MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIỂU HỌC THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP

Huỳnh Công Nhã
Học viên Cao học Trường Đại học Trà Vinh

Tóm tắt: *Việc nghiên cứu phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên phổ thông là một vấn đề rất cần thiết có ý nghĩa quyết định tạo ra sự chuyển biến đến chất lượng giáo dục tiểu học ở địa phương. Từ kết quả nghiên cứu; bài viết trình bày một số vấn đề lý luận về phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp.*

Từ khóa: *Phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học, chuẩn nghề nghiệp*

SOME THEORETICAL ISSUES ON DEVELOPING PRIMARY SCHOOL TEACHING STAFF ACCORDING TO PROFESSIONAL STANDARDS

Abstract: *Research on developing primary school teaching staff according to professional standards for general teachers is a very necessary issue that has a decisive meaning in creating changes in the quality of primary education in the locality. From the research results; the article presents some theoretical issues on developing primary school teaching staff according to professional standards.*

Keywords: *Developing primary school teaching staff, professional standards*

Nhận bài: 17/09/2025 *Phản biện: 18/10/2025* *Duyệt đăng: 22/10/2025*

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Bài viết khẳng định phát triển đội ngũ giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng và đổi mới giáo dục. Cơ sở pháp lý nhấn mạnh yêu cầu này gồm: Chỉ thị 40/CT-TW (2004) về tăng cường xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục; Nghị quyết 29-NQ/TW (2013) xác định nhiệm vụ chiến lược phát triển đội ngũ, quy hoạch đào tạo – bồi dưỡng gắn với nhu cầu kinh tế-xã hội, chuẩn hóa theo từng cấp học, tiến tới yêu cầu giáo viên tiểu học, THCS, THPT và giảng viên có trình độ từ đại học trở lên, có năng lực sư phạm. Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT ban hành Chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông, tạo khung tham chiếu bắt buộc cho đánh giá và bồi dưỡng giáo viên. Bối cảnh đổi mới chương trình, theo Luật Giáo dục 2019 và Thông tư 28/2020/TT-BGDĐT (Điều lệ trường tiểu học), đòi hỏi giáo viên đáp ứng phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm và kỹ năng nghề nghiệp. Dù đã có nhiều nghiên cứu về quản lý, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ theo chuẩn nghề nghiệp ở các địa phương, việc tiếp tục nghiên cứu phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học theo Chuẩn GVPT vẫn cấp thiết, có ý nghĩa quyết định đối với nâng cao chất lượng giáo dục tiểu học. Bài viết trình bày một số vấn đề lý luận làm nền tảng cho công tác này.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học

Bài viết làm rõ "phát triển đội ngũ giáo viên (ĐNGV) tiểu học" là khái niệm bao trùm bồi dưỡng và phát triển nghề nghiệp. Nếu bồi dưỡng tập trung vào những gì giáo viên "phải biết", còn phát triển nghề nghiệp hướng tới những gì "nên biết", thì phát triển ĐNGV kết hợp cả hai: giúp giáo viên trau dồi tri thức, kỹ năng và phẩm chất để đạt mục tiêu cá nhân, đáp ứng yêu cầu nhà trường. Mục tiêu cốt lõi là hình thành ĐNGV đủ về số lượng, đạt chuẩn về chất lượng, cân đối và đồng bộ về cơ cấu, có năng lực thực hiện hiệu quả chương trình, qua đó nâng cao chất lượng giáo dục. Đây là quá trình vận động liên tục, gắn với đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp dạy học và hội nhập.

Phát triển ĐNGV phải liên kết chặt chẽ giữa xây dựng chuẩn nghề nghiệp, quy hoạch, đào tạo–bồi dưỡng, sử dụng hợp lý, tạo môi trường làm việc thuận lợi và đánh giá khách quan. Nội dung trọng tâm mang tính phát triển nguồn nhân lực gồm: quy hoạch; đào tạo, bồi dưỡng; sàng lọc, sử dụng; và chính sách, chế độ. Khác với đào tạo chủ yếu đáp ứng nhu cầu trước mắt, phát triển ĐNGV mở rộng hoạt động học tập vượt khuôn khổ công việc hiện tại, nâng cao năng lực trí tuệ và cảm xúc để thực hiện công việc tốt hơn hoặc đảm nhận vị trí mới theo định hướng tương lai của tổ chức.

Phát triển ĐNGV tiểu học vừa ở cấp độ cá nhân (phát triển mỗi giáo viên) vừa ở cấp độ tập thể (phát triển nguồn nhân lực toàn đội ngũ), hai mặt đan xen, tác động biện chứng trong tổ chức. Từ đó, nghiên cứu xác định: phát triển ĐNGV tiểu học là sự tác động có định hướng của chủ thể quản lý tới đội ngũ thông qua các khâu quy hoạch, tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đào tạo–bồi dưỡng, kiểm tra–đánh giá, chính sách và đãi ngộ, nhằm gia tăng quy mô hợp lý, chuyển dịch cơ cấu, nâng cao chất lượng và năng lực thích ứng của đội ngũ với các thành tố hệ thống giáo dục, đáp ứng yêu cầu đổi mới hiện nay.

2.2. Phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp

Tại Điều 26 Điều lệ trường tiểu học hiện hành qui định: "Giáo viên làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục học sinh trong trường tiểu học và cơ sở giáo dục khác thực hiện chương trình giáo dục phổ thông cấp tiểu học." theo đó Phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp là làm cho đội ngũ giáo viên tiểu học này phát triển đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo về chất lượng theo yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT, ngày 22 tháng 8 năm 2018 Bộ trưởng Bộ GD&ĐT Ban hành Quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông.

Theo đó, chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông là hệ thống yêu cầu về phẩm chất, năng lực mà giáo viên cần đạt được để thực hiện hiệu quả nhiệm vụ giảng dạy và giáo dục học sinh. Trong đó, phẩm chất là tư tưởng, đạo đức, lối sống của giáo viên trong thực hiện công việc, nhiệm vụ; năng lực là khả năng thực hiện công việc, nhiệm vụ của giáo viên; tiêu chuẩn là yêu cầu về phẩm chất, năng lực ở từng lĩnh vực của chuẩn nghề nghiệp giáo viên; tiêu chí là yêu cầu về phẩm chất, năng lực thành phần của tiêu chuẩn.

Chuẩn này được cụ thể hóa thành 5 tiêu chuẩn 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, gia đình và xã hội; Sử dụng ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục. Mỗi tiêu chuẩn bao gồm các tiêu chí, quy định chi tiết về những phẩm chất, năng lực thành phần cần thiết để đáp ứng yêu cầu của tiêu chuẩn đó.

2.3. Quy hoạch đội ngũ giáo viên tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp

Quy hoạch đội ngũ giáo viên tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp là quá trình hoạch định hệ thống nhằm xây dựng, phát triển và sử dụng đội ngũ giáo viên, đảm bảo cả về số lượng lẫn chất lượng theo các tiêu chuẩn do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành. Đây là một quá trình chiến lược, liên tục và linh hoạt dựa trên bằng chứng nhằm hướng tới mục tiêu nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện.

Quy trình quy hoạch được thực hiện qua 4 bước cơ bản:

Bước 1: Xác định mục tiêu quy hoạch

Đây là bước nền tảng, xác định các mục tiêu cụ thể, đo lường được, dựa trên chiến lược phát triển giáo dục và chuẩn nghề nghiệp. Mục tiêu cần làm rõ: (1) Đảm bảo số lượng, cơ cấu hợp lý; (2) Nâng cao chất lượng đội ngũ (đạt chuẩn và trên chuẩn); (3) Phát triển năng lực nghề nghiệp, đặc biệt là ứng dụng công nghệ thông tin và giáo dục hòa nhập.

Bước 2: Đánh giá thực trạng đội ngũ giáo viên

Bước này thu thập và phân tích dữ liệu một cách toàn diện, khách quan về thực trạng đội ngũ dựa trên chuẩn nghề nghiệp. Nội dung đánh giá tập trung vào: (1) Số lượng và cơ cấu; (2) Chất lượng (năng lực chuyên môn, kỹ năng sư phạm); (3) Các yếu tố ảnh hưởng (chính sách, môi trường làm việc). Kết quả đánh giá giúp xác định điểm mạnh, điểm yếu để có định hướng phù hợp.

Bước 3: Dự báo nhu cầu đội ngũ giáo viên

Dự báo đóng vai trò cầu nối, giúp xác định nhu cầu về số lượng, cơ cấu và chất lượng giáo viên trong tương lai. Việc dự báo dựa trên phân tích các yếu tố như chính sách giáo dục, xu hướng dân số, quy mô học sinh và nhu cầu phát triển nội tại. Phương pháp kết hợp định lượng và định tính để đưa ra các dự báo khả tín về nhu cầu tuyển dụng, bồi dưỡng.

Bước 4: Lập quy hoạch đội ngũ giáo viên

Đây là bước then chốt, chuyển hóa các kết quả trên thành một kế hoạch hành động chi tiết và khả thi. Bản quy hoạch cần xác định rõ: (1) Các chỉ tiêu cụ thể theo từng giai đoạn; (2) Phương án thực hiện (tuyển dụng, đào tạo, bố trí sử dụng); (3) Cơ chế phối hợp giữa các bên liên quan; (4) Nguồn lực đảm bảo. Quy hoạch phải có tính linh hoạt, được theo dõi và điều chỉnh kịp thời, trở thành kim chỉ nam cho việc phát triển đội ngũ.

2.4. Tuyển dụng đội ngũ giáo viên tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp

Tuyển dụng đội ngũ giáo viên tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp là quá trình lựa chọn, đánh giá và bổ sung nhân sự đáp ứng các yêu cầu về phẩm chất, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm và đạo đức nghề nghiệp, được quy định trong hệ thống tiêu chuẩn của ngành giáo dục. Quá trình này không chỉ dừng lại ở việc tuyển chọn mà còn gắn liền với chiến lược phát triển tổng thể nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ, đảm bảo sự ổn định và bền vững của hệ thống giáo dục tiểu học.

Việc tuyển dụng theo chuẩn nghề nghiệp có ý nghĩa quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng đầu vào của đội ngũ giáo viên, góp phần nâng cao hiệu quả giáo dục, đồng thời tạo tiền đề cho quá trình đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nghề nghiệp bền vững.

Nguyên tắc tuyển dụng phải tuân thủ các quy định pháp luật hiện hành, đảm bảo công khai, minh bạch, khách quan, công bằng và lựa chọn đúng người, đúng việc; đảm bảo tính khách quan, công bằng dựa trên năng lực thực tế của ứng viên; gắn liền với chiến lược quy hoạch đội ngũ giáo viên tiểu học dài hạn của nhà trường và địa phương.

Nội dung tuyển dụng bao gồm việc xác định nhu cầu tuyển dụng trên cơ sở quy hoạch và nhu cầu thực tiễn; xây dựng tiêu chí tuyển dụng gắn với các tiêu chuẩn trong Chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học; tổ chức thi tuyển; đánh giá, phỏng vấn và lựa chọn ứng viên đáp ứng yêu cầu đề ra. Hình thức tuyển dụng có thể là thi tuyển, xét tuyển hoặc kết hợp cả hai, tùy theo quy định của pháp luật và điều kiện cụ thể của từng địa phương.

Quy trình tuyển dụng thường trải qua các bước cơ bản: (1) Xác định nhu cầu tuyển dụng trên cơ sở quy hoạch và nhu cầu thực tế; (2) Thông báo công khai chỉ tiêu và điều kiện dự tuyển; (3) Tổ chức thi/xét tuyển; (4) Thẩm định, phê duyệt kết quả tuyển dụng và (5) Ra quyết định tuyển dụng. Trong quá trình thực hiện, cần lưu ý đảm bảo tính khách quan, khoa học và tuân thủ đúng quy định pháp luật; đồng thời, phải có cơ chế kiểm tra, giám sát và phản hồi để nâng cao hiệu quả, hạn chế tiêu cực và phát huy tối đa năng lực đội ngũ giáo viên được tuyển chọn theo định hướng phát triển bền vững giáo dục tiểu học.

2.5. Bố trí và sử dụng đội ngũ giáo viên tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp

Bố trí và sử dụng đội ngũ giáo viên tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp là quá trình tổ chức, sắp xếp và phân công có hiệu quả nguồn nhân lực giáo viên dựa trên năng lực nghề nghiệp đã được chuẩn hóa nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ giáo dục trong từng giai đoạn phát triển.

Hoạt động này giữ vai trò quan trọng trong việc đảm bảo tính hiệu quả, đồng bộ và công bằng trong quản lý nhân sự nhà trường góp phần phát triển đội ngũ giáo viên theo hướng chuyên nghiệp, bền vững, phù hợp với mục tiêu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục tiểu học.

Việc bố trí và sử dụng giáo viên cần tuân thủ các nguyên tắc cơ bản như đảm bảo đúng người, đúng việc; phát huy tối đa năng lực cá nhân; công bằng, minh bạch trong phân công; và phù hợp với điều kiện cụ thể của từng cơ sở giáo dục.

Nội dung công tác này bao gồm xác định nhu cầu sử dụng giáo viên theo từng môn học/lĩnh vực; đánh giá năng lực và chuẩn nghề nghiệp của giáo viên hiện có; phân công nhiệm vụ giảng dạy, kiêm nhiệm các hoạt động giáo dục phù hợp với năng lực; và xây dựng kế hoạch luân chuyển, phát triển nghề nghiệp gắn với chuẩn nghề nghiệp.

Về hình thức, việc bố trí và sử dụng giáo viên có thể thực hiện thông qua các cơ chế hành chính của nhà trường, kế hoạch chuyên môn hằng năm, hoặc thông qua các chính sách điều động, luân chuyển trong nội bộ ngành theo quy định của cơ quan quản lý giáo dục.

Các bước thực hiện bao gồm: (1) Khảo sát, phân tích nhu cầu bố trí giáo viên tại từng khối lớp, môn học; (2) Đánh giá thực trạng đội ngũ theo chuẩn nghề nghiệp; (3) Xác định phương án bố trí phù hợp với năng lực và điều kiện thực tế; (4) Tổ chức thực hiện việc phân công, điều chỉnh, luân chuyển; và (5) Theo dõi, đánh giá hiệu quả sử dụng giáo viên và điều chỉnh kịp thời.

2.6. Đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp

Bài viết phân biệt rõ "đào tạo" và "bồi dưỡng" trong phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp. Đào tạo là quá trình có hệ thống, mục tiêu và khung chương trình rõ ràng, diễn ra trong thời gian xác định và kết thúc bằng

văn bằng/chứng chỉ, nhằm trang bị nền tảng kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp. Bồi dưỡng là hoạt động liên tục, linh hoạt để cập nhật, hoàn thiện và nâng cao phẩm chất, năng lực đã có của giáo viên thông qua các khóa ngắn hạn, hội thảo, chuyên đề, giúp thích ứng đổi mới chương trình, phương pháp và nhu cầu học sinh. Hai hoạt động này có quan hệ biện chứng: đào tạo tạo nền cho bồi dưỡng; bồi dưỡng vừa nối tiếp, vừa làm cơ sở và chất liệu phản hồi cho các vòng đào tạo tiếp theo, hình thành vòng tuần hoàn phát triển không ngừng.

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng cần bám sát chuẩn nghề nghiệp, gồm: (1) đường lối, chính sách và chương trình giáo dục phổ thông; (2) triển khai chương trình cấp địa phương, phối hợp dự án bồi dưỡng thường xuyên; (3) phẩm chất nhà giáo; (4) năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm; (5) xây dựng môi trường giáo dục; (6) phát triển quan hệ nhà trường–gia đình–xã hội; (7) năng lực ngoại ngữ/tiếng dân tộc, ứng dụng CNTT và thiết bị dạy học; (8) các chuyên đề đặc thù như giáo dục hòa nhập, phòng chống bạo lực học đường, nghiên cứu khoa học.

Hình thức tổ chức đa dạng, bổ trợ lẫn nhau: (a) tập trung—học trực tiếp với giảng viên/chuyên gia trong thời gian, địa điểm cố định; (b) từ xa—trên nền tảng trực tuyến, linh hoạt không gian và thời gian; (c) tại chỗ—tổ chức ngay tại trường/địa phương do BGH, tổ chuyên môn, giáo viên cốt cán điều phối, giải quyết nhu cầu thực tiễn. Cách tiếp cận này đảm bảo giáo viên liên tục được nâng chuẩn, thích ứng đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục tiểu học.

2.7. Kiểm tra và đánh giá đội ngũ giáo viên tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp

Kiểm tra và đánh giá đội ngũ giáo viên tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp là quá trình theo dõi, thu thập thông tin, phân tích và xem xét một cách hệ thống phẩm chất, năng lực và kết quả thực hiện nhiệm vụ của giáo viên tiểu học dựa trên các tiêu chí, tiêu chuẩn của chuẩn nghề nghiệp đã được quy định.

Trong đó, kiểm tra là một phần của quá trình đánh giá nhưng đánh giá không chỉ dừng lại ở việc kiểm tra mà còn bao gồm việc phân tích, nhận xét và đưa ra các quyết định dựa trên các thông tin đã được kiểm tra.

Việc kiểm tra và đánh giá đội ngũ giáo viên không chỉ có ý nghĩa trong việc nhận diện thực trạng đội ngũ mà còn là cơ sở để xây dựng chiến lược đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, sử dụng và phát triển đội ngũ một cách hiệu quả, phù hợp với yêu cầu thực tiễn giáo dục và định hướng đổi mới chương trình giáo dục phổ thông.

Hoạt động kiểm tra và đánh giá đội ngũ giáo viên tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp mang ý nghĩa chiến lược trong việc phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học. Thứ nhất, nó giúp xác định rõ phẩm chất và năng lực hiện tại của từng giáo viên, từ đó phát hiện những điểm mạnh cần phát huy và những điểm yếu cần khắc phục, làm cơ sở cho việc hoạch dịnh đào tạo, bồi dưỡng và phát triển các cá nhân. Thứ hai, kết quả của việc kiểm tra và đánh giá cung cấp bức tranh tổng thể về chất lượng đội ngũ nhà trường. Đồng thời, giúp cho cán bộ quản lý đưa ra những quyết định chính sách phù hợp trong việc phát triển đội ngũ giáo viên xác với tình hình thực tế của đơn vị. Thứ ba, hoạt động này còn góp phần nâng cao ý thức tự học, tự rèn luyện của mỗi giáo viên, thúc đẩy họ không ngừng hoàn thiện bản thân để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của đổi mới giáo dục. Cuối cùng, việc đánh giá khách quan, minh bạch còn tạo ra một môi trường làm việc công bằng, khuyến khích sự cống hiến và phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên.

2.8. Chính sách và chế độ đãi ngộ đội ngũ giáo viên tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp

Việc xây dựng và thực thi chính sách, chế độ có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ, góp phần ổn định nguồn nhân lực ngành giáo dục, tạo nền tảng cho việc đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục phổ thông.

Nguyên tắc cơ bản trong xây dựng chính sách và chế độ bao gồm: đảm bảo tính pháp lý, công bằng, công khai, minh bạch; phù hợp với chuẩn nghề nghiệp và thực tiễn giáo dục; đồng thời phải có tính khả thi và bền vững.

Nội dung của chính sách và chế độ bao gồm: chế độ tuyển dụng, bố trí và sử dụng, đào tạo và bồi dưỡng, đánh giá, đãi ngộ về lương thưởng và các phúc lợi xã hội khác; cơ hội thăng tiến nghề nghiệp

Về hình thức, chính sách và chế độ được thể hiện qua văn bản hóa chính sách như ban hành các thông tư, quyết định, hướng dẫn cụ thể. Bên cạnh đó, tổ chức tuyên truyền, phổ biến đến đội ngũ giáo viên nắm rõ quy định.

Các bước thực hiện chính sách và chế độ thường bao gồm: (1) Khảo sát thực trạng và nhu cầu đội ngũ giáo viên; (2) Xây dựng nội dung chính sách phù hợp với chuẩn nghề nghiệp; (3) Ban hành văn bản pháp lý; (4) Triển khai thực hiện; (5) Giám sát, đánh giá và điều chỉnh. Trong quá trình thực hiện, cần lưu ý đảm bảo sự phối hợp chặt chẽ giữa các cấp quản lý, lồng ghép giữa chuẩn nghề nghiệp và chính sách phát triển nghề nghiệp thường xuyên, cũng như tôn trọng quyền lợi của giáo viên nhằm tăng tính thực tiễn và đồng thuận trong thực thi chính sách.

III. KẾT LUẬN

Phát triển ĐNGV tiểu học là sự tác động có định hướng, có chủ đích của chủ thể quản lý tới khách thể quản lý thông qua các khâu quy hoạch, tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra đánh giá, chính sách và chế độ đãi ngộ của ĐNGV tiểu học nhằm tạo ra sự tăng trưởng, biến đổi về cơ cấu, cải thiện về chất lượng theo hướng chuẩn hóa, đáp ứng được các tiêu chuẩn về phẩm chất và năng lực nghề nghiệp của GVTH, nhằm thực hiện mục tiêu của giáo dục tiểu học trong công cuộc đổi mới giáo dục phổ thông, bước vào kỷ nguyên mới của đất nước.

Dựa trên tiếp cận chính là tiếp cận quản lý nguồn nhân lực và yêu cầu đối với giáo viên tiểu học trong giai đoạn đổi mới giáo dục hiện nay, luận văn đã xác định được các nội dung phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp là: quy hoạch, tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra, đánh giá, chính sách và chế độ đãi ngộ cho đội ngũ giáo viên tiểu học. Đồng thời, đề tài đã xác định các yếu tố cơ bản ảnh hưởng đến việc phát triển ĐNGV tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp như: Quan điểm chỉ đạo của Đảng và chính sách pháp luật của Nhà nước; sự phát triển bùng nổ của khoa học – công nghệ, kinh tế - xã hội, phong tục tập quán địa phương, năng lực quản lý của đội ngũ cán bộ quản lý, trình độ nhận thức của đội ngũ giáo viên, thương hiệu của cơ sở giáo dục, môi trường sư phạm.

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,*

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 nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.*

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT ngày 08/10/2018 ban hành Chuẩn nghề nghiệp giáo viên phổ thông.*

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Công văn số 4530/BGDĐT-NGCBQLGD ngày 01/10/2018 về việc hướng dẫn thực hiện Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở GDPT.*

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo Ban hành Chương trình giáo dục phổ thông.*