

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TIỂU HỌC THEO TIÊU CHUẨN NGHỀ NGHIỆP Ở HUYỆN CHÂU THÀNH, TỈNH SÓC TRĂNG

Trần Huỳnh Hân

Học viên cao học, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

Email: tranhuynhhanst@gmail.com

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 04/11/2024; Ngày nhận chỉnh sửa: 04/12/2024; Ngày duyệt đăng: 09/12/2024

Tóm tắt

Chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học được áp dụng cho giáo viên tiểu học tại các cơ sở giáo dục phổ thông trong hệ thống giáo dục quốc dân. Đây là hệ thống yêu cầu cơ bản bao gồm phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, kiến thức và kỹ năng sư phạm mà mỗi giáo viên tiểu học cần đạt được nhằm đáp ứng mục tiêu giáo dục tiểu học. Đồng thời chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học cũng là cơ sở để giáo viên tự đánh giá năng lực nghề nghiệp của mình, từ đó xây dựng kế hoạch học tập, bồi dưỡng nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chính trị, chuyên môn và nghiệp vụ. Tuy nhiên, việc phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học nói chung và đội ngũ giáo viên các trường tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp ở huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng nói riêng vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế. Những bất cập này đặt ra yêu cầu cần có các biện pháp cụ thể, hiệu quả để nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Dựa trên cơ sở lý luận về đội ngũ giáo viên tiểu học và khảo sát thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp tại huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng, nghiên cứu đã đề xuất một số biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên tại địa phương. Các biện pháp này không chỉ có tính cấp thiết trong bối cảnh hiện nay mà còn đảm bảo tính khả thi cao, hướng đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên.

Từ khóa: *Chuẩn nghề nghiệp, giáo viên tiểu học, phát triển đội ngũ, Sóc Trăng, trường tiểu học.*

DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.13.03S.2024.1393>

Trích dẫn: Trần, H. H. (2024). Phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học theo tiêu chuẩn nghề nghiệp ở huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 13(03S), 1-16. <https://doi.org/10.52714/dthu.13.02S.2024.1393>.

Copyright © 2024 The author(s). This work is licensed under a CC BY-NC 4.0 License.

**DEVELOPING PRIMARY SCHOOL TEACHING STAFFS
BASED ON PROFESSIONAL STANDARDS
IN CHAU THANH DISTRICT, SOC TRANG PROVINCE**

Tran Huynh Han

Postgraduate, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam

Email: tranhuynhhanst@gmail.com

Article history

Received: 04/11/2024; Received in revised form: 04/12/2024; Accepted: 09/12/2024

Abstract

The Primary School Teacher Professional Standards are applied to primary school teachers at general education institutions in the national education system. This basic requirement system includes political qualities, ethics, lifestyle, knowledge and pedagogical skills that each primary school teacher needs to achieve in order to meet the goals of primary education. At the same time, the system is also the basis for teachers to self-assess their professional capacity, thereby building a study plan, fostering and improving their moral qualities, political level, expertise and professionalism. However, with the rapid development of the national education and primary education, the development of primary school teachers in general and primary school teachers based on professional standards in Chau Thanh district, Soc Trang province in particular still has many limitations. These shortcomings require specific and effective measures to improve the quality of the teaching staff, meeting the requirements of educational innovation. Based on the theoretical basis of the primary school teaching staff and the current survey on the relevant issues in Chau Thanh district, Soc Trang province, the study has proposed a number of measures to develop the teaching staff in the locality. These measures are not only urgent in the current context but also ensure high feasibility, aiming to improve the quality of the teaching staff.

Keywords: *Development, primary school, primary school teachers, professional standards, Soc Trang.*

1. Đặt vấn đề

Trước yêu cầu của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, ngành Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) đang đảm nhận một sứ mệnh quan trọng trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế, văn hóa và xã hội. Trong bối cảnh đó, GD&ĐT phải không ngừng đổi mới để phù hợp với những yêu cầu mới của thời đại, đồng thời thực hiện vai trò dẫn dắt trong cuộc cách mạng khoa học, công nghệ, và tri thức toàn cầu. Việc xây dựng một nền giáo dục toàn diện, hiện đại không chỉ là yếu tố cốt lõi cho sự phát triển của quốc gia mà còn là điều kiện tiên quyết để Việt Nam khẳng định vị thế trên trường quốc tế (Đàm, 2021). Nhằm thực hiện những mục tiêu lớn lao này, Nghị quyết số 29-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng năm 2013 đã đặt nền tảng quan trọng cho công cuộc đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục (Ban Chấp hành Trung ương, 2013). Văn kiện này nhấn mạnh rằng đổi mới giáo dục không chỉ là cải thiện nội dung giảng dạy mà còn phải đi đôi với sự thay đổi trong phương pháp, tổ chức, quản lý và định hướng phát triển giáo dục. Nghị quyết yêu cầu ngành GD&ĐT không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo, phù hợp với xu thế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và những đòi hỏi ngày càng cao của hội nhập quốc tế. Điều này thể hiện tầm nhìn chiến lược của Đảng và Nhà nước đối với vai trò của giáo dục trong việc tạo dựng một xã hội hiện đại, văn minh và bền vững.

Một trong những nhiệm vụ trọng tâm được đề ra trong Nghị quyết 29-NQ/TW chính là việc đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông. Đây là bước tiến nhằm chuẩn bị tốt hơn cho học sinh những kỹ năng tư duy phản biện, sáng tạo và ứng dụng tri thức vào thực tiễn. Các nội dung học tập không chỉ tập trung vào truyền thụ kiến thức lý thuyết mà còn phải giúp học sinh phát triển toàn diện về đạo đức, trí tuệ, thể chất và thẩm mỹ, phù hợp với yêu cầu của một công dân toàn cầu. Đổi mới chương trình và sách giáo khoa đồng nghĩa với việc hướng đến một nền giáo dục lấy người học làm trung tâm, khuyến khích sự sáng tạo, chủ động và tự học. Bên cạnh đó, một yếu tố không thể thiếu trong công cuộc đổi mới giáo dục chính là việc chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo. Đội ngũ giáo viên là lực lượng cốt lõi, quyết định chất lượng giáo dục ở mọi cấp học. Việc nâng cao trình độ chuyên môn, phẩm chất đạo đức và năng lực sư phạm của giáo viên không chỉ là yêu cầu khách quan mà còn là nhiệm vụ hàng đầu của ngành GD&ĐT. Dự thảo sửa đổi Luật Giáo dục đã đưa ra những tiêu chuẩn mới về năng lực giáo viên, đặc biệt là yêu cầu bắt buộc trình độ đại học đối với giáo viên mầm non, tiểu học, trung học cơ sở và trung học phổ thông. Điều này phù hợp với quan điểm của Đảng, được thể hiện rõ trong Nghị quyết 29-NQ/TW, về việc xây dựng đội ngũ giáo viên chất lượng cao, đáp ứng các tiêu chí giáo dục hiện đại.

Phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học (GVTH) là vấn đề quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông tại Việt Nam. Lê (2023) tập trung phân tích các yêu cầu mới đối với giáo viên trong bối cảnh chương trình giáo dục phổ thông 2018 được triển khai. Tác giả nhấn mạnh rằng, việc phát triển đội ngũ GVTH cần gắn liền với nâng cao trình độ chuyên môn, đổi mới phương pháp giảng dạy và tăng cường kỹ năng công nghệ thông tin. Nghiên cứu đã đề xuất ba giải pháp chính: (1) xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng thường xuyên; (2) khuyến khích giáo viên tham gia các hội thảo chuyên môn và chia sẻ kinh nghiệm; và (3) sử dụng công nghệ hiện đại để hỗ trợ giảng dạy. Ngoài ra, nghiên cứu cũng nêu lên những thách thức như sự thiếu hụt về nguồn lực và nhận thức chưa đồng bộ của giáo viên, khiến việc triển khai các chương trình đổi mới gặp nhiều khó khăn. Phạm (2018) đã đi sâu vào các giải pháp thực tế trong phát triển GVTH ở một huyện thuộc khu vực Đồng bằng sông Cửu Long. Tác giả nhấn mạnh rằng chất lượng đội ngũ giáo viên chịu ảnh hưởng mạnh mẽ bởi các yếu tố quản lý, chính sách hỗ trợ, và động lực phát triển nghề nghiệp. Các biện pháp được đề xuất bao gồm: (1) cải thiện cơ chế tuyển dụng và đào tạo giáo viên ngay từ giai đoạn đầu; (2) nâng cao chính sách đãi ngộ, đặc biệt ở khu vực nông thôn; và (3) thiết lập hệ thống đánh giá năng lực định kỳ nhằm hỗ trợ giáo viên tự cải thiện chuyên môn. Nghiên cứu cũng lưu ý rằng sự bất cập trong phân bổ ngân sách và hạn chế về cơ sở vật chất tại các trường tiểu học đang là rào cản lớn cần khắc phục.

Nguyễn (2023) đã khảo sát thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên tại Long Xuyên, một thành phố thuộc vùng Tây Nam Bộ. Nghiên cứu này tập trung vào các vấn đề như tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn theo quy định mới, mức độ ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy và sự tham gia của giáo viên vào các chương trình bồi dưỡng chuyên môn. Kết quả cho thấy, mặc dù tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn đã tăng, nhưng việc ứng dụng công nghệ và đổi mới phương pháp giảng dạy còn hạn chế. Nguyễn Hữu Trí đề xuất ba nhóm giải pháp chính: (1) tăng cường đào tạo và hỗ trợ về công nghệ thông tin cho giáo viên; (2) thiết lập các chính sách khuyến khích, tạo động lực cho giáo viên tham gia các khóa học bồi dưỡng; và (3) xây dựng các mô hình cộng đồng học tập giữa các trường tiểu học để chia sẻ tài nguyên và kinh nghiệm. Các nghiên cứu này cung cấp những góc nhìn giá trị về phát triển đội ngũ GVTH, nhưng tồn tại một số hạn chế. Điểm chung của cả ba nghiên cứu là sự nhấn mạnh vào việc cần thiết nâng cao trình độ chuyên môn, ứng dụng công nghệ, và cải thiện chính sách hỗ trợ giáo viên. Tuy nhiên, những hạn chế về nguồn lực, nhận thức và cơ chế quản lý vẫn là thách thức lớn, đòi hỏi sự phối hợp đồng bộ từ các cơ quan quản lý, nhà trường, và giáo viên. Việc phát triển đội ngũ GVTH cần có các giải pháp linh hoạt, phù hợp với từng vùng miền, đồng thời gắn kết chặt chẽ với yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay.

Trong những năm qua, ngành GD&ĐT huyện Châu Thành đã nỗ lực không ngừng trong việc phát triển đội ngũ giáo viên, đặc biệt ở cấp tiểu học, nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của tỉnh Sóc Trăng và xã hội. Số lượng giáo viên được đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn và lý luận chính trị ngày càng tăng, phản ánh sự quan tâm đầu tư vào nguồn nhân lực giáo dục. Tuy nhiên, trước sự phát triển mạnh mẽ của hệ thống giáo dục quốc dân và giáo dục tiểu học, công tác quản lý đội ngũ giáo viên vẫn tồn tại nhiều hạn chế. Cụ thể, đội ngũ GVTH tại huyện Châu Thành chưa đáp ứng đầy đủ các yêu cầu về chuẩn nghề nghiệp (CNN) theo quy định; trình độ đào tạo chưa đạt chuẩn theo Luật Giáo dục 2019; và chất lượng giáo viên không đồng đều giữa các xã. Đội ngũ giáo viên còn chênh lệch về độ tuổi, dẫn đến sự mất cân đối trong khả năng đáp ứng yêu cầu đổi mới. Trong quản lý, công tác quy hoạch và lập kế hoạch phát triển đội ngũ còn nhiều bất cập; việc đánh giá, sàng lọc giáo viên chưa đảm bảo tính hiệu quả; các chính sách thu hút nhân tài chưa đủ hấp dẫn; và công tác quản lý bồi dưỡng giáo viên tại các trường tiểu học vẫn chưa đạt hiệu quả cao. Trước thực trạng này, nghiên cứu được thực hiện nhằm đề xuất một số biện pháp phát triển đội ngũ GVTH theo CNN tại huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng, hướng đến mục tiêu đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong bối cảnh hiện nay.

2. Nội dung

2.1. Phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học

Phát triển đội ngũ GVTH là một quá trình quan trọng trong hệ thống giáo dục, nhằm đảm bảo đáp ứng được các mục tiêu giáo dục ngày càng cao và phù hợp với sự đổi mới của xã hội (Đặng & Phạm, 2022). Đây là một quá trình tổng hợp bao gồm việc gia tăng số lượng, điều chỉnh cơ cấu và nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, từ đó tạo nên sự đồng bộ và hiệu quả trong giảng dạy (Trần, 2022). Để đạt được điều này, phát triển đội ngũ GVTH tập trung vào ba nội dung chính. Thứ nhất, việc bồi dưỡng kiến thức cho giáo viên đóng vai trò nền tảng. Giáo viên được trang bị đầy đủ kiến thức chuyên môn và kỹ năng cần thiết để đảm bảo chất lượng giảng dạy, đồng thời thích nghi với những thay đổi trong chương trình học và phương pháp giáo dục hiện đại. Thứ hai, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp là một yêu cầu không thể thiếu. Việc đào tạo chuyên sâu, kết hợp với thực hành thường xuyên, giúp giáo viên phát triển các kỹ năng sư phạm, năng lực tổ chức và quản lý lớp học, từ đó nâng cao hiệu quả giáo dục học sinh. Thứ ba, hoàn thiện năng lực toàn diện của giáo viên được xem là một yếu tố quan trọng. Điều này bao gồm việc rèn luyện phẩm chất đạo đức, phát triển tư duy sáng tạo và nâng cao năng lực chuyên môn nhằm xây dựng hình ảnh người giáo viên mẫu mực trong hệ thống giáo dục. Mục tiêu cuối cùng của quá trình này là xây dựng đội ngũ GVTH đạt chuẩn, đảm bảo sự cân đối về cơ cấu giới tính, độ tuổi, trình độ chuyên môn, đồng thời đáp ứng tốt

yêu cầu đổi mới giáo dục trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Một đội ngũ giáo viên chất lượng không chỉ giúp nâng cao chất lượng dạy học, mà còn là nhân tố quyết định trong việc hình thành và phát triển nhân cách, tri thức của thế hệ trẻ. Vì vậy, phát triển đội ngũ GVTH không chỉ là trách nhiệm của nhà trường, mà còn là nhiệm vụ chiến lược của ngành giáo dục nhằm xây dựng nền giáo dục tiên tiến, hiện đại và toàn diện.

2.2. Yêu cầu phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học

Phát triển đội GVTH là một nhiệm vụ trọng tâm trong chiến lược nâng cao chất lượng giáo dục, đòi hỏi phải đáp ứng những yêu cầu cụ thể được quy định tại Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT. Trước hết, phẩm chất nhà giáo là một yếu tố không thể thiếu. Giáo viên cần rèn luyện đạo đức nghề nghiệp, trở thành tấm gương sáng cho học sinh noi theo, đồng thời chia sẻ kinh nghiệm và hỗ trợ đồng nghiệp trong việc phát triển bản thân và xây dựng hình ảnh người giáo viên mẫu mực (Phạm, 2021). Tiếp theo, về chuyên môn và nghiệp vụ, giáo viên phải nắm vững kiến thức chuyên môn, kỹ năng sư phạm và thường xuyên cập nhật năng lực để thích ứng với yêu cầu đổi mới giáo dục. Điều này không chỉ giúp giáo viên truyền đạt kiến thức hiệu quả mà còn phát triển tư duy sáng tạo cho học sinh. Bên cạnh đó, việc xây dựng môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh, thân thiện và dân chủ là yêu cầu quan trọng trong công tác phát triển đội ngũ GVTH (Vũ, 2015). Một môi trường như vậy không chỉ thúc đẩy sự phát triển toàn diện của học sinh mà còn giúp giáo viên phát huy tối đa năng lực giảng dạy. Đồng thời, giáo viên cần phát triển các mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội để tạo nên sự phối hợp chặt chẽ trong giáo dục học sinh. Điều này không chỉ hỗ trợ việc giảng dạy mà còn góp phần giáo dục đạo đức và lối sống lành mạnh cho thế hệ trẻ. Như vậy, việc phát triển đội ngũ GVTH cần thực hiện đồng bộ các yêu cầu trên để đảm bảo chất lượng giáo dục và đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao của xã hội.

2.3. Vai trò của đội ngũ giáo viên tiểu học

Đội ngũ GVTH giữ vai trò đặc biệt quan trọng, quyết định chất lượng giáo dục ở bậc tiểu học, đặt nền tảng vững chắc cho sự phát triển toàn diện của học sinh (Phạm, 2014). Trước hết, GVTH là nhân tố then chốt trong việc nâng cao chất lượng dạy học. Thông qua việc truyền đạt kiến thức, hướng dẫn kỹ năng và phát triển tư duy sáng tạo, giáo viên đóng góp trực tiếp vào sự tiến bộ trong học tập của học sinh, từ đó nâng cao chất lượng giáo dục nói chung. Hơn nữa, đội ngũ GVTH giữ vai trò định hướng nhân lực tương lai. Họ không chỉ trang bị cho học sinh những kiến thức cơ bản, mà còn định hình các năng lực cần thiết để học sinh trở thành lực lượng lao động tiềm năng, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong tương lai. Ngoài ra, vai trò của giáo viên không chỉ dừng lại ở việc giảng dạy kiến thức mà còn có tác động lớn đến quá trình hình thành nhân cách và giá trị sống của học sinh. Qua các bài học, cách ứng xử và sự mẫu mực trong đạo đức, giáo viên truyền cảm hứng và hình thành các giá trị nhân văn, đạo đức và ý thức công dân cho thế hệ trẻ. Ở giai đoạn tiểu học – thời kỳ học sinh còn rất nhạy cảm và dễ chịu ảnh hưởng, giáo viên chính là người định hình những thói quen, phẩm chất và tư duy, tạo nền móng vững chắc cho sự phát triển lâu dài (Phạm, 2017). Như vậy, GVTH không chỉ là người truyền dạy kiến thức mà còn là những người kiến tạo nên tương lai của xã hội thông qua sự phát triển của học sinh.

2.4. Phương pháp nghiên cứu

2.4.1. Mẫu khảo sát

Nghiên cứu sử dụng mẫu khảo sát thuận tiện gồm 140 khách thể, bao gồm 3 chuyên viên Phòng GD&ĐT, 32 cán bộ quản lý (CBQL) các trường tiểu học, và 105 giáo viên đang công tác ở các trường tiểu học trên địa bàn huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng. Mục tiêu khảo sát nhằm đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học theo CNN tại địa phương. Đồng thời, nghiên cứu cũng tiến hành khảo nghiệm tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp được đề xuất, cùng với sự tham gia đánh giá của 3 chuyên viên Phòng GD&ĐT, 32 CBQL, và 105 giáo viên các trường tiểu học trên địa bàn.

2.4.2. Công cụ khảo sát

Nghiên cứu sử dụng phiếu điều tra và bảng hỏi để thu thập và xử lý số liệu, đồng thời cập nhật đầy đủ các thông tin liên quan đến phát triển đội ngũ GVTH theo CNN từ Phòng GD&ĐT, CBQL, và giáo viên trực tiếp. Bảng hỏi khảo sát thứ nhất được thiết kế nhằm thu thập dữ liệu về thực trạng phát triển đội ngũ GVTH theo CNN tại huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng. Nội dung bảng hỏi bao gồm các câu hỏi liên quan đến nhận thức về tầm quan trọng của việc phát triển đội ngũ giáo viên theo CNN, thực trạng xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ, tổ chức thực hiện công tác phát triển, công tác chỉ đạo, và kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVTH. Bảng hỏi khảo sát thứ hai được sử dụng để khảo nghiệm tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên theo CNN. Các biện pháp khảo nghiệm bao gồm: nâng cao nhận thức của CBQL và giáo viên về sự cần thiết phát triển đội ngũ giáo viên theo CNN; xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GVTH theo CNN; đổi mới công tác tổ chức bồi dưỡng và phát triển đội ngũ; tăng cường kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVTH; và cải thiện môi trường làm việc, đảm bảo chế độ chính sách đãi ngộ nhằm tạo động lực làm việc cho giáo viên. Các bảng hỏi được thiết kế khoa học, phù hợp với mục tiêu nghiên cứu, nhằm đảm bảo tính khách quan và chất lượng dữ liệu thu thập.

2.4.3. Cách thức xử lý số liệu

Dữ liệu thu được từ nghiên cứu thực trạng được xử lý bằng phương pháp thống kê toán học, sử dụng phần mềm Microsoft Office Excel để trích lục, phân tích và rút ra kết luận. Bên cạnh thống kê số lượng và tính phần trăm, công thức tính điểm trung bình (ĐTB) cũng được áp dụng, với thang điểm từ 1 đến 4 và định khoảng là 0,75. Kết quả đánh giá mức độ quan trọng của từng yếu tố được xác định dựa trên giá trị ĐTB: từ 3,26 đến 4 được xếp loại "Tốt/Rất cần thiết/Rất ảnh hưởng/Rất quan trọng"; từ 2,51 đến 3,25 là "Khá/Cần thiết/Ảnh hưởng/Quan trọng"; từ 1,76 đến 2,50 là "Đạt/Ít cần thiết/Ít ảnh hưởng/Bình thường"; và từ 1 đến 1,75 là "Chưa đạt/Không cần thiết/Không ảnh hưởng/Không quan trọng." Phương pháp này đảm bảo tính khách quan và chính xác trong việc phân tích và đánh giá các yếu tố nghiên cứu.

2.5. Kết quả khảo sát

2.5.1. Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp ở huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng

Phát triển đội ngũ GVTH theo CNN là yếu tố then chốt để nâng cao chất lượng giáo dục. Tại huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng, thực trạng này đã được khảo sát và đánh giá thông qua các khía cạnh cụ thể, với mức ĐTB từ 3,32 đến 3,92 (Bảng 1), thể hiện mức độ đạt được tương đối tốt nhưng vẫn còn không ít thách thức cần khắc phục.

a. Nhận thức về tầm quan trọng của quản lý hoạt động phát triển đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp

Nhận thức về tầm quan trọng của quản lý hoạt động phát triển đội ngũ giáo viên theo CNN tại huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng, được đánh giá cao nhất với ĐTB 3.92. Điều này cho thấy các CBQL, lãnh đạo, và giáo viên đã hiểu rõ vai trò thiết yếu của việc phát triển đội ngũ giáo viên theo CNN. Họ nhận thức được rằng việc nâng cao năng lực chuyên môn và phẩm chất nghề nghiệp không chỉ góp phần cải thiện chất lượng giảng dạy mà còn đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội đối với giáo dục. Đây là nền tảng quan trọng để triển khai các hoạt động phát triển đội ngũ, từ việc lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, đến kiểm tra và đánh giá. Tuy nhiên, việc chuyển hóa nhận thức này thành hành động cụ thể và đồng bộ còn gặp không ít thách thức. Một số CBQL và giáo viên chưa thực sự chủ động trong việc áp dụng các phương pháp hiện đại và đổi mới trong giảng dạy. Đồng thời, một bộ phận còn mang nặng tư duy làm việc theo thói quen, thiếu sự sáng tạo và cải tiến. Điều này dẫn đến sự không đồng đều trong chất lượng và hiệu quả của các hoạt động phát triển đội ngũ tại các trường học. Để khắc phục, cần tổ chức thêm các hội thảo, tập huấn chuyên sâu nhằm thống nhất nhận thức và

định hướng hành động cụ thể. Bên cạnh đó, lãnh đạo các cấp cần xây dựng cơ chế khuyến khích, tạo động lực để đội ngũ giáo viên và CBQL áp dụng các sáng kiến và đổi mới trong công tác chuyên môn. Nhận thức đúng đắn là bước đầu tiên nhưng chưa đủ để tạo ra sự thay đổi lớn. Huyện Châu Thành cần tiếp tục nâng cao nhận thức của toàn thể đội ngũ về tầm quan trọng của CNN, kết hợp với các chính sách thúc đẩy thực tiễn. Điều này sẽ góp phần chuyển hóa nhận thức thành hành động, đảm bảo việc phát triển đội ngũ giáo viên đạt hiệu quả tối ưu, phù hợp với định hướng giáo dục quốc gia và nhu cầu phát triển địa phương.

b. Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên

Việc xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên tại huyện Châu Thành đạt ĐTB 3,58, phản ánh một nỗ lực nhất định trong việc định hướng và tổ chức các hoạt động phát triển. Tuy nhiên, mức điểm này cũng cho thấy các kế hoạch hiện tại chưa thực sự đáp ứng được kỳ vọng và yêu cầu thực tiễn. Một số kế hoạch còn mang tính hình thức, thiếu tính cụ thể và khả thi. Điều này dẫn đến tình trạng thiếu sự liên kết chặt chẽ giữa các mục tiêu phát triển giáo dục với yêu cầu CNN của giáo viên. Nguyên nhân chủ yếu nằm ở việc chưa thực hiện được sự khảo sát nhu cầu thực tế một cách đầy đủ trước khi lập kế hoạch. Mỗi giáo viên có những điểm mạnh, điểm yếu khác nhau, nhưng các kế hoạch hiện tại thường mang tính đại trà, không tập trung vào các nhu cầu cá nhân hoặc từng nhóm đối tượng cụ thể. Hơn nữa, nguồn lực về tài chính và nhân sự để triển khai các kế hoạch này còn hạn chế, gây khó khăn trong việc hiện thực hóa. Để cải thiện, huyện Châu Thành cần xây dựng các kế hoạch phát triển chi tiết, khả thi hơn, dựa trên khảo sát thực tế và ý kiến đóng góp từ đội ngũ giáo viên. Kế hoạch cần xác định rõ các mục tiêu cụ thể, phân bổ nguồn lực hợp lý và thiết lập lộ trình thực hiện rõ ràng. Đồng thời, cần tổ chức các buổi tham vấn với giáo viên để họ cảm thấy mình là một phần quan trọng trong việc hoạch định kế hoạch, từ đó tăng tính đồng thuận và hiệu quả thực hiện. Việc xây dựng kế hoạch phát triển không chỉ là nhiệm vụ của các cấp quản lý mà còn cần sự tham gia tích cực từ đội ngũ giáo viên. Khi kế hoạch được xây dựng một cách khoa học và toàn diện, nó sẽ trở thành kim chỉ nam quan trọng, giúp định hướng và thúc đẩy sự phát triển của cả hệ thống giáo dục trong huyện.

Bảng 1. Đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp ở huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng

Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học theo CNN ở huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng	ĐTB	Xếp hạng
1. Thực trạng nhận thức về tầm quan trọng của quản lý hoạt động phát triển đội ngũ GVTH theo CNN	3,92	1
2. Thực trạng xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GVTH theo CNN	3,58	3
3. Thực trạng tổ chức thực hiện công tác phát triển đội ngũ GVTH theo CNN	3,32	5
4. Thực trạng về công tác chỉ đạo thực hiện phát triển đội ngũ GVTH theo CNN	3,51	4
5. Thực trạng kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên	3,62	2

c. Tổ chức thực hiện công tác phát triển đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp

Việc tổ chức thực hiện công tác phát triển đội ngũ giáo viên được đánh giá thấp nhất với ĐTB 3,32, phản ánh những khó khăn lớn trong quá trình triển khai thực tế. Nguyên nhân chính bao gồm hạn chế về nguồn lực tài chính, nhân sự, và sự hỗ trợ chuyên môn cần thiết. Đặc biệt, các chương trình đào tạo, bồi dưỡng hiện tại chưa thực sự gắn với nhu cầu thực tế của giáo viên, dẫn đến hiệu quả không cao. Một số hoạt động được tổ chức một cách hình thức, chưa tập trung vào việc giải quyết các vấn đề cốt lõi trong giảng dạy và quản lý lớp học. Thêm vào đó, sự phối hợp giữa các đơn vị tổ chức và đội ngũ giáo viên còn thiếu hiệu quả, dẫn đến việc thực hiện các chương trình phát triển bị chậm trễ hoặc không đạt được mục tiêu.

mong đợi. Tình trạng này càng nghiêm trọng hơn ở các trường học vùng sâu, vùng xa, nơi giáo viên ít có cơ hội tiếp cận với các chương trình đào tạo chất lượng cao. Để khắc phục, huyện cần đầu tư nhiều hơn vào nguồn lực tài chính và nhân sự cho các hoạt động phát triển đội ngũ. Ngoài ra, cần xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng thiết thực hơn, tập trung vào việc nâng cao năng lực chuyên môn và kỹ năng giảng dạy hiện đại. Đồng thời, cần tạo cơ chế khuyến khích giáo viên tham gia tích cực vào các hoạt động này, chẳng hạn như hỗ trợ chi phí, cấp chứng chỉ, hoặc tạo điều kiện thăng tiến trong nghề nghiệp. Tổ chức thực hiện là giai đoạn quyết định sự thành bại của mọi kế hoạch. Nếu được cải thiện, đây sẽ là bước tiến lớn, giúp nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên, từ đó nâng cao chất lượng giáo dục tại huyện Châu Thành một cách bền vững và hiệu quả.

d. Công tác chỉ đạo thực hiện phát triển đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp

Công tác chỉ đạo thực hiện phát triển đội ngũ giáo viên tại huyện Châu Thành đạt ĐTB 3,51 cho thấy mức độ thực hiện vẫn còn nhiều hạn chế và bất cập. Việc thiếu sự đồng bộ trong chỉ đạo, cũng như sự phối hợp không hiệu quả giữa các cấp quản lý, là nguyên nhân chính dẫn đến kết quả chưa như mong đợi. Một số lãnh đạo cấp cơ sở chưa thực sự phát huy vai trò định hướng và giám sát, khiến các hoạt động triển khai thường mang tính rời rạc, thiếu sự nhất quán. Ngoài ra, sự phối hợp giữa các trường học và các phòng ban chuyên môn còn chưa chặt chẽ. Điều này dẫn đến việc phân bổ nguồn lực không đồng đều và các kế hoạch bị gián đoạn hoặc thực hiện không đúng tiến độ. Hơn nữa, việc giao quyền và trách nhiệm đôi khi không rõ ràng, dẫn đến tình trạng một số nhiệm vụ quan trọng bị bỏ sót hoặc thực hiện không hiệu quả. Để cải thiện, cần tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo từ cấp huyện, đồng thời đẩy mạnh sự phối hợp giữa các cấp quản lý và trường học. Lãnh đạo cần đưa ra các chỉ đạo rõ ràng, cụ thể, và thiết lập cơ chế giám sát hiệu quả để đảm bảo các hoạt động được triển khai đồng bộ. Ngoài ra, cần tạo điều kiện để các trường học và CBQL cơ sở được trao đổi kinh nghiệm và học hỏi lẫn nhau, từ đó nâng cao năng lực quản lý và điều hành. Công tác chỉ đạo nếu được thực hiện hiệu quả sẽ giúp hệ thống giáo dục hoạt động nhịp nhàng hơn, đảm bảo mọi hoạt động phát triển đội ngũ giáo viên đều đạt được mục tiêu đề ra. Đây là yếu tố quan trọng cần được ưu tiên cải thiện để nâng cao chất lượng giáo dục tại huyện Châu Thành.

e. Công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp

Kiểm tra, đánh giá là một phần quan trọng trong việc phát triển đội ngũ giáo viên, giúp xác định mức độ đáp ứng các yêu cầu nghề nghiệp, đồng thời đưa ra các định hướng cải thiện phù hợp. Với ĐTB 3,62 công tác này tại huyện Châu Thành được thực hiện ở mức khá tốt, phản ánh sự quan tâm và nỗ lực của các cấp quản lý trong việc duy trì và nâng cao chất lượng giáo viên. Việc kiểm tra thường xuyên đã giúp nhận diện được những hạn chế trong năng lực giảng dạy và quản lý lớp học, từ đó hỗ trợ giáo viên cải thiện qua các khóa đào tạo, bồi dưỡng. Tuy vậy, vẫn còn nhiều vấn đề cần khắc phục để công tác này thực sự hiệu quả. Trước hết, tiêu chí đánh giá hiện tại chưa thực sự phản ánh toàn diện năng lực nghề nghiệp của giáo viên. Một số trường học, tiêu chí còn mang tính hình thức, chưa đánh giá được các khía cạnh sáng tạo, đổi mới phương pháp giảng dạy, hay mức độ ảnh hưởng đến học sinh. Ngoài ra, việc thực hiện kiểm tra đôi khi còn thiếu tính minh bạch và nhất quán, dẫn đến sự chưa đồng đều trong đánh giá giữa các trường học. Để cải thiện, cần xây dựng một bộ tiêu chí đánh giá chi tiết và toàn diện hơn, bao gồm các khía cạnh như năng lực chuyên môn, kỹ năng mềm, và đóng góp vào môi trường giáo dục tích cực. Các phương pháp kiểm tra cũng cần đổi mới, áp dụng công nghệ để đảm bảo tính chính xác và minh bạch. Hơn nữa, cần tăng cường các buổi họp phản hồi giữa ban kiểm tra và giáo viên để giải thích rõ kết quả đánh giá, đồng thời đưa ra các gợi ý cải thiện cụ thể. Công tác kiểm tra, đánh giá nếu được thực hiện đúng cách sẽ trở thành đòn bẩy quan trọng, giúp giáo viên nhận ra điểm mạnh và điểm yếu, từ đó nâng cao chất lượng giảng dạy. Huyện Châu Thành cần tiếp tục đầu tư và hoàn thiện công tác này để đảm bảo rằng việc phát triển đội ngũ giáo viên luôn đáp ứng được các CNN và yêu cầu thực tế.

2.5.2. Đánh giá chung về thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp ở huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng

Mặt mạnh: Thực trạng phát triển đội ngũ GVTH ở huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng, đã đạt được những kết quả tích cực, đặc biệt là ở nhận thức về tầm quan trọng của quản lý và công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ. Các CBQL và giáo viên đã hiểu rõ vai trò thiết yếu của việc nâng cao năng lực chuyên môn và phẩm chất nghề nghiệp theo chuẩn, từ đó tạo cơ sở để triển khai các hoạt động đào tạo và bồi dưỡng. Công tác kiểm tra thường xuyên giúp phát hiện kịp thời những hạn chế và đưa ra các giải pháp cải thiện. Ngoài ra, sự nỗ lực trong xây dựng kế hoạch phát triển, dù còn một số bất cập, đã tạo tiền đề cho sự phát triển bền vững của hệ thống giáo dục địa phương.

Mặt hạn chế: Tuy nhiên, việc tổ chức thực hiện công tác phát triển đội ngũ vẫn còn nhiều khó khăn, đạt điểm thấp nhất trong các khía cạnh được đánh giá. Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chưa thực sự gắn với nhu cầu thực tiễn, dẫn đến hiệu quả chưa cao. Sự phối hợp giữa các cấp quản lý và trường học chưa đồng bộ, gây ra tình trạng thiếu nhất quán trong triển khai các kế hoạch. Đồng thời, công tác chỉ đạo thực hiện chưa hiệu quả, với vai trò giám sát và định hướng của lãnh đạo cơ sở còn hạn chế. Các kế hoạch phát triển đôi khi mang tính hình thức, thiếu tính cụ thể và khả thi, làm giảm hiệu quả triển khai.

Nguyên nhân những hạn chế: Những hạn chế trên xuất phát từ nhiều nguyên nhân, trong đó nổi bật là sự thiếu hụt nguồn lực tài chính và nhân sự cho các hoạt động phát triển. Ngoài ra, việc khảo sát nhu cầu thực tế của giáo viên chưa được thực hiện đầy đủ, dẫn đến các chương trình đào tạo và kế hoạch phát triển không phù hợp với điều kiện thực tế. Hơn nữa, sự phối hợp không chặt chẽ giữa các đơn vị quản lý và trường học đã làm giảm hiệu quả triển khai. Một phần, nhận thức của một số lãnh đạo và giáo viên về vai trò đổi mới trong giảng dạy còn hạn chế, khiến các sáng kiến và cải tiến chưa được áp dụng rộng rãi.

2.6. Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học theo tiêu chuẩn nghề nghiệp ở huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng

2.6.1. Nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giáo viên về sự cần thiết phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp ở huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng

Mục đích của biện pháp: Mục đích của biện pháp là nâng cao nhận thức cho CBQL và GVTH về tầm quan trọng và yêu cầu cần thiết của việc phát triển đội ngũ giáo viên theo CNN. Biện pháp này giúp khẳng định vai trò và vị trí của giáo viên trong xã hội như một lực lượng trí thức quan trọng, đảm nhiệm nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng các mục tiêu và yêu cầu của xã hội trong lĩnh vực giáo dục cũng như các lĩnh vực khác. Từ đó, định hướng đội ngũ giáo viên tự bồi dưỡng và nâng cao năng lực nghề nghiệp để đạt được các tiêu chuẩn quy định. Đồng thời, biện pháp này còn tác động đến CBQL, giúp họ nhận thức rõ rằng phát triển đội ngũ GVTH là một yêu cầu cơ bản và cần thiết trong công tác quản lý trường tiểu học hiện nay, nhằm đáp ứng các mục tiêu của Chương trình giáo dục phổ thông 2018.

Nội dung thực hiện biện pháp: Để đạt được mục tiêu nâng cao nhận thức, cần triển khai các hoạt động tuyên truyền và đào tạo liên tục cho đội ngũ CBQL và giáo viên. Trước tiên, cần nâng cao nhận thức của giáo viên về chiến lược phát triển nhà trường, bao gồm vai trò và tầm quan trọng của đội ngũ giáo viên trong việc thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ, và tầm nhìn phát triển của trường trong những năm tới. Điều này bao gồm việc giúp giáo viên hiểu rõ các yêu cầu về năng lực đội ngũ để đáp ứng nhu cầu phát triển giáo dục và mục tiêu chung của nhà trường. Đặc biệt, cần tập trung vào nâng cao nhận thức về việc thực hiện đánh giá theo CNN giáo viên, coi đây là công cụ định hướng cho sự phát triển năng lực nghề nghiệp. Bên cạnh đó, cần tăng cường giáo dục chính trị tư tưởng, rèn luyện phẩm chất đạo đức và tác phong nhà giáo, đồng thời bồi dưỡng kỹ năng sư phạm, năng lực chuyên môn, ngoại ngữ và công nghệ thông tin để đáp ứng yêu cầu giảng dạy hiện đại.

Cách thức thực hiện biện pháp: Việc thực hiện biện pháp cần bắt đầu từ việc tập hợp đầy đủ các văn bản pháp lý liên quan của các cấp quản lý để phổ biến tại các buổi họp Hội đồng sư phạm trong nhà trường, giúp nâng cao nhận thức của giáo viên về công tác phát triển đội ngũ. Các văn bản cần được ban hành một cách kịp thời, tập trung vào những trọng tâm và phù hợp với từng giai đoạn phát triển của ngành giáo dục. Song song đó, cần thành lập các tổ chuyên môn hoặc đội ngũ tư vấn để hỗ trợ và chia sẻ kinh nghiệm chuyên môn, đặc biệt là cho giáo viên trẻ. Các tổ này sẽ giúp giáo viên rèn luyện đạo đức nghề nghiệp, phát triển chuyên môn, và nâng cao ý thức trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao. Bên cạnh đó, cần tổ chức các buổi tập huấn chuyên đề, hội thảo để cập nhật kiến thức và kỹ năng mới, tạo động lực cho giáo viên trong việc nâng cao năng lực nghề nghiệp.

Điều kiện thực hiện biện pháp: Để đảm bảo biện pháp được thực hiện hiệu quả, cần tham mưu UBND huyện ban hành các văn bản chỉ đạo Phòng GD&ĐT phối hợp với Phòng Nội vụ hướng dẫn các trường thực hiện các văn bản pháp lý, tạo cơ sở pháp lý cho việc phát triển đội ngũ GVTH một cách lâu dài và bền vững. Điều này đòi hỏi sự chỉ đạo chặt chẽ từ các cơ quan quản lý nhà nước và các cơ quan chuyên môn cấp trên. Ngoài ra, cần xây dựng các công cụ pháp lý rõ ràng và cụ thể để hướng dẫn các cơ sở giáo dục triển khai biện pháp một cách đồng bộ. Để đạt được hiệu quả tối ưu, các cấp quản lý cần phối hợp nhịp nhàng, đảm bảo mọi hoạt động đều hướng đến mục tiêu phát triển đội ngũ GVTH đạt CNN, đáp ứng nhu cầu phát triển giáo dục địa phương và quốc gia.

2.6.2. Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp ở huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng

Mục đích của biện pháp: Mục đích của biện pháp này là dựa trên tình hình thực tế của nhà trường để dự báo các biến động có thể xảy ra về nhân sự, từ đó xây dựng kế hoạch bổ sung và phát triển đội ngũ GVTH kịp thời. Các dự báo bao gồm số lượng giáo viên chuyển đến, chuyển đi, nghỉ hưu, số giáo viên địa phương, và số sinh viên người địa phương đang học đại học sư phạm. Việc này nhằm đảm bảo đội ngũ giáo viên luôn đáp ứng được yêu cầu về số lượng, chất lượng, và cơ cấu đồng bộ. Đồng thời, dự báo sự phát triển của cấp học cả về số lượng lẫn chất lượng sẽ giúp các trường thực hiện tốt công tác đào tạo giáo viên, đảm bảo đáp ứng yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; kiến thức chuyên môn; và kỹ năng nghề nghiệp theo CNN của GVTH.

Nội dung thực hiện biện pháp: Nội dung thực hiện biện pháp được xây dựng trên cơ sở kế hoạch của UBND huyện, trong đó Phòng GD&ĐT phối hợp với Phòng Nội vụ cụ thể hóa các hoạt động đã được đề ra. Các trường học lập kế hoạch quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên và trình các cấp quản lý có thẩm quyền để theo dõi, đánh giá quá trình thực hiện. Kế hoạch phải xác định rõ các nguồn lực, thời gian, và không gian cần thiết cho từng hoạt động, đồng thời đưa ra các phương án dự phòng để CBQL và giáo viên luôn chủ động trước mọi tình huống. Ngoài ra, kế hoạch cần đảm bảo tính khoa học, thực tiễn và phải được cập nhật thường xuyên với các thông tin và yêu cầu mới nhất, từ đó nâng cao tính khả thi và hiệu quả trong việc phát triển đội ngũ giáo viên.

Cách thức thực hiện biện pháp: CBQL cần chuẩn bị kỹ lưỡng bằng cách nghiên cứu các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về giáo dục tiểu học, cũng như các hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ năm học. Từ đó, xây dựng dự báo về nhu cầu phát triển đội ngũ GVTH dựa trên sự biến đổi nhân sự, làm tiền đề cho việc lập kế hoạch và quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên trong huyện Châu Thành. Kế hoạch này cần đảm bảo đáp ứng các yêu cầu về số lượng, chất lượng và cơ cấu đồng bộ. Đặc biệt, sự chuẩn bị này sẽ giúp các nhà trường không chỉ quản lý hiệu quả hiện tại mà còn xây dựng lộ trình phát triển lâu dài, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục địa phương.

Điều kiện thực hiện biện pháp: Phòng GD&ĐT phối hợp với Phòng Nội vụ thực hiện rà soát đội ngũ giáo viên được nhà trường đề xuất, từ đó định hướng quy hoạch và tham gia các chương trình nâng cao nhận thức chính trị, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ. Đội ngũ giáo

viên trong quy hoạch phải cam kết hoàn thành tốt nhiệm vụ kép: nâng cao trình độ chuyên môn và thực hiện nhiệm vụ giảng dạy. Việc rà soát cần chú ý đến các tiêu chuẩn và điều kiện cần thiết trước khi đưa giáo viên vào danh sách dự nguồn quy hoạch. Những trường hợp không đáp ứng đủ tiêu chuẩn sẽ không được đề xuất, nhằm đảm bảo chất lượng đội ngũ. Quy hoạch đội ngũ phải thực hiện trên cơ sở dân chủ, thông qua bỏ phiếu tín nhiệm từ tập thể để lựa chọn giáo viên vào các chức danh CBQL, đảm bảo sự công bằng, minh bạch và hiệu quả.

2.6.3. Đổi mới công tác tổ chức bồi dưỡng, phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp ở huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng

Mục đích của biện pháp: Đổi mới tổ chức công tác bồi dưỡng và phát triển đội ngũ GVTH theo CNN đóng vai trò quan trọng trong việc tối ưu hóa các nguồn lực về nhân lực và vật lực nhằm nâng cao chất lượng giáo dục. Biện pháp này không chỉ nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lực mà còn cải thiện năng suất lao động sư phạm của giáo viên trong nhà trường. Đồng thời, nó giúp đội ngũ giáo viên cập nhật và nắm bắt tốt những thay đổi trong chương trình, phương pháp dạy học, cũng như đổi mới cách tiếp cận giảng dạy. Ngoài ra, biện pháp còn nhằm tăng cường năng lực nghiên cứu khoa học, khả năng ứng dụng và vận dụng khoa học sư phạm vào thực tiễn giảng dạy, từ đó nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện và đáp ứng các yêu cầu đổi mới của ngành.

Nội dung thực hiện biện pháp: Phòng GD&ĐT chỉ đạo các bộ phận liên quan xây dựng nội dung đào tạo và bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên với các nhiệm vụ cụ thể. Nội dung này bao gồm: đào tạo, bồi dưỡng giáo viên đạt chuẩn và trên chuẩn; nâng cao trình độ lý luận chính trị; phát triển kỹ năng tin học và ngoại ngữ (đặc biệt là tiếng Anh) để giáo viên sử dụng hiệu quả trong giảng dạy, khai thác thông tin và tự học. Ngoài ra, cần bồi dưỡng năng lực sư phạm, phát triển đội ngũ giáo viên cốt cán, kế cận, và hỗ trợ các giáo viên còn yếu kém trong chuyên môn. Những nội dung này không chỉ đảm bảo giáo viên đáp ứng các yêu cầu chuyên môn hiện tại mà còn chuẩn bị cho sự phát triển lâu dài, toàn diện.

Cách thức thực hiện biện pháp: Việc thực hiện biện pháp này bắt đầu bằng việc phân tích kỹ các điểm mạnh và yếu của đội ngũ giáo viên để xác định rõ những thuận lợi và khó khăn trong công tác đào tạo, bồi dưỡng. Cần đánh giá nguồn lực đội ngũ về số lượng, chuyên ngành đào tạo và thời gian đào tạo, từ đó cơ cấu và phân bổ hợp lý giáo viên tham gia các chương trình bồi dưỡng mà không ảnh hưởng đến nhiệm vụ giảng dạy. Nội dung và hình thức đào tạo, bồi dưỡng cần đa dạng, phong phú và phù hợp với thực tế. Quản lý nhà trường đóng vai trò quyết định trong việc lập kế hoạch, theo dõi tiến độ và đảm bảo chất lượng công tác bồi dưỡng. Các nhà quản lý phải chuẩn bị lộ trình đào tạo từ ngắn hạn đến dài hạn, có kế hoạch linh hoạt, đón đầu các xu hướng phát triển và bám sát yêu cầu thực hiện.

Điều kiện thực hiện biện pháp: Nhà trường cần dự báo chính xác nhu cầu về nguồn nhân lực và dữ liệu phát triển học sinh trong những năm tới để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cụ thể. Kế hoạch này phải được phổ biến đến toàn thể giáo viên và tổ chuyên môn, giúp giáo viên chủ động sắp xếp thời gian tham gia. Đồng thời, cần có chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục. Mỗi giáo viên phải xác định việc tham gia bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ không chỉ là nhiệm vụ mà còn là quyền lợi, từ đó tham gia một cách tự giác, tích cực, và thường xuyên. Việc kết hợp chính sách hỗ trợ từ nhà trường với tinh thần tự bồi dưỡng của giáo viên sẽ góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng trong toàn ngành.

2.6.4. Đổi mới công tác chỉ đạo, hướng dẫn bồi dưỡng, phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp ở huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng

Mục đích của biện pháp: Đổi mới chỉ đạo và hướng dẫn bồi dưỡng, phát triển đội ngũ GVTH theo CNN nhằm mục tiêu phát huy tối đa năng lực của từng cá nhân và tập thể trong nhà trường. Điều này không chỉ khuyến khích giáo viên tích cực tham gia vào quá trình bồi dưỡng mà còn tạo động lực để họ đạt được các yêu cầu đã xác định trong CNN. Biện pháp

này đặt trọng tâm vào việc tối ưu hóa sự phối hợp giữa các bộ phận và từng giáo viên, đảm bảo mỗi cá nhân đều góp phần thực hiện mục tiêu chung. Qua đó, nhà trường xây dựng một đội ngũ giáo viên có chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và nâng cao hiệu quả giảng dạy.

Nội dung thực hiện biện pháp: Nội dung bồi dưỡng đội ngũ GVTH cần gắn liền với yêu cầu đổi mới giáo dục, đặc biệt là các nội dung của Chuẩn nghề nghiệp GVTH theo Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT. Quá trình bồi dưỡng phải tập trung vào việc nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn cho giáo viên, giúp họ nắm vững các mục tiêu đổi mới chương trình và sách giáo khoa theo tinh thần Nghị quyết 29 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XI. Đồng thời, giáo viên cần hiểu rõ những yêu cầu của Chương trình Giáo dục phổ thông tổng thể đã được ban hành, từ đó đảm bảo việc áp dụng hiệu quả vào thực tiễn giảng dạy. Nội dung bồi dưỡng không chỉ tập trung vào kiến thức chuyên môn mà còn phải trang bị kỹ năng và thái độ phù hợp, đáp ứng các tiêu chí đổi mới toàn diện giáo dục.

Cách thức thực hiện biện pháp: Việc bồi dưỡng đội ngũ giáo viên cần bắt đầu bằng việc xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên cốt cán có chuyên môn nghiệp vụ giỏi và phẩm chất đạo đức tốt. Những giáo viên này sẽ được sử dụng như đầu mối để triển khai các giải pháp phát triển đội ngũ. Nhà trường cần tuyển chọn giáo viên cốt cán để cử đi học tập, tiếp thu kiến thức mới và tạo điều kiện để họ phát huy năng lực qua các hoạt động như sinh hoạt chuyên môn liên trường, tập huấn, hoặc các kỳ thi giáo viên giỏi và học sinh giỏi. Hằng năm, cần có kế hoạch tuyển chọn, bổ sung và thay thế đội ngũ giáo viên cốt cán để đảm bảo sự đổi mới và hiệu quả. Đồng thời, cần có chế độ đãi ngộ hợp lý như hỗ trợ tài chính, động viên, khen thưởng kịp thời nhằm khuyến khích đội ngũ này hoàn thành tốt nhiệm vụ. Các chính sách đãi ngộ phải đi đôi với việc xây dựng môi trường làm việc thuận lợi để phát huy tối đa khả năng của đội ngũ giáo viên.

Điều kiện thực hiện biện pháp: Để biện pháp này được thực hiện hiệu quả, cần ban hành các quyết định quản lý, chỉ đạo rõ ràng và đảm bảo triển khai thông suốt trong toàn bộ hệ thống nhà trường. Những quyết định này phải được phổ biến cụ thể và thực hiện cặn kẽ từ cấp quản lý đến từng giáo viên. Ngoài ra, nhà trường cần thường xuyên cập nhật và triển khai các văn bản quy định của Nhà nước về quyền tự chủ và trách nhiệm của giáo viên trong công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng. Điều này không chỉ nâng cao ý thức, tinh thần trách nhiệm của giáo viên mà còn thúc đẩy sự chủ động và tự giác trong quá trình bồi dưỡng chuyên môn, góp phần xây dựng một đội ngũ giáo viên mạnh, đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục.

2.6.5. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên các trường tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp ở huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng

Mục đích của biện pháp: Công tác kiểm tra và đánh giá đội ngũ giáo viên là một công cụ quan trọng giúp CBQL xác định đúng năng lực và vị trí của giáo viên, từ đó điều chỉnh nhiệm vụ và phân công phù hợp. Việc kiểm tra, đánh giá còn giúp nhận diện điểm mạnh, điểm yếu của giáo viên, làm cơ sở để đề xuất các biện pháp đào tạo, bồi dưỡng thích hợp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ. Đồng thời, qua quá trình tự đánh giá, giáo viên sẽ tự nhìn nhận và khắc phục những hạn chế của bản thân, điều chỉnh kế hoạch phát triển cá nhân. Kết quả kiểm tra, đánh giá công bằng, chính xác cũng là động lực thúc đẩy giáo viên rèn luyện, phấn đấu trong công tác, góp phần tạo động lực nâng cao chất lượng giáo dục.

Nội dung thực hiện biện pháp: Nội dung kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVTH theo CNN tại huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng được xây dựng trên cơ sở các văn bản quy phạm pháp luật và hướng dẫn chuyên môn như: Luật Giáo dục, Điều lệ nhà trường, Chỉ thị năm học của Bộ GD&ĐT, các chỉ đạo của Sở và Phòng Giáo dục. Công tác kiểm tra phải tuân thủ các quy định trong Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT với 5 tiêu chuẩn và 15 tiêu chí bao gồm: phẩm chất nhà giáo, phát triển chuyên môn nghiệp vụ, xây dựng môi trường giáo dục, phát triển mối quan hệ giữa nhà trường với gia đình và xã hội, sử dụng ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc, và ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy. Việc kiểm tra cần đảm bảo đánh giá toàn diện, bám

sát các tiêu chí đã đề ra, đồng thời tạo điều kiện để giáo viên cải thiện năng lực và đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành giáo dục.

Cách thức thực hiện biện pháp: Phòng GD&ĐT chỉ đạo các trường thực hiện đầy đủ các văn bản hướng dẫn công tác kiểm tra, đánh giá GVTH theo CNN. Quá trình đánh giá phải được tiến hành theo các bước cụ thể, đảm bảo tính chính xác và khách quan. Trước tiên, giáo viên tự đánh giá dựa trên các tiêu chí được đưa ra. Sau đó, tổ chuyên môn và đồng nghiệp tham gia góp ý và đánh giá, cuối cùng Hiệu trưởng thực hiện đánh giá tổng thể. Các tiêu chí đánh giá cần cụ thể, rõ ràng và đi kèm minh chứng có thể đo, đếm, định lượng được. Việc tổ chức kiểm tra, đánh giá phải được thực hiện khoa học, minh bạch, và đảm bảo không gây gián đoạn đến hoạt động giảng dạy của giáo viên hay hoạt động thường nhật của nhà trường.

Điều kiện thực hiện biện pháp: Để thực hiện hiệu quả biện pháp, CBQL cần nắm vững các văn bản pháp lý, quy định liên quan đến kiểm tra, đánh giá, đồng thời xây dựng bộ tiêu chí cụ thể và phù hợp với thực tế của nhà trường. Công tác kiểm tra, đánh giá cần tuân thủ đúng quy định pháp luật, bảo đảm tính công khai, minh bạch, khách quan và công bằng. Đội ngũ lãnh đạo cần đoàn kết, thống nhất nhận thức về vai trò quan trọng của công tác kiểm tra, đánh giá. Các tiêu chí đánh giá phải rõ ràng, dễ hiểu và bám sát với chỉ đạo của ngành giáo dục cũng như tình hình thực tế. Ngoài ra, công tác này cần được tổ chức khoa học, đảm bảo không gây cản trở đến các hoạt động của nhà trường và giáo viên, góp phần xây dựng môi trường làm việc tích cực, hỗ trợ cho sự phát triển đội ngũ.

2.6.6. Biện pháp 6: Cải thiện môi trường làm việc, đảm bảo chế độ chính sách dài kỳ tạo động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên các trường tiểu học ở huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng

Mục đích của biện pháp: Thực hiện tốt chế độ chính sách và đảm bảo môi trường làm việc cho giáo viên là yếu tố quan trọng tạo động lực thúc đẩy giáo viên hoàn thành tốt nhiệm vụ, góp phần vào sự phát triển đội ngũ giáo viên trong nhà trường. Điều kiện làm việc và cơ chế chính sách thuận lợi giúp đội ngũ giáo viên có cơ hội học tập, rèn luyện và phát triển năng lực. Trong môi trường làm việc thuận lợi, có cơ chế, chính sách phù hợp, năng lực và sở trường của từng cá nhân được phát huy tối đa, qua đó tác động tích cực trở lại môi trường làm việc. Điều này góp phần xây dựng một môi trường giáo dục không chỉ bền vững mà còn ngày càng thúc đẩy sự phát triển của mỗi cá nhân và tổ chức.

Nội dung thực hiện biện pháp: Để đảm bảo quyền lợi và tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ giáo viên, cần thực hiện đầy đủ các chế độ quy định đối với GVTH theo quy định của Ngành và Nhà nước. Đồng thời, cần bổ sung các chế độ ưu đãi phi vật chất như tạo dựng môi trường làm việc thích hợp, đáp ứng nhu cầu cá nhân của giáo viên, và cung cấp cơ hội để giáo viên tự phát triển năng lực và thăng tiến trong nghề nghiệp. Các cấp quản lý giáo dục cần hiểu rõ bản chất và ý nghĩa của việc xây dựng một môi trường thuận lợi để chủ động thực hiện hoặc tác động đến các cấp quản lý nhằm tạo điều kiện phát triển môi trường giáo dục toàn diện. Một môi trường làm việc tích cực không chỉ giúp giáo viên hoàn thành tốt nhiệm vụ mà còn đóng góp vào sự phát triển bền vững của đội ngũ.

Cách thức thực hiện biện pháp: Hiệu trưởng cần phổ biến nội dung phát triển đội ngũ GVTH đến CBQL, tổ chuyên môn và giáo viên ngay từ đầu năm học thông qua các buổi họp hội đồng sư phạm. Đồng thời, tổ chức tuyên truyền, giáo dục CBQL và giáo viên thực hiện tốt các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước và Ngành Giáo dục về phát triển đội ngũ giáo viên. Các hội nghị, hội thảo hoặc chuyên đề về phát triển đội ngũ GVTH theo CNN cần được tổ chức thường xuyên để làm rõ tầm quan trọng của đội ngũ giáo viên đối với hoạt động giáo dục và sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Qua đó, xác định rõ những khó khăn, thuận lợi và các rào cản khi thực hiện các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên, từ đó cùng các cấp, ngành liên quan tháo gỡ những vướng mắc, tạo điều kiện tốt nhất cho giáo viên và nhà trường phát triển.

Điều kiện thực hiện biện pháp: Để thực hiện hiệu quả, cần có đầy đủ các văn bản pháp lý liên quan đến chế độ, chính sách dành cho giáo viên. Các cơ quan quản lý trường tiểu học cần thiết lập một cơ chế quản lý phù hợp với đặc thù cấp học, đảm bảo tính hiệu quả và khả thi. Đồng thời, tập thể CBQL, giáo viên và nhân viên nhà trường cần đoàn kết, tự giác xây dựng văn hóa nhà trường, thể hiện trách nhiệm cao trong công việc được giao. Sự phối hợp chặt chẽ giữa các thành viên trong nhà trường và các cơ quan quản lý sẽ tạo nên một môi trường làm việc thuận lợi, giúp phát huy tối đa năng lực của đội ngũ giáo viên và góp phần nâng cao chất lượng giáo dục.

2.7. Tính cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục, biện pháp "Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GVTH theo CNN" được đánh giá có tính cần thiết cao và nằm ở mức rất cần thiết. Điều này phản ánh tầm quan trọng của việc xây dựng một kế hoạch phát triển toàn diện, có định hướng và phù hợp với thực tế, giúp đảm bảo sự phát triển bền vững của đội ngũ GVTH. Bên cạnh đó, biện pháp "Nâng cao nhận thức cho CBQL và giáo viên về sự cần thiết phát triển đội ngũ GVTH theo CNN" cũng nhận được sự đồng thuận cao từ các ý kiến khảo sát, với đa số đánh giá mức độ rất cần thiết và cần thiết. Đứng ở vị trí thứ ba về tính cần thiết là biện pháp "Cải thiện môi trường làm việc, đảm bảo chế độ chính sách đãi ngộ tạo động lực làm việc cho đội ngũ GVTH", thể hiện rõ mối quan tâm đến điều kiện làm việc và chế độ đãi ngộ như yếu tố quan trọng để nâng cao hiệu quả công tác và sự gắn bó của giáo viên. Bốn biện pháp còn lại, bao gồm "Đổi mới tổ chức bồi dưỡng", "Đổi mới chỉ đạo, hướng dẫn bồi dưỡng", "Tăng cường kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVTH theo CNN", và "Cải thiện môi trường làm việc", cũng nhận được nhiều ý kiến đánh giá từ mức cần thiết trở lên, cho thấy sự đồng thuận của CBQL và giáo viên về tầm quan trọng của các giải pháp này trong phát triển đội ngũ GVTH.

Về mức độ khả thi, sáu biện pháp đề xuất đều được đánh giá tích cực. Cụ thể, biện pháp "Cải thiện môi trường làm việc, đảm bảo chế độ chính sách đãi ngộ tạo động lực làm việc cho GVTH" và "Nâng cao nhận thức cho CBQL và giáo viên về sự cần thiết phát triển đội ngũ GVTH theo CNN" nhận được sự ủng hộ mạnh mẽ, với 140 CBQL và giáo viên tham gia khảo sát đánh giá ở mức "Rất khả thi". Điều này phản ánh khả năng thực hiện cao của các biện pháp này trong thực tế, cũng như sự tin tưởng vào hiệu quả mà chúng mang lại. Bốn biện pháp còn lại, mặc dù không được đánh giá cao bằng hai biện pháp trên, nhưng vẫn được nhận định ở mức "Khả thi", cho thấy tính khả dụng của chúng trong các điều kiện cụ thể. Từ kết quả khảo nghiệm, có thể khẳng định rằng sáu biện pháp này không chỉ cần thiết mà còn khả thi trong công tác phát triển đội ngũ giáo viên nói chung và GVTH theo CNN nói riêng tại huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng. Việc triển khai đồng bộ và hiệu quả các biện pháp này sẽ góp phần quan trọng vào việc nâng cao chất lượng giáo dục tiểu học, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục trong thời kỳ hội nhập quốc tế và phát triển bền vững.

Bảng 2. Đánh giá tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp triển khai đội ngũ giáo viên các trường tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp ở huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng

TT	Biện pháp	Tính cấp thiết		Tính khả thi	
		ĐTB	Xếp hạng	ĐTB	Xếp hạng
1	Nâng cao nhận thức cho CBQL và giáo viên về sự cần thiết phát triển đội ngũ GVTH theo CNN	3,52	2	3,33	2
2	Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GVTH theo CNN	3,56	1	3,21	5
3	Đổi mới công tác tổ chức bồi dưỡng, phát triển đội ngũ GVTH theo CNN	3,19	5	3,24	4

TT	Biện pháp	Tính cấp thiết		Tính khả thi	
		ĐTB	Xếp hạng	ĐTB	Xếp hạng
4	Đổi mới công tác chỉ đạo, hướng dẫn bồi dưỡng, phát triển đội ngũ GVTH theo CNN	3,10	6	3,13	6
5	Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVTH theo CNN	3,29	4	3,27	3
6	Cải thiện môi trường làm việc, đảm bảo chế độ chính sách đãi ngộ tạo động lực làm việc cho đội ngũ GVTH	3,45	3	3,54	1
ĐTB chung		3,35		3,28	

3. Kết luận

Nghiên cứu đã tổng hợp các quan điểm, chủ trương, đường lối và chính sách của Đảng và Nhà nước về phát triển giáo dục tiểu học, đặc biệt là việc nâng cao chất lượng đội ngũ GVTH tại tỉnh Sóc Trăng nói chung và huyện Châu Thành nói riêng. Tuy nhiên, thực trạng hiện nay cho thấy chất lượng đào tạo chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới, phương pháp giảng dạy chưa đạt hiệu quả mong muốn. Một số giáo viên còn hạn chế về kỹ năng sư phạm, nghiệp vụ sư phạm; một bộ phận nhỏ thiếu sự tận tâm với nghề nghiệp và động lực tự học tập, nâng cao trình độ chưa cao. Ngoài ra, các điều kiện dạy học cần thiết để thực hiện đổi mới vẫn còn thiếu thốn. Về quản lý, các trường học chưa thực sự chủ động trong việc xây dựng kế hoạch chiến lược và dự báo nhu cầu phát triển đội ngũ giáo viên, dẫn đến tình trạng bị động trong công tác đào tạo, bồi dưỡng và tuyển dụng. Trước những thách thức của yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông và nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng công cuộc công nghiệp hóa - hiện đại hóa, ngành GD&ĐT buộc phải có sự chuyển biến tích cực. Đội ngũ giáo viên cần được nâng tầm, với một chiến lược phát triển giáo dục toàn diện, trong đó chiến lược đổi mới phương pháp dạy học giữ vai trò then chốt. Nếu không đáp ứng được các yêu cầu này, giáo dục sẽ đối mặt với nguy cơ tụt hậu và khủng hoảng. Tuy nhiên, các nghiên cứu về phát triển đội ngũ GVTH hiện tại vẫn chủ yếu tập trung vào một số khía cạnh riêng lẻ, chưa có sự hệ thống hóa và đồng bộ các biện pháp. Điều này dẫn đến việc nhiều vấn đề quan trọng chưa được giải quyết triệt để. Vì vậy, việc xây dựng một hệ thống biện pháp quản lý phát triển đội ngũ GVTH theo CNN một cách đồng bộ và hiệu quả là yêu cầu cấp thiết. Điều này không chỉ góp phần giải quyết những hạn chế hiện tại mà còn đảm bảo ngành giáo dục địa phương đáp ứng tốt yêu cầu đổi mới và phát triển bền vững. Dựa trên nghiên cứu lý luận và thực tiễn, sáu biện pháp phát triển đội ngũ GVTH tại huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng được đề xuất gồm: nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của việc phát triển đội ngũ GVTH theo CNN; xây dựng kế hoạch phát triển; đổi mới tổ chức và chỉ đạo bồi dưỡng; tăng cường kiểm tra, đánh giá; và cải thiện môi trường làm việc cùng chính sách đãi ngộ. Các biện pháp này liên kết chặt chẽ, cần thực hiện đồng bộ nhưng có thể ưu tiên phù hợp từng điều kiện cụ thể.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương. (2013). *Nghị quyết số 29/NQ-TW ngày 4 tháng 11 năm 2013 của Hội nghị lần thứ 8 Khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.*
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2020). *Điều lệ trường tiểu học, ban hành kèm theo Thông tư số 28/2020/TT-BGDĐT ngày 04/9/2020.*
- Đàm, T. T. T. (2021). Một số yếu tố quyết định đến sự phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay. *Tạp chí Dạy và học ngày nay.*

- Đặng, Q. B., & Phạm, M. G. (Chủ biên). (2022). *Tổ chức quản lý giáo dục trường học*. NXB Thông tin và Truyền thông.
- Lê, T. H. (2023). Phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông. *Tạp chí Thiết bị Giáo dục*, 2(289), 155-157.
- Nguyễn, H. T. (2023). Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học ở thành phố Long Xuyên, tỉnh An Giang. *Tạp chí Thiết bị Giáo dục*, 1(290), 152-154.
- Phạm, Q. T. (2018). Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học huyện Phong Điền, thành phố Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Đồng Tháp*, 34, 9-13.
- Phạm, T. D. (2014). *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn đổi mới căn bản và toàn diện*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- Phạm, T. D. (2017). *Học tập suốt đời và xây dựng xã hội học tập*. NXB Dân trí.
- Phạm, V. V. (2001). *Giáo dục học*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Trần, K. Đ. (2022). *Quản lý đào tạo và quản trị nhà trường hiện đại*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Vũ, T. T. H. (2015). Quản lý hoạt động bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên. *Tạp chí Khoa học Quản lý Giáo dục*, 3, 66-73.