



DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.14.03S.2025.1647>

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG TIỂU HỌC THÀNH PHỐ THỦ ĐỨC, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Huỳnh Kim Phi^{1*}, Hồ Văn Thống² và Võ Văn Tuấn³

¹*Học viên cao học, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam*

²*Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam*

³*Trường Tiểu học Đốc Binh Kiều 2, tỉnh Đồng Tháp, Việt Nam*

**Tác giả liên hệ, Email: huynhphi13091976@gmail.com*

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 05/9/2025; Ngày nhận chỉnh sửa: 03/10/2025; Ngày duyệt đăng: 08/10/2025

Tóm tắt

Phát triển đội ngũ giáo viên là nhiệm vụ then chốt, có ý nghĩa quyết định đến chất lượng giáo dục tiểu học và sự thành công của quá trình đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục hiện nay. Nghiên cứu này tập trung khảo sát và phân tích thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên tại các trường tiểu học trên địa bàn thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh, nhằm cung cấp cơ sở thực tiễn cho các nhà quản lý giáo dục và các trường trong việc xây dựng và đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ phù hợp với đặc thù đơn vị. Nghiên cứu sử dụng phương pháp điều tra bằng bảng hỏi kết hợp phỏng vấn sâu đối với 10 cán bộ quản lý (5 hiệu trưởng và 5 phó hiệu trưởng) cùng 170 giáo viên thuộc 5 trường tiểu học tại thành phố Thủ Đức. Kết quả khảo sát cho thấy đội ngũ giáo viên cơ bản đảm bảo về số lượng, trình độ đào tạo đạt và vượt chuẩn, tinh thần trách nhiệm cao; tuy nhiên, vẫn còn một số hạn chế về cơ cấu, năng lực ứng dụng công nghệ thông tin, đổi mới phương pháp dạy học và công tác bồi dưỡng chuyên môn chưa thật sự hiệu quả. Kết quả nghiên cứu góp phần phản ánh bức tranh tổng thể về thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học ở địa bàn đô thị mới, là cơ sở quan trọng để các trường và cơ quan quản lý giáo dục xây dựng các biện pháp phát triển đội ngũ phù hợp, thiết thực và bền vững.

Từ khóa: *Đội ngũ giáo viên, phát triển, Thành phố Hồ Chí Minh, trường tiểu học.*

Trích dẫn: Huỳnh, K. P., Hồ, V. T., & Võ, V. T. (2025). Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 14(03S), 323-334. <https://doi.org/10.52714/dthu.14.03S.2025.1647>

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

CURRENT STATUS OF TEACHING STAFF DEVELOPMENT IN PRIMARY SCHOOLS IN THU DUC CITY, HO CHI MINH CITY

Huynh Kim Phi^{1*}, Ho Van Thong², and Vo Van Tuan³

¹*Postgraduate, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam*

²*Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam*

³*Doc Binh Kieu 2 Primary School, Dong Thap Province, Vietnam*

^{*}*Corresponding author, Email: huynhphi13091976@gmail.com*

Article history

Received: 05/9/2025; Received in revised form: 03/10/2025; Accepted: 08/10/2025

Abstract

Developing the teaching staff is a key task as a decisive meaning for the quality of primary education and the success of the current fundamental and comprehensive educational reform process. This study focuses on surveying and analyzing the current status of developing the teaching staff at primary schools in Thu Duc city, Ho Chi Minh city. Thus, it provides a practical basis for educational managers and schools in building and proposing measures to develop the staff suitable to the characteristics of the unit. The study used a questionnaire survey method combined with in-depth interviews with 10 managers (5 principals and 5 vice principals) and 170 teachers of 5 primary schools in Thu Duc city. The survey results show that the teaching staff basically ensured quantity, training level met and exceeded standards with a high sense of responsibility. However, there are still some limitations in terms of structure, capacity to apply information technology, innovate teaching methods and professional training is not really effective. The research results contribute to reflecting the overall picture of the current situation of primary school teacher development in new urban areas, which is an important basis for schools and educational management agencies to develop appropriate, practical and sustainable staff development measures.

Keywords: *Development, Ho Chi Minh City, primary school, teaching staff.*

1. Giới thiệu

Trong suốt quá trình phát triển giáo dục của đất nước, người thầy luôn được khẳng định có vai trò then chốt đối với chất lượng đào tạo. Do vậy, những năm qua, Đảng và Nhà nước đã quan tâm và đưa ra nhiều chủ trương về phát triển đội ngũ nhà giáo trong đó có đội ngũ giáo viên (ĐNGV). Chỉ thị 40-CT/TW của Đảng về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục nêu rõ: “Trước yêu cầu mới của sự phát triển giáo dục thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá, đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục có những hạn chế, bất cập. Số lượng giáo viên còn thiếu nhiều, đặc biệt ở vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số... Cơ cấu giáo viên đang mất cân đối giữa các môn học, bậc học, các vùng, miền. Chất lượng chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ nhà giáo có mặt chưa đáp ứng yêu cầu...” (Ban Chấp hành Trung ương, 2004).

Ngoài ra, chỉ thị còn xác định một trong các nhiệm vụ trọng tâm là: “Tiến hành rà soát, sắp xếp lại đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng bảo đảm đủ số lượng và cân đối về cơ cấu; nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức cho đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục” (Ban Chấp hành Trung ương, 2004).

Năm 2011, Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI đặt vấn đề: “Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục...”, theo tinh thần đó cần có những giải pháp đồng bộ với một tầm nhìn tổng thể. Góp phần triển khai chủ trương “Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam”, vấn đề lâu nay đã được quan tâm nhưng vẫn còn bất cập và nhiều thách thức trong bối cảnh mới. (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2011).

ĐNGV có vai trò quan trọng trong đổi mới giáo dục phổ thông; là lực lượng trực tiếp giáo dục, góp phần hoạch định chủ trương, chính sách, đề án, chiến lược và các nhiệm vụ đổi mới giáo dục phổ thông; là nhân tố quan trọng quyết định sự thành công của đổi mới giáo dục phổ thông theo định hướng đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Chiến lược phát triển giáo dục coi giải pháp phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là giải pháp then chốt.

Trong những năm qua, việc phát triển ĐNGV ở các trường tiểu học trên địa bàn thành phố Thủ Đức đã được quan tâm và đã đạt được những kết quả nhất định nhưng vẫn còn bất cập. Ở một số trường, việc xây dựng ĐNGV của hiệu trưởng vẫn còn hạn chế. Điều này đã ảnh hưởng rất lớn đến việc nâng cao chất lượng dạy học và giáo dục trong nhà trường, chưa đáp ứng tốt yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

Để đáp ứng yêu cầu của đổi mới giáo dục phổ thông, việc phát triển ĐNGV đảm bảo về số lượng, chất lượng và cơ cấu là vấn đề có ý nghĩa quan trọng và cấp thiết, là điều kiện để giáo viên hoạt động có nề nếp, có chất lượng và sẽ giúp hiệu trưởng nhà trường thiết lập trật tự, kỷ cương trong công tác dạy học và nâng cao hiệu quả quản lý trong giáo dục. Tuy nhiên, trên địa bàn thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh vấn đề này còn chưa được quan tâm nghiên cứu một cách đầy đủ và khoa học. Từ những nội dung phân tích trên, tác giả chọn nghiên cứu đề tài: “Phát triển ĐNGV ở các trường tiểu học thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh” là một yêu cầu cấp thiết, có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc, góp phần hoàn thiện phát triển ĐNGV ở các trường tiểu học thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh. Từ kết quả nghiên cứu đề tài này, bài viết trình bày một số vấn đề về thực trạng phát triển ĐNGV ở các trường tiểu học thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Lý luận về phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học

Giáo viên tiểu học là người làm công tác giảng dạy và giáo dục học sinh ở cấp tiểu học, được đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ sư phạm và được cơ quan có thẩm quyền

tuyển dụng, bổ nhiệm theo quy định của Nhà nước. Theo Luật Giáo dục năm 2019, giáo viên là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong cơ sở giáo dục; đối với cấp tiểu học, họ chịu trách nhiệm truyền thụ kiến thức cơ bản, hình thành và phát triển năng lực, phẩm chất ban đầu cho học sinh, đặt nền tảng cho quá trình học tập suốt đời. (Quốc hội, 2019).

Giáo viên tiểu học không chỉ truyền đạt tri thức cơ bản của các môn học mà còn đóng vai trò là người định hướng, tổ chức, khơi gợi niềm say mê học tập, phát triển năng lực và bồi dưỡng nhân cách cho học sinh. Ngoài nhiệm vụ giảng dạy, họ còn thực hiện công tác chủ nhiệm lớp, phối hợp với phụ huynh, cộng đồng và nhà trường nhằm xây dựng môi trường giáo dục toàn diện.

Theo Luật Giáo dục, giáo viên Tiểu học là nhà giáo giảng dạy ở cấp Tiểu học, phải đạt chuẩn về trình độ đào tạo, phẩm chất đạo đức, năng lực nghề nghiệp và kỹ năng sư phạm, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới giáo dục. (Quốc hội, 2019).

ĐNGV là một tập hợp những người làm nghề dạy học, giáo dục tại các trường phổ thông, được tổ chức thành một lực lượng (có tổ chức) cùng chung một nhiệm vụ là thực hiện các mục tiêu giáo dục đã đề ra cho tập hợp, tổ chức đó. Họ làm việc có kế hoạch và gắn bó với nhau thông qua lợi ích về vật chất và tinh thần trong khuôn khổ quy định của pháp luật thể chế xã hội. Họ chính là nguồn lực quan trọng trong lĩnh vực giáo dục của nước nhà. ĐNGV trong một nhà trường là lực lượng chủ yếu để tổ chức quá trình dạy học - giáo dục trong nhà trường. Chất lượng dạy học - giáo dục cao hay thấp trong nhà trường phụ thuộc rất lớn vào ĐNGV. Để tạo thành đội ngũ trước hết phải có một số lượng giáo viên nhất định. Việc xác định số lượng giáo viên cần thiết không phải tùy tiện theo ý muốn chủ quan mà phải xuất phát từ nhiệm vụ dạy học và các quy định của cấp trên và việc tổ chức lao động sư phạm của mỗi nhà trường. (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2017).

Trường Tiểu học là cơ sở giáo dục phổ thông của hệ thống giáo dục quốc dân, có tư cách pháp nhân, có tài khoản và con dấu riêng (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2020).

Trường Tiểu học có các loại hình: Tiểu học công lập, bán công, dân lập. Ngoài ra còn có: Trường Tiểu học dành cho trẻ thiệt thòi, trường Tiểu học dành cho các em tàn tật, trường phổ thông dân tộc nội trú. Các cơ sở giáo dục khác gồm lớp Tiểu học linh hoạt, lớp Tiểu học gia đình, lớp Tiểu học dành cho các em bị thiệt thòi, bị khuyết tật.

Điều 31, 32 Điều lệ trường Tiểu học khẳng định vai trò của giáo dục Tiểu học là “Tổ chức giảng dạy, học tập và hoạt động giáo dục đạt chất lượng theo mục tiêu, chương trình giáo dục tiểu học do Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành. (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2020).

Phát triển ĐNGV tiểu học chính là tìm cách khuếch trương để ĐNGV tiểu học đạt hiệu suất cao nhất của 05 yếu tố: Giáo dục và đào tạo để toàn đội ngũ đạt đến sự chuẩn hóa, hiện đại hóa; Thực hiện các chính sách, chế độ để đảm bảo sức khỏe, dinh dưỡng cho giáo viên; Tạo ra môi trường làm việc tốt nhất, bảo đảm tính hợp lý, tính xã hội hóa và tính đồng thuận trong tổ chức; Sắp xếp nơi giảng dạy một cách hợp lý, đồng bộ với các yếu tố số lượng, cơ cấu của đội ngũ; Tăng cường cơ chế dân chủ hóa trong hoạt động, giải phóng giáo viên khỏi những ràng buộc không cần thiết, giúp họ tự phát triển bản thân.

Theo quy định hiện hành chuẩn nghề nghiệp của giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông gồm 05 tiêu chuẩn, 15 tiêu chí. Trong đó tiêu chuẩn 1 về phẩm chất nhà giáo: Phẩm chất nhà giáo được miêu tả có 03 mức Đạt, Khá và Tốt. (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018).

Như vậy, phát triển ĐNGV tiểu học là quá trình tác động thường xuyên, liên tục của chủ thể quản lý giáo dục lên đối tượng quản lý (ĐNGV), nhằm hướng đến mục tiêu là ngày càng hoàn thiện hơn về số lượng, cơ cấu và chất lượng đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay. Cụ thể hơn là làm cho ĐNGV biến đổi trở thành đội ngũ có những năng lực và phẩm chất

mới cao hơn, đảm bảo về số lượng, đồng bộ về cơ cấu. Sự phát triển ĐNGV chủ yếu thể hiện ở các mặt: Phẩm chất chính trị, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và năng lực hoạt động thực tiễn, số lượng ĐNGV, cơ cấu ĐNGV.

2.2. Khái quát về phương pháp khảo sát thực trạng

Bài viết tiến hành khảo sát, phân tích, đánh giá thực trạng phát triển ĐNGV tiểu học ở Thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh, để làm cơ sở cho các cơ sở giáo dục căn cứ đề xuất các biện pháp phát triển ĐNGV tiểu học ở Thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh một cách khoa học, khả thi, phù hợp với thực tế.

Để đo lường kết quả khảo sát, nhóm tác giả đã thiết kế phiếu khảo sát theo Likert 4 mức độ từ 1 đến 4, điểm thấp nhất là 1, cao nhất là 4. Nhóm tác giả đã tiến hành khảo sát 180 cán bộ quản lý và giáo viên ở 5 trường tiểu học trên địa bàn Thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh trong năm học 2024-2025. Số lượng cụ thể được trình bày ở bảng 1:

Bảng 1. Số lượng đối tượng khảo sát tại 5 trường Tiểu học ở Thành phố Thủ Đức

TT	Tên trường	Khảo sát		
		CBQL	GV	Tổng số
1	Trường Tiểu học Tạ Uyên	2	40	42
2	Trường Tiểu học Long Bình	2	35	37
3	Trường Tiểu học Long Thạnh Mỹ	2	35	37
4	Trường Tiểu học Nguyễn Minh Quang	2	30	32
5	Trường Tiểu học Đinh Tiên Hoàng	2	30	32
Tổng		10	170	180

Kết quả khảo sát đã được tác giả sử dụng bảng tính Microsoft Excel Data Analysis để tính tỉ lệ % và điểm trung bình (ĐTB) (Nguyễn & Phạm, 2013). Giá trị khoảng cách giữa các ĐTB là 0,75 theo công thức: $\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=0}^n x_i$

Các thang đo được quy ước và trình bày ở bảng 2:

Bảng 2. Quy ước thang đo đánh giá kết quả khảo sát

Điểm đánh giá	Ý kiến theo các mức độ	Nhận xét đánh giá của tác giả
$1,00 \leq \bar{x} \leq 1,75$	Mức độ 1: Yếu/ Không hài lòng/ Không quan trọng/ Không thường xuyên	Đây là điểm yếu của yếu tố khảo sát, đối với những yếu tố này cần có những biện pháp cải tiến mạnh, liên tục hoặc loại bỏ (nếu được).
$1,75 < \bar{x} \leq 2,50$	Mức độ 2: Trung bình/ Bình thường/ Phân vân/ Tạm được	Đây là yếu tố báo động, đối với những yếu tố này cần có những Biện pháp cải tiến tức thời, liên tục.
$2,50 < \bar{x} \leq 3,25$	Mức độ 3: Khá/ Hài lòng/ Quan trọng/ Thường xuyên	Đây là yếu tố tiềm năng tạo nên điểm mạnh, cần có những cải tiến nhỏ.
$3,25 < \bar{x} \leq 4,00$	Mức độ 4: Tốt/ Rất hài lòng/ Rất quan trọng/ Rất thường xuyên	Đây là điểm mạnh của yếu tố khảo sát, cần được duy trì và phát triển hơn.

2.3. Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học ở Thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh

2.3.1. Thực trạng xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh

Vấn đề xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGV là một khâu rất quan trọng nhằm góp phần thực hiện mục tiêu phát triển ĐNGV đảm bảo về số lượng và chất lượng. Nhận thức được vai trò của việc xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGV, tác giả đã tiến hành khảo sát các nội dung trọng tâm liên quan đến vấn đề này.

Bảng 3. Kết quả khảo sát thực trạng xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học

TT	Nội dung kế hoạch		Mức độ thực hiện (N=180)				ĐTB	Bậc
			Yếu	Trung bình	Khá	Tốt		
1	Đánh giá thực trạng ĐNGV trong nhà trường	Số lượng	0	0	40	140	3,77	1
		Tỷ lệ %	0	0	22,3	77,7		
2	Có dự báo trước nhu cầu về giáo viên thừa, thiếu	Số lượng	0	0	40	140	3,77	1
		Tỷ lệ %	0	0	22,3	77,7		
3	Xây dựng kế hoạch phát triển theo từng mặt (năng lực và phẩm chất)	Số lượng	0	24	40	116	3,51	2
		Tỷ lệ %	0	13,3	22,2	64,5		
4	Xây dựng kế hoạch phát triển toàn diện	Số lượng	0	24	40	116	3,51	2
		Tỷ lệ %	0	13,3	22,2	64,5		
5	Đánh giá, rà soát, điều chỉnh kế hoạch phát triển	Số lượng	0	24	40	116	3,51	2
		Tỷ lệ %	0	13,3	22,2	64,5		
ĐTB chung							3,61	

(Nguồn: Tổng hợp kết quả từ khảo sát, năm học 2024-2025)

Qua Bảng 3 về kết quả khảo sát các nội dung công tác xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGV các trường tiểu học trên địa bàn thành phố Thủ Đức, cho thấy kế hoạch phát triển ĐNGV các trường tiểu học trên địa bàn thành phố Thủ Đức, được đánh giá mức độ thực hiện ở mức tốt với ĐTB chung là 3,61. Về nội dung “Đánh giá thực trạng ĐNGV trong nhà trường” và “Có dự báo trước nhu cầu về giáo viên” được xếp bậc nhất với ĐTB là 3,77 và không có thành viên tham gia khảo sát đánh giá các nội dung này ở mức “Trung bình”. Ba nội dung còn lại là “Xây dựng kế hoạch phát triển theo từng mặt”; “Xây dựng kế hoạch phát triển toàn diện”; “Đánh giá, rà soát, điều chỉnh kế hoạch phát triển” cũng được đánh giá mức độ thực hiện tốt với ĐTB là 3,51. Tuy nhiên ở cả 03 nội dung này đều có 12 thành viên (chiếm 13,3%) tham gia khảo sát cho rằng mức độ thực hiện chỉ đạt mức “Trung bình”, cho thấy việc xây dựng kế hoạch và đánh giá, rà soát, điều chỉnh kế hoạch phát triển ĐNGV còn có hạn chế trong việc xác định mục tiêu để bảo đảm yêu cầu chất lượng phát triển ĐNGV tiểu học theo Chuẩn nghề nghiệp và theo yêu cầu đổi mới giáo dục.

Một thực tế nữa là có đơn vị thiếu tính chiến lược trong kế hoạch phát triển ĐNGV, chỉ quan tâm đến việc lập kế hoạch ngắn hạn hàng năm theo dự kiến nhu cầu số lượng giáo viên dựa trên số lớp, số phòng học hiện có, chưa chú ý phân tích nhu cầu giáo viên theo hướng kế

hoạch chiến lược phát triển giáo dục của nhà trường và các yêu cầu mới đối với giáo dục tiểu học, do vậy thiếu tính dự báo tổng thể trong phát triển quy mô.

2.3.2. Thực trạng tuyển dụng đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh

Để đánh giá về thực trạng tuyển dụng ĐNGV ở các trường tiểu học thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh, tác giả đã tiến hành khảo sát và có được kết quả như bảng 4 sau đây:

Bảng 4. Thực trạng tuyển dụng đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh

TT	Nội dung tuyển chọn và sử dụng		Mức độ thực hiện (N=180)				ĐTB	Bậc
			Yếu	Trung bình	Khá	Tốt		
1	Lập kế hoạch tuyển chọn giáo viên	Số lượng	0	20	20	140	3,66	1
		Tỷ lệ %	0	11,1	11,1	77,8		
2	Sàng lọc ĐNGV để sử dụng	Số lượng	0	20	28	132	3,40	3
		Tỷ lệ %	0	11,1	15,6	73,3		
3	Bố trí giáo viên phù hợp với năng lực	Số lượng	0	48	52	80	3,17	4
		Tỷ lệ %	0	26,7	28,9	44,4		
4	Phân công nhiệm vụ rõ ràng, khách quan	Số lượng	0	24	46	110	3,47	2
		Tỷ lệ %	0	13,3	25,6	61,1		
5	Sử dụng giáo viên phù hợp với năng lực mỗi cá nhân	Số lượng	0	56	52	72	3,08	5
		Tỷ lệ %	0	31,1	28,9	40,0		
ĐTB chung							3,35	

(Nguồn: Tổng hợp kết quả từ khảo sát, năm học 2024-2025)

Kết quả khảo sát ở Bảng 4 cho thấy, công tác tuyển chọn và sử dụng ĐNGV tiểu học của các trường tiểu học thành phố Thủ Đức là thực hiện đạt mức độ tốt với ĐTB chung đạt 3,35. Trong đó, nội dung “Lập kế hoạch và thực hiện tuyển dụng” được xếp bậc nhất, với ĐTB là 3,66; Xếp bậc 2 với ĐTB là 3,47 là: “Phân công nhiệm vụ rõ ràng, khách quan”; Tiếp theo được xếp lần lượt bậc 3 là nội dung “Sàng lọc ĐNGV” với ĐTB là 3,40.

Đáng chú ý là có 02 nội dung chỉ được đánh giá ở mức Khá. Nội dung “Bố trí giáo viên phù hợp” được đánh giá mức độ Khá, xếp bậc 4 với ĐTB là 3,17. Nội dung “Sử dụng giáo viên phù hợp với năng lực mỗi cá nhân” cũng được đánh giá ở mức Khá với ĐTB là 3,08, xếp bậc 5. Đây là 02 nội dung còn một số thành viên đánh giá ở mức “Trung bình” khá nhiều. Điều này chứng tỏ cấp quản lý ở các trường tiểu học trên địa bàn thành phố Thủ Đức cần điều chỉnh cách bố trí công việc cho giáo viên và sử dụng giáo viên phù hợp với năng lực mỗi cá nhân.

Từ thực tế trên, các nhà quản lý tại các trường tiểu học thành phố Thủ Đức cần quan tâm tìm ra giải pháp nhằm thực hiện tốt những nội dung này.

2.3.3. Thực trạng bồi dưỡng đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh

Thực trạng bồi dưỡng ĐNGV ở các trường tiểu học thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh, được thể hiện qua bảng tổng hợp kết quả khảo sát như Bảng 5 sau:

Bảng 5. Thực trạng bồi dưỡng đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh

TT	Nội dung bồi dưỡng		Mức độ thực hiện (N=180)				ĐTB	Bậc
			Yếu	Trung bình	Khá	Tốt		
1	Lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để phát triển năng lực nghề nghiệp giáo viên	Số lượng	0	40	48	92	3,29	3
		Tỷ lệ %	0	22,2	26,7	51,1		
2	Chỉ đạo triển khai thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng	Số lượng	0	40	48	92	3,29	3
		Tỷ lệ %	0	22,2	26,7	51,1		
3	Nội dung đào tạo, bồi dưỡng năng lực giáo viên luôn đổi mới nội dung, hình thức bồi dưỡng theo nhu cầu thực tế	Số lượng	0	24	40	116	3,51	2
		Tỷ lệ %	0	13,3	22,2	64,5		
4	Giáo viên tự học, tự nghiên cứu bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ	Số lượng	0	40	50		3,27	4
		Tỷ lệ %	0	22,2	27,8	50,0		
5	Thực hiện phân công, bố trí công việc công bằng, khoa học	Số lượng	0	14	48	118	3,57	1
		Tỷ lệ %	0	7,8	26,7	65,5		
ĐTB chung							3,38	

(Nguồn: Tổng hợp kết quả từ khảo sát, năm học 2024-2025)

Kết quả đánh giá qua khảo sát ở Bảng 5 cho thấy thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV trên địa thành phố Thủ Đức, đạt ở mức Tốt, với ĐTB chung là 3,38. Nội dung “Tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng cho giáo viên” được xếp bậc 1 với ĐTB là 3,57. Về “Nội dung đào tạo, bồi dưỡng năng lực giáo viên luôn đổi mới nội dung, hình thức bồi dưỡng theo nhu cầu thực tế” cho giáo viên của các trường tiểu học đã cơ bản đáp ứng theo chuẩn chức danh nghề nghiệp. Qua kết quả khảo sát trên cho thấy, nội dung này được đánh giá là thực hiện tốt, có ĐTB là 3,51, xếp bậc 2. Nội dung “Lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng” và “Chỉ đạo triển khai thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng” cho ĐNGV hàng năm nhằm phát triển và nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cùng được xếp bậc 3, ĐTB là 3,29. Mặc dù hai nội dung này được đánh giá mức tốt nhưng ĐTB cũng chỉ nằm ở mức vừa lọt qua mức Tốt (3,29).

Qua số liệu đánh giá cụ thể ở từng cột cho thấy còn không ít thành viên chỉ đánh giá nội dung này ở mức “Trung bình” (có 20 thành viên, chiếm 22,2%). Từ thực tế trên, các nhà quản lý của các trường tiểu học thành phố Thủ Đức cần quan tâm sâu sát hơn đến việc lập kế hoạch và việc chỉ đạo tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV hiệu quả hơn.

Xếp thứ tư (bậc 4) là nội dung “Giáo viên tự học, tự nghiên cứu bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ” với ĐTB là 3,27.

Từ bảng tổng hợp kết quả khảo sát cho thấy, đa số giáo viên có ý thức cao tự học, tự nghiên cứu bồi dưỡng nâng cao trình độ; một bộ phận giáo viên có ý thức tự học, tự bồi dưỡng nhưng chưa đề cao ý thức, chưa thật tích cực và chủ động, còn tham gia chiếu lệ theo hình thức bắt buộc, kết quả bồi dưỡng chưa cao.

Từ thực tế đó, cán bộ quản lý các trường tiểu học trên cần có biện pháp sao cho giáo viên chủ động, tự giác, tích cực hơn trong công tác tự học, tự nghiên cứu bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ nhằm đảm bảo đạt chuẩn trình độ chuyên môn theo lộ trình, nâng cao chất lượng giáo dục của đơn vị.

Việc thực hiện chế độ, chính sách, tạo môi trường làm việc cho ĐNGV ở các trường tiểu học thành phố Thủ Đức, hiện nay đang được đánh giá ở mức độ Tốt, cụ thể từng nội dung theo bảng tổng hợp kết quả khảo sát trong Bảng 6:

Bảng 6. Kết quả khảo sát về thực trạng chế độ, chính sách, tạo môi trường làm việc cho đội ngũ giáo viên

TT	Nội dung		Mức độ thực hiện (N=180)				ĐTB	Bậc
			Yếu	Trung bình	Khá	Tốt		
1	Có chế độ chính sách giáo viên	Số lượng	0	30	30	120	3,50	2
		Tỷ lệ %	0	16,7	16,7	66,6		
Các chế độ đãi ngộ riêng đối với giáo viên tiểu học								
2	Có các chính sách để khuyến khích giáo viên đi đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao năng lực chuyên môn	Số lượng	0	40	50	90	3,27	4
		Tỷ lệ %	0	22,2	27,8	50,0		
3	Việc thực hiện chế độ, chính sách theo quy định	Số lượng	0	0	20	160	3,89	1
		Tỷ lệ %	0	0	11,1	88,9		
Xây dựng môi trường làm việc cho đội ngũ giáo viên tiểu học								
4	Trang bị tài liệu chuyên môn cho giáo viên	Số lượng	0	32	28	120	3,48	3
		Tỷ lệ %	0	17,8	15,6	66,6		
5	Xây dựng môi trường sư phạm thân thiện	Số lượng	0	32	28	120	3,48	3
		Tỷ lệ %	0	17,8	15,6	66,6		
ĐTB chung							3,52	

(Nguồn: Tổng hợp kết quả từ khảo sát, năm học 2024-2025)

Từ Bảng 6, cho thấy nội dung này được đánh giá tốt với ĐTB chung là 3,52. Nhìn chung, từ thực trạng trên cho thấy các nhà trường đã có sự quan tâm đến việc thực thi các chính sách đãi ngộ đối với ĐNGV, thi đua khen thưởng dành cho ĐNGV tiểu học theo quy định chung của Nhà nước. Trong đó, nội dung “Việc thực hiện chế độ, chính sách theo quy định” có ĐTB 3,89, được xếp bậc thứ nhất. Nội dung “Có chế độ chính sách giáo viên” tại các trường tiểu học thành phố Thủ Đức được đánh giá là thực hiện tốt với ĐTB là 3,50, xếp bậc 2. Trong xây dựng môi trường cho ĐNGV tiểu học có các nội dung đồng điểm và bậc xếp tiếp theo là: “Trang bị tài liệu chuyên môn cho giáo viên” và “Xây dựng môi trường sư phạm thân thiện” với ĐTB 3,48, được xếp bậc thứ 3. Tuy hai nội dung này được đa số đánh giá chung là tốt nhưng cũng còn một bộ phận thành viên đánh giá chỉ ở mức “Trung bình” (16 người, chiếm tỷ lệ 17,8%). Điều này cho thấy giáo viên thực sự chưa cảm thấy có sự quan tâm trang bị tài liệu chuyên môn đầy đủ, hệ thống trang thiết bị, đồ dùng nhất là hệ thống mạng internet tại các nhà trường đôi lúc chưa đảm bảo cho việc học tập, bồi dưỡng. Riêng việc các chính sách đãi ngộ thực hiện tại nhà trường dành cho giáo viên tiểu học như “Có các chính sách để khuyến khích giáo viên đi đào tạo, bồi dưỡng” nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ tuy đã

được qua tâm nhưng chưa thực sự thỏa mãn nhu cầu, điều kiện để giáo viên tích cực tham gia đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ (có ĐTB 3,27, xếp thứ 4, bậc cuối cùng trong 5 nội dung khảo sát).

Từ thực trạng đó, cần có giải pháp hiệu quả hơn nhằm khuyến khích các giáo viên chưa đạt chuẩn trình độ quy định sớm đăng ký tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ.

2.3.4. Thực trạng kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh

Để có cơ sở đánh giá về thực trạng kiểm tra, đánh giá ĐNGV ở các trường tiểu học thành phố Thủ Đức, tác giả đã thực hiện khảo sát và tổng hợp được kết quả như Bảng 7:

Bảng 7. Thực trạng kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh

TT	Nội dung		Mức độ thực hiện (N=180)				ĐTB	Bậc
			Yếu	Trung bình	Khá	Tốt		
1	Chỉ đạo việc kiểm tra, đánh giá phát triển năng lực ĐNGV	Số lượng	0	0	40	140	3,77	2
		Tỷ lệ %	0	0	22,2	77,8		
2	Chỉ đạo việc kiểm tra, đánh giá phát triển ĐNGV theo chuẩn	Số lượng	0	0	40	140	3,77	2
		Tỷ lệ %	0	0	22,2	77,8		
3	Kiểm tra thường xuyên, định kỳ	Số lượng	0	0	20	160	3,88	1
		Tỷ lệ %	0	0	11,1	88,9		
4	Kiểm tra toàn diện phát triển ĐNGV	Số lượng	0	0	60	120	3,67	3
		Tỷ lệ %	0	0	33,3	66,7		
ĐTB chung							3,74	

(Nguồn: Tổng hợp kết quả từ khảo sát, năm học 2024-2025)

Xem bảng 7, số liệu điều tra cho thấy công tác giám sát, kiểm tra và đánh giá các hoạt động quản lý đối với giáo viên tiểu học ở thành phố Thủ Đức, được thực hiện tốt với ĐTB chung đạt 3,74.

Công tác kiểm tra thường xuyên, định kỳ đối với ĐNGV được các trường tiểu học thành phố Thủ Đức thực hiện tốt với ĐTB đạt 4,88, xếp bậc 1. Nội dung chỉ đạo việc kiểm tra, đánh giá giáo viên tiểu học xếp bậc 2 với ĐTB đạt 3,77. Các nội dung còn lại được đánh giá đồng bậc 3 với ĐTB đạt 3,67 đó là công tác kiểm tra toàn diện theo chuẩn và kiểm tra từng mặt công tác theo chuẩn.

Như vậy, có thể thấy rằng các trường tiểu học trên địa bàn thành phố Thủ Đức đều đã thực hiện đúng quy định về công tác kiểm tra, đánh giá ĐNGV tiểu học theo Chuẩn nghề nghiệp.

2.4. Đánh giá chung về thực trạng

2.4.1. Điểm mạnh

Phát triển giáo dục và đào tạo nói chung, phát triển ĐNGV trường tiểu học nói riêng

luôn được sự quan tâm đặc biệt của Thành ủy, Hội đồng Nhân dân, Ủy ban nhân dân thành phố Thủ Đức, luôn tạo điều kiện thuận lợi cho ĐNGV Tiểu học phát triển như: Đầu tư xây dựng trường, đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị cho nhà trường, tăng cường đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực sư phạm cho ĐNGV.

ĐNGV trường tiểu học có trình độ đạt chuẩn đào tạo khá cao, số lượng này được tăng dần hàng năm, đây là điều kiện tiên quyết nhằm nâng cao chất lượng giáo dục. ĐNGV trường Tiểu học luôn có tinh thần tự học, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và lý luận chính trị, kỹ năng sư phạm để đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục cấp học Tiểu học.

Độ tuổi của ĐNGV tiểu học từ 31- 40 tuổi chiếm tỷ lệ khá cao, đây là yếu tố thuận lợi vì giáo viên Tiểu học ở độ tuổi này vừa có kinh nghiệm giảng dạy vừa có uy tín và vừa có khả năng tiếp thu tri thức mới, là những người có sức khỏe, năng động, mong muốn được học tập để nâng cao trình độ, thích ứng cho việc đổi mới trong giảng dạy.

ĐNGV tiểu học có lập trường quan điểm, chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, có năng lực chuyên môn, có tinh thần trách nhiệm, tận tụy với công việc.

Công tác bồi dưỡng chuyên môn cho ĐNGV được chú trọng về chất lượng nội dung thực hành nâng cao năng lực cho đội ngũ, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục trong các trường Tiểu học.

2.4.2. Hạn chế

Môi trường giáo dục ở các trường tiểu học, tỷ lệ giáo viên nữ chiếm số đông nên cũng phần nào cũng ảnh hưởng áp lực từ gia đình và công việc.

Một số giáo viên lớn tuổi không phát huy được khả năng sáng tạo, nghiên cứu đổi mới trong giảng dạy; một số giáo viên tuổi đời còn quá trẻ, chưa có nhiều kinh nghiệm trong công tác giảng dạy, do vậy tuy chất lượng giáo dục có nâng lên nhưng chưa đồng bộ.

Công tác tuyển chọn và sàng lọc ĐNGV còn tồn tại một số hạn chế về quy trình, hình thức tuyển chọn, chỉ tiêu số lượng do cấp trên giao và nguồn tuyển dụng. Những vấn đề này ảnh hưởng đến số lượng và chất lượng ĐNGV. Việc phân công giáo viên ở một số trường chưa được thực hiện hợp lý, chưa phát huy hết thế mạnh của từng cá nhân.

Các trường tiểu học trên địa bàn thành phố Thủ Đức vẫn đang thiếu hụt giáo viên, nhất là các giáo viên giảng dạy Tiếng Anh, Tin học bắt buộc theo chương trình Giáo dục phổ thông 2018 mà Bộ Giáo Dục và Đào tạo quy định. Công tác phân bổ nguồn lực giáo viên chưa đồng bộ, dẫn đến tình trạng một số trường thừa giáo viên trong khi các trường khác lại thiếu.

Chất lượng ĐNGV tại các trường tiểu học thành phố Thủ Đức còn chưa đồng đều. Một số giáo viên chưa đạt chuẩn về trình độ đào tạo, một số khác do tuổi tác hoặc thiếu động lực chưa phát huy hết khả năng trong việc ứng dụng công nghệ thông tin, giao tiếp, và sử dụng ngoại ngữ trong giảng dạy. Kết quả đánh giá ĐNGV cũng có sự khác biệt lớn giữa các trường, điều này có thể ảnh hưởng đến kết quả học tập, sự phát triển cá nhân và tập thể và có thể dẫn đến tình trạng ỷ lại hoặc thiếu động lực phấn đấu.

Công tác bồi dưỡng, tự bồi dưỡng chưa thực sự hiệu quả; nhiều giáo viên còn hạn chế trong việc ứng dụng công nghệ thông tin và đổi mới phương pháp dạy học.

Chính sách thu hút, đãi ngộ và cơ hội thăng tiến chưa đủ mạnh để khuyến khích, giữ chân giáo viên giỏi. Hoạt động đánh giá, quy hoạch, sử dụng giáo viên đôi khi còn hình thức, chưa gắn chặt với nhu cầu thực tế của nhà trường.

Các hạn chế trên là do các yếu tố tác động và nguyên nhân như sau:

- Yếu tố khách quan: Tốc độ đô thị hóa nhanh của thành phố Thủ Đức làm gia tăng quy mô học sinh, trong khi quy hoạch và tuyển dụng giáo viên chưa kịp thời đáp ứng. Ngân sách phân bổ cho công tác phát triển đội ngũ, đặc biệt là bồi dưỡng chuyên môn và công nghệ, còn hạn chế. Cơ chế, chính sách chung của ngành giáo dục đôi khi chưa linh hoạt, chưa phù hợp với đặc thù của đô thị mới như Thủ Đức.

- Yếu tố chủ quan: Một số cán bộ quản lý nhà trường còn thiếu tầm nhìn chiến lược trong công tác quy hoạch, đào tạo và sử dụng ĐNGV. Nhận thức của một bộ phận giáo viên về học tập suốt đời và chuyển đổi số trong giáo dục còn hạn chế, dẫn đến thiếu động lực tự học, tự bồi dưỡng. Môi trường làm việc ở một số trường chưa thật sự khuyến khích đổi mới, sáng tạo và chia sẻ kinh nghiệm nghề nghiệp. Công tác phối hợp giữa các đơn vị quản lý giáo dục, cơ sở đào tạo giáo viên và các trường tiểu học chưa chặt chẽ, làm giảm hiệu quả trong việc phát triển đội ngũ.

3. Kết luận

Công tác phát triển ĐNGV các trường tiểu học trên địa bàn thành phố Thủ Đức thời gian qua đã đạt được những kết quả đáng ghi nhận, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện của địa phương. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại những hạn chế về cơ cấu, chất lượng, năng lực chuyên môn và động lực nghề nghiệp của giáo viên, bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan. Để phát huy những kết quả đạt được, đồng thời khắc phục những hạn chế nêu trên, cần có sự vào cuộc đồng bộ của các cấp quản lý giáo dục, nhà trường và bản thân mỗi giáo viên, cũng như thực hiện tốt một số biện pháp như: (1) Nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và ĐNGV; (2) Xây dựng kế hoạch quy hoạch phát triển ĐNGV ở các trường tiểu học; (3) Cải tiến công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý trong phát triển ĐNGV; (4) Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng phát triển trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho ĐNGV; (5) Đổi mới kiểm tra, đánh giá phát triển ĐNGV.

Tài liệu tham khảo

- 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*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2017). *Thông tư số 16/2017/TT-BGDĐT ngày 12/7/2017 ban hành hướng dẫn danh mục khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục phổ thông công lập*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). *Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 ban hành Điều lệ Trường tiểu học*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2020). *Thông tư số 28/2020/TT-BGDĐT ngày 04/9/2020 ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông*.
- Đảng Cộng sản Việt Nam. (2011). *Văn kiện đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI*. Hà Nội: NXB Chính trị Quốc gia Hà Nội.
- Nguyễn, V. Đ., & Phạm, M. H. (2013). *Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học quản lý giáo dục*. Hà Nội: Giáo dục Việt Nam.
- Quốc hội. (2019). *Luật Giáo dục số 43/2019/QH14 ngày 14/6/2019*.