

# QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIỂU HỌC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

Phạm Đức Hiếu

Trường Tiểu học Thạch Đà A, xã Yên Lãng, Hà Nội

**Tóm tắt:** Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo hiện nay đặt ra những yêu cầu mới đối với đội ngũ giáo viên tiểu học – lực lượng giữ vai trò nền tảng trong việc hình thành phẩm chất và năng lực ban đầu cho học sinh. Trong bối cảnh triển khai Chương trình giáo dục phổ thông 2018, công tác quản lý phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học cần được tiếp cận theo hướng hiện đại, khoa học và gắn với chuẩn nghề nghiệp. Bài viết tập trung làm rõ cơ sở lý luận về quản lý phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học, phân tích thực trạng công tác quản lý đội ngũ trong bối cảnh đổi mới giáo dục, đồng thời đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục ở cấp học này.

**Từ khóa:** Quản lý giáo dục; giáo viên tiểu học; phát triển đội ngũ; đổi mới giáo dục; quản lý nhà trường.

## MANAGING THE DEVELOPMENT OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS TO MEET THE REQUIREMENTS OF EDUCATIONAL REFORM

**Abstract:** The current fundamental and comprehensive reform of education and training places new demands on primary school teachers – a force that plays a fundamental role in shaping the initial qualities and competencies of students. In the context of implementing the 2018 General Education Program, the management and development of primary school teachers needs to be approached in a modern, scientific manner and aligned with professional standards. This article focuses on clarifying the theoretical basis of managing the development of primary school teachers, analyzing the current state of teacher management in the context of educational reform, and proposing several measures to improve the effectiveness of managing the development of primary school teachers, contributing to improving the quality of education at this level.

**Keywords:** Educational management; primary school teachers; teacher development; educational reform; school management.

Nhận bài: 02/03/2026

Phản biện: 20/03/2026

Duyệt đăng: 23/03/2026

### I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong hệ thống giáo dục quốc dân, giáo dục tiểu học giữ vai trò đặc biệt quan trọng, là cấp học đặt nền móng cho sự hình thành và phát triển toàn diện nhân cách của con người. Chất lượng giáo dục tiểu học phụ thuộc rất lớn vào đội ngũ giáo viên – những người trực tiếp tổ chức, điều hành và định hướng các hoạt động học tập của học sinh. Vì vậy, phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học luôn là nhiệm vụ trọng tâm của quản lý nhà trường.

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay, đặc biệt là việc triển khai Chương trình giáo dục phổ thông 2018, yêu cầu đối với giáo viên tiểu học đã có sự thay đổi rõ rệt. Giáo viên không chỉ là người truyền thụ kiến thức mà còn là người tổ chức hoạt động học tập, hướng dẫn học sinh tự học, phát triển phẩm chất và năng lực; đồng thời phải có khả năng ứng dụng công nghệ thông tin, đổi mới phương pháp dạy học và kiểm tra đánh giá. Điều này đòi hỏi công tác quản lý phát triển đội ngũ giáo viên phải được đổi mới tương ứng.

Tuy nhiên, thực tế cho thấy ở nhiều trường tiểu học, công tác quản lý đội ngũ giáo viên vẫn còn những hạn chế như thiếu tính chiến lược trong quy hoạch, nội dung bồi dưỡng chưa sát thực tiễn, đánh giá giáo viên còn hình thức, môi trường làm việc chưa thực sự tạo động lực đổi mới. Do đó,

việc nghiên cứu quản lý phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục là cần thiết cả về lý luận và thực tiễn.

### II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

#### 2.1. Cơ sở lý luận về quản lý phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học

Đội ngũ giáo viên tiểu học được hiểu là tập hợp những người làm công tác giảng dạy, giáo dục học sinh ở cấp tiểu học, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm và phẩm chất nghề nghiệp phù hợp với yêu cầu của ngành giáo dục. Phát triển đội ngũ giáo viên không chỉ là gia tăng về số lượng mà còn là quá trình nâng cao chất lượng, hoàn thiện cơ cấu và thúc đẩy sự phát triển nghề nghiệp bền vững của giáo viên.

Quản lý phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học là quá trình tác động có mục đích, có kế hoạch của chủ thể quản lý (hiệu trưởng, cơ quan quản lý giáo dục) nhằm xây dựng, duy trì và phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu giáo dục trong từng giai đoạn. Nội dung quản lý bao gồm nhiều hoạt động có mối quan hệ chặt chẽ với nhau như: quy hoạch đội ngũ, tuyển dụng và sử dụng, đào tạo và bồi dưỡng, kiểm tra và đánh giá, xây dựng môi trường làm việc và tạo động lực nghề nghiệp.

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục, quản lý phát triển đội ngũ giáo viên cần được tiếp cận theo

hướng phát triển năng lực, lấy chuẩn nghề nghiệp làm căn cứ, đồng thời gắn với yêu cầu thực tiễn của nhà trường và địa phương. Điều này đòi hỏi người quản lý không chỉ thực hiện chức năng hành chính mà còn phải đóng vai trò là nhà lãnh đạo giáo dục, biết định hướng, hỗ trợ và thúc đẩy sự phát triển nghề nghiệp của giáo viên.

## **2.2. Yêu cầu mới đối với đội ngũ giáo viên tiểu học trong bối cảnh đổi mới giáo dục**

Đội mới giáo dục hiện nay chuyển mạnh từ tiếp cận nội dung sang tiếp cận phát triển phẩm chất và năng lực học sinh. Điều này kéo theo sự thay đổi trong vai trò, nhiệm vụ và năng lực của giáo viên tiểu học.

Trước hết, giáo viên cần có năng lực thiết kế và tổ chức hoạt động dạy học theo định hướng phát triển năng lực, biết lựa chọn và vận dụng linh hoạt các phương pháp dạy học tích cực như dạy học hợp tác, dạy học dự án, dạy học trải nghiệm. Bên cạnh đó, giáo viên phải có khả năng đánh giá học sinh theo hướng phát triển, sử dụng đa dạng các hình thức và công cụ đánh giá, chú trọng đánh giá quá trình thay vì chỉ đánh giá kết quả cuối cùng.

Ngoài ra, trong bối cảnh chuyển đổi số, giáo viên tiểu học cần có năng lực ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học, biết khai thác các nguồn học liệu số, sử dụng các phần mềm hỗ trợ giảng dạy và quản lý lớp học. Đồng thời, giáo viên cũng cần nâng cao năng lực giao tiếp, phối hợp với phụ huynh và cộng đồng trong giáo dục học sinh.

Một yêu cầu quan trọng khác là năng lực tự học, tự bồi dưỡng và thích ứng nghề nghiệp. Trước sự thay đổi nhanh chóng của tri thức và công nghệ, giáo viên cần chủ động cập nhật kiến thức, đổi mới phương pháp và không ngừng hoàn thiện bản thân.

Những yêu cầu trên đặt ra thách thức lớn đối với công tác quản lý phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học, đòi hỏi phải có những giải pháp đồng bộ và hiệu quả.

## **2.3. Thực trạng quản lý phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học**

Trong những năm gần đây, công tác quản lý phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học đã được các cơ sở giáo dục quan tâm và đạt được một số kết quả tích cực. Nhiều trường đã chú trọng xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ, tổ chức các hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, khuyến khích giáo viên đổi mới phương pháp dạy học và ứng dụng công nghệ thông tin.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, vẫn còn tồn tại một số hạn chế. Việc quy hoạch đội ngũ ở một số nơi còn mang tính hình thức, thiếu tầm nhìn dài hạn, chưa dự báo được nhu cầu

phát triển trong tương lai. Công tác phân công, sử dụng giáo viên đôi khi chưa phù hợp với năng lực và sở trường, dẫn đến hiệu quả công việc chưa cao.

Hoạt động bồi dưỡng giáo viên tuy được tổ chức thường xuyên nhưng nội dung còn dàn trải, chưa gắn chặt với nhu cầu thực tế của giáo viên trong quá trình triển khai chương trình mới. Phương thức bồi dưỡng còn nặng về lý thuyết, thiếu tính thực hành và chưa chú trọng đến cá thể hóa. Công tác kiểm tra, đánh giá giáo viên vẫn chủ yếu dựa vào hồ sơ, sổ sách, chưa phản ánh đầy đủ năng lực thực tế và mức độ đổi mới của giáo viên trong lớp học. Điều này ảnh hưởng đến việc tạo động lực phát triển nghề nghiệp cho giáo viên. Bên cạnh đó, môi trường làm việc ở một số trường chưa thực sự thuận lợi cho đổi mới, áp lực công việc lớn trong khi chế độ đãi ngộ chưa tương xứng cũng là những yếu tố cản trở sự phát triển của đội ngũ giáo viên.

## **2.4. Biện pháp quản lý phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục**

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay, việc quản lý phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học không thể dừng lại ở các hoạt động hành chính mang tính duy trì mà cần chuyển mạnh sang tiếp cận phát triển, lấy năng lực nghề nghiệp của giáo viên làm trung tâm. Để thực hiện được điều đó, cần triển khai đồng bộ các biện pháp quản lý có tính hệ thống, phù hợp với điều kiện thực tiễn của từng nhà trường.

Trước hết, cần nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giáo viên về vai trò của phát triển đội ngũ trong thực hiện đổi mới giáo dục. Nhận thức đúng sẽ dẫn đến hành động đúng, do đó hiệu trưởng cần tổ chức các hoạt động tuyên truyền, sinh hoạt chuyên môn, hội thảo nhằm giúp giáo viên hiểu rõ yêu cầu của Chương trình giáo dục phổ thông mới, vai trò của bản thân trong quá trình đổi mới và trách nhiệm tự phát triển nghề nghiệp. Khi giáo viên nhận thức được sự cần thiết phải thay đổi, họ sẽ chủ động hơn trong việc học tập, bồi dưỡng và đổi mới phương pháp dạy học, từ đó tạo ra sự chuyển biến từ bên trong đội ngũ thay vì chỉ dựa vào áp lực quản lý.

Cùng với đó, việc xây dựng quy hoạch và kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên cần được thực hiện một cách khoa học, có tầm nhìn dài hạn và gắn với chiến lược phát triển nhà trường. Quy hoạch đội ngũ không chỉ dừng lại ở việc đảm bảo đủ số lượng giáo viên theo định mức mà còn phải tính đến cơ cấu hợp lý về chuyên môn, độ tuổi, trình độ đào tạo và năng lực nghề nghiệp. Trên cơ sở quy hoạch, nhà trường cần xây dựng kế hoạch

phát triển đội ngũ theo từng giai đoạn, xác định rõ mục tiêu, lộ trình và các chỉ tiêu cụ thể về nâng cao trình độ, năng lực cho giáo viên. Việc lập kế hoạch cần có sự tham gia của giáo viên nhằm đảm bảo tính khả thi và tạo sự đồng thuận trong quá trình thực hiện.

Một trong những biện pháp then chốt là đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên theo hướng thiết thực và cá thể hóa. Thay vì tổ chức các lớp bồi dưỡng mang tính đại trà, nội dung chung chung, nhà trường cần tiến hành khảo sát nhu cầu bồi dưỡng của từng giáo viên, từ đó xây dựng các chương trình bồi dưỡng phù hợp với năng lực và vị trí việc làm. Hình thức bồi dưỡng cũng cần đa dạng hóa, kết hợp giữa bồi dưỡng tập trung, bồi dưỡng tại chỗ, sinh hoạt chuyên môn theo nghiên cứu bài học, học tập qua mạng và tự học có hướng dẫn. Đặc biệt, cần chú trọng phát triển các cộng đồng học tập nghề nghiệp trong nhà trường, nơi giáo viên có thể chia sẻ kinh nghiệm, hỗ trợ lẫn nhau và cùng nhau giải quyết những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn dạy học. Việc gắn bồi dưỡng với thực tiễn lớp học sẽ giúp giáo viên dễ dàng vận dụng kiến thức vào công việc, từ đó nâng cao hiệu quả phát triển nghề nghiệp.

Song song với công tác bồi dưỡng, việc đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá giáo viên cần được coi là động lực thúc đẩy sự phát triển đội ngũ. Đánh giá giáo viên không nên chỉ dừng lại ở việc kiểm tra hồ sơ, sổ sách mà cần chuyển sang đánh giá năng lực thực tiễn thông qua hoạt động dạy học và giáo dục học sinh. Các tiêu chí đánh giá cần bám sát chuẩn nghề nghiệp giáo viên, chú trọng đến khả năng đổi mới phương pháp dạy học, mức độ phát triển phẩm chất và năng lực học sinh, cũng như sự tiến bộ của giáo viên qua từng giai đoạn. Đồng thời, kết quả đánh giá cần được sử dụng như một căn cứ để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, quy hoạch và sử dụng đội ngũ, thay vì chỉ mang tính xếp loại. Khi đánh giá được thực hiện công bằng, khách quan và có ý nghĩa phát triển, giáo viên sẽ có động lực phấn đấu và hoàn thiện bản thân.

Một yếu tố quan trọng khác là xây dựng môi trường làm việc tích cực, dân chủ và hỗ trợ trong nhà trường. Môi trường làm việc có ảnh hưởng trực tiếp đến tâm lý, động lực và hiệu quả công việc của giáo viên. Vì vậy, hiệu trưởng cần tạo

dựng văn hóa nhà trường thân thiện, khuyến khích sự hợp tác, chia sẻ và sáng tạo. Các hoạt động sinh hoạt chuyên môn cần được tổ chức theo hướng mở, tạo điều kiện để giáo viên trao đổi, thảo luận và phản biện một cách xây dựng. Bên cạnh đó, cần giảm bớt các áp lực hành chính không cần thiết, tạo điều kiện để giáo viên tập trung vào chuyên môn. Khi giáo viên cảm thấy được tôn trọng, hỗ trợ và có cơ hội phát triển, họ sẽ tích cực tham gia vào các hoạt động đổi mới của nhà trường.

Ngoài ra, việc sử dụng và bố trí giáo viên cần được thực hiện linh hoạt, phù hợp với năng lực và sở trường của từng cá nhân. Người quản lý cần nắm bắt được điểm mạnh, điểm yếu của từng giáo viên để phân công nhiệm vụ hợp lý, tạo điều kiện cho giáo viên phát huy tối đa năng lực của mình. Đồng thời, cần có kế hoạch luân chuyển, giao nhiệm vụ mới nhằm giúp giáo viên có cơ hội trải nghiệm, học hỏi và phát triển toàn diện hơn trong nghề nghiệp.

Cuối cùng, việc tạo động lực cho đội ngũ giáo viên cần được quan tâm đúng mức thông qua cả yếu tố vật chất và tinh thần. Bên cạnh việc thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách theo quy định, nhà trường cần có các hình thức khen thưởng, động viên kịp thời đối với những giáo viên có thành tích trong đổi mới dạy học. Đồng thời, cần ghi nhận và tôn vinh những đóng góp của giáo viên, tạo cho họ cảm giác được trân trọng và có giá trị trong tập thể. Động lực nghề nghiệp không chỉ đến từ thu nhập mà còn từ môi trường làm việc, cơ hội phát triển và sự ghi nhận của tổ chức.

### III. KẾT LUẬN

Quản lý phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học là nhiệm vụ trung tâm trong quản lý nhà trường, đặc biệt trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay. Để đáp ứng yêu cầu đổi mới, đội ngũ giáo viên cần được phát triển toàn diện cả về phẩm chất, năng lực chuyên môn và khả năng thích ứng với sự thay đổi.

Điều này đòi hỏi công tác quản lý phải được thực hiện một cách khoa học, đồng bộ và theo định hướng phát triển lâu dài. Việc triển khai hiệu quả các biện pháp quản lý phát triển đội ngũ giáo viên không chỉ góp phần nâng cao chất lượng giáo dục tiểu học mà còn tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển của hệ thống giáo dục quốc dân.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), Chương trình giáo dục phổ thông tổng thể.  
 Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), Chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông.  
 Nguyễn Ngọc Quang (2019), Quản lý giáo dục, NXB Giáo dục Việt Nam. Trần Kiểm (2016), Khoa Học quản lý giáo dục, NXB Đại học Sư phạm.  
 Phạm Minh Hạc (2012), Giáo dục Việt Nam trước ngưỡng cửa thế kỷ XXI, NXB Chính trị Quốc gia.