



DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.14.05S.2025.1657>

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIỂU HỌC ĐÁP ỨNG CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC PHỔ THÔNG 2018 Ở THỊ XÃ CHƠN THÀNH, TỈNH BÌNH PHƯỚC

Thiệu Thị Minh Thuỳ

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

Email: minhthuythieu06@gmail.com

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 24/9/2025; Ngày nhận chỉnh sửa: 11/10/2025; Ngày duyệt đăng: 16/10/2025

Tóm tắt

Trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục phổ thông theo Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, việc phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học trở thành yêu cầu cấp thiết nhằm đảm bảo chất lượng và hiệu quả của quá trình giáo dục. Bài viết trình bày kết quả nghiên cứu thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 ở thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước. Nghiên cứu sử dụng phương pháp điều tra bằng bảng hỏi từ 110 người là cán bộ quản lý, tổ trưởng và giáo viên ở các trường tiểu học thuộc thị xã Chơn Thành. Kết quả khảo sát được xử lý số liệu theo thang đo 5 mức độ để tính giá trị phần trăm; tính điểm trung bình. Kết quả cho thấy đội ngũ giáo viên tiểu học đã có những bước tiến đáng ghi nhận về mặt số lượng cũng như trình độ đào tạo. Tuy nhiên, phân tích sâu hơn cho thấy vẫn còn tồn tại một số bất cập trong các khâu then chốt như quy hoạch phát triển đội ngũ, tuyển dụng, hoạt động đào tạo – bồi dưỡng và các chính sách phát triển đội ngũ. Để đáp ứng Chương trình giáo dục phổ thông 2018, việc phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học cần tập trung nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và phẩm chất đạo đức, đồng thời hoàn thiện các chính sách quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng để đảm bảo sự đồng bộ và chất lượng.

Từ khóa: *Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, đội ngũ giáo viên tiểu học, phát triển đội ngũ, trường tiểu học.*

Trích dẫn: Thiệu, T. M. T. (2025). Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 ở thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 14(05S), 172-181. <https://doi.org/10.52714/dthu.14.05S.2025.1657>

Copyright © 2025 The author(s). This work is licensed under a CC BY-NC 4.0 License.

THE CURRENT SITUATION OF PRIMARY TEACHER DEVELOPMENT UNDER THE 2018 GENERAL EDUCATION CURRICULUM IN CHON THANH TOWN, BINH PHUOC PROVINCE

Thieu Thi Minh Thuy

Postgraduate, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam

Email: minhthuythieu06@gmail.com

Article history

Received: 24/9/2025; Received in revised form: 11/10/2025; Accepted: 16/10/2025

Abstract

In the context of a fundamental and comprehensive reform of general education under the 2018 General Education Program, developing the primary school teaching workforce has become an urgent requirement to ensure the quality and effectiveness of the educational process. This paper presents the findings of a study on the current situation of developing the primary school teacher workforce under the 2018 General Education Curriculum in Chon Thanh Town, Binh Phuoc Province. The study employed a survey method using questionnaires administered to 110 respondents, including school administrators, team leaders, and teachers from primary schools in this town. A five-point Likert scale was used to calculate percentage values and mean scores. The findings show that the primary school teaching workforce made remarkable progress in terms of number and training levels. However, further analysis indicates that several limitations remain in key areas such as workforce planning, recruitment, training and professional development, as well as policies for teacher development. To effectively meet the requirements of the 2018 General Education Curriculum, the development of this workforce should focus on strengthening professional competence, pedagogical skills, and ethical qualities, while also improving planning, training, and professional development policies to ensure consistency and quality.

Keywords: *Primary school teacher workforce, developing the primary school teaching workforce, primary school, the 2018 General Education Curriculum.*

1. Giới thiệu

Chỉ thị 40-CT/TW của Ban Chấp hành Trung ương về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đã xác định: “Mục tiêu là xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục được chuẩn hoá, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, lối sống, lương tâm, tay nghề của nhà giáo...” (Ban Chấp hành Trung ương, 2004).

Do đó, trước yêu cầu của xã hội ngày nay, phát triển đội ngũ giáo viên (GV) là yêu cầu cấp thiết, là yếu tố cơ bản có ý nghĩa quyết định trong sự nghiệp phát triển giáo dục. Năng lực nghề nghiệp đã được đào tạo luôn phải được cập nhật, nâng cao và hoàn thiện; vì vậy, bồi dưỡng người GV sau đào tạo là tất yếu, và với giáo dục đổi mới, việc bồi dưỡng sau đào tạo càng đòi hỏi cấp bách. Năm 2018, Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT về Chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở giáo dục phổ thông, đây là căn cứ pháp lý quan trọng, quy định các tiêu chuẩn và tiêu chí dùng để đánh giá năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ giáo viên tiểu học (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018a).

Rèn luyện để nâng cao năng lực nghề nghiệp đối với GV phải như đường xoáy “trôn ốc” theo chiều đi lên và tuyệt nhiên không có điểm dừng. Đặng & cs. (2001) đã đề xuất những con đường và mô hình phát triển chuyên môn nghiệp vụ bền vững; các mô hình này bao gồm bồi dưỡng tại trường, phát triển cộng đồng học tập chuyên môn và cơ chế tự đánh giá, hỗ trợ đồng nghiệp, được xem là những định hướng then chốt trong bối cảnh hiện nay. Đồng thời, để kiến tạo một lực lượng sư phạm chất lượng cao, cần một cách tiếp cận hệ thống và toàn diện; quá trình này không phải là một giải pháp đơn lẻ mà là một chu trình liên tục, trải dài từ khâu tuyển chọn và đào tạo ban đầu một cách nghiêm ngặt, đến việc tổ chức các hoạt động phát triển chuyên môn nghiệp vụ liên tục, và sau cùng là xây dựng một hệ thống hỗ trợ, cố vấn nhằm đảm bảo sự phát triển nghề nghiệp bền vững cho mỗi nhà giáo (Darling-Hammond & cs., 2017).

Phát triển đội ngũ GV tiểu học là tạo ra một đội ngũ GV tiểu học đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng theo chuẩn GV, cân đối và đồng bộ về cơ cấu, trên cơ sở đó làm cho đội ngũ GV tiểu học thay đổi trở thành những GV có năng lực và phẩm chất mới cao hơn, đảm bảo về số lượng, đồng bộ về cơ cấu. Quá trình phát triển đội ngũ GV tiểu học tập trung thể hiện ở các mặt: Trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực hoạt động thực tiễn, phẩm chất chính trị, đạo đức, số lượng và cơ cấu đội ngũ GV (Nguyễn, 2022).

Thực tiễn phát triển đội ngũ GV tiểu học ở thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước những năm gần đây có nhiều cố gắng đáng ghi nhận, đóng góp tích cực vào việc nâng cao chất lượng giáo dục nói chung. Tuy nhiên, chất lượng giáo dục trong các trường tiểu học và chất lượng đội ngũ GV tiểu học trên địa bàn thị xã Chơn Thành hiện tại được các cấp quản lý giáo dục đánh giá là đang tồn tại nhiều hạn chế, chứng tỏ công tác phát triển đội ngũ GV tiểu học ở thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước chưa mang lại hiệu quả cao. Vì vậy, phân tích thực trạng đội ngũ GV tiểu học là cơ sở quan trọng để đề ra những biện pháp cụ thể, thiết thực hơn nhằm phát triển đội ngũ GV tiểu học các trường cho phù hợp với tình hình thực tế của mỗi đơn vị, đáp ứng yêu cầu đổi mới Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.

2. Nội dung

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Sử dụng phương pháp điều tra bằng phiếu khảo sát để thống kê, phân tích số liệu; tính điểm trung bình (ĐTB). Khách thể khảo sát gồm 110 người gồm: Hiệu trưởng (6 người); Phó hiệu trưởng (8 người); Tổ trưởng bộ môn: (26 người) và GV (70 người) ở các trường tiểu học thuộc thị xã Chơn Thành. Việc sử dụng phương pháp nghiên cứu này tương đối phù hợp với điều kiện thực tiễn ở địa phương (điều kiện cơ sở vật chất còn hạn chế, ứng dụng công nghệ số chưa được rộng rãi). Bên cạnh đó phương pháp này còn giúp khảo sát ở phạm vi rộng, mở

rộng đến nhiều đối tượng khảo sát từ cán bộ quản lý cho đến giáo viên chuyên môn, giúp kết quả nghiên cứu đạt độ chính xác cao hơn.

Để đo lường kết quả khảo sát, tác giả sử dụng thang đo 5 bậc, điểm số được quy đổi theo thang 5 bậc tương ứng với các mức độ. Điểm thấp nhất là 1, cao nhất là 5 (Nguyễn & Phạm, 2013). Cụ thể như sau:

Mức độ	ĐTB	Mức độ đánh giá tương ứng
Mức 1	1,00 - 1,80	Không quan trọng / Yếu / Không ảnh hưởng
Mức 2	1,81 - 2,60	Bình thường / Trung bình / Bình thường
Mức 3	2,61 - 3,40	Ít quan trọng / Khá/ Ít ảnh hưởng
Mức 4	3,41 - 4,20	Quan trọng / Tốt / Ảnh hưởng
Mức 5	4,21 - 5,00	Rất quan trọng / Rất tốt / Rất ảnh hưởng

2.2. Kết quả nghiên cứu về thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 ở thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước

2.2.1. Thực trạng quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 ở thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước

Bảng 1. Đánh giá của đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên về thực trạng quy hoạch, phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học

TT	Nội dung	Mức độ					ĐTB	Thứ bậc
		Rất tốt	Tốt	Khá	TB	Yếu		
1	Xác định mục tiêu phát triển đội ngũ GV	0	10	82	18	0	2,93	3
2	Xác định nguồn lực tài chính	0	11	81	18	0	2,94	2
3	Phân tích xác định nhu cầu nguồn lực cần bổ sung	0	6	79	25	0	2,83	6
4	Xác định con đường phát triển đội ngũ	0	9	80	21	0	2,89	4
5	Xác định lộ trình các bước thực hiện mục tiêu phát triển đội ngũ GV	0	13	80	17	0	2,96	1
6	Chuẩn bị tài liệu, cơ sở vật chất	0	8	79	23	0	2,86	5
ĐTB chung							2,90	

Kết quả khảo sát từ Bảng 1 cho thấy, về thực trạng quy hoạch phát triển đội ngũ GV tiểu học các trường tiểu học trên địa bàn thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước, thu được ĐTB chung là 2,90 đạt mức độ khá, trong đó nội dung được đánh giá nhiều nhất là nội dung “Xác định lộ trình các bước thực hiện mục tiêu phát triển đội ngũ GV”, thu được ĐTB cao nhất là 2,96, trong khi nền tảng của việc lập kế hoạch là khâu phân tích nhu cầu lại có ĐTB thấp nhất là 2,83. Điều này cho thấy, công tác quy hoạch còn mang nặng tính hình thức, thiếu sự đầu tư vào việc chẩn đoán các vấn đề thực tiễn, đặc biệt là những yêu cầu về năng lực mới mà Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 đặt ra. Một kế hoạch không xuất phát từ một nhu cầu được phân tích kỹ lưỡng sẽ khó có thể mang lại hiệu quả thực chất, khiến công tác quy hoạch chưa thể trở thành đòn bẩy mạnh mẽ cho sự phát triển của đội ngũ. Do đó, để làm tốt công tác này các cấp quản lý cần có biện pháp đổi mới công tác lập kế hoạch phát triển đội ngũ cho phù hợp hơn với điều kiện và đặc điểm của nhà trường.

2.2.2. Thực trạng tuyển dụng và sàng lọc đội ngũ giáo viên tiểu học đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 ở thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước

Bảng 2. Đánh giá của đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên về thực trạng tuyển dụng, sàng lọc đội ngũ giáo viên tiểu học

TT	Nội dung	Mức độ					ĐTB	Thứ bậc
		Rất tốt	Tốt	Khá	TB	Yếu		
1	Các tiêu chí tuyển dụng GV tiểu học được xây dựng bám sát các yêu cầu của tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp GV tiểu học	3	77	17	13	0	3,64	2
2	Xây dựng kế hoạch tuyển dụng đội ngũ GV tiểu học	5	80	16	9	0	3,73	1
3	Quy trình tuyển dụng cần tích hợp sàng lọc nhằm kiểm chứng sự phù hợp thực tiễn của GV	3	72	18	17	0	3,55	3
4	Xác định quy trình tuyển dụng GV tiểu học dựa trên quy hoạch	2	68	19	21	0	3,46	4
ĐTB chung							3,60	

Kết quả khảo sát ở Bảng 2 cho thấy, mặc dù công tác tuyển dụng GV tiểu học tại thị xã Chơn Thành được đánh giá chung ở mức độ tốt (ĐTB chung 3,60), nhưng lại bộc lộ một sự thiếu đồng bộ đáng chú ý giữa các khâu trong quy trình. Sự thiếu đồng bộ này thể hiện rõ ở khoảng cách giữa khâu hoạch định và khâu thực thi. Cụ thể, các nội dung mang tính lý thuyết như xây dựng kế hoạch tuyển dụng đội ngũ GV tiểu học (ĐTB=3,73) và thiết lập tiêu chí tuyển dụng GV tiểu học (ĐTB=3,64) được đánh giá cao hơn đáng kể so với các khâu kiểm chứng năng lực thực tiễn như tích hợp sàng lọc (ĐTB=3,55) và tuân thủ quy trình theo quy hoạch (ĐTB=3,46). Điều này cho thấy quy trình hiện tại có thể đang làm tốt việc chuẩn hóa về mặt văn bản, nhưng chưa tối ưu trong việc đánh giá và lựa chọn những ứng viên có sự phù hợp thực tế cao.

Trong bối cảnh Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 đòi hỏi một đội ngũ có năng lực chuyên biệt và tư duy đổi mới, những người có khả năng dạy học tích hợp và kỹ năng sư phạm hiện đại, khả năng tổ chức dạy học phát triển phẩm chất và năng lực học sinh. Một quy trình tuyển dụng còn hạn chế trong việc sàng lọc năng lực thực tiễn sẽ khó trở thành công cụ hiệu quả để thu hút những nhân tố có tư duy sáng tạo, đáp ứng yêu cầu của chương trình mới. Để đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục, quy trình này cần được cải tiến để chuyển từ vai trò đảm bảo số lượng sang kiến tạo chất lượng, qua đó xây dựng một đội ngũ GV có đủ năng lực dẫn dắt thành công chương trình giáo dục mới. Do đó, việc đổi mới triệt để công tác này là một yêu cầu cấp thiết để đáp ứng mục tiêu nâng cao chất lượng giáo dục.

2.2.3. Thực trạng đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tiểu học đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 ở thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước

Bảng 3. Đánh giá của đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên về thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tiểu học

TT	Nội dung	Mức độ					ĐTB	Thứ bậc
		Rất tốt	Tốt	Khá	TB	Yếu		
1	Xây dựng và công khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GV tiểu học theo hướng phát triển năng lực nghề nghiệp	4	71	20	15	0	3,58	1

TT	Nội dung	Mức độ					ĐTB	Thứ bậc
		Rất tốt	Tốt	Khá	TB	Yếu		
2	Tổ chức bồi dưỡng chuyên môn theo các chuyên đề cho GV tiểu học	4	67	23	16	0	3,54	2
3	Nhà trường đã xây dựng các chính sách và cơ chế hỗ trợ (về kinh phí, thời gian)	2	62	29	17	0	3,45	4
4	Xác định, thăm dò nhu cầu bồi dưỡng của GV tiểu học	3	66	23	18	0	3,49	3
ĐTB chung							3,52	

Số liệu từ Bảng 3 cho thấy, có một khoảng cách rõ rệt giữa khâu hoạch định và khâu hỗ trợ thực thi; trong khi việc xây dựng và công khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GV tiểu học theo hướng phát triển năng lực nghề nghiệp (ĐTB=3,58) và tổ chức bồi dưỡng chuyên môn theo các chuyên đề cho GV tiểu học (ĐTB=3,54) được đánh giá cao, thì các yếu tố nền tảng quyết định hiệu quả thực chất như xác định, thăm dò nhu cầu bồi dưỡng của GV tiểu học (ĐTB=3,49) và nhà trường đã xây dựng các chính sách và cơ chế hỗ trợ (về kinh phí, thời gian) (ĐTB=3,45) lại chưa được quan tâm tương xứng. Sự chênh lệch này phản ánh một tư duy quản lý có thể đang chú trọng việc hoàn thành kế hoạch hơn là đáp ứng nhu cầu thực tiễn và tạo điều kiện thuận lợi cho giáo viên. Cách tiếp cận này cho thấy những hạn chế trước những yêu cầu của Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, vốn nhấn mạnh vào sự phát triển chuyên môn theo chiều sâu và mang tính chủ động của mỗi nhà giáo. Có thể thấy rằng, công tác bồi dưỡng tại địa bàn tuy đã được triển khai nhưng còn hạn chế, chưa thực sự đi vào chiều sâu. Để đội ngũ có đủ năng lực làm chủ các phương pháp dạy học mới và thực thi hiệu quả chương trình, công tác bồi dưỡng phải được xem là nhiệm vụ cấp thiết là nhiệm vụ ưu tiên hàng đầu.

2.2.4. Thực trạng đánh giá đội ngũ giáo viên tiểu học đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 ở thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước

Bảng 4.vĐánh giá của đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên về kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên tiểu học

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện					ĐTB	Thứ bậc
		Rất tốt	Tốt	Khá	TB	Yếu		
1	Phương pháp kiểm tra, đánh giá đa dạng	40	44	26	0	0	4,13	1
2	Các hình thức đánh giá đảm bảo khách quan	34	41	33	2	0	3,97	2
3	Đảm bảo thực hiện đầy đủ các nội dung	25	37	36	12	0	3,68	5
4	Mức độ thường xuyên của việc kiểm tra, đánh giá	32	37	36	5	0	3,87	3
5	Thông tin phản hồi về kết quả kiểm tra, đánh giá sát hợp	28	34	38	10	0	3,73	4
ĐTB chung							3,88	

Kết quả khảo sát ở Bảng 4 chỉ ra một mâu thuẫn cốt lõi trong công tác đánh giá GV; trong khi các phương pháp và hình thức đánh giá được ghi nhận là rất tích cực, với sự đa dạng và khách quan (ĐTB > 3,9), thì hiệu quả thực chất của nó lại bị suy giảm do chất lượng nội dung chưa đầy đủ (ĐTB = 3,68) và thông tin phản hồi thiếu sát hợp (ĐTB = 3,73). Nói cách

khác, quy trình đánh giá được thực hiện tốt nhưng giá trị mang lại cho sự phát triển chuyên môn của GV còn hạn chế. Thách thức đặt ra là làm thế nào để biến hoạt động đánh giá từ một công cụ mang tính thủ tục sang một công cụ hỗ trợ phát triển thực sự, thông qua việc nâng cao chất lượng nội dung và hiệu quả của khâu phản hồi sau đánh giá. Một quy trình đánh giá hiệu quả không chỉ là công cụ phản chiếu chính xác thực trạng nhà trường, mà còn là đòn bẩy thúc đẩy các nhà quản lý đưa ra những quyết định quản trị dựa trên minh chứng. Thông qua đó, các ưu điểm sẽ được phát huy, các hạn chế sẽ được khắc phục một cách khoa học. Đây là con đường tất yếu để hiện đại hóa công tác phát triển nhân sự theo hướng chuyên nghiệp và minh bạch, từ đó kiến tạo một đội ngũ GV chất lượng cao, đủ sức đáp ứng yêu cầu của Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.

2.2.5. Thực trạng xây dựng môi trường và tạo động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên tiểu học đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 ở thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước

Bảng 5. Khảo sát của cán bộ quản lý, giáo viên về các yếu tố tạo động lực và môi trường làm việc cho giáo viên tiểu học thị xã Chơn Thành

TT	Nội dung	Mức độ					ĐTB	Thứ bậc
		Rất quan trọng	Quan trọng	Ít quan trọng	Bình thường	Không quan trọng		
1	Sự đảm bảo thực thi đầy đủ và kịp thời các chính sách đãi ngộ chung của Nhà nước (lương, phụ cấp ưu đãi, thâm niên...)	54	56	0	0	0	4,49	1
2	Sự công bằng, minh bạch và kịp thời của các chính sách khen thưởng, động viên riêng tại địa phương/nhà trường	45	65	0	0	0	4,41	2
3	Nguồn lực tài chính và cơ sở vật chất của nhà trường để hỗ trợ các hoạt động chuyên môn và thực hiện các chế độ phúc lợi	35	70	5	0	0	4,27	4
4	Môi trường làm việc dân chủ, đoàn kết, nơi giáo viên được tôn trọng, lắng nghe và hỗ trợ	43	67	0	0	0	4,39	3
ĐTB chung							4,39	

Kết quả khảo sát ở Bảng 5 đã khẳng định một cách mạnh mẽ rằng, việc xây dựng môi trường và tạo động lực cho đội ngũ GV tiểu học tại Chơn Thành là một bài toán đa chiều, đòi hỏi sự kết hợp hài hòa giữa các yếu tố chính sách vĩ mô, đãi ngộ tại chỗ và văn hóa tổ chức. Các yếu tố được đánh giá "Rất quan trọng", "Quan trọng" là rất cao, cho thấy một nhu cầu cao và đồng thuận từ phía đội ngũ.

Phân tích sâu hơn về thứ hạng cho thấy một hệ thống các nhu cầu có trật tự ưu tiên rõ ràng. Yếu tố được xem là nền tảng và cần thiết nhất chính là sự đảm bảo thực thi đầy đủ, kịp thời các chính sách chung của Nhà nước (ĐTB = 4,49). Điều này cho thấy, sự ổn định, công bằng và an toàn về mặt chế độ là "điểm tựa" vững chắc nhất, tạo ra tâm lý an tâm công tác cho GV. Xếp ngay sau đó là các yếu tố mang tính động viên trực tiếp và nuôi dưỡng tinh thần tại

đơn vị, bao gồm chính sách khen thưởng riêng của địa phương (ĐTB = 4,41) và một môi trường sư phạm dân chủ, thân thiện (ĐTB = 4,39). Sự kết hợp này cho thấy, sau khi có được sự an toàn về chính sách, GV khao khát được ghi nhận kịp thời về mặt thành tích và được làm việc trong một không khí tôn trọng, hợp tác. Cuối cùng, dù vẫn được đánh giá rất cao, yếu tố về nguồn lực vật chất (ĐTB = 4,27) xếp ở vị trí thấp hơn. Điều này không có nghĩa là nó không quan trọng, mà nó được xem là điều kiện cần nhưng chưa phải là điều kiện đủ để tạo ra động lực mạnh mẽ nhất.

Sự phân cấp này cho thấy, động lực của GV trong kỷ nguyên mới không chỉ đến từ vật chất, mà là một sự cộng hưởng của an toàn, ghi nhận và một môi trường làm việc nhân văn. Để đáp ứng yêu cầu của Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 và tạo động lực hiệu quả, các nhà quản lý không thể chỉ tập trung vào việc tăng lương hay đầu tư thiết bị, mà phải kiến tạo một hệ sinh thái toàn diện, xây dựng cơ chế ghi nhận, khen thưởng công bằng và kiến tạo một văn hóa nhà trường tích cực, nơi mỗi GV cảm thấy được đảm bảo, được trân trọng và được hỗ trợ để sáng tạo.

2.2.6. Thực trạng tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên tiểu học đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 ở thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước

Bảng 6. Kết quả khảo sát thực trạng công tác tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên các trường tiểu học ở thị xã Chơn Thành

TT	Nội dung	Mức độ					ĐTB	Xếp hạng
		Rất quan trọng	Quan trọng	Ít quan trọng	Bình thường	Không quan trọng		
1	Lộ trình phát triển chuyên môn (từ GV dạy giỏi, GV chủ nhiệm giỏi đến GV cốt cán, tổ trưởng...) được phổ biến một cách công khai, rõ ràng	52	56	2	0	0	4,45	2
2	Công tác quy hoạch, bồi dưỡng và phát huy vai trò của đội ngũ GV cốt cán	49	55	6	0	0	4,39	4
3	Chính sách khuyến khích, hỗ trợ GV tham gia các khóa đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn	46	58	6	0	0	4,36	5
4	Các hoạt động sinh hoạt chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học, dự giờ, chia sẻ kinh nghiệm được tổ chức thường xuyên và thực chất, tạo cơ hội để GV học hỏi lẫn nhau	54	56	0	0	0	4,49	1
5	Nhà trường tạo điều kiện và khuyến khích GV tham gia/đề xuất các sáng kiến đổi mới, đề tài nghiên cứu khoa học và các hội thi chuyên môn	51	55	4	0	0	4,43	3
ĐTB chung							4,42	

Kết quả khảo sát ở Bảng 6 đã định hình một cách rõ ràng bức tranh về nhu cầu phát triển nghề nghiệp của đội ngũ GV tiểu học tại Chơn Thành. Điều này khẳng định một nhu cầu cấp thiết về các cơ hội học tập mang tính thực tiễn, tương tác và giải quyết được các vấn đề chuyên môn hằng ngày, thể hiện qua việc "các hoạt động sinh hoạt chuyên môn" được đánh giá là quan trọng nhất (ĐTB = 4,49). Ngay sau đó là mong muốn về một lộ trình phát triển sự nghiệp minh bạch, công khai (ĐTB = 4,45), cho thấy GV cần một "tấm bản đồ" rõ ràng để định hướng phấn đấu. Đáng chú ý, các yếu tố mang tính chiến lược dài hạn như công tác quy hoạch đội ngũ cốt cán hay chính sách hỗ trợ học tập nâng cao, dù vẫn được xem là rất cần thiết, nhưng lại xếp ở vị trí thấp hơn. Điều này cho thấy, để tạo động lực hiệu quả, các nhà quản lý cần ưu tiên những giải pháp mang tính thực tiễn và tác động đến số đông, trước khi triển khai các chính sách dài hạn vốn chỉ là nhu cầu của một nhóm nhỏ hơn trong đội ngũ.

Do đó, để phát triển đội ngũ hiệu quả, các nhà quản lý cần tập trung vào việc xây dựng một môi trường học tập cộng tác tại chỗ và công khai hóa lộ trình phát triển nghề nghiệp để tạo động lực cho toàn đội ngũ. Cụ thể là cần đổi mới, nâng cao chất lượng các buổi sinh hoạt chuyên môn và xây dựng một lộ trình phát triển nghề nghiệp công bằng, minh bạch cho tất cả GV.

3. Kết luận

Từ kết quả nghiên cứu trên, có thể khẳng định rằng: việc không ngừng phát triển đội ngũ GV giữ vai trò then chốt, là yếu tố quyết định để xây dựng một lực lượng nhà giáo đủ năng lực, phẩm chất, đáp ứng toàn diện mục tiêu và yêu cầu đổi mới của nền giáo dục hiện nay. Nghiên cứu cũng đã nêu những hạn chế trong công tác phát triển đội ngũ GV tiểu học; đồng thời, đề xuất một cách hệ thống các nội dung trọng tâm cần ưu tiên như: Tầm quan trọng của việc phát triển; quy hoạch; tuyển dụng; đào tạo bồi dưỡng; tạo môi trường làm việc; kiểm tra, đánh giá đội ngũ. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng đã phân tích và làm rõ những yếu tố khách quan và chủ quan tác động đến quá trình phát triển đội ngũ GV tiểu học. Kết quả nghiên cứu này cung cấp nguồn dữ liệu giá trị cho các nhà quản lý giáo dục và hiệu trưởng các trường tiểu học, đặc biệt ở thị xã Chơn Thành, tỉnh Bình Phước và các địa phương tương đồng. Việc thấu hiểu sâu sắc thực trạng phát triển đội ngũ GV tiểu học là cơ sở nền tảng để xây dựng và triển khai các biện pháp chiến lược phù hợp, nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương. (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*. Truy cập từ <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/van-kien-tu-lieu-ve-dang/hoi-nghi-bch-trung-uong/khoa-xi/nghi-quyet-so-29-nqtw-ngay-4112013-hoi-nghi-lan-thu-8-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-xi-ve-doi-moi-can-ban-toan-584>.
- Ban Chấp hành Trung ương. (2004). *Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/6/2004 về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*. Truy cập từ <https://vbpl.vn/TW/Pages/vbpq-luocdo.aspx?ItemID=74512>.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018a). *Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông (được sửa đổi, bổ sung năm 2021)*. Truy cập từ <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/he-thong-van-ban/van-ban-quy-pham-phap-luat/thong-tu-so-202018tt-bgdtdt-ngay-2282018-cua-bo-giao-duc-va-dao-tao-ban-hanh-quy-dinh-chuan-nghe-nghiep-giao-vien-co-so-giao-4658>.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018b) *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 Giáo dục và Đào tạo*). Truy cập từ <https://luatvietnam.vn/giao-duc/thong-tu-32-2018-tt-bgddt-ban-hanh-chuong-trinh-giao-duc-pho-thong-moi-169745-d1.html>.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute. Truy cập từ <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2326716>.
- Đặng, Q. B., Đỗ, Q. A., & Đinh, T. K. T. (2007). *Cẩm nang nâng cao năng lực và phẩm chất đội ngũ giáo viên*. Hà Nội: NXB Lý luận Chính trị.
- Nguyễn, T. L. P. (Chủ biên). (2022). *Phát triển đội ngũ giáo viên phổ thông đáp ứng yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- Nguyễn, V. Đ. (chủ biên), & Phạm, M. H. (2013). *Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học quản lý giáo dục*. NXB Giáo dục Việt Nam.