

PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG TIỂU HỌC NGUYỄN TRUNG TRỰC, TỈNH VĨNH LONG

Nguyễn Thanh Tâm
Trường Đại học Trà Vinh
Email: nguyenthantamph@gmail.com

Tóm tắt: Tác giả đã nghiên cứu đề tài khoa học “Phát triển năng lực đội ngũ giáo viên Trường tiểu học Nguyễn Trung Trục, tỉnh Vĩnh Long”; bài viết trình bày một số vấn đề từ kết quả nghiên cứu trên, qua đó đề xuất một số biện pháp quản lý cụ thể.

Từ khóa: Phát triển năng lực đội ngũ giáo viên, Trường tiểu học Nguyễn Trung Trục, tỉnh Vĩnh Long

DEVELOPING TEACHING TEAM CAPACITY NGUYEN TRUNG TRUC PRIMARY SCHOOL, VINH LONG PROVINCE

Nguyen Thanh Tam
Tra Vinh University
Email: nguyenthantamph@gmail.com

Abstract: The author has researched the scientific topic “Developing teaching staff capacity at Nguyen Trung Truc Primary School, Vinh Long Province”; the article presents some issues from the above research results, thereby proposing some specific management measures.

Keywords: Developing teaching staff capacity, Nguyen Trung Truc Primary School, Vinh Long Province

Nhận bài: 18/05/2025

Phản biện: 08/06/2025

Duyệt đăng: 12/06/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đội ngũ giáo viên giữ vai trò then chốt trong việc nâng cao chất lượng giáo dục, là yếu tố quyết định sự thành công của nhà trường. Nghị quyết số 29/NQ-TW (2013) của Trung ương Đảng đã khẳng định: muốn phát triển giáo dục phải đặc biệt quan tâm đến xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên. Giáo viên không chỉ truyền đạt tri thức mà còn giáo dục nhân cách, truyền cảm hứng, là người “truyền lửa” cho học sinh. Do đó, giáo viên tiểu học cần có trình độ chuyên môn vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, thành thạo phương pháp dạy học hiện đại, có tinh thần trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp. Những yêu cầu này được cụ thể hóa trong các văn bản pháp luật hiện hành như Luật Giáo dục 2019, Thông tư 20/2018, Thông tư 28/2020 và Thông tư 02/2021 của Bộ GD&ĐT.

Nhận thức rõ tầm quan trọng đó, trong những năm học gần đây, Trường Tiểu học Nguyễn Trung Trục (tỉnh Vĩnh Long) đã chú trọng bồi dưỡng, nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên. Nhà trường đạt nhiều kết quả tích cực: đội ngũ đủ về số lượng, cơ cấu hợp lý, phần lớn đạt và vượt chuẩn đào tạo, có phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp tốt. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại hạn chế: phương pháp giảng dạy chậm đổi mới, kỹ năng sử dụng ngoại ngữ và công nghệ thông tin chưa đáp ứng yêu cầu, đội ngũ giáo viên cốt cán chưa phát huy được vai

trò dẫn dắt. Trước thực trạng này, việc đánh giá đúng thực trạng và đề xuất các giải pháp phát triển năng lực đội ngũ giáo viên là rất cần thiết. Từ đó, tác giả lựa chọn nghiên cứu đề tài “Phát triển năng lực đội ngũ giáo viên Trường Tiểu học Nguyễn Trung Trục, tỉnh Vĩnh Long” nhằm đề xuất các biện pháp quản lý phù hợp.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Phát triển năng lực dạy học cho giáo viên tiểu học

Nhiều nghiên cứu cho rằng: Phát triển năng lực là quá trình làm gia tăng khả năng của cá nhân trong việc hoàn thành nhiệm vụ đặt ra, thông qua việc tích cực học tập, rèn luyện và tích lũy kinh nghiệm trong thực tiễn. Theo quan điểm tiếp cận năng lực, sự phát triển này không chỉ đơn thuần là sự mở rộng tri thức hay kỹ năng, mà còn bao gồm cả việc hình thành và nâng cao các yếu tố cá nhân như hứng thú, niềm tin, ý chí và thái độ nghề nghiệp. Nói cách khác, đó là quá trình huy động tổng hợp các yếu tố bên trong (nội lực) nhằm đạt được kết quả mong muốn trong những tình huống cụ thể.

Việc phát triển năng lực dạy học cho giáo viên tiểu học cần gắn liền với thực tiễn nghề nghiệp, bao gồm bồi dưỡng năng lực thiết kế bài học theo hướng phát triển năng lực học sinh, tổ chức các

hình thức dạy học tích cực, đánh giá quá trình học tập một cách toàn diện, đồng thời chú trọng phát triển tư duy phản biện, đổi mới sáng tạo và khả năng thích ứng với yêu cầu của Chương trình giáo dục phổ thông 2018.

Phát triển năng lực dạy học theo tác giả hiểu: là phát triển khả năng thành công trong hoạt động dạy học của giáo viên trong đó kiến thức, kỹ năng, thái độ được huy động để hoàn thành nhiệm vụ dạy học bao gồm cả việc chuẩn bị cho hoạt động dạy học, tổ chức hoạt động dạy học và quản lý hoạt động học tập của học sinh, phát triển khả năng nghiên cứu và chuyên môn của cá nhân.

2.2. Năng lực cần thiết cho đội ngũ giáo viên ở trường tiểu học

Chương trình giáo dục phổ thông 2018 với định hướng phát triển phẩm chất và năng lực người học đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với đội ngũ giáo viên tiểu học. Giáo viên tiểu học không chỉ giỏi chuyên môn mà còn cần hiểu biết liên ngành, có kỹ năng tổ chức hoạt động học tập, giáo dục học sinh trong môi trường mở, linh hoạt về thời gian, không gian và đối tượng. Đồng thời, giáo viên cần phát huy vai trò chủ động, sáng tạo để góp phần phát triển toàn diện năng lực, phẩm chất cho học sinh.

Cùng với đó, giáo viên tiểu học phải đáp ứng các tiêu chuẩn năng lực nghề nghiệp, được thể hiện qua 6 nhóm năng lực cốt lõi:

Thứ nhất, về năng lực thực thi đạo đức, tác phong nhà giáo: Tuân thủ các quy định và rèn luyện về đạo đức nhà giáo; chia sẻ kinh nghiệm, hỗ trợ đồng nghiệp trong tự học, tự rèn luyện phấn đấu nâng cao phẩm chất đạo đức và tạo dựng phong cách nhà giáo.

Thứ hai, về năng lực giảng dạy, giáo dục: Nắm vững chuyên môn và thành thạo nghiệp vụ; thương xuyên cập nhật, nâng cao năng lực chuyên môn và nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Giáo viên tiểu học phải vững vàng trong các khâu của quá trình dạy học, đảm bảo mục tiêu phát triển toàn diện phẩm chất, năng lực của học sinh nói chung, phát huy năng khiếu đặc biệt của học sinh nói riêng.

Thứ ba, về năng lực nghiên cứu, phát triển chương trình, tài liệu học tập của giáo viên tiểu học, bao gồm các năng lực như: Năng lực phát hiện và giải quyết những vấn đề nảy sinh trong thực tế dạy học, giáo dục; Năng lực sử dụng các phương pháp nghiên cứu khoa học; Năng lực viết

sáng kiến kinh nghiệm, chuyên đề năng lực nghề nghiệp và báo cáo khoa học.

Thứ tư, năng lực giao tiếp và năng lực xã hội của đội ngũ giáo viên: Năng lực giao tiếp với học sinh, đồng nghiệp, phụ huynh học sinh; Năng lực làm việc hợp tác để xây dựng bài học với các giáo viên khác và năng lực tham gia các hoạt động chính trị, xã hội trong và ngoài nhà trường nhằm phát triển nhà trường và cộng đồng, góp phần xây dựng xã hội học tập.

Thứ năm, năng lực xây dựng môi trường giáo dục và phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội, thực hiện xây dựng môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh, dân chủ, thân thiện và phòng, chống bạo lực học đường; Tham gia tổ chức và thực hiện các hoạt động phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình, xã hội trong dạy học, giáo dục đạo đức, lối sống cho học sinh.

Thứ sáu, về năng lực sử dụng phương tiện dạy học, tiếng dân tộc, ngoại ngữ, công nghệ thông tin và phát triển cá nhân: Giáo viên tiểu học cần biết ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng hiệu quả các thiết bị dạy học, có khả năng giao tiếp bằng tiếng dân tộc khi cần thiết nhằm hỗ trợ quá trình giáo dục.

2.3. Kết quả nghiên cứu thực trạng phát triển năng lực đội ngũ giáo viên trường tiểu học Nguyễn Trung Trực, tỉnh Vĩnh Long

Tác giả khảo sát thực trạng phát triển năng lực đội ngũ giáo ở trường tiểu học Nguyễn Trung Trực, tỉnh Vĩnh Long. Đối tượng khảo sát là 2 CQBL, 26 giáo viên nhà trường. Kết quả điều tra bằng phiếu khảo sát được phân tích, so sánh đối chiếu, kết quả được thể hiện sau:

Có nhiều ưu điểm; thứ nhất, đa số giáo viên và cán bộ quản lý của trường đã nhận thức được tầm quan trọng của việc phát triển năng lực nghề nghiệp trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay. Nhận thức này thể hiện ở việc giáo viên chủ động tham gia các hoạt động bồi dưỡng, nâng cao trình độ, tích cực đổi mới phương pháp giảng dạy và vận dụng công nghệ thông tin vào quá trình dạy học.

Thứ hai, nhà trường đã bước đầu xây dựng được kế hoạch phát triển năng lực cho đội ngũ một cách hệ thống, với định hướng tương đối rõ ràng. Các mục tiêu, nội dung, phương thức và đối tượng bồi dưỡng đã được xác định và triển khai ở mức độ nhất định, thể hiện sự quan tâm và vào cuộc của ban giám hiệu.

Thứ ba, hoạt động tổ chức bồi dưỡng tại chỗ, học tập qua đồng nghiệp và phát huy vai trò của giáo viên cốt cán đã mang lại hiệu quả thực tế. Giáo viên mạnh dạn chia sẻ kinh nghiệm chuyên môn, hỗ trợ lẫn nhau trong sinh hoạt tổ chuyên môn, góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy và phát triển năng lực tập thể.

Thứ tư, môi trường làm việc trong nhà trường tương đối ổn định, có sự phối hợp tốt giữa các lực lượng giáo dục như tổ chuyên môn, ban giám hiệu, công đoàn. Không khí làm việc thân thiện, chia sẻ tạo điều kiện thuận lợi cho việc phát huy tinh thần tự học, tự bồi dưỡng của đội ngũ giáo viên.

Những kết quả tích cực trên có được là nhờ sự quan tâm chỉ đạo sâu sát của ban giám hiệu nhà trường trong việc triển khai chương trình giáo dục phổ thông mới; tinh thần cầu thị và ý thức trách nhiệm của giáo viên trong việc tự học, tự bồi dưỡng để đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp.

Bên cạnh những mặt tích cực, việc phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên vẫn còn tồn tại một số hạn chế.

Thứ nhất, nội dung và kế hoạch phát triển năng lực còn thiếu tính cá thể hóa, chưa bám sát nhu cầu thực tiễn và năng lực cụ thể của từng giáo viên. Việc xác định mục tiêu phát triển đôi khi còn mang tính hình thức, chưa thật sự cụ thể và chưa được điều chỉnh linh hoạt theo sự thay đổi của bối cảnh giáo dục.

Thứ hai, điều kiện tổ chức các hoạt động bồi dưỡng còn nhiều khó khăn. Cơ sở vật chất, thiết bị dạy học, học liệu số và hạ tầng công nghệ thông tin còn thiếu và yếu, gây trở ngại cho việc triển khai các hình thức bồi dưỡng hiện đại, đặc biệt là các chương trình học tập tích hợp công nghệ hoặc học tập trực tuyến.

Thứ ba, công tác kiểm tra, giám sát và đánh giá kết quả bồi dưỡng, phát triển năng lực còn thiếu chặt chẽ. Việc đánh giá vẫn chủ yếu dựa trên quan sát và nhận xét định tính, chưa có bộ tiêu chí hoặc công cụ cụ thể để đo lường sự tiến bộ của giáo viên trong quá trình phát triển năng lực nghề nghiệp. Hệ thống theo dõi kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng của giáo viên còn lỏng lẻo, thiếu phản hồi kịp thời.

Thứ tư, vẫn còn một bộ phận giáo viên thực hiện việc tự học, tự bồi dưỡng một cách đối phó, chưa thật sự chủ động và nghiêm túc. Một số tổ

chuyên môn chưa phát huy hết vai trò hỗ trợ, điều phối hoạt động phát triển năng lực cho các thành viên trong tổ.

Thứ năm, sự phối hợp giữa nhà trường với các cơ sở đào tạo, chuyên gia, tổ chức giáo dục còn rời rạc, thiếu chiều sâu, không thường xuyên.

2.4. Đề xuất biện pháp phát triển năng lực đội ngũ giáo viên trường tiểu học Nguyễn Trung Trực, tỉnh Vĩnh Long

2.4.1. Biện pháp 1: Nâng cao nhận thức cho giáo viên về vai trò, ý nghĩa và yêu cầu phát triển năng lực nghề nghiệp trong bối cảnh đổi mới giáo dục

Trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục hiện nay, việc nâng cao nhận thức cho giáo viên về vai trò, ý nghĩa và yêu cầu phát triển năng lực nghề nghiệp là biện pháp mang tính nền tảng và cấp thiết. Giáo viên cần hiểu rõ việc phát triển năng lực nghề nghiệp không chỉ là trách nhiệm cá nhân mà còn là yêu cầu bắt buộc để đáp ứng chuẩn nghề nghiệp, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện.

Để thực hiện biện pháp này, nhà trường cần tổ chức tuyên truyền các chủ trương của Đảng, Nhà nước và Bộ GD&ĐT, đặc biệt là các văn bản liên quan như Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT về chuẩn nghề nghiệp giáo viên phổ thông, gắn với yêu cầu thực hiện Chương trình GDPT 2018. Giáo viên cần được cung cấp thông tin cụ thể về vai trò và lợi ích của việc phát triển năng lực nghề nghiệp đối với bản thân và sự phát triển của nhà trường.

Việc nâng cao nhận thức không chỉ mang tính lý thuyết mà cần được lồng ghép vào các hoạt động chuyên môn thực tiễn, có định hướng rõ ràng. Hiệu trưởng đóng vai trò trung tâm trong việc xây dựng kế hoạch triển khai, đảm bảo hoạt động nâng cao nhận thức diễn ra xuyên suốt năm học, tích hợp vào kế hoạch chuyên môn và phù hợp với điều kiện thực tế của đơn vị.

2.4.2. Biện pháp 2: Xây dựng kế hoạch phát triển năng lực giáo viên dựa trên khảo sát thực tế và nhu cầu cá nhân

Một trong những biện pháp quan trọng nhằm đảm bảo tính khả thi và hiệu quả của quá trình phát triển năng lực giáo viên là xây dựng kế hoạch trên cơ sở khảo sát thực tế và xuất phát từ nhu cầu cá nhân. Điều này giúp nhà trường có cái nhìn toàn diện, xác định đúng nhóm năng lực cần ưu tiên, đồng thời tạo điều kiện để giáo viên phát triển

đúng theo vị trí việc làm và thể mạnh cá nhân.

Hiệu trưởng cần chỉ đạo tổ chức khảo sát thực trạng năng lực nghề nghiệp của giáo viên thông qua các công cụ cụ thể. Dựa trên kết quả này, tổ chuyên môn sẽ phân tích, phân loại theo nhóm năng lực, khối lớp hoặc đối tượng, từ đó lập kế hoạch phát triển năng lực chung cho trường và riêng cho từng giáo viên. Nội dung kế hoạch phải xác định rõ mục tiêu, nội dung bồi dưỡng, hình thức thực hiện, thời gian và tiêu chí đánh giá. Tổ trưởng chuyên môn có trách nhiệm hướng dẫn giáo viên xây dựng kế hoạch phát triển cá nhân phù hợp với năng lực, nhu cầu và định hướng phát triển nghề nghiệp.

2.4.3. Biện pháp 3: Tổ chức, chỉ đạo các hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với năng lực và vị trí việc làm của giáo viên

Để nâng cao năng lực đội ngũ một cách thực chất, cần triển khai các hoạt động bồi dưỡng gắn với vị trí việc làm và phù hợp với nhóm năng lực còn hạn chế của giáo viên. Các hoạt động này nên đa dạng về hình thức, như bồi dưỡng tập trung, học trực tuyến, học qua đồng nghiệp, nghiên cứu bài học, hội thảo tổ chuyên môn hay dự giờ – rút kinh nghiệm.

Hiệu trưởng đóng vai trò chỉ đạo, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng hàng năm dựa trên khảo sát năng lực giáo viên và yêu cầu thực tiễn nhà trường. Sau khi kế hoạch được ban hành, Phó Hiệu trưởng chuyên môn phối hợp với tổ trưởng chuyên môn để triển khai cụ thể đến từng khối lớp. Nội dung bồi dưỡng cần tập trung vào các năng lực theo chuẩn nghề nghiệp, như dạy học phân hóa, ứng dụng công nghệ thông tin, giáo dục học sinh có hoàn cảnh đặc biệt...

Thông qua các hoạt động bồi dưỡng sát thực tiễn, đội ngũ giáo viên không chỉ nâng cao năng lực chuyên môn mà còn tăng khả năng vận dụng hiệu quả vào thực tiễn giảng dạy, góp phần thực hiện thành công chương trình GDPT 2018.

2.4.4. Biện pháp 4: Thiết lập cơ chế kiểm tra, đánh giá và theo dõi quá trình tự học, tự bồi dưỡng của giáo viên

Tự học và tự bồi dưỡng là phương thức quan trọng giúp giáo viên phát triển liên tục và bền vững. Tuy nhiên, để quá trình này hiệu quả, cần có cơ chế kiểm tra, đánh giá và theo dõi cụ thể nhằm đảm bảo tính thực chất, tăng cường trách

nhiệm cá nhân và có căn cứ hỗ trợ, điều chỉnh kịp thời.

Hiệu trưởng chỉ đạo xây dựng cơ chế kiểm tra – đánh giá quá trình tự học của giáo viên bao gồm: yêu cầu lập kế hoạch tự học từ đầu năm học, định kỳ nộp báo cáo hoặc minh chứng kết quả học tập, tổ chuyên môn theo dõi tiến độ thực hiện và nhà trường tổng hợp kết quả để đánh giá thi đua cuối năm. Tổ trưởng chuyên môn là người tiếp nhận kế hoạch tự học của giáo viên, tổ chức chia sẻ kết quả trong các buổi sinh hoạt tổ và báo cáo định kỳ lên Ban giám hiệu.

Giáo viên có trách nhiệm thực hiện kế hoạch tự học sát với nhiệm vụ chuyên môn và mục tiêu cá nhân. Sản phẩm tự học có thể là giáo án cải tiến, sáng kiến kinh nghiệm, mô hình học tập hiệu quả, bài thu hoạch... được ghi nhận trong biên bản tổ và đánh giá định kỳ. Đây là cơ sở quan trọng để khuyến khích giáo viên học tập suốt đời và phát triển chuyên môn vững chắc.

2.4.5. Biện pháp 5: Tăng cường phối hợp với các cơ sở đào tạo, chuyên gia và tổ chức giáo dục để hỗ trợ phát triển năng lực đội ngũ giáo viên

Trong điều kiện giáo dục hiện đại, việc huy động nguồn lực bên ngoài có ý nghĩa quan trọng trong việc hỗ trợ phát triển năng lực giáo viên. Việc hợp tác với các cơ sở đào tạo sư phạm, chuyên gia giáo dục, tổ chức chuyên môn trong và ngoài địa phương giúp giáo viên tiếp cận kiến thức mới, cập nhật xu hướng và được hỗ trợ chuyên sâu về mặt kỹ thuật, phương pháp.

Hiệu trưởng giữ vai trò nòng cốt trong việc thiết lập mối quan hệ hợp tác với các đối tác bên ngoài. Hằng năm, nhà trường cần xác định rõ nội dung cần phối hợp dựa trên khảo sát nhu cầu của giáo viên và yêu cầu đổi mới giáo dục, từ đó gửi công văn hoặc thư mời làm việc với các đơn vị liên quan. Các hoạt động hợp tác có thể bao gồm: tập huấn chuyên đề, tư vấn chuyên môn, hội thảo chia sẻ kinh nghiệm, hướng dẫn áp dụng mô hình bồi dưỡng hiệu quả...

Việc phối hợp cần gắn với kế hoạch phát triển năng lực đã xây dựng từ trước, đảm bảo tính khả thi, thiết thực, tránh hình thức hoặc quá tải. Từ đó, đội ngũ giáo viên sẽ có thêm cơ hội được học hỏi, giao lưu và đổi mới tư duy nghề nghiệp, góp phần quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện của nhà trường.

III. KẾT LUẬN

Qua quá trình nghiên cứu lý luận, khảo sát thực tiễn và tổng hợp kinh nghiệm quản lý tại Trường Tiểu học Nguyễn Trung Trực, tỉnh Vĩnh Long, tác giả đã khẳng định rằng phát triển năng lực đội ngũ giáo viên là nhiệm vụ thiết yếu, mang tính chiến lược trong quá trình triển khai chương trình giáo dục phổ thông 2018. Đây không chỉ là trách nhiệm cá nhân của mỗi giáo viên mà còn là vai trò quan trọng của cán bộ quản lý nhà trường trong việc định hướng, tổ chức, hỗ trợ và tạo điều kiện để đội ngũ không ngừng học tập, bồi dưỡng, thích ứng với yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

Kết quả khảo sát cho thấy đội ngũ giáo viên của nhà trường cơ bản có trình độ đạt chuẩn và trên chuẩn, có đạo đức nghề nghiệp và tinh thần trách nhiệm cao, tích cực tham gia hoạt động chuyên môn. Nhà trường đã có những nỗ lực

nhất định trong công tác bồi dưỡng, thiết lập môi trường học tập tích cực và khuyến khích sự phát triển năng lực của giáo viên. Tuy nhiên, thực tiễn cũng bộc lộ một số hạn chế như: nhận thức của một bộ phận giáo viên về phát triển năng lực còn hình thức, chưa gắn kết với nhu cầu thực tiễn; việc xây dựng kế hoạch phát triển cá nhân còn chung chung, thiếu định hướng rõ ràng; hoạt động bồi dưỡng chưa đa dạng, chưa gắn với vị trí việc làm; công tác kiểm tra, đánh giá quá trình tự học – tự bồi dưỡng còn rời rạc, thiếu cơ chế khuyến khích hiệu quả. Từ đó, đề án đã đề xuất 5 biện pháp quản lý có tính khả thi. Việc thực hiện đồng bộ các biện pháp này sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên của nhà trường, đồng thời đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục phổ thông theo định hướng phát triển phẩm chất và năng lực học sinh trong bối cảnh mới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luật số 43/2019/QH14 ngày 14/06/2019 của Quốc hội: Luật Giáo dục 2019.
2. Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương về đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT, 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.
3. Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT ban hành Chương trình giáo dục phổ thông.
4. Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT về chuẩn nghề nghiệp giáo viên phổ thông;
5. Thông tư số 28/2020/TT-BGDĐT ban hành Điều lệ trường tiểu học.