẩn đánh giá rõ ràng: Việc xây dựng một bộ tiêu chuẩn đánh giá chi tiết sẽ giúp quá trình kiểm tra và đánh giá GV trở nên khách quan hơn. Bộ tiêu chuẩn này nên bao gồm cả các yếu tố như chất lượng giảng dạy, khả năng sáng tạo và sự tham gia của GV vào các hoạt động phát triển cá nhân và tập thể. Phát triển hệ thống đánh giá trực tuyến: Việc ứng dụng các nền tảng trực tuyến vào quá trình kiểm tra và đánh giá sẽ giúp tiết kiệm thời gian và đảm bảo tính minh bạch. Các công cụ này cho phép GV và CBQL dễ dàng theo dõi để nâng cao hiệu quả kiểm tra và đánh giá ĐNGV. Công tác kiểm tra và đánh giá GV là một yếu tố quan trọng để đảm bảo chất lượng giảng dạy. Nếu được thực hiện đúng cách, việc đánh giá này không chỉ phản ánh chính xác năng lực thực tế của GV mà còn giúp họ nhận ra điểm mạnh, điểm yếu của mình để từ đó có kế hoạch cải thiện. Đầu tiên, cần xây dựng tiêu chuẩn đánh giá rõ ràng. Trường cần phát triển bộ tiêu chuẩn đánh giá chi tiết, mang tính khoa học và khách quan. Bộ tiêu chuẩn này nên bao gồm nhiều yếu tố như chất lượng giảng dạy, khả năng sáng tạo, kỹ năng sử dụng CNTT trong giảng dạy và sự tham gia vào các hoạt động phát triển bản thân. Trong thời đại công nghệ 4.0, việc ứng dụng CNTT vào công tác đánh giá GV là điều cần thiết. Các nền tảng trực tuyến có thể giúp tiết kiệm thời gian, tăng tính minh bạch và khách quan trong quá trình đánh giá.

2.3.5. Tổ chức huy động và sử dụng hợp lý các nguồn lực đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số

a) Huy động hợp lý, hiệu quả CSVN, kinh phí phục vụ

Tăng cường đầu tư hạ tầng công nghệ trong nhà trường: Đây là giải pháp cơ bản nền tảng có ý nghĩa hết sức quan trọng đáp ứng yêu cầu CĐS trong GD&ĐT trong nhà trường THCS. Trước tiên, cần đầu tư nâng cấp hệ thống CNTT và các thiết bị phục vụ dạy học, như máy tính, máy chiếu, bảng tương tác và hệ thống âm thanh chất lượng cao. Đồng thời, các kết nối mạng và hệ thống an ninh mạng cũng cần được cải thiện bảo đảm tính ổn định và bảo mật của công tác giảng dạy và học tập.

Nhà trường cần “khai thác có hiệu quả mạng truyền số liệu, mạng internet trong quản lý, đào tạo, bồi dưỡng GV...; tăng cường xây dựng học liệu số, phát triển cơ sở dữ liệu bài giảng điện tử, học liệu số trên mạng truyền số liệu”. Đồng thời “xây dựng các phòng phương pháp theo hướng số hóa, hiện đại hóa bảo đảm phù hợp với thực tiễn và chức năng, nhiệm vụ của mỗi nhà trường”.

Xây dựng hạ tầng mạng, thiết bị công nghệ: hạ tầng mạng và trang thiết bị công nghệ phải được đổi mới, đặc biệt là khu vực có kết nối kém giúp thu hẹp được khoảng cách vùng miền.

Xây dựng cơ sở dữ liệu dùng chung làm nền tảng xây dựng các phần mềm, công cụ nhằm nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục. Tiến hành chuẩn hóa hệ thống phần mềm chỉ đạo, quản lý, tổ chức hoạt động dạy và học sao cho phù hợp với điều kiện thực tế và đảm bảo tính khả thi.

Thúc đẩy công tác xã hội hóa giáo dục, tìm nguồn tài trợ tích cực trang bị CSVN và thiết bị hiện đại phục vụ cho ứng dụng CNTT trong giảng dạy và học tập.

b) Tăng cường hợp tác quốc tế, trao đổi kinh nghiệm CĐS trong GD&ĐT ở các trường đại học uy tín trên thế giới.

Để nâng cao hiệu quả CĐS trong GD&ĐT, việc tăng cường hợp tác quốc tế và trao đổi kinh nghiệm là một yếu tố quan trọng. Đầu tiên, cần tạo điều kiện cho GV tham gia các chương trình trao đổi và hợp tác với các tổ chức giáo dục quốc tế, các trường đại học sư phạm lớn uy tín trên thế giới trong lĩnh vực CĐS.

2.3.6. Cải thiện chế độ chính sách và điều kiện làm việc của giáo viên

Tạo điều kiện cho giáo viên CNTT tham gia bồi dưỡng nâng cao ở các chương trình CĐS cấp thành phố. Ghi nhận và khích lệ vai trò của giáo viên CNTT trong quá trình phát triển ĐNGV.

Để thúc đẩy việc ứng dụng CNTT trong giảng dạy, cần tạo điều kiện thuận lợi cho GV tham gia nghiên cứu và phát triển các ứng dụng CNTT. Để GV có thể cống hiến hết mình cho sự nghiệp giảng dạy, chế độ chính sách và điều kiện làm việc cần được cải thiện một cách kịp thời và phù hợp. Đây không chỉ là biện pháp đảm bảo đời sống cho GV mà còn là yếu tố quan trọng giúp thu hút và giữ chân những GV có năng lực cao trong nhà trường. Trước hết, cần tăng lương và phúc lợi cho GV. Việc tăng lương, cải thiện phụ cấp và phúc lợi sẽ giúp GV ổn định đời sống và tập trung hơn vào công việc giảng dạy. Đặc biệt, đối với những GV

gặp khó khăn về kinh tế, cần có các chính sách hỗ trợ cụ thể để giúp họ vượt qua khó khăn và tiếp tục cống hiến. Thứ hai, cần cải thiện môi trường làm việc. CSVC tại trường hiện nay chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu giảng dạy và học tập. Việc nâng cao chất lượng CSVC. Khi môi trường làm việc tốt, GV sẽ cảm thấy hứng thú hơn với công việc, từ đó chất lượng giảng dạy cũng sẽ được nâng cao. Cuối cùng, cần thực hiện các chính sách khuyến khích sáng tạo. GV cần được khuyến khích và khen thưởng khi có những sáng kiến, phương pháp giảng dạy sáng tạo, hay khi tham gia vào các hoạt động nghiên cứu khoa học GD.

III. KẾT LUẬN

Trong bối cảnh chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ trong giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên là yếu tố then chốt, có ý nghĩa quyết định đối với chất lượng và hiệu quả hoạt động của nhà trường. Nghiên cứu thực trạng đội ngũ giáo viên Trường Trung học cơ sở Huỳnh Tấn Phát, Thành phố Hồ Chí Minh cho thấy, bên cạnh những thuận lợi như đội ngũ giáo viên có trình độ chuyên môn cơ bản vững vàng, tâm huyết với nghề và tinh

thần trách nhiệm cao, nhà trường vẫn còn gặp nhiều khó khăn, hạn chế liên quan đến nhận thức về chuyển đổi số, năng lực ứng dụng công nghệ thông tin, cơ sở vật chất, hạ tầng kỹ thuật và cơ chế quản lý, chính sách hỗ trợ.

Trên cơ sở đó, bài báo đã đề xuất hệ thống các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên theo hướng đồng bộ và phù hợp với yêu cầu chuyển đổi số, bao gồm: nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giáo viên; tăng cường bồi dưỡng năng lực số và năng lực ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học; cải thiện công tác quy hoạch, kiểm tra, đánh giá đội ngũ; huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn lực; đồng thời hoàn thiện chế độ chính sách và điều kiện làm việc cho giáo viên. Các biện pháp này có mối quan hệ chặt chẽ, bổ trợ lẫn nhau và cần được triển khai linh hoạt, phù hợp với điều kiện thực tiễn của nhà trường.

Kết quả nghiên cứu góp phần cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn cho công tác quản lý phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở trong bối cảnh chuyển đổi số, qua đó góp phần nâng cao chất lượng giáo dục hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2019). Thông tư số 19/2019/TT-BGDĐT ngày 12 tháng 11 năm 2019 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, ban hành Quy chế bồi dưỡng thường xuyên giáo viên, cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, cơ sở giáo dục phổ thông và giáo viên trung tâm giáo dục thường xuyên.

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2019). Luật Giáo dục.

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2020). Thông tư 32/2020/TT-BGDĐT, Điều lệ trường Trung học cơ sở, Trung học phổ thông và trung học phổ thông có nhiều cấp học. Hà Nội.

Chính Phủ. (2022). Quyết định 131/QĐ-TTg, phê duyệt đề án “tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo giai đoạn 2022 - 2025, định hướng đến năm 2030” của Thủ tướng tại Hà Nội, ngày 25 tháng 01 năm 2022.

Huỳnh Thị Ngọc Mai. (2019). Nghiên cứu phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường trung học cơ sở tại Thành phố Hồ Chí Minh nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Luận án tiến sĩ.

Phạm Phú Quốc Khánh. (2023). Phát triển đội ngũ Tổ trưởng Chuyên môn các trường trung học cơ sở ở Thành phố Hồ Chí Minh đáp ứng nhu cầu đổi mới giáo dục. Luận án tiến sĩ trường đại học Sư phạm thành phố Hồ Chí Minh.

Hồ Văn Thống. (2023). Thực trạng và biện pháp xây dựng môi trường và tạo động lực phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở quận Cái Răng, thành phố Cần Thơ. Tạp chí Giáo dục, tập 23 số đặc biệt 9, Tháng 9/2023.

Nguyễn Lộc (2010), Lý luận quản lý, Nxb Đại học Sư phạm Hà Nội.