

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TIỂU HỌC PHƯỜNG GÒ DẦU, TỈNH TÂY NINH THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP

Trần Thị Thúy Ngân
Học viên cao học Trường Đại học Đồng Tháp

Tóm tắt: Trong những năm qua đội ngũ cán bộ, giáo viên trong các nhà trường Tiểu học trên địa bàn phường Gò Dầu, tỉnh Tây Ninh cơ bản đã đáp ứng được chuẩn nghề nghiệp. Tuy nhiên vẫn còn những bất cập. Từ đó, tác giả chọn đề tài: “Phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học phường Gò Dầu, tỉnh Tây Ninh theo chuẩn nghề nghiệp” để nghiên cứu. Trong phạm vi bài viết này, tác giả chỉ trình bày Một số vấn đề về thực trạng Phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học ở địa phương từ kết quả nghiên cứu đề tài trên.

Từ khóa: Phát triển đội ngũ giáo viên, trường tiểu học, chuẩn nghề nghiệp, phường Gò Dầu, tỉnh Tây Ninh.

CURRENT SITUATION OF TEACHER DEVELOPMENT IN PRIMARY SCHOOLS OF GO DAU WARD, TAY NINH PROVINCE ACCORDING TO PROFESSIONAL STANDARDS

Abstract: In recent years, the staff and teachers in primary schools in Go Dau ward, Tay Ninh province have basically met professional standards. However, there are still shortcomings. Therefore, the author chose the topic: “Development of teachers in primary schools of Go Dau ward, Tay Ninh province according to professional standards” for research. Within the scope of this article, the author only presents some issues regarding the current state of teacher development in local primary schools based on the research results of the above topic.

Keywords: Teacher development, primary school, professional standards, Go Dau ward, Tay Ninh province.

Nhận bài: 16/03/2026

Phản biện: 19/04/2026

Duyệt đăng: 23/04/2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh triển khai Chương trình giáo dục phổ thông 2018, đội ngũ giáo viên tiểu học giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong việc thực hiện đổi mới phương pháp dạy học và nâng cao chất lượng giáo dục. Chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học là căn cứ quan trọng để đánh giá, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giáo viên. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy công tác phát triển đội ngũ giáo viên ở một số địa phương mặc dù có nhiều thành tựu; song vẫn còn những hạn chế nhất định. Trong đó có các trường tiểu học trên địa bàn phường Gò Dầu, tỉnh Tây Ninh. Xuất phát từ thực tiễn đó, với vai trò là một cán bộ quản lý giáo dục đang thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu khoa học, tác giả lựa chọn đề tài: “Phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học phường Gò Dầu, tỉnh Tây Ninh theo chuẩn nghề nghiệp” để nghiên cứu. Trong phạm vi bài viết này, tác giả chỉ trình bày Một số vấn đề về thực trạng Phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học ở địa phương từ kết quả nghiên cứu đề tài trên.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Tổ chức nghiên cứu thực trạng

Để khảo sát và đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học phường Gò Dầu, tỉnh Tây Ninh theo chuẩn nghề nghiệp, đề án sử dụng các phương pháp nghiên cứu thực tiễn sau: Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi được sử dụng nhằm thu thập thông tin về thực trạng phát

triển đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp tại các trường tiểu học trên địa bàn phường Gò Dầu.

Khách thể khảo sát gồm cán bộ quản lý và giáo viên của 05 trường tiểu học trên địa bàn phường Gò Dầu, bao gồm: Trường Tiểu học Thị Trấn Gò Dầu, Trường Tiểu học Thanh Hà, Trường Tiểu học Thanh Bình, Trường Tiểu học Trâm Vàng, Trường Tiểu học Xóm Mới

Tổng số khách thể tham gia khảo sát là 125 người, trong đó số cán bộ quản lý là 10 và số giáo viên là 115 người (Trong đó 12 TTCM và 93 giáo viên)

Các số liệu thu thập được từ bảng hỏi khảo sát được mã hóa và xử lý bằng phần mềm Excel. Các tham số thống kê được sử dụng gồm: điểm trung bình (ĐTB), độ lệch chuẩn (ĐLC). Kết quả xử lý số liệu là cơ sở để phân tích và đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học phường Gò Dầu theo chuẩn nghề nghiệp.

2.2. Quy trình nghiên cứu

Bước 1. Xác định mục tiêu và nội dung nghiên cứu

Mục tiêu nghiên cứu: Khảo sát nhằm đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học phường Gò Dầu theo chuẩn nghề nghiệp, để làm cơ sở đề xuất biện pháp quản lý phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học phường Gò Dầu theo chuẩn nghề nghiệp tại địa bàn nghiên cứu.

Nội dung nghiên cứu:

- Khảo sát thực trạng đội ngũ giáo viên các trường tiểu học phường Gò Dầu theo chuẩn nghề nghiệp;

- Khảo sát thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học phường Gò Dầu theo chuẩn nghề nghiệp;

- Khảo sát các yếu tố khách quan và chủ quan ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học phường Gò Dầu theo chuẩn nghề nghiệp

Bước 2. Thiết kế công cụ khảo sát và quy ước thang đo

Trong bảng hỏi các câu hỏi chủ yếu bao gồm các câu hỏi đóng, câu hỏi được đánh giá theo 5 mức độ, mức độ cao nhất là 5, mức độ thấp nhất

là 1. Để thuận lợi trong phân tích và đánh giá theo các mức độ, đề tài đã sử dụng thang đo Likert với 5 lựa chọn. Giá trị khoảng cách được tính theo công thức (Maximum – Minimum): $N = (5-1):5 = 0,8$. Các số liệu chủ yếu được xử lý theo điểm trung bình (ĐTB), độ lệch chuẩn (ĐLC) và để làm cơ sở phân tích, đánh giá kết quả khảo sát.

2.3. Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học trên địa bàn phường Gò Dầu, tỉnh Tây Ninh theo chuẩn nghề nghiệp

2.3.1. Thực trạng thực hiện quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên trong trường tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp

Bảng 1. Thực trạng công tác quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học

TT	Nội dung tiêu chí	Mức độ (Số lượng)					ĐTB	Độ lệch chuẩn	Xếp thứ bậc
		1	2	3	4	5			
1	Phân tích, đánh giá thực trạng đội ngũ giáo viên khi thực hiện quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên	0	0	12	38	73	4,50	0,67	1
2	Xây dựng hệ thống mục tiêu, chỉ tiêu ngắn hạn và dài hạn về số lượng, cơ cấu, chất lượng đội ngũ theo chuẩn nghề nghiệp	0	0	13	39	71	4,47	0,68	2
3	Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên hằng năm	0	0	13	42	68	4,45	0,68	3
4	Huy động các nguồn lực để thực hiện quy hoạch phát triển đội ngũ theo chuẩn nghề nghiệp	0	1	10	48	64	4,42	0,68	5
5	Xây dựng lộ trình giám sát, đánh giá thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ	0	0	11	48	64	4,43	0,65	4

(Nguồn tác giả khảo sát)

Kết quả khảo sát về thực trạng công tác quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên trong trường tiểu học trên địa bàn Phường Gò Dầu, tỉnh Tây Ninh theo chuẩn nghề nghiệp ở mức khá với ĐTB từ 4.42 đến 4.50.

Nội dung được đánh giá đạt ưu điểm nhất là Phân tích, đánh giá thực trạng đội ngũ (ĐTB = 4,50; Hạng 1). Đây là khâu được đánh giá cao nhất với 90,2% ý kiến tập trung ở mức Khá và Tốt. Kết quả này phản ánh đơn vị đã làm rất tốt công tác rà soát, nắm bắt chính xác điểm mạnh, điểm yếu và năng lực thực tế của từng giáo viên.

Việc "bắt đúng bệnh" này tạo tiền đề vững chắc, đảm bảo các bước quy hoạch tiếp theo có tính khả thi và bám sát thực tiễn cơ sở.

Xây dựng hệ thống mục tiêu, chỉ tiêu (ĐTB = 4,47; Hạng 2). Xếp ở vị trí thứ hai, tiêu chí này cho thấy tầm nhìn chiến lược của ban lãnh đạo. Nhà trường đã cụ thể hóa định hướng phát triển thành các bộ chỉ tiêu ngắn hạn và dài hạn rõ ràng, có thể định lượng được. Việc bám sát các yêu cầu cốt lõi của chuẩn nghề nghiệp giúp định hình một đích đến chuẩn mực cho toàn thể tập thể sư phạm phấn đấu. Xây dựng quy hoạch phát triển hằng

năm (ĐTB = 4,45; Hạng 3). Mức điểm trung bình rất cao chứng tỏ mục tiêu chiến lược không nằm trên giấy mà đã được chuyển hóa thành các kế hoạch hành động cụ thể cho từng năm học. Sự linh hoạt trong việc chia nhỏ lộ trình giúp công tác bồi dưỡng, phát triển giáo viên diễn ra thường xuyên, liên tục và phù hợp với nhiệm vụ trọng tâm của từng giai đoạn. Xây dựng lộ trình giám sát, đánh giá (ĐTB = 4,43; Hạng 4), với 91% đánh giá từ Khá trở lên, có thể thấy công tác kiểm tra, đôn đốc tiến độ thực hiện quy hoạch đã được thiết lập thành một cơ chế minh bạch. Việc có một lộ trình giám sát bài bản giúp nhà trường kịp thời phát hiện những sai lệch, từ đó đưa ra các biện pháp điều chỉnh để quy hoạch luôn đi đúng hướng. Huy động các nguồn lực thực hiện (ĐTB = 4,42; Hạng 5), dù vẫn ở mức điểm tốt, đây là tiêu chí xếp cuối cùng và là khâu duy nhất ghi nhận 1 ý kiến đánh giá "Yếu". Trên thực tế, việc thu hút và tối ưu hóa các nguồn lực (tài chính, thời gian, cơ sở vật chất, chuyên gia...) luôn là bài toán khó khăn nhất. Đây chính là "điểm nghẽn" tiềm tàng mà đơn vị cần đặc biệt lưu tâm, có các giải pháp đột phá hơn để đảm bảo nguồn lực vật chất và tinh thần hỗ trợ tốt nhất cho quá trình vươn tới chuẩn nghề nghiệp của giáo viên.

2.3.2. Thực trạng thực hiện tuyển dụng đội ngũ giáo viên tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp

Những phân tích, nhận định về công tác tuyển dụng và phát triển giáo viên tiểu học với ĐTB từ 4,42 đến 4,50 mức độ trung bình, khá, cụ thể từng nội dung như sau: Nhìn vào tổng thể kết quả khảo sát, có thể khẳng định công tác tuyển dụng giáo viên tiểu học trên địa bàn đang được thực hiện rất hiệu quả và bài bản. Điểm sáng lớn nhất là tuyệt đối không có bất kỳ đánh giá nào ở mức "Kém" hay "Yếu" (0%). Thay vào đó, sự đồng thuận tập trung mạnh mẽ vào hai mức "Khá" (33,8%) và "Tốt" (56,1%). Tất cả 5 tiêu chí đều đạt điểm trung bình ở mức rất cao (từ 4,42 đến 4,50), phản ánh một quy trình tuyển dụng đồng bộ, nghiêm ngặt và đáp ứng tốt các yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp.

Đi sâu vào từng tiêu chí, khâu thực hiện quy trình tuyển dụng (Tiêu chí 2) được đánh giá cao nhất (Điểm TB 4,50; Hạng 1). Điều này minh chứng cho việc địa phương đã tuân thủ triệt để các quy định của pháp luật, đảm bảo tính nghiêm túc, công khai và minh bạch tuyệt đối trong thi tuyển hoặc xét tuyển. Xếp ngay sau đó là chất lượng đầu vào của giáo viên (Tiêu chí 3) với Điểm TB 4,49 (Hạng 2). Có thể thấy, hội đồng tuyển dụng không

chỉ làm đúng quy trình mà còn làm rất tốt khâu sàng lọc, đảm bảo đội ngũ tân binh có đủ phẩm chất đạo đức và năng lực chuyên môn theo đúng quy định của ngành.

Các khâu liên quan đến rà soát nhu cầu (Tiêu chí 5) và tuyển dụng sát với thực tế (Tiêu chí 1) lần lượt xếp hạng 3 và 4 với mức điểm rất khả quan (4,46 và 4,43). Điều này cho thấy sự phối hợp nhịp nhàng giữa các cơ sở giáo dục và cơ quan quản lý trong việc dự báo và lập kế hoạch phát triển nhân sự. Tuy nhiên, tiêu chí về tính kịp thời trong tuyển dụng (Tiêu chí 4) lại có điểm số thấp nhất (4,42) và độ phân tán ý kiến cao nhất (ĐLC 0,70). Trên thực tế, quy trình hành chính công đôi khi đòi hỏi nhiều thời gian phê duyệt, dẫn đến độ trễ nhất định giữa thời điểm trường thiếu giáo viên và thời điểm có nhân sự mới bổ sung. Đây là một điểm nghẽn khách quan nhưng cần được các cấp quản lý lưu tâm để có giải pháp đẩy nhanh tiến độ, giúp nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và chất lượng giáo dục trên địa bàn Phường.

2.3.3. Thực trạng thực hiện bố trí, sử dụng đội ngũ giáo viên tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp

Công tác sử dụng và phát triển giáo viên ở các trường tiểu học trên địa bàn phường Gò Dầu, tỉnh Tây Ninh với ĐTB từ 4,50 đến 4,53 như sau:

Công tác bố trí và sử dụng và phát triển đội ngũ giáo viên tại đơn vị đang được thực hiện vô cùng hiệu quả, tuân thủ chặt chẽ các yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp. Các mức đánh giá tích cực chiếm ưu thế tuyệt đối, trong đó mức "Tốt" đạt tỷ lệ rất cao (60,0%) và mức "Khá" đạt 32,1%. Đặc biệt, tất cả 4 tiêu chí đều ghi nhận mức Điểm trung bình xuất sắc, dao động từ 4,50 đến 4,53, với Độ lệch chuẩn thấp (0,63 - 0,67), minh chứng cho sự đồng thuận và mức độ hài lòng rất cao của toàn thể cán bộ quản lý và giáo viên đối với khâu nhân sự này.

Đáng chú ý nhất, hai tiêu chí liên quan đến tổ chuyên môn bao gồm Quản lý giáo viên thông qua tổ chuyên môn (Tiêu chí 3) và Bổ nhiệm tổ trưởng, tổ phó (Tiêu chí 4) cùng dẫn đầu với Điểm TB 4,53 (Hạng 1). Kết quả này cho thấy nhà trường đã phát huy tối đa vai trò của các tổ/khối chuyên môn. Việc chọn "đúng người, giao đúng việc", bổ nhiệm những cá nhân thực sự có năng lực, uy tín vào vị trí tổ trưởng đã tạo ra bộ khung quản lý vi mô vững chắc, giúp định hướng và hỗ trợ sát sao chuyên môn cho từng giáo viên. Kế tiếp, việc phân công nhiệm vụ (Tiêu chí 2) cũng đạt điểm số rất cao (4,51; Hạng 3), khẳng định môi trường làm

việc tại trường luôn đề cao tính minh bạch, khách quan, tránh tình trạng phân công cảm tính, qua đó tạo tâm lý thoải mái, cống hiến cho đội ngũ.

Mặc dù xếp ở vị trí thứ 4, khâu bố trí giáo viên giảng dạy theo đúng chuyên môn đào tạo (Tiêu chí 1) vẫn đạt ĐTB ở mức “Rất tốt” (4,50). Đây là tiêu chí duy nhất ghi nhận 1 ý kiến ở mức “Yếu”. Điều này phản ánh một thực tế khách quan thường gặp ở bậc tiểu học: đôi khi do điều kiện thực tiễn thiếu hụt cục bộ biên chế ở một số môn đặc thù (như Tiếng Anh, Tin học, Mỹ

thuật...), nhà trường buộc phải sắp xếp giáo viên kiêm nhiệm hoặc phân công chưa hoàn toàn khớp 100% với sở trường sâu nhất của họ. Tuy nhiên, tỷ lệ này là quá nhỏ (0,2%) và hoàn toàn không làm ảnh hưởng đến bức tranh thành công chung. Nhìn tổng thể, địa phương đã làm rất tốt việc đặt đúng người vào đúng vị trí, tối ưu hóa nguồn nhân lực hiện có để nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện.

2.3.4. *Thực trạng thực hiện đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp*

Bảng 2. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên theo CNN

TT	Nội dung tiêu chí	Mức độ (Số lượng)					ĐTB	Độ lệch chuẩn	Xếp thứ bậc
		1	2	3	4	5			
1	Bồi dưỡng phẩm chất, chính trị, tư tưởng, đạo đức	0	1	7	41	74	4,53	0,64	2
2	Đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ	0	1	7	40	75	4,54	0,64	1
3	Đào tạo, bồi dưỡng trình độ tin học	0	0	12	46	65	4,43	0,66	5
4	Đào tạo, bồi dưỡng trình độ ngoại ngữ	0	1	17	42	63	4,36	0,74	6
5	Bồi dưỡng năng lực sư phạm	0	1	7	43	72	4,51	0,64	3
6	Việc tự đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ GV TH	0	1	10	39	73	4,50	0,68	4

(Nguồn tác giả khảo sát)

Kết quả khảo sát phản ánh một bức tranh toàn cảnh rất tích cực về công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tiểu học. Phần lớn ý kiến đánh giá đều tập trung ở mức “Tốt” (57,2%) và “Khá” (34,0%). Sự phân bổ điểm số này cho thấy nhà trường và các cấp quản lý đã thực sự chú trọng đầu tư, tạo điều kiện thuận lợi để giáo viên nâng cao năng lực, đáp ứng đúng các tiêu chí khắt khe của chuẩn nghề nghiệp mới. Tất cả các nội dung đều đạt Điểm trung bình ở mức rất cao, dao động từ 4,36 đến 4,54.

Điểm sáng nổi bật nhất nằm ở công tác Đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ (Tiêu chí 2) với ĐTB dẫn đầu (4,54; Hạng 1) và Bồi dưỡng phẩm chất, chính trị, đạo đức (Tiêu chí 1) bám sát ngay sau (4,53; Hạng 2). Điều này khẳng định đơn vị đang đi đúng hướng khi lấy việc rèn luyện "đức" và "tài" làm gốc rễ. Các khóa bồi dưỡng chuyên môn sâu và sinh hoạt chính trị tư tưởng đã phát huy hiệu quả thực chất, giúp đội

ngũ giáo viên vững vàng về nghiệp vụ, chuẩn mực về tác phong. Bên cạnh đó, ý thức tự đào tạo, bồi dưỡng (Tiêu chí 6) cũng đạt mức điểm rất khả quan (4,50; Hạng 4), chứng tỏ tập thể sư phạm có tinh thần cầu thị và ý thức tự học hỏi cao.

Hai nội dung về trình độ ngoại ngữ (Tiêu chí 4) và trình độ tin học (Tiêu chí 3) lần lượt xếp ở hai vị trí cuối cùng (Hạng 6 và Hạng 5). Đặc biệt, mảng bồi dưỡng ngoại ngữ có ĐTB thấp nhất (4,36) và Độ lệch chuẩn cao nhất (0,74), phản ánh mức độ đồng thuận chưa cao và sự phân hóa rõ rệt trong năng lực thực tế của giáo viên. Đây là rào cản chung của nhiều trường tiểu học hiện nay do yếu tố tuổi tác hoặc xuất phát điểm đào tạo trước đây chưa chú trọng hai kỹ năng này. Do đó, việc thiết kế các chuyên đề bồi dưỡng Ngoại ngữ và Tin học mang tính thực hành cao, ứng dụng trực tiếp vào chuyển đổi số trong giảng dạy chính là mắt xích quan trọng cần được ban giám hiệu ưu tiên tháo gỡ trong thời gian tới.

2.4. Đánh giá chung về thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học trên địa bàn Phường Gò Dầu, tỉnh Tây Ninh theo chuẩn nghề nghiệp

Nhìn vào bức tranh tổng thể qua khảo sát thực tiễn, có thể khẳng định công tác phát triển đội ngũ giáo viên (ĐNGV) tiểu học trên địa bàn Phường Gò Dầu đã đạt được những thành tựu đáng kể về quy mô, chất lượng, trình độ chuyên môn và năng lực sư phạm.

Thành công lớn nhất đến từ việc Cán bộ quản lý tại các nhà trường đã thể hiện rõ vai trò, trách nhiệm và năng lực điều hành xuất sắc. Các khâu từ quy hoạch, tuyển dụng, đến bố trí sử dụng và đánh giá đều được thực hiện bài bản, dân chủ, bám sát các tiêu chuẩn nghề nghiệp. Lãnh đạo các trường luôn linh hoạt tranh thủ các nguồn lực từ trung ương đến địa phương để tổ chức đa dạng các khóa bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ. Đồng thời, môi trường làm việc sư phạm được kiến tạo đoàn kết, lành mạnh. Việc thực hiện chế độ chính sách, thi đua khen thưởng được tổ chức công tâm, minh bạch. Những nỗ lực này đã tạo ra một bộ phận tâm lý vững chắc, thu hút và khích lệ giáo viên an tâm cống hiến, đáp ứng tốt yêu cầu đổi mới của sự nghiệp giáo dục địa phương.

Bên cạnh những mặt mạnh mang tính chủ đạo, quá trình phát triển ĐNGV vẫn còn tồn tại một số điểm nghẽn cục bộ cần được tháo gỡ:

Thứ nhất, về khâu quy hoạch và tuyển dụng: Dù quy trình diễn ra nghiêm túc, nhưng tính kịp thời trong bổ sung nhân sự đôi lúc chưa cao. Tính dự báo dài hạn trong quy hoạch có thời điểm còn bị động, dẫn đến sự biến động và thiếu hụt cục bộ giáo viên ở một số bộ môn đặc thù vào đầu các năm học.

Thứ hai, về khâu bố trí và đánh giá: Do thiếu hụt nhân sự cục bộ, việc phân công giảng dạy đôi khi vẫn phải áp dụng giải pháp giáo viên dạy kiêm nhiệm, chưa phát huy được 100% sở trường chuyên sâu. Trong công tác kiểm tra đánh giá, đôi lúc vẫn còn mang tính hành chính; tính tự phê bình và phê bình nội bộ chưa cao, còn tâm lý nể nang, ngại va chạm.

Thứ ba, về khâu đào tạo, bồi dưỡng: Nội dung bồi dưỡng đôi khi chưa sát với thực tiễn giảng dạy. Đáng chú ý, năng lực ứng dụng Công nghệ thông tin và Ngoại ngữ của một bộ phận giáo viên (đặc biệt là giáo viên lớn tuổi) còn chuyển biến chậm. Một bộ phận ĐNGV chưa nhận thức sâu sắc vai trò của việc tự học, thiếu chủ động trong nghiên cứu khoa học và rèn luyện nâng chuẩn.

III. KẾT LUẬN

Từ kết quả nghiên cứu thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học trên địa bàn phường Gò Dầu, tỉnh Tây Ninh theo chuẩn nghề nghiệp, có thể khẳng định rằng công tác quản lý và phát triển đội ngũ giáo viên tại địa phương đã đạt được nhiều kết quả tích cực và mang tính hệ thống. Nhìn chung, các hoạt động từ quy hoạch, tuyển dụng, bố trí sử dụng đến đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ đều được triển khai tương đối đồng bộ, bám sát các quy định của ngành giáo dục và yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp giáo viên. Kết quả nghiên cứu trên là cơ sở thực tiễn quan trọng để đề xuất các biện pháp quản lý phù hợp, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tiểu học, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo trong giai đoạn hiện nay. Đồng thời, nghiên cứu cũng có ý nghĩa tham khảo đối với các địa phương có điều kiện tương đồng trong việc xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2004). Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.

Ban chấp hành TW Đảng Cộng sản Việt Nam. (2013). Nghị quyết hội nghị trung ương VIII khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). Thông tư ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông, Số: 20/2018/TT-BGDĐT, Hà Nội, ngày 22 tháng 8 năm 2018

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). Số: 17/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Thông tư ban hành quy định về kiểm định chất lượng giáo dục và công nhận đạt chuẩn quốc gia đối với trường tiểu học, Số: 19/2018/TT-BGDĐT, Hà Nội, ngày 22 tháng 8 năm 2018.

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2026), Thông tư số 15/2026/TT-BGDĐT ngày 24 tháng 3 năm 2026 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo, ban hành Điều lệ Trường tiểu học, trường trung học cơ sở, trường trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học; ban hành kèm theo

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2023). Thông tư hướng dẫn về vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục phổ thông và các trường chuyên biệt công lập số 20/2023/TT-BGDĐT, ngày 30 tháng 10 năm 2023.

Quốc hội, Luật Giáo dục (sửa đổi 2025).