BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG TIỂU HỌC PHƯỜNG CÁI KHẾ, THÀNH PHỐ CẦN THƠ

Đỗ Trung Hiếu[1, 2], Mai Thị Yến Lan[1], Nguyễn Ngọc Luyến[1], Lê Nguyên Chương[2]
[1] Trường Đại học Cần Thơ
[2] Trường Tiểu học Cái Khế, TP. Cần Thơ
Email: mtylan@ctu.edu.vn

Tóm tắt: *Trong bối cảnh triển khai Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, phát triển đội ngũ giáo viên là một trong những nhiệm vụ trọng tâm nhằm nâng cao chất lượng giáo dục ở cấp tiểu học. Trên cơ sở nghiên cứu lí luận và khảo sát thực trạng tại các trường tiểu học thuộc phường Cái Khế, thành phố Cần Thơ, bài viết phân tích những kết quả đạt được, hạn chế và yêu cầu đặt ra đối với công tác phát triển đội ngũ giáo viên. Từ đó, nghiên cứu đề xuất năm nhóm biện pháp gồm: nâng cao nhận thức của cán bộ quản lí và giáo viên; nâng cao chất lượng lập kế hoạch phát triển đội ngũ; đổi mới công tác tuyển dụng, bố trí và sử dụng giáo viên; đa dạng hóa hoạt động đào tạo, bồi dưỡng; đổi mới đánh giá và tạo động lực phát triển nghề nghiệp. Các biện pháp được xây dựng theo hướng bảo đảm tính hệ thống, kế thừa, thực tiễn, hiệu quả và khả thi, góp phần hỗ trợ các trường tiểu học xây dựng đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.*

Từ khóa: *phát triển đội ngũ giáo viên; giáo viên tiểu học; quản lý giáo dục; phát triển năng lực giáo viên; bồi dưỡng giáo viên; Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.*

MEASURES MEASURES FOR DEVELOPING THE TEACHING STAFF IN PRIMARY SCHOOLS IN CAI KHE WARD, CAN THO CITY

Abstract: *In the context of implementing the 2018 General Education Curriculum, developing the teaching staff has become a key task for improving the quality of primary education. Based on theoretical analysis and a survey of primary schools in Cai Khe Ward, Can Tho City, this study examines the achievements, limitations, and emerging requirements related to teacher workforce development. The study proposes five groups of measures: raising awareness among school leaders and teachers; improving teacher workforce planning; renewing recruitment, assignment, and utilization practices; diversifying professional training and development activities; and improving teacher evaluation and motivational mechanisms. These measures are designed to ensure systematicity, continuity, practicality, effectiveness, and feasibility, thereby supporting primary schools in developing a teaching staff capable of meeting current educational reform requirements.*

Keywords: *teaching staff development; primary school teachers; educational management; teacher professional development; teacher training; 2018 General Education Curriculum.*

Nhận bài: 10/09/2026 Phản biện: 12/10/2026 Duyệt đăng: 17/10/2026

I. MỞ ĐẦU

Trong quá trình đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và triển khai Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, đội ngũ giáo viên được xem là nhân tố trung tâm, giữ vai trò quyết định đến chất lượng và hiệu quả thực hiện các mục tiêu giáo dục ở các cơ sở giáo dục phổ thông. Đặc biệt, ở cấp tiểu học - bậc học nền tảng trong hệ thống giáo dục quốc dân, giáo viên không chỉ đảm nhận nhiệm vụ truyền đạt kiến thức mà còn có vai trò quan trọng trong việc hình thành phẩm chất, năng lực, kỹ năng học tập và phát triển toàn diện nhân cách học sinh. Vì vậy, việc xây dựng, quản lý và phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục là một nhiệm vụ cấp thiết, có ý nghĩa chiến lược đối với sự phát triển bền vững của nhà trường.

Trước những yêu cầu mới của Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, giáo viên tiểu học cần không ngừng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, khả năng vận dụng các phương pháp dạy học tích cực, ứng dụng công nghệ thông tin, tổ chức hoạt động giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất và năng lực học sinh. Điều này đặt ra yêu cầu đối với các trường tiểu học trong việc xây dựng những định hướng quản lý phù hợp, đồng bộ và hiệu quả nhằm phát triển đội ngũ giáo viên cả về số lượng, cơ cấu, trình độ chuyên môn và năng lực nghề nghiệp.

Kết quả khảo sát thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên ở 05 trường tiểu học thuộc phường Cái Khế, thành phố Cần Thơ cho thấy các nhà trường đã quan tâm triển khai nhiều hoạt động nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ như xây dựng quy hoạch nhân sự, thực hiện công tác tuyển dụng, bố trí và sử dụng giáo viên phù hợp với vị trí việc làm, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ và tạo điều kiện cho giáo viên tham gia các hoạt động phát triển nghề nghiệp. Những hoạt động này đã góp phần duy trì sự ổn định về đội

ngũ, từng bước nâng cao năng lực chuyên môn và đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ giáo dục trong nhà trường.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, công tác phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học trên địa bàn vẫn còn tồn tại một số hạn chế cần được quan tâm giải quyết. Việc xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ ở một số trường chưa thực sự mang tính dài hạn, chưa dự báo đầy đủ nhu cầu nhân lực trong bối cảnh thay đổi chương trình giáo dục. Sự đồng đều về năng lực chuyên môn, năng lực ứng dụng công nghệ thông tin, khả năng đổi mới phương pháp dạy học giữa các giáo viên còn có sự khác biệt. Bên cạnh đó, hoạt động bồi dưỡng giáo viên đôi khi chưa hoàn toàn xuất phát từ nhu cầu phát triển cá nhân, chưa tạo được sự gắn kết chặt chẽ giữa yêu cầu của nhà trường với mục tiêu tự phát triển nghề nghiệp của từng giáo viên.

Từ những vấn đề trên, việc nghiên cứu và đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học thuộc phường Cái Khế, thành phố Cần Thơ là cần thiết nhằm góp phần nâng cao hiệu quả quản lý nhà trường, xây dựng đội ngũ giáo viên có phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

II. CƠ SỞ ĐỀ XUẤT BIỆN PHÁP

Các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên được đề xuất dựa trên cơ sở nghiên cứu lý luận về quản lý giáo dục, phát triển nguồn nhân lực trong giáo dục và kết quả khảo sát thực trạng ở các trường tiểu học thuộc phường Cái Khế, thành phố Cần Thơ. Việc xây dựng các biện pháp không chỉ hướng đến mục tiêu khắc phục những hạn chế hiện tại mà còn nhằm tạo lập một hệ thống giải pháp có tính định hướng lâu dài, phù hợp với yêu cầu phát triển đội ngũ giáo viên trong giai đoạn đổi mới giáo dục.

Các biện pháp được xây dựng dựa trên các nguyên tắc cơ bản gồm: đảm bảo tính toàn diện, tính hệ thống; đảm bảo tính kế thừa; đảm bảo tính thực tiễn; đảm bảo tính hiệu quả và đảm bảo tính khả thi.

Nguyên tắc đảm bảo tính toàn diện và hệ thống yêu cầu quá trình phát triển đội ngũ giáo viên phải được thực hiện đồng bộ trên nhiều phương diện, bao gồm quy hoạch đội ngũ, tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng và tạo môi trường phát triển nghề nghiệp. Các hoạt động này cần có sự liên kết chặt chẽ, tránh tình trạng triển khai rời rạc hoặc chỉ tập trung vào một khía cạnh riêng lẻ của công tác quản lý giáo viên.

Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa nhấn mạnh việc phát triển đội ngũ giáo viên cần dựa trên nền tảng đội ngũ hiện có, phát huy những ưu điểm, kinh nghiệm và thành quả đã đạt được trong quá trình xây dựng đội ngũ ở nhà trường. Đồng thời, nhà trường cần có kế hoạch phát hiện, bồi dưỡng và phát triển những giáo viên có năng lực, phẩm chất tốt để tạo nguồn nhân lực kế cận, đáp ứng yêu cầu phát triển trong tương lai.

Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn yêu cầu các biện pháp đề xuất phải xuất phát từ điều kiện thực tế của từng nhà trường, đặc điểm đội ngũ giáo viên, nhu cầu giáo dục của địa phương và những yêu cầu cụ thể trong quá trình triển khai Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. Các giải pháp cần tránh tính hình thức, áp dụng máy móc mà phải phù hợp với nguồn lực, điều kiện cơ sở vật chất và môi trường giáo dục ở địa phương.

Nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả hướng đến việc các biện pháp triển khai phải tạo ra sự chuyển biến rõ rệt trong chất lượng đội ngũ giáo viên, góp phần nâng cao năng lực chuyên môn, năng lực sư phạm và khả năng đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Hiệu quả của các biện pháp cần được đánh giá thông qua sự phát triển thực tế của giáo viên và chất lượng giáo dục của nhà trường.

Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi yêu cầu các biện pháp phải có khả năng triển khai trong thực tế quản lý ở các trường tiểu học, phù hợp với nguồn lực hiện có và nhận được sự đồng thuận của cán bộ quản lý, giáo viên. Việc tuân thủ các nguyên tắc trên nhằm bảo đảm quá trình phát triển đội ngũ giáo viên có sự thống nhất từ cơ quan quản lý giáo dục đến nhà trường, phù hợp với điều kiện thực tiễn của địa phương, đồng thời tạo nền tảng phát triển nguồn nhân lực giáo dục ổn định và bền vững.

III. MỘT SỐ BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG TIỂU HỌC PHƯỜNG CÁI KHẾ, THÀNH PHỐ CẦN THƠ

3.1. Nâng cao nhận thức của cán bộ quản lý và giáo viên về tầm quan trọng của phát triển đội ngũ giáo viên

Kết quả khảo sát cho thấy cán bộ quản lý và giáo viên cơ bản nhận thức được vai trò của phát triển đội ngũ đối với chất lượng giáo dục, tuy nhiên nhận thức về trách nhiệm tự học, tự bồi dưỡng và phát triển nghề nghiệp liên tục của một bộ phận giáo viên chưa thật sự sâu sắc. Vì vậy, các nhà trường cần tăng cường tuyên truyền, quán triệt các chủ trương, chính sách và yêu cầu của Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, Chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông, đổi mới phương pháp dạy học, kiểm tra đánh giá và chuyển đổi số. Đồng thời, duy trì sinh hoạt chuyên môn, nghiên cứu bài học, dự giờ, hội thảo và chia sẻ kinh nghiệm; phát huy vai trò của tổ chuyên môn, giáo viên cốt cán trong hỗ trợ đồng nghiệp. Nội dung phát triển nghề nghiệp cần được gắn với đánh giá, thi đua và kế hoạch phát triển cá nhân. Hiệu trưởng cần tạo môi trường học tập nghề nghiệp tích cực, khuyến khích giáo viên chủ động tự học, nghiên cứu và đổi mới chuyên môn.

3.2. Nâng cao chất lượng công tác lập kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên

Công tác lập kế hoạch phát triển đội ngũ tại các trường đã được quan tâm nhưng việc dự báo nhu cầu giáo viên chưa thật sự gắn với biến động quy mô học sinh, cơ cấu môn học và yêu cầu đổi mới giáo dục. Do đó, nhà trường cần rà soát toàn diện đội ngũ về số lượng, cơ cấu, trình độ, năng lực, kinh nghiệm và mức độ đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018; trên cơ sở đó dự báo nhu cầu và xác định mục tiêu, chỉ tiêu, nhiệm vụ phát triển đội ngũ theo từng giai đoạn. Kế hoạch cần gắn với kế hoạch giáo dục nhà trường, chuyển đổi số và định hướng phát triển giáo dục của địa phương; đồng thời có sự tham gia của tổ chuyên môn và giáo viên để bảo đảm tính dân chủ, thực tiễn và khả thi. Hiệu trưởng cần tổ chức kiểm tra, đánh giá định kỳ và điều chỉnh kế hoạch phù hợp với những thay đổi của thực tiễn. Việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý dữ liệu đội ngũ sẽ hỗ trợ hiệu quả cho công tác dự báo và ra quyết định.

3.3. Đổi mới công tác tuyển dụng, bố trí, phân công và sử dụng đội ngũ giáo viên

Thực trạng cho thấy công tác tuyển dụng, bố trí và sử dụng giáo viên cơ bản đáp ứng yêu cầu hoạt động của nhà trường nhưng vẫn còn tình trạng cơ cấu giáo viên chưa cân đối, bổ sung nhân sự có thời điểm chưa kịp thời và một số giáo viên phải đảm nhận nhiều nhiệm vụ. Các trường cần thường xuyên rà soát số lượng, cơ cấu và năng lực đội ngũ để chủ động đề xuất tuyển dụng, điều chỉnh nhân sự; thực hiện tuyển dụng công khai, minh bạch và phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm. Việc phân công cần kết hợp yêu cầu nhiệm vụ với chuyên môn, năng lực, kinh nghiệm, sở trường và điều kiện của từng giáo viên. Đồng thời, phát huy vai trò giáo viên cốt cán trong hỗ trợ giáo viên trẻ, chia sẻ kinh nghiệm và tổ chức sinh hoạt chuyên môn; chú trọng phát hiện, bồi dưỡng đội ngũ kế cận. Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý hồ sơ và dữ liệu đội ngũ để hỗ trợ việc bố trí, sử dụng và phát triển giáo viên hiệu quả.

3.4. Đa dạng hóa các hình thức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên

Công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên đã được các trường quan tâm nhưng hình thức tổ chức ở một số đơn vị còn chưa đa dạng và chưa hoàn toàn xuất phát từ nhu cầu phát triển nghề nghiệp của từng giáo viên. Vì vậy, nhà trường cần khảo sát nhu cầu bồi dưỡng trên cơ sở đánh giá năng lực, kết quả thực hiện nhiệm vụ và yêu cầu của Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. Nội dung bồi dưỡng cần tập trung vào đổi mới phương pháp dạy học, kiểm tra đánh giá, giáo dục hòa nhập, STEM, chuyển đổi số, học liệu số, ứng dụng trí tuệ nhân tạo và nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng. Hình thức bồi dưỡng cần linh hoạt, kết hợp tập huấn, chuyên đề, nghiên cứu bài học, dự giờ, hội thảo, học tập trực tuyến và cộng đồng học tập nghề nghiệp. Phát huy vai trò của tổ chuyên môn và giáo viên cốt cán, đồng thời khuyến khích giáo viên xây dựng kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng. Kết quả bồi dưỡng cần được đánh giá thông qua khả năng vận dụng vào thực tiễn dạy học để điều chỉnh nội dung và hình thức bồi dưỡng phù hợp.

3.5. Đổi mới công tác đánh giá và tạo động lực phát triển đội ngũ giáo viên

Công tác đánh giá giáo viên tại các trường đã được thực hiện theo quy định nhưng ở một số đơn vị còn thiên về kiểm tra nhiệm vụ hành chính, chưa chú trọng đầy đủ đến năng lực nghề nghiệp và sự phát triển chuyên môn. Do đó, cần đổi mới đánh giá theo hướng phát triển, giảm sự phụ thuộc vào hồ sơ hành chính và chú trọng quá trình, hiệu

quả thực hiện nhiệm vụ, khả năng đổi mới phương pháp, ứng dụng công nghệ và tự phát triển nghề nghiệp. Nhà trường cần kết hợp tự đánh giá của giáo viên, đánh giá của tổ chuyên môn, cán bộ quản lý và các minh chứng từ thực tiễn; công khai tiêu chí, bảo đảm khách quan, công bằng và minh bạch. Kết quả đánh giá cần được sử dụng để xác định nhu cầu bồi dưỡng, phân công nhiệm vụ, ghi nhận thành tích và xây dựng kế hoạch phát triển nghề nghiệp cá nhân. Sau đánh giá cần có phản hồi cụ thể, hỗ trợ giáo viên khắc phục hạn chế và phát huy điểm mạnh. Đồng thời, xây dựng môi trường làm việc tích cực, ghi nhận sự nỗ lực và tạo cơ hội phát triển nhằm duy trì động lực nghề nghiệp của đội ngũ.

IV. KẾT LUẬN

Phát triển đội ngũ giáo viên là điều kiện quan trọng để các trường tiểu học thực hiện hiệu quả Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. Trên cơ sở nghiên cứu lí luận và thực trạng tại các trường tiểu học thuộc phường Cái Khế, thành phố Cần Thơ, bài viết đề xuất 5 nhóm biện pháp tập trung vào nâng cao nhận thức, lập kế hoạch, tuyển dụng và sử dụng giáo viên, bồi dưỡng chuyên môn, đánh giá và tạo động lực nghề nghiệp. Các biện pháp cần được triển khai đồng bộ, phù hợp với điều kiện thực tế của từng nhà trường nhằm góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2013). Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, 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. https://tulieuvankien.dangcongsan.vn

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 ban hành quy định Chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông. https://moet.gov.vn

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). Chương trình giáo dục phổ thông tổng thể (Ban hành kèm theo Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT). https://moet.gov.vn

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2019). Thông tư số 19/2019/TT-BGDĐT ban hành Quy chế bồi dưỡng thường xuyên giáo viên, cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, cơ sở giáo dục phổ thông và giáo viên trung tâm giáo dục thường xuyên. https://moet.gov.vn

Đặng Quốc Bảo. (2010). Quản lý giáo dục – Một số vấn đề lý luận và thực tiễn. Nhà xuất bản Giáo dục Việt Nam.

Nguyễn Thị Mỹ Lộc & Nguyễn Quốc Chí. (2015). Đại cương khoa học quản lý. Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội.

UNESCO. (2015). Teacher policy development guide. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org

OECD. (2019). TALIS 2018 results: Teachers and school leaders as lifelong learners. OECD Publishing.

Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice? European Journal of Teacher Education, 40(3), 291–309.

Fullan, M. (2016). The new meaning of educational change (5th ed.). Teachers College Press.