

PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC SỰ PHẠM CHO GIÁO VIÊN TRƯỜNG TIỂU HỌC THỊ TRẦN THỨ BA 1, HUYỆN AN BIÊN, TỈNH KIÊN GIANG

Trần Thanh Hải
Trường Đại học Trà Vinh

Tóm tắt: Tác giả đã chọn nghiên cứu đề tài khoa học “Phát triển năng lực sự phạm cho giáo viên Trường Tiểu học Thị Trần Thứ Ba 1, huyện An Biên, tỉnh Kiên Giang (cũ)”; 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 khoá: Phát triển năng lực sự phạm cho giáo viên, Trường Tiểu học Thị Trần Thứ Ba 1, huyện An Biên, tỉnh Kiên Giang

DEVELOPING TEACHING CAPACITY FOR TEACHERS OF THI TRAN THU BA 1, AN BIEN DISTRICT, KIEN GIANG PROVINCE

Tran Thanh Hai
Tra Vinh University

Abstract: The author has chosen to research the scientific topic “Developing pedagogical capacity for teachers of Thi Tran Thu Ba 1, An Bien district, Kien Giang province (old)”; the article presents some issues from the above research results, thereby proposing some specific management measures.

Keywords: Developing pedagogical capacity for teachers, Thi Tran Thu Ba 1, An Bien district, Kien Giang province

Nhận bài: 16/05/2025

Phản biện: 08/06/2025

Duyệt đăng: 13/06/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nghị quyết 88/2014/QH13 của Quốc hội nêu rõ mục tiêu đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông là: “Nhằm tạo chuyển biến căn bản, toàn diện về chất lượng và hiệu quả giáo dục phổ thông; kết hợp dạy chữ, dạy người và định hướng nghề nghiệp; góp phần chuyển nền giáo dục nặng về truyền thụ kiến thức sang nền giáo dục phát triển toàn diện cả về phẩm chất và năng lực, hài hòa đức, trí, thể, mỹ và phát huy tốt nhất tiềm năng của mỗi học sinh” (Quốc hội, 2014). Bên cạnh đó, mục tiêu của Chương trình giáo dục phổ thông (CTGDPT) 2018 đối với giáo dục tiểu học là: “Giúp học sinh hình thành và phát triển những yếu tố căn bản đặt nền móng cho sự phát triển hài hoà về thể chất và tinh thần, phẩm chất và năng lực; định hướng chính vào giáo dục về giá trị bản thân, gia đình, cộng đồng và những thói quen, nền nếp cần thiết trong học tập và sinh hoạt” (Bộ GD-ĐT, 2018). Để đáp ứng những yêu cầu đổi mới sâu rộng này, việc nâng cao năng lực sự phạm (NLSP) cho đội ngũ giáo viên tiểu học (GVTH) trở thành một trong những nhiệm vụ mang tính nền tảng và có ý nghĩa quyết định đối với chất lượng giáo dục (CLGD) tiểu học. Trong bối cảnh đó, công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng (HĐBD) NLSP cho GVTH không chỉ nhằm củng cố kiến thức chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp, mà còn hướng tới việc hình thành tư duy giáo dục tích cực, sáng tạo, phù hợp với định hướng phát

triển năng lực, phẩm chất học sinh theo CTGDPT 2018. Việc tổ chức, triển khai HĐBD cần được thiết kế một cách khoa học, có sự gắn kết chặt chẽ giữa nội dung bồi dưỡng và thực tiễn giảng dạy trong nhà trường, đồng thời khai thác hiệu quả các nguồn lực sẵn có, nhất là công nghệ thông tin (CNTT) và các mô hình học tập mở.

Trong thời gian qua hoạt động bồi dưỡng NLSP của giáo viên Trường Tiểu học Thị Trần Thứ Ba 1, huyện An Biên, tỉnh Kiên Giang (cũ) còn nhiều bất cập, chưa đồng bộ. Việc bồi dưỡng NLSP giáo viên chưa thường xuyên, liên tục. Hoạt động quản lý bồi dưỡng và tự bồi dưỡng giáo viên còn mang tính hình thức, phong trào nên chưa mang lại hiệu quả.

Từ đó, tác giả đã chọn nghiên cứu đề tài khoa học “Phát triển năng lực sự phạm cho giáo viên Trường Tiểu học Thị Trần Thứ Ba 1, huyện An Biên, tỉnh Kiên Giang”; 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.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Năng lực sự phạm của giáo viên tiểu học

Năng lực sự phạm (NLSP) của GVTH là tổ hợp những kiến thức có được của người giáo viên trong cả chương trình cấp tiểu học bao gồm nhiều năng lực như: “năng lực thiết kế kế hoạch bài dạy; năng lực tổ chức các hoạt động sự phạm trong và ngoài lớp học; năng lực số hóa và ứng dụng công

nghệ thông tin trong giảng dạy; năng lực tổ chức giờ học; năng lực thực hiện các biện pháp và kỹ thuật dạy học; năng lực xác định tiêu chí đánh giá, nội dung đánh giá; năng lực thiết kế công cụ đánh giá và tổ chức đánh giá”.

2.2. Phát triển năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học

Phát triển NLSP cho GVTH được hiểu là quá trình phát triển toàn diện các yếu tố thuộc về năng lực cá nhân của giáo viên, nhằm đáp ứng hiệu quả những yêu cầu ngày càng cao của hoạt động dạy học và giáo dục trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay. Đây là một quá trình mang tính liên tục, chủ động và hướng đến thực tiễn nghề nghiệp, trong đó giáo viên không chỉ tích lũy kiến thức, rèn luyện kỹ năng chuyên môn, mà còn cần bồi dưỡng những phẩm chất và giá trị nghề nghiệp cốt lõi.

Quá trình phát triển NLSP không thể tách rời khỏi thực tiễn nghề nghiệp. Thông qua việc giảng dạy hằng ngày, tham gia sinh hoạt chuyên môn, tự học, tự bồi dưỡng và tương tác với học sinh, giáo viên có điều kiện quan sát, suy ngẫm và điều chỉnh hành vi sư phạm của mình, từ đó tích lũy kinh nghiệm và nâng cao hiệu quả giáo dục. Đồng thời, việc phát triển NLSP cũng cần sự hỗ trợ từ phía nhà trường thông qua quản lý hiệu quả hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, xây dựng môi trường học tập nghề nghiệp tích cực, và tạo điều kiện để giáo viên được trao quyền trong các hoạt động đổi mới giáo dục.

Như vậy, theo tác giả, phát triển năng lực sư phạm cho GVTH không chỉ là một yêu cầu về mặt chuyên môn, mà còn là một chiến lược phát triển ĐNGV gắn liền với yêu cầu bảo đảm chất lượng giáo dục tiểu học theo định hướng phát triển phẩm chất và năng lực học sinh mà CTGDPT 2018 đã đặt ra. Đây cũng là yếu tố then chốt để hiện thực hóa mục tiêu xây dựng nền giáo dục hiện đại, nhân văn và bền vững.

2.3. Khái quát thực trạng phát triển năng lực sư phạm cho giáo viên Trường Tiểu học Thị Trấn Thứ Ba 1 huyện An Biên, tỉnh Kiên Giang (cũ)

Qua nghiên cứu thực trạng công tác bồi dưỡng phát triển năng lực sư phạm (NLSP) của đội ngũ giáo viên (ĐNGV) tại Trường Tiểu học Thị Trấn Thứ Ba 1, huyện An Biên, tỉnh Kiên Giang, tác giả nhận thấy nhà trường đã có nhiều nỗ lực trong việc nâng cao chất lượng giáo viên. Được thành lập từ năm 2008, nhà trường đã trải qua gần 20 năm

phát triển và đang hướng tới tái công nhận chuẩn quốc gia mức độ 1. Trong công tác bồi dưỡng, nhà trường thực hiện tốt chương trình bồi dưỡng thường xuyên (BDTX) theo Thông tư 17/2019/TT-BGDĐT và chuẩn nghề nghiệp giáo viên theo Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT. Nhờ đó, đội ngũ giáo viên của trường nhìn chung đạt chuẩn, có chuyên môn vững vàng, nhiều giáo viên trẻ tích cực tự học và áp dụng hiệu quả kinh nghiệm từ đồng nghiệp. Nhà trường cũng xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cụ thể, hỗ trợ giáo viên nâng cao trình độ, bố trí thời gian tập huấn hợp lý và tư vấn tự học phát triển năng lực cá nhân.

Tuy nhiên, công tác này vẫn còn tồn tại hạn chế. Một số giáo viên chưa xác định rõ nhu cầu bồi dưỡng, chưa nhận thức đầy đủ tầm quan trọng của việc phát triển NLSP trong bối cảnh đổi mới giáo dục. Kế hoạch bồi dưỡng còn hình thức, chưa sát với thực tế từng cá nhân. Việc chỉ đạo xây dựng bài giảng theo hướng đổi mới phương pháp, tổ chức dạy học và đánh giá năng lực học sinh còn hạn chế. Đặc biệt, độ tuổi trung bình giáo viên cao ảnh hưởng đến khả năng tiếp cận đổi mới, giao tiếp sư phạm chưa tốt. Từ thực trạng đó, tác giả đề xuất các biện pháp nhằm nâng cao chất lượng giáo dục nhà trường thông qua phát triển hiệu quả năng lực sư phạm cho đội ngũ giáo viên.

2.4. Đề xuất biện pháp phát triển năng lực sư phạm cho giáo viên Trường Tiểu học Thị trấn Thứ Ba 1

Biện pháp 1: Nâng cao nhận thức cán bộ quản lý và giáo viên về tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng phát triển năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học

Giúp cho đội ngũ CBQL và GV nhận thức về ý nghĩa, vai trò và tính cấp thiết của hoạt động bồi dưỡng NLSP, đặc biệt trong bối cảnh GDPT đang đổi mới mạnh mẽ. Việc nâng cao nhận thức không chỉ dừng lại ở việc hiểu đúng mục tiêu bồi dưỡng, mà còn hình thành thái độ tích cực, tinh thần tự học, tự bồi dưỡng thường xuyên của đội ngũ GV. Khi nhận thức được nâng cao, giáo viên sẽ chủ động tham gia các hoạt động bồi dưỡng không vì tính chất bắt buộc mà vì nhu cầu nội tại phát triển nghề nghiệp. Từ đó, quá trình tiếp nhận kiến thức trong các khóa bồi dưỡng sẽ trở nên hiệu quả, tự giác và bền vững hơn, góp phần nâng cao chất lượng chuyên môn của đội ngũ GVTH. Bên cạnh đó, việc nâng cao nhận thức còn giúp đội ngũ

CBQL vận dụng hiệu quả lý luận vào thực tiễn quản lý, tổ chức hoạt động bồi dưỡng một cách khoa học, phù hợp với đặc thù nhà trường và nhu cầu thực tiễn của giáo viên.

Biện pháp 2: Xây dựng nội dung bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu bồi dưỡng của từng giáo viên về phát triển năng lực sư phạm

Đây là biện pháp quan trọng nhằm giúp giáo viên xác định rõ những hạn chế của bản thân, nhu cầu bồi dưỡng của từng cá nhân qua đó xây dựng kế hoạch bồi dưỡng có nội dung phù hợp với nhu cầu thực tế. Quá trình tổ chức xây dựng kế hoạch bồi dưỡng phải xác định hệ thống mục tiêu, nội dung hoạt động từ đó lựa chọn phương pháp và hình thức bồi dưỡng tương ứng.

Căn cứ vào Thông tư số 27/2020/TT-BGDĐT ngày 04/9/2020 của Bộ GD&ĐT ban hành “Quy định đánh giá học sinh tiểu học”, Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ban hành “Quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông”, và Thông tư số 17/2019/TT-BGDĐT ngày 01/11/2019 ban hành “Chương trình bồi dưỡng thường xuyên giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông”, cùng với các văn bản hướng dẫn của Sở GD&ĐT, các cơ sở giáo dục tiểu học có căn cứ pháp lý và chuyên môn để triển khai công tác đánh giá, bồi dưỡng ĐNGV một cách bài bản và hiệu quả.

Trên cơ sở đó, Hiệu trưởng nhà trường giữ vai trò nòng cốt trong việc tổ chức, xây dựng và triển khai kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên, bảo đảm nội dung bồi dưỡng phù hợp với thực trạng năng lực đội ngũ và nhu cầu phát triển nghề nghiệp của từng giáo viên. Việc xây dựng kế hoạch không được thực hiện một cách hình thức hay rập khuôn, mà cần dựa trên kết quả đánh giá chuẩn nghề nghiệp, phản ánh thực tế giảng dạy và mục tiêu phát triển ĐNGV trong từng năm học.

Quá trình xây dựng kế hoạch cần được tiến hành một cách khoa học, hệ thống và mang tính khả thi, bao gồm các khâu cơ bản như sau:

Khảo sát nhu cầu bồi dưỡng; Xác định NLSP của giáo viên; Xác định mục tiêu bồi dưỡng.

Xây dựng nội dung bồi dưỡng: Nội dung bồi dưỡng phải căn cứ vào nền tảng giáo viên đã có và bối cảnh hiện tại để hiệu trưởng tập trung vào các nội dung bồi dưỡng giáo viên hợp lý. Nội dung bồi dưỡng cần tập trung vào kiến thức, kỹ năng, thái độ cho giáo viên, cụ thể là:

+ Bồi dưỡng về kiến thức với những nội dung

cần được cập nhật bao gồm: Dạy học theo định hướng phát triển phẩm chất và năng lực người học; tích hợp và dạy học phân hóa. Dạy học thông qua trải nghiệm. Dạy học theo định hướng giáo dục STEM.

+ Bồi dưỡng về kỹ năng: Việc bồi dưỡng kỹ năng dạy học cho GVTH cần tập trung vào những nội dung cốt lõi nhằm nâng cao hiệu quả tổ chức hoạt động dạy học theo định hướng phát triển phẩm chất và năng lực học sinh.

+ Bồi dưỡng về thái độ: hỗ trợ giúp đỡ đồng nghiệp trong tất cả các hoạt động bồi dưỡng và tự bồi dưỡng: Xác định hình thức tổ chức; căn cứ vào nội dung bồi dưỡng, hiệu trưởng lựa chọn hình thức bồi dưỡng phù hợp nhằm đáp ứng cao nhất mục tiêu bồi dưỡng. Xác định thời gian, địa điểm tổ chức; trao quyền chủ động đến từng giáo viên và tổ chuyên môn trong xác định thời gian và địa điểm tổ chức bồi dưỡng. Dự kiến kết quả cần đạt; hoạt động bồi dưỡng với mục tiêu là giúp giáo viên có NLSP cần thiết để thực hiện có hiệu quả hoạt động dạy học và giáo dục học sinh. Dự kiến các nguồn lực; đây là yêu cầu mà hiệu trưởng cần phải quan tâm trong tổ chức xây dựng kế hoạch bồi dưỡng.

Biện pháp 3: Bồi dưỡng kỹ năng giao tiếp - ứng xử sư phạm và tác phong nhà giáo cho đội ngũ giáo viên

Bồi dưỡng kỹ năng giao tiếp và ứng xử sư phạm, rèn luyện tác phong, phong cách nhà giáo nhằm nâng cao CLGD, tạo môi trường học tập tích cực và hiệu quả, đồng thời xây dựng hình ảnh người thầy giáo mẫu mực.

Giao tiếp với học sinh: Nắm vững kỹ năng giao tiếp tích cực, sử dụng ngôn ngữ phù hợp, lắng nghe và tôn trọng học sinh, tạo môi trường học tập thân thiện và thoải mái.

Giao tiếp với phụ huynh: Giao tiếp một cách chuyên nghiệp, chia sẻ thông tin rõ ràng, lắng nghe và giải đáp thắc mắc của phụ huynh.

Giao tiếp với đồng nghiệp: Xây dựng mối quan hệ tốt đẹp, thân thiện, hỗ trợ và giúp đỡ nhau trong công việc.

Ứng xử với học sinh: Phản ứng một cách bình tĩnh, công bằng, tôn trọng nhân phẩm và quyền lợi của học sinh.

Ứng xử với tình huống sư phạm: Đánh giá tình huống một cách khách quan, đưa ra các giải pháp phù hợp và hiệu quả.

Tác phong: Cư xử đúng mực, lịch sự, giữ gìn hình ảnh nhà giáo trong mọi hoàn cảnh.

Phong cách: Xây dựng phong cách giảng dạy độc đáo, chuyên nghiệp, thể hiện sự yêu nghề và tận tâm với học sinh.

Đạo đức nghề nghiệp: Luôn giữ gìn phẩm chất đạo đức, sống gương mẫu, có ý thức trách nhiệm với xã hội.

Biện pháp 4: Tăng cường chỉ đạo xây dựng kế hoạch bài dạy theo định hướng đổi mới phương pháp, hình thức tổ chức và kỹ thuật dạy học; nâng cao năng lực kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất và năng lực

Giúp giáo viên, cán bộ quản lý hiểu rõ và thực hiện hiệu quả quy định đánh giá học sinh tiểu học theo Thông tư 27/2020/TT-BGDĐT ngày 04/09/2020 của Bộ GD&ĐT Ban hành “Quy định đánh giá học sinh tiểu học”. Bảo đảm 100% giáo viên vận dụng phương pháp, hình thức, kỹ thuật dạy học và phương pháp kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất và năng lực cho học sinh nhằm nâng cao được chất lượng dạy học và giáo dục trong nhà trường.

Về năng lực xây dựng kế hoạch bài dạy theo hướng đổi mới phương pháp, hình thức tổ chức và kỹ thuật dạy học, GVTH cần có khả năng thiết kế các kế hoạch dạy học đáp ứng yêu cầu phát triển phẩm chất, năng lực học sinh, phù hợp với định hướng đổi mới toàn diện GDPT hiện nay.

Một trong những yêu cầu quan trọng của năng lực này là khả năng vận dụng hiệu quả các kỹ thuật dạy học tích cực, bao gồm kỹ thuật dạy học giải quyết vấn đề, kỹ thuật tình huống, kỹ thuật dạy học định hướng hành động,... Đây là những kỹ thuật giúp học sinh không chỉ nắm kiến thức mà còn hình thành kỹ năng tư duy, phản biện, giải quyết vấn đề trong những tình huống gần gũi với đời sống.

Biện pháp 5: Đẩy mạnh hoạt động tự bồi dưỡng và tự phát triển năng lực sư phạm của giáo viên tiểu học

Giúp giáo viên có thể tự chủ trong quá trình học tập và phát triển kỹ năng của mình, tạo động lực cho giáo viên tự nghiên cứu, đúc kết những bài học kinh nghiệm cho bản thân, tự bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, thái độ đồng thời nâng cao chất lượng dạy học và đáp ứng các yêu cầu của nền giáo dục hiện đại.

Hiệu trưởng phải đặc biệt quan tâm đến việc

nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong đơn vị. Muốn có nguồn nhân lực chất lượng cao ở nhà trường, hiệu trưởng phải có kế hoạch cụ thể trong từng giai đoạn để nâng cao năng lực cho giáo viên của trường.

Hiệu trưởng có thể xác định sản phẩm đầu ra công việc cho giáo viên ngay khi giao nhiệm vụ cho từng người; đồng thời thường xuyên kiểm tra, giám sát việc thực hiện của giáo viên. Hoạt động bồi dưỡng giáo viên cũng vậy, sản phẩm đầu ra chính là sự phát triển NLSP của giáo viên, trong khi đó sản phẩm đầu ra năng lực giáo viên đó chính là uy tín, là sự hài lòng của phụ huynh, là sự tin tưởng của đồng nghiệp là CLGD mà học sinh là người thụ hưởng trước tiên.

Tổ chức nâng cao kỹ năng làm việc nhóm cho giáo viên.

Tổ chức tập huấn cho GV nâng cao năng lực sử dụng các công cụ tìm kiếm, hỗ trợ tra cứu thông tin, các trang thông tin điện tử chính thống phục vụ hoạt động tự học, tự bồi dưỡng phát triển năng lực bản thân.

Nâng cao ý thức cho giáo viên trong hoạt động tự đánh giá. Tự đánh giá có ý nghĩa rất quan trọng đối với tất cả mọi người khi thực thi nhiệm vụ.

Kịp thời ghi nhận những thành tích, đóng góp của giáo viên.

Thực hiện tốt chức năng quản lý trong chỉ đạo xây dựng văn hóa chất lượng nhà trường.

Hình thành văn hóa chia sẻ trong ĐNGV tiểu học. Văn hóa chia sẻ là một bộ phận của văn hóa nhà trường. Văn hóa chia sẻ giúp những giáo viên có thể hỗ trợ, giúp đỡ lẫn nhau trong quá trình dạy học hay bồi dưỡng nâng cao năng lực công tác.

Không ngừng hoàn thiện, chủ động cải thiện các chế độ, chính sách, quyền lợi cho giáo viên.

Biện pháp 6: Đổi mới kiểm tra, đánh giá công tác bồi dưỡng phát triển năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học

Biện pháp nhằm tăng cường hiệu quả công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng NLSP cho GVTH thông qua việc đổi mới quy trình kiểm tra, đánh giá một cách khoa học, khách quan và kịp thời. Mục đích trước hết là giúp cán bộ quản lý nắm bắt chính xác tiến độ và chất lượng triển khai các kế hoạch bồi dưỡng, từ đó phát hiện sớm những ưu điểm cần phát huy cũng như những hạn chế, tồn tại cần khắc phục. Việc kiểm tra, đánh giá không chỉ đơn thuần mang tính chất

giám sát hành chính mà còn đóng vai trò định hướng, điều chỉnh và nâng cao chất lượng hoạt động bồi dưỡng. Thông qua quá trình đánh giá, nhà trường có thể uốn nắn kịp thời những lệch hướng trong tổ chức triển khai, đôn đốc và hỗ trợ giáo viên thực hiện tốt các mục tiêu bồi dưỡng, góp phần bảo đảm tính nghiêm túc, đồng bộ và hiệu quả của toàn bộ quá trình phát triển NLSP cho ĐNGV.

Nội dung đánh giá kết quả phát triển NLSP của GV được quy định tại Thông tư 20/2018/TT-BGD&ĐT ngày 22/8/2018 của Bộ GD-ĐT. Thông tư số 17/2019 /TT-BGDĐT ngày 01/11/2019 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT về ban hành “Chương trình bồi dưỡng thường xuyên giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông”, có hiệu lực ngày 22 tháng 12 năm 2019. Thông tư 27/2020/TT-BGDĐT ngày 04/09/2020 của Bộ GD&ĐT Ban hành “Quy định đánh giá học sinh tiểu học”.

III. KẾT LUẬN

Từ kết quả khảo sát mức độ khả thi của các biện pháp Phát triển NLSP cho giáo viên trường Tiểu học Thị Trấn Thứ Ba 1, huyện An Biên, tỉnh Kiên Giang (cũ) đã nhận được sự đồng thuận, hỗ trợ tích cực từ phía lãnh đạo, GV của đơn vị và bước đầu đã có những kết quả như: Xây dựng hoàn chỉnh kế phát triển NLSP cho GV của nhà trường và của từng giáo viên; Nêu được 6 biện pháp áp dụng hiệu quả hoạt động phát triển NLSPGV của nhà trường với những nội dung hoàn toàn phù hợp, xác thực để GV dễ dàng thực hiện. Tác giả cho rằng, giáo viên nhà trường có ý thức trách nhiệm cao, tự giác học tập nâng cao trình độ đào tạo; phát triển phẩm chất, năng lực chuyên môn. Lãnh đạo nhà trường có cơ sở đánh giá NLSP của GV để xây dựng Đề án vị trí việc làm có tính khả thi, đồng thời tích lũy được các biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ GV hiệu quả. Đặc biệt là đối với học sinh, các em được học tập với đội ngũ GV có phẩm chất đạo đức tốt, năng lực chuyên môn vững vàng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luật số: 43/2019/QH14 của Quốc Hội: Luật Giáo dục.
2. Chỉ thị 40-CT/TW ngày 15/8/2004 của Ban bí thư Trung Ương Đảng Về xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý Giáo dục.
3. Nghị Quyết số 29-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương Đảng Về đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT.
4. Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/08/2018 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT ban hành Chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông.
5. 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.
6. Thông tư 17/2019/TT-BGDĐT: Ban hành Chương trình BD thường xuyên giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông.
7. Thông tư 28/2020/TT-BGDĐT của Bộ GD&ĐT: Ban hành Điều lệ trường Tiểu học.