

## THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG TIỂU HỌC Ở THÀNH PHỐ VỊ THANH, TỈNH HẬU GIANG

Hồ Văn Thống - Thị ủy Hồng Ngự, tỉnh Đồng Tháp

Nguyễn Thị Thu Ngân - Phòng Giáo dục và Đào tạo thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang

Ngày nhận bài: 02/7/2019; ngày chỉnh sửa: 15/7/2019; ngày duyệt đăng: 29/7/2019.

**Abstract:** Primary education in Vi Thanh city, Hau Giang province has been gradually developed in terms of the scale of schools as well as structure of personnel, management staffs, teachers and staff in schools, contributing to local socio-economic development process. However, there are still inadequacies in the quantity, quality and structure of primary school teachers in Vi Thanh city. Therefore, it is urgent to build and develop primary school teachers with qualities, professional competencies and that has become a crucial task for general education reform.

**Keywords:** Development, teacher, primary, teachers development.

### 1. Mở đầu

Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về Đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT, đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế đã nêu: “Mục tiêu tổng quát là tạo chuyển biến căn bản, mạnh mẽ về chất lượng, hiệu quả giáo dục, đào tạo; đáp ứng ngày càng tốt hơn công cuộc xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và nhu cầu học tập của nhân dân” và “Xây dựng nền giáo dục mở, thực học, thực nghiệp, dạy tốt, học tốt, quản lý tốt; có cơ cấu và phương thức giáo dục hợp lý, gắn với xây dựng xã hội học tập; bảo đảm các điều kiện nâng cao chất lượng; chuẩn hóa, hiện đại hóa, dân chủ hóa, xã hội hóa và hội nhập quốc tế hệ thống GD-ĐT; giữ vững định hướng xã hội chủ nghĩa và bản sắc dân tộc. Phấn đấu đến năm 2030, nền giáo dục Việt Nam đạt trình độ tiên tiến trong khu vực” [1].

Một trong những nhiệm vụ để thực hiện mục tiêu trên là: “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý (CBQL), đáp ứng yêu cầu đổi mới GD-ĐT; xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục gắn với nhu cầu phát triển KT-XH, bảo đảm an ninh, quốc phòng và hội nhập quốc tế; thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo; tiến tới tất cả các giáo viên (GV) tiểu học, trung học cơ sở, GV, giảng viên các cơ sở giáo dục nghề nghiệp phải có trình độ từ đại học trở lên, có năng lực sư phạm. CBQL giáo dục các cấp phải qua đào tạo về nghiệp vụ quản lý” [1].

GV tiểu học là một trong những lực lượng quan trọng trong các trường học, là người đặt nền móng cho sự hình thành và phát triển nhân cách học sinh. Do đó, việc xây dựng, phát triển đội ngũ GV tiểu học có đầy đủ những phẩm chất, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ là cấp thiết

và đã trở thành nhiệm vụ quan trọng và cấp bách cho việc đổi mới giáo dục phổ thông.

Hòa cùng sự nghiệp phát triển giáo dục nước nhà, sự nghiệp GD-ĐT của TP. Vị Thanh ngày càng phát triển, mạng lưới giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông đã mở rộng đến các địa bàn dân cư. Phòng GD-ĐT TP. Vị Thanh có 30 đơn vị trực thuộc gồm 10 trường mầm non, 14 trường tiểu học và 06 trường trung học cơ sở; có 25/30 trường đạt chuẩn quốc gia; 30 trường đạt chuẩn “Trường học an toàn, an ninh trật tự” và “Trường học thân thiện, học sinh tích cực”. Đội ngũ CBQL, GV, nhân viên năm học 2018-2019 với tổng số 944 người, trong đó: mầm non là 207 (23 CBQL, 147 GV, 37 nhân viên); tiểu học là 433 (30 CBQL, 356 GV, 47 nhân viên); trung học cơ sở là 303 (14 CBQL, 268 GV, 21 nhân viên). Tuy nhiên, trước xu thế hội nhập, đội ngũ GV tiểu học ở TP. Vị Thanh vẫn còn bất cập về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Điều này tạo nên những hạn chế trong việc nâng cao chất lượng giáo dục trong nhà trường. Do vậy, vấn đề xây dựng và phát triển đội ngũ GV trở thành một yêu cầu thiết thực và quan trọng trong tình hình hiện nay.

Để đề xuất được biện pháp phát triển đội ngũ theo hướng đồng bộ quy trình quản lý nguồn nhân lực đội ngũ GV tiểu học đáp ứng được yêu cầu phát triển và đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay ở TP. Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang, thì việc đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ GV trường tiểu học ở TP. Vị Thanh là vô cùng quan trọng. Bài viết đề cập thực trạng phát triển đội ngũ GV trường tiểu học ở TP. Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang.

### 2. Nội dung nghiên cứu

#### 2.1. Khách thể và phương pháp nghiên cứu

Để đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ GV trường tiểu học ở TP. Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang, chúng tôi tiến hành khảo sát 110 người, trong đó có 03 lãnh đạo, 07

chuyên viên phòng GD-ĐT, 30 CBQL và 70 GV tiểu học của TP. Vị Thanh từ tháng 8/2018 đến tháng 5/2019 bằng các phương pháp như điều tra bằng bảng hỏi, phỏng vấn sâu, thống kê toán học để xử lý số liệu.

## 2.2. Kết quả nghiên cứu

2.2.1. *Thực trạng về công tác tuyển dụng, sử dụng và phân công đội ngũ giáo viên (xem bảng 1)*

GV làm nhiều phần việc nhưng lại có GV phân công chiếu lệ, qua loa làm ảnh hưởng đến quyền lợi GV. Đối với nhận định của GV chỉ hài lòng ở mức độ khá vì trong việc phân công và bố trí GV đối với một số trường chưa thực hiện phân công phù hợp theo năng lực và chuyên môn GV, ví dụ một số GV không có chuyên môn về công tác thư viện, thiết bị nhưng vẫn phân công kiêm nhiệm

Bảng 1. Đánh giá về công tác tuyển dụng GV

Nội dung	Mức độ đánh giá								ĐTB
	Rất hợp lí		Hợp lí		Tương đối		Không hợp lí		
Việc tuyển dụng, sử dụng GV tiểu học được thực hiện trong thời gian qua tại TP. Vị Thanh	SL	Tỉ lệ (%)	SL	Tỉ lệ (%)	SL	Tỉ lệ (%)	SL	Tỉ lệ (%)	2,68
		5	4,6	65	59,1	40	36,4	0	

Bảng 1 cho thấy, trong thời gian qua, việc tuyển dụng GV đối với các đơn vị được Ủy ban nhân dân thành phố xét tuyển dựa trên biên chế được phân bổ ở các đơn vị. Từ năm 2012 trở lại đây, GV được tuyển dụng thông qua hình thức thi tuyển do phòng GD-ĐT phối hợp cùng phòng Nội vụ thành phố tham mưu Ủy ban nhân dân TP. Vị Thanh thực hiện, việc thi tuyển theo Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/04/2012 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức. Hội đồng tuyển viên chức căn cứ vào kết quả trúng tuyển của thí sinh trình Chủ tịch Hội đồng ký quyết định tuyển viên chức và phân công về các đơn vị còn thiếu. Tuy nhiên, qua điều tra lấy ý kiến của CBQL giáo dục, GV cấp tiểu học đều có chung nhận định rằng: việc tuyển dụng GV hiện tại chỉ là sát hạch về mặt kiến thức, chưa đánh giá được về kỹ năng thực hành sư phạm, kiến thức có chưa đảm bảo về phương pháp dạy học, kỹ năng sư phạm nên phần nào ảnh hưởng tới chất lượng dạy học.

Việc bố trí và phân công, sử dụng đội ngũ GV tương đối ổn định, phù hợp với vị trí việc làm. Tuy nhiên, thực tế một số CBQL chưa am hiểu về vị trí việc làm cũng như chưa nắm được năng lực của từng GV nên trong việc phân công, sử dụng lao động giữa các GV là không đồng đều, phương án sử dụng chưa hợp lí, trong phân công còn vị nể, cá nhân chưa phát huy hết sức mạnh của GV, có

công tác thư viện, thiết bị; công tác phổ cập giáo dục xóa mù chữ; nguyên nhân do thiếu nhân viên làm công tác này; bên cạnh đó, đa phần GV làm công tác kiêm nhiệm là GV bộ môn dạy tại các điểm trường ít lớp không đủ đảm bảo số giờ dạy 23 tiết/ tuần đối với GV bộ môn.

Đối với công tác đánh giá phân loại công chức, viên chức và đánh giá GV theo Chuẩn nghề nghiệp hàng năm. Khi đánh giá mức độ hài lòng đối với công tác này thì CBQL giáo dục và GV đánh giá mức độ hài lòng khá cao. Tuy nhiên, qua trao đổi và đánh giá thực tế thì việc đánh giá đối với một số đơn vị chưa thật sự mang lại hiệu quả cao; trong đánh giá một số GV còn ngại va chạm, nể nang, chưa mạnh dạn phê bình, góp ý đồng nghiệp; một số CBQL chưa thể hiện tốt vai trò trách nhiệm của người đứng đầu nhưng vẫn được tập thể đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; một số GV có hiệu quả đào tạo chưa đạt, tỉ lệ học sinh chưa lên lớp vượt định mức, chậm đổi mới, ít áp dụng phương pháp dạy học mới,... vẫn được đánh giá xếp loại ở mức hoàn thành tốt nhiệm vụ, nguyên nhân là do GV ngại va chạm, nghĩ rằng không ảnh hưởng gì đến bản thân nên cho qua.

2.2.2. *Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên (xem bảng 2)*

Bảng 2. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV trường tiểu học ở TP. Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang

TT	Các tiêu chí cần đạt	Mức độ (%)				Điểm trung bình (ĐTB)	Thứ bậc
		Rất thường xuyên	Thường xuyên	Thỉnh thoảng	Không thực hiện		
1	Nâng cao nhận thức phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức	63,6	36,4	0	0	3,63	1
2	Nâng cao trình độ chuyên môn	22,7	31,8	45,5	0	2,77	4
3	Bồi dưỡng nghiệp vụ	30,9	69,1	0	0	3,31	2

4	Bồi dưỡng trình độ tin học, ngoại ngữ	9,1	31,8	59,1	0	2,5	6
5	Bồi dưỡng lí luận chính trị, quản lí giáo dục	10	59	31	0	2,95	3
6	Việc kiểm tra, đánh giá việc đào tạo, bồi dưỡng phát triển đội ngũ GV	16,6	36,4	47	0	2,64	5

*Bảng 2* cho thấy, việc đào tạo bồi dưỡng nâng cao nhận thức phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức cho GV được thực hiện rất thường xuyên (chiếm 63,6%), xếp thứ 1; công tác bồi dưỡng nghiệp vụ, nâng cao năng lực sư phạm cũng được quan tâm thường xuyên (chiếm 69,1%), xếp vị trí số 2. Kết quả khảo sát cũng cho thấy, trong thời gian qua, công tác đào tạo về chuyên môn, bồi dưỡng về trình độ tin học, ngoại ngữ chưa được chú trọng nhiều phần lớn là do kinh phí đơn vị không đảm bảo, đa phần là do kinh phí bản thân tự túc nên ảnh hưởng nhiều đến công tác quy hoạch đào tạo phát triển đội ngũ. Hàng năm, việc bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ chủ yếu là bồi dưỡng thường xuyên trong hè. Công tác bồi dưỡng lí luận chính trị, quản lí nhà nước phần lớn là do kinh phí địa phương tổ chức nên các cơ sở giáo dục còn bị động trong việc cử GV đi đào tạo theo chỉ tiêu cấp trên phân bổ. Công tác đào tạo bồi dưỡng thời gian qua đa phần thực hiện theo văn bản triệu tập, phân bổ chỉ tiêu của cấp trên nên việc kiểm tra, đánh giá việc đào tạo, bồi dưỡng phát triển đội ngũ GV chưa được thường xuyên, chưa thấy hết tầm quan trọng trong công tác đào tạo. Đây cũng chính là nội dung cần được chấn chỉnh và thực hiện tốt hơn trong thời gian tới.

2.2.3. *Thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên tiểu học (xem bảng 3)*

*Bảng 3. Mức độ kiểm tra, đánh giá GV tiểu học*

Nội dung	Mức độ (%)				ĐTB	Thứ bậc
	Tốt	Khá	TB	Yếu		
Công tác kiểm tra, đánh giá GV được thực hiện trong thời gian qua	37,2	55,5	7,3	0	3,37	4
Thái độ GV khi tham gia vào hoạt động kiểm tra, đánh giá của nhà trường	57,2	42,8	0	0	3,57	1
Việc kiểm tra, đánh giá được thể hiện qua kết quả đánh giá GV theo chuẩn nghề nghiệp	50,0	40,0	10,0	0	3,50	2
Việc đánh giá GV qua kết quả đánh giá, phân loại GV hàng năm theo Nghị định số 56/2015/NĐ-CP	42,8	47,3	8,1	1,8	3,39	3

*Bảng 3* cho thấy, việc đánh giá phân loại công chức, viên chức hàng năm được thực hiện theo Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/06/2015, về đánh giá phân loại cán bộ, công chức, viên chức. Đây là việc làm thường xuyên đối với cán bộ, GV, nhân viên trong các nhà trường sau khi kết thúc năm học. Phòng GD-ĐT chỉ đạo các đơn vị tổ chức đánh giá, phân loại công chức, viên chức theo quy định; tỉ lệ GV được phân loại ở mức hoàn thành tốt nhiệm vụ đạt tỉ lệ tương đối 47,3%. Đối với GV được xếp loại hoàn thành xuất sắc

nhiệm vụ yêu cầu phải đạt các tiêu chí về đề tài, sáng kiến kinh nghiệm trong thực hiện nhiệm vụ nên tỉ lệ đạt tương đối ở mức 42,8% và đa phần tập trung vào những GV có thành tích trong các hội thi, các phong trào thi đua dạy và học. Bên cạnh đó, vẫn còn một số GV không hoàn thành nhiệm vụ tỉ lệ 1,8%, tập trung chủ yếu ở những GV vi phạm quy chế chuyên môn, hiệu quả đào tạo thấp, tỉ lệ học sinh bỏ học và học sinh lưu ban chiếm tỉ lệ cao. Đây cũng là lực lượng cần được quan tâm bồi dưỡng để nâng cao chất lượng.

Đánh giá GV theo Chuẩn nghề nghiệp được thực hiện theo Quyết định số 14/2007/QĐ-BGDĐT ngày 04/05/2007, Ban hành quy định Chuẩn nghề nghiệp đối với GV tiểu học [2]. Trong thời gian qua, công tác xếp loại GV có nhiều đổi mới, bước đầu phát huy được tính tích cực, tạo động lực và khuyến khích nhà giáo phấn đấu vươn lên. Qua số liệu khảo sát cho thấy, tỉ lệ GV được đánh giá mức tốt theo Chuẩn nghề nghiệp luôn đạt tỉ lệ trên 50% trở lên; điều đáng chú ý tỉ lệ GV xếp loại trung bình chỉ khoảng 3,4% tỉ lệ này không lớn nhưng qua đó nói lên vẫn còn GV hạn chế theo Chuẩn nghề nghiệp, về phẩm chất, năng lực.

Nhìn chung, khi đánh giá, phân loại công chức, viên chức hay đánh giá GV theo Chuẩn nghề nghiệp cần phải xem xét

thận trọng, do việc đánh giá GV có tư tưởng nể nang, tình cảm dẫn đến việc đánh giá chưa đảm bảo tính khách quan, chính xác. Công tác kiểm tra, đánh giá chưa được thực hiện thường xuyên, một năm chỉ thực hiện 1 lần nên việc uốn nắn những GV còn hạn chế chưa được kịp thời, chưa công bằng, minh bạch nên hiệu quả công tác này còn thấp, kết quả này thể hiện ở tỉ lệ GV xếp loại trung bình 10,0% về đánh giá theo Chuẩn nghề nghiệp và 8,1% được đánh giá hoàn thành nhiệm vụ trong đánh giá phân loại công chức, viên chức.

#### 2.2.4. Đánh giá chung về thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học ở thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang

##### \* Thuận lợi:

- Đội ngũ GV có phẩm chất đạo đức trong sáng, tư tưởng, chính trị vững vàng, luôn tin tưởng và chấp hành nghiêm chỉnh chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước.

- Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng trong những năm qua được Phòng GD-ĐT TP. Vị Thanh luôn quan tâm và có rà soát bổ sung hàng năm nhằm tăng cả về số lượng và chất lượng đội ngũ GV đáp ứng từng bước đổi mới toàn diện giáo dục. Đội ngũ GV hăng say, nhiệt huyết và sáng tạo trong công việc chiếm tỉ lệ khá cao. Đội ngũ CBQL tâm huyết với công việc, có nhiều kinh nghiệm trong quản lí giáo dục, chủ động, tích cực và sáng tạo trong vận dụng các quan điểm đường lối của Đảng, của các cấp, các ngành trong xây dựng và phát triển đơn vị; phấn đấu hoàn thành đạt và vượt các chỉ tiêu hàng năm đề ra đối với đơn vị; góp phần giữ vững danh hiệu lá cờ thi đua hàng đầu cho ngành GD-ĐT thành phố. Thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ tại các đơn vị, thực hiện cơ chế tự chủ, thực hiện tốt công tác xã hội hóa giáo dục; từ đó các đơn vị đã làm rất tốt công tác khen thưởng, đặc biệt là khen thưởng đột xuất đối với GV cũng như học sinh có thành tích xuất sắc trong các kì thi trong và ngoài thành phố.

- Lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp của cấp ủy đảng, chính quyền địa phương, các cấp các ngành, phòng GD-ĐT, các đơn vị trường học đã được quan tâm đầu tư về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho công tác dạy và học; chú trọng nâng cao chất lượng giáo dục, tiến tới công nhận trường đạt chuẩn quốc gia.

##### \* Khó khăn, hạn chế:

- Đội ngũ GV tiểu học ở TP. Vị Thanh không đồng đều cả về chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm, về cơ cấu tuổi đời, tuổi nghề và cả về giới tính. Còn một số GV chưa thật sự yêu nghề, yêu trẻ, làm ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng giáo dục.

- Công tác kiểm tra, đánh giá đôi khi còn thực hiện theo hình thức, chưa đi vào chiều sâu, việc đánh giá đôi khi còn vịn, ngại va chạm; thực hiện phê bình và tự phê bình chưa giúp GV nhìn thấy hết những khuyết điểm và hạn chế trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, để đi theo lối mòn, chậm đổi mới.

- Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng còn nhiều khó khăn; đa phần GV tự đào tạo, tự bồi dưỡng là chính nên họ thường tự mãn với bản thân, ít chịu phấn đấu học tập để nâng cao trình độ, bồi dưỡng thêm nghiệp vụ. Điều này làm hạn chế việc nâng cao chất lượng đội ngũ GV tiểu học.

Những thuận lợi, khó khăn và hạn chế đã đánh giá trên là cơ sở quan trọng để tỉnh ủy Hậu Giang ban hành Chương trình số 202-CTr/TU ngày 10/02/2014 [3] nhằm quán triệt và cụ thể hóa quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp đổi mới căn bản, toàn diện nền GD-ĐT trong hệ thống chính trị, trong ngành giáo dục và toàn xã hội, gắn với các chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước tạo nên chất

lượng GD-ĐT của tỉnh ngày càng phát triển toàn diện: hệ thống trường, lớp học, cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ dạy và học được quan tâm đầu tư; đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục, từng bước nâng cao về số lượng và chất lượng; tỉ lệ học sinh khá giỏi tăng, tỉ lệ yếu kém giảm hàng năm; duy trì thành quả xóa mù chữ - phổ cập giáo dục...

### 3. Kết luận

Phát triển đội ngũ GV tiểu học ở TP. Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang trong thời qua vẫn còn một số bất cập nhất định như số lượng thừa thiếu cục bộ, chất lượng chưa tương xứng với trình độ chuyên môn, cơ chế chính sách, công tác đào tạo, bồi dưỡng, công tác tuyển dụng, sử dụng trong thời gian,... hiệu quả mang lại chưa cao, còn bộc lộ những hạn chế nhất định. Những biện pháp mà đơn vị, cũng như các cấp, các ngành đề ra cũng còn không ít hạn chế, cần được điều chỉnh và bổ sung để phù hợp cho việc đề ra các biện pháp để phát triển đội ngũ GV các trường tiểu học ở TP. Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang trong giai đoạn hiện nay.

### Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Chấp hành Trung ương (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*.
- [2] Bộ GD-ĐT (2007). *Quyết định số 14/2007/QĐ-BGDĐT ngày 04/5/2007 về Ban hành quy định về chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học*.
- [3] Ủy ban nhân dân tỉnh Hậu Giang (2014). *Kế hoạch số 52/KH-UBND ngày 18/7/2014 về thực hiện Chương trình số 202-CTr/TU ngày 10/02/2014 của Tỉnh ủy về thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XI) 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”*.
- [4] Phạm Minh Hạc (2001). *Về phát triển toàn diện con người trong thời kì công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [5] Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2012). *Lí luận quản lí và quản lí giáo dục*. Tài liệu giảng dạy cao học Quản lí giáo dục, Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [6] Lê Văn Thăng - Trần Ngọc Trang Hoa (2019). *Thực trạng và biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên dạy giỏi cấp tiểu học ở thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai*. Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt kì 2 tháng 5, tr 37-42.
- [7] Ban Chấp hành Trung ương (2004). *Chỉ thị 40/2004/CT-TW ngày 15/6/2004 về việc xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục*.