

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN Ở TRƯỜNG TIỂU HỌC TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

Nguyễn Khánh Ly¹

Tóm tắt. Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu then chốt. Các giải pháp cơ bản phát triển đội ngũ giáo viên, coi trọng giải pháp: “xây dựng đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, đáp ứng yêu cầu về chất lượng”, là tiền đề trong đổi mới giáo dục và đào tạo hiện nay. Chủ trương “Phát triển đội ngũ giáo viên là khâu then chốt” trong ”đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đào tạo” thể hiện tư duy và nhận thức cách mạng, khoa học, toàn diện, triệt để và sâu sắc của Đại hội XI về thực trạng đội ngũ giáo viên của nước ta trước xu thế phát triển của đất nước và hội nhập quốc tế.

Từ khóa: Phát triển, đội ngũ giáo viên, trường tiểu học, phát triển đội ngũ giáo viên trường tiểu học.

1. Đặt vấn đề

Luật giáo dục 2019 khẳng định: “Nhà giáo có vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục, có vị thế quan trọng trong xã hội, được xã hội tôn vinh” [1]. Phát triển đội ngũ nhà giáo là khoa học đòi hỏi nhà quản lý phải có những nhìn nhận thực tế, những giải pháp đồng bộ để có một lực lượng nhà giáo “vừa hồng, vừa chuyên”, họ phải hội tụ được một cách đầy đủ những yêu cầu về phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ để thực hiện tốt mục tiêu giáo dục. Giáo dục tiểu học là bậc học nền tảng trong hệ thống giáo dục quốc dân, có vai trò quan trọng là hình thành cho học sinh những kiến thức cơ bản, ban đầu của nhân cách con người mới xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Vai trò của bậc học được thể hiện và phát huy bằng chính vai trò của người giáo viên tiểu học, họ là người thực hiện các mục tiêu, kế hoạch dạy học; là người phát triển chuyên môn, nghiệp vụ và góp phần quyết định vào sự phát triển của nhà trường. Trong những năm qua đội ngũ giáo viên tiểu học thành phố Hà Nội đã được quan tâm đầu tư; tỷ lệ giáo viên/lớp, giáo viên có trình độ đào tạo trên chuẩn đạt cao; chất lượng giáo viên ngày càng đáp ứng được yêu cầu và đòi hỏi của giáo dục hiện nay. Tuy nhiên, đội ngũ giáo viên còn chưa đồng bộ về trình độ và tỷ lệ giáo viên/lớp giữa các trường; các năng lực giáo dục như: năng lực ngoại ngữ, tin học, năng lực chẩn đoán, năng lực đáp ứng, năng lực triển khai chương trình dạy học, năng lực nghiên cứu khoa học, năng lực sáng tạo, năng lực dạy học phân hóa, năng lực dạy học tích hợp; kiểm tra đánh giá học sinh đáp ứng yêu cầu đổi mới trong bối cảnh hiện nay chưa được quan tâm đúng mức và còn bộc lộ những hạn chế, bất cập. Vì vậy, nghiên cứu phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học trên địa bàn thành phố Hà Nội trên cơ sở kế thừa những biện pháp quản lý đã có trước đó, đồng thời vận dụng tri thức khoa học quản lý để nâng cao hơn nữa chất lượng đội ngũ giáo viên tiểu học trên địa bàn thành phố hiện nay.

2. Một số khái niệm cơ bản

2.1. Đội ngũ giáo viên tiểu học

Điều lệ trường tiểu học do Bộ giáo dục và đào tạo ban hành kèm theo thông tư số 28/2020/TT-BGDĐT ngày 4/9/2020 của Bộ trưởng Bộ giáo dục và Đào tạo đã nêu: “Giáo viên tiểu học làm nhiệm vụ giảng dạy,

Ngày nhận bài: 07/04/2023. Ngày nhận đăng: 25/05/2023.

¹Bộ môn Khoa học Tâm thức - Viện Nghiên cứu và Ứng dụng tiềm năng con người

Tác giả liên hệ: Nguyễn Khánh Ly. Địa chỉ e-mail: lyntk298@gmail.com

giáo dục học sinh trong trường tiểu học và cơ sở giáo dục khác thực hiện chương trình giáo dục phổ thông cấp tiểu học”[2].

Đội ngũ giáo viên là tập hợp những người làm nghề dạy học - giáo dục, được tổ chức thành một lực lượng, có chung một lý tưởng, mục đích, nhiệm vụ. Đó là tạo ra sản phẩm giáo dục, thực hiện mục tiêu mà nhà nước - xã hội đề ra cho lực lượng, tổ chức mình. Họ làm theo một kế hoạch thống nhất và gắn bó với nhau thông qua lợi ích về vật chất và tinh thần trong khuôn khổ quy định của Luật Giáo dục và điều lệ nhà trường.

Đội ngũ giáo viên của trường tiểu học bao gồm giáo viên trong và ngoài biên chế. Đội ngũ phải đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt trình độ chính trị - học vấn - nghiệp vụ chuyên môn. Đội ngũ giáo viên tiểu học bao gồm các thành viên đều phải đạt các tiêu chuẩn: Phẩm chất đạo đức, chuẩn về chuyên môn nghiệp vụ, đủ sức khỏe theo yêu cầu nghề nghiệp, lí lịch bản thân rõ ràng.

2.2. Phát triển đội ngũ giáo viên trường tiểu học

Phát triển là một quá trình nội tại, là bước chuyển hóa từ thấp đến cao, trong cái thấp đã chứa đựng dưới dạng tiềm năng những khuynh hướng dẫn đến cái cao, còn cái cao là cái thấp đã phát triển. Phát triển là quá trình tạo ra sự hoàn thiện của cả tự nhiên và xã hội. Phát triển có thể là một quá trình hiện thực nhưng cũng có thể là một tiềm năng của sự vật hiện tượng.

Phát triển đội ngũ giáo viên là bước phát triển đội ngũ giáo viên có đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng (có trình độ, được đào tạo đúng quy định, có phẩm chất đạo đức, có năng lực trong các hoạt động dạy học và giáo dục học sinh), trên cơ sở đó, đội ngũ này đảm bảo thực hiện tốt các yêu cầu của nhà trường cũng như các yêu cầu của giáo dục.

Phát triển đội ngũ giáo viên trường tiểu học là quá trình tiến hành các giải pháp quản lý nhằm xây dựng đội ngũ giáo viên tiểu học đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, loại hình, vững về trình độ, tận tụy với nghề... đáp ứng mục tiêu dạy học. Đây cũng là quá trình làm cho đội ngũ giáo viên tiểu học biết đoàn kết và đủ điều kiện để sáng tạo trong việc thực hiện tốt nhất mục tiêu của nhà trường, tìm thấy lợi ích của mình trong đó, giúp họ thấy được sự phát triển của cá nhân gắn bó mật thiết với sự phát triển của nhà trường trong giai đoạn hiện nay.

3. Thực trạng số lượng, cơ cấu, chất lượng đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học trên địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay

Theo Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Nội, năm học 2021 - 2022, Về quy mô, toàn TP có 2.835 trường, 70.199 lớp, hơn 2.206.906 học sinh; 138.090 giáo viên; 72.796 phòng học; 120 trường đại học, cao đẳng thuộc các Bộ, ngành trên địa bàn TP với gần 1 triệu sinh viên, học viên. TP có 298 đơn vị đang có hoạt động giáo dục nghề nghiệp với 192.590 học viên. Tổng giáo viên còn thiếu so với định mức quy định của Bộ GD&ĐT là 7.134. Đến năm học 2022 - 2023, do thành lập trường mới, tăng lớp, tăng học sinh, số giáo viên còn thiếu so với định mức là 3.131 người. Thành phố thiếu 10.265 biên chế viên chức; trong đó, số giáo viên thiếu của bậc tiểu học là 3.436 người, bậc THCS là 3.135 người và bậc THPT là 1.311 người [3].

Theo đánh giá về triển khai thực hiện Chương trình GDPT 2018, giáo dục Thành phố Hà Nội bên cạnh những thuận lợi vẫn còn những thách thức, khó khăn, trong đó, vấn đề nổi cộm là cơ sở vật chất hạn chế và thiếu giáo viên. Sĩ số học sinh/ lớp vẫn còn khá cao. Cơ cấu giáo viên các môn học không đồng đều, thừa giáo viên dạy các môn văn hóa (Tiếng Việt, Toán, Đạo đức, Tự nhiên và Xã hội; Lịch sử và Địa lý; Khoa học; Hoạt động trải nghiệm) nhưng lại thiếu giáo viên ở một số môn học mới (Tin học, Thể chất, Nghệ thuật, Tiếng Anh. Chương trình GDPT 2018 có nội dung giáo dục địa phương, hoạt động trải nghiệm nhưng biên chế phân bổ chưa tính đến đội ngũ dạy những môn này, nên phải tận dụng giáo viên chủ nhiệm, giáo viên bộ môn kiêm nhiệm...)

Về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, thực hiện Kế hoạch số 22/KH-UBND ngày 19/01/2022 của UBND thành phố Hà Nội thực hiện lộ trình nâng trình độ chuẩn được đào tạo của giáo viên mầm non, tiểu học, trung học cơ sở ngành Giáo dục và Đào tạo Hà Nội giai đoạn 2021-2026. Kết quả điều tra cho thấy, thành phố Hà Nội hiện có hơn 17.000 giáo viên chưa đạt chuẩn, thuộc đối tượng cử đi đào tạo nâng chuẩn

(cấp mầm non có gần 7.500 người, cấp tiểu học có gần 7.200 người, còn lại là ở cấp trung học cơ sở và hiện có gần 8.700 người đang đi học. Theo lộ trình, năm 2022, toàn ngành sẽ có hơn 6.600 người được cử đi đào tạo nâng trình độ chuẩn; năm 2023 là gần 1.200 người, số còn lại sẽ được cử đi đào tạo vào năm 2024 [4].

Có thể thấy đội ngũ giáo viên nói chung và đội ngũ giáo viên tiểu học trên địa bàn thành phố Hà Nội trong bối cảnh so sánh chung đối với hiện trạng và yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay là vấn đề cần được quan tâm. Yêu cầu phát triển đội ngũ giáo viên trên cơ sở đảm bảo về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên. Trong đó tập trung các giải pháp về công tác quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp được ban hành. Đồng thời đảm bảo điều kiện chính sách, môi trường và chế độ đãi ngộ đối với giáo viên để họ có thể yên tâm công tác và phát triển chuyên môn, nghề nghiệp của bản thân.

4. Nội dung phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học trên địa bàn thành phố Hà Nội

4.1. Xây dựng quy hoạch đội ngũ giáo viên tiểu học

Xây dựng quy hoạch nguồn nhân lực là nội dung chủ yếu của hoạch định tài nguyên nhân sự. Đó là quá trình hoạch định nguồn nhân lực liên quan trên cơ sở xác định cụ thể nhu cầu nhân lực hiện có và xác định những bổ sung thay thế để duy trì đội ngũ cả về chất và lượng nhằm đáp ứng nhiệm vụ của nhà trường. Quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên là một tiến trình đề ra và thực hiện các công việc về nguồn nhân lực sao cho đủ số lượng, đảm bảo về chất lượng, cân đối về cơ cấu đội ngũ giáo viên đáp ứng nhu cầu của các nhà trường. Việc quy hoạch đội ngũ giáo viên phải đảm bảo các yêu cầu về sự phù hợp với quy mô phát triển của từng nhà trường, ngành giáo dục tiểu học trên địa bàn thành phố Hà Nội, phù hợp với mục tiêu chiến lược phát triển kinh tế xã hội của thành phố theo từng giai đoạn cụ thể. Các công việc xây dựng quy hoạch đội ngũ giáo viên gồm: Quá trình dự báo sự tăng, giảm đội ngũ giáo viên theo từng giai đoạn trên địa bàn thành phố Hà Nội; Rà soát, đánh giá tổng thể về số lượng, chất lượng, cơ cấu đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học; sự phân bố giáo viên ở hệ thống các trường dân lập và công lập; Tiến hành lập kế hoạch cho sự cân đối tương lai bằng cách so sánh số lượng thành viên cần thiết với số lượng thành viên hiện có mà nhà trường muốn lưu lại; Tổ chức thực hiện công tác quy hoạch đội ngũ giáo viên theo phân cấp quản lý; kiểm tra, đánh giá công tác quy hoạch đội ngũ giáo viên tiểu học nhằm đảm bảo sự thay thế, điều chỉnh bổ sung khi cần thiết.

4.2. Tuyển dụng đội ngũ giáo viên tiểu học

Tuyển dụng đội ngũ giáo viên là quá trình sử dụng các phương pháp nhằm đưa ra quyết định lựa chọn, xem trong số những người dự tuyển, ai là người đủ tiêu chuẩn làm việc trong nhà trường nhằm đảm bảo nhu cầu về số lượng giáo viên như bản quy hoạch đề ra. Việc tuyển dụng, bổ sung đội ngũ giáo viên cần tuân thủ các nguyên tắc sau: Trước hết, cần xuất phát từ nhu cầu và thực trạng đội ngũ ở nhà trường, tuyển dụng phải bám sát các yêu cầu về phẩm chất, năng lực của đội ngũ giáo viên tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp và các quy định của Bộ GD&ĐT đối với giáo viên tiểu học; công tác tuyển dụng phải đảm bảo tính công khai, minh bạch ở từng quy trình tuyển dụng, từ việc thông báo, xét chọn hồ sơ, tổ chức thi tuyển, công bố kết quả, đến kiểm tra, thanh tra sau quá trình tuyển dụng. Trong giai đoạn hiện nay, yêu cầu tuyển dụng đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học còn phải đảm bảo yêu cầu theo vị trí việc làm mà đơn vị xây dựng đó là định mức số lượng người làm việc cụ thể trường tiểu học phải phù hợp với nhiệm vụ, hoạt động giáo dục của nhà trường và điều kiện phát triển kinh tế xã hội của địa phương.

4.3. Sử dụng đội ngũ giáo viên tiểu học

Đó là việc sắp xếp, bố trí giáo viên vào các công việc, vị trí cụ thể, nhằm phát huy cao nhất khả năng hiện có của họ và hoàn thành mục tiêu của nhà trường. Phân công, bố trí giáo viên là quyền hạn và trách nhiệm của hiệu trưởng. Nếu phân công, bố trí đúng với năng lực, sở trường từng giáo viên sẽ phát huy tối đa tiềm năng của họ. Giáo viên có trình độ, có năng lực sẽ phát huy tốt khả năng của mình, giáo viên yếu kém buộc phải tự phấn đấu vươn lên để hoàn thiện mình, thúc đẩy họ lao động sự phạm có hiệu quả. Ngược lại phân công, bố trí không hợp lý sẽ làm giảm chất lượng công việc cá nhân, ảnh hưởng đến chất lượng giáo

dục chung của nhà trường. Các yêu cầu sử dụng đội ngũ giáo viên ở trường tiểu học phải đảm bảo phù hợp với trình độ đào tạo và kết quả đánh giá theo năng lực của từng giáo viên; phù hợp với tính cộng đồng, hợp tác trong dạy học và giáo dục; đảm bảo tính kế thừa để có sự ổn định trong phát triển.

4.4. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tiểu học

Bồi dưỡng là việc hướng đội ngũ giáo viên vào việc duy trì và hoàn thiện kết quả thực hiện công việc hiện có, đang diễn ra. Nội dung bồi dưỡng đội ngũ giáo viên bao gồm: Bồi dưỡng phẩm chất đạo đức, tư tưởng chính trị; Bồi dưỡng kiến thức chuyên môn; và Bồi dưỡng kỹ năng sư phạm cho giáo viên. Căn cứ vào nhu cầu và năng lực của giáo viên để xây dựng kế hoạch và nội dung bồi dưỡng cho phù hợp với từng giáo viên. Để công tác bồi dưỡng có hiệu quả đòi hỏi mỗi giáo viên phải có lòng yêu nghề, mến trẻ; có tình cảm và lý tưởng nghề nghiệp; tự giác, tích cực tự học, tự bồi dưỡng; tạo cho giáo viên ý thức tự học, tự bồi dưỡng, coi đó là một nhu cầu, là mục đích sống của bản thân.

4.5. Đánh giá giáo viên tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp

Đánh giá giáo viên là quá trình hình thành nhận định, những phán đoán về phẩm chất, nhân cách giáo viên, về kết quả công việc dựa trên sự phân tích các thông tin thu được đối chiếu với mục tiêu, tiêu chuẩn đề ra nhằm đề xuất những thay đổi, điều chỉnh giáo viên tạo ra chất lượng, hiệu quả cao. Đánh giá giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp tức là xác định chính xác, khách quan mức độ năng lực nghề nghiệp của giáo viên ở thời điểm đánh giá theo các tiêu chí của chuẩn nghề nghiệp đặt ra. Trên cơ sở đó đưa ra những khuyến cáo cho giáo viên xây dựng chương trình kế hoạch tự rèn luyện tự bồi dưỡng; khuyến nghị các cấp quản lý giáo dục trong việc tổ chức đào tạo bồi dưỡng nâng cao năng lực cho giáo viên.

Trên cơ sở xác định mức độ năng lực nghề nghiệp giáo viên tiến hành đánh giá, xếp loại giáo viên, làm cơ sở để xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV đáp ứng yêu cầu phát triển của giáo dục; cung cấp những thông tin để làm cơ sở cho việc xây dựng và thực hiện các chính sách đối với giáo viên.

4.6. Tạo môi trường, động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên tiểu học

Đây là nội dung khá quan trọng trong hoạt động phát triển giáo viên. Đãi ngộ liên quan đến quyết định về lương, phúc lợi và thưởng, là một bộ phận vô cùng quan trọng trong phát triển đội ngũ cán bộ giáo viên, bởi lẽ nó quyết định động cơ, sự nhiệt tình và gắn bó của họ với công việc mà nếu không có các yếu tố đó thì nhà trường không thể đạt hiệu quả hoạt động dù cho đã lựa chọn đúng và phát triển được một đội ngũ cán bộ giáo viên có trình độ và năng lực cao. Thực hiện đầy đủ các chế độ chính sách đối với giáo viên theo các văn bản Nhà nước đã ban hành vừa đảm bảo cho giáo viên được hưởng những quyền lợi chính đáng đồng thời vừa giáo dục họ thấy rõ bốn phận và trách nhiệm trước tập thể nhà trường và toàn xã hội. Vì vậy, mỗi nhà trường cần xây dựng cơ chế chính sách theo hướng phát huy nội lực, khuyến khích phát triển cá nhân mỗi giáo viên và tăng cường hợp tác với bên ngoài. Ngoài ra, mỗi nhà trường cũng cần xây dựng môi trường làm việc lành mạnh, dân chủ, đoàn kết để ở đó, mỗi giáo viên đều có cơ hội được phát huy hết năng lực, sở trường, được học hỏi, trao đổi kinh nghiệm với đồng nghiệp để vươn lên hoàn thành và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.

5. Kết luận

Trong bối cảnh nước ta đang hội nhập sâu rộng vào các lĩnh vực khoa học và kỹ thuật của các nước trên thế giới trong cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đòi hỏi giáo dục phải có nguồn nhân lực có chất lượng cao. Khi con người được phát triển, sức mạnh thể chất và tinh thần của họ sẽ được hiện thực hóa vào các quá trình, các hoạt động xã hội, tạo ra sự phát triển của xã hội. Do đó, phát triển đội ngũ giáo viên ở trường tiểu học trên địa bàn thành phố Hà Nội trong giai đoạn hiện nay là việc vừa mang tính cấp bách, vừa mang tính chiến lược lâu dài nhằm thực hiện thành công đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo theo Nghị quyết số 29-NQ/TW. Cần đặc biệt chú trọng đến các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên vừa có tính ổn định, tính kế thừa và phát triển bền vững lâu dài, tập trung đổi mới công tác quy hoạch, kế hoạch hóa xây dựng đội ngũ giáo viên tiểu học; đổi mới đào tạo, bồi dưỡng; kiểm tra, đánh giá; xây dựng môi trường thuận lợi và có cơ chế chính sách phù hợp để khuyến khích và huy động mọi khả năng, trí tuệ của từng giáo viên,

phát huy được năng lực sở trường vốn có, bổ sung những phần còn thiếu của mỗi cá nhân, tạo động lực để họ cống hiến hết mình cho sự nghiệp trồng người góp phần nâng cao chất lượng giáo dục tiểu học và thực hiện các mục tiêu giáo dục của thành phố Hà Nội trong giai đoạn hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Quốc hội (2019), Luật Giáo dục 2019, Luật số 43/2019/QH14
- [2] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), Thông tư số 28/2020/TT-BGDĐT ngày 04/9/2020, Ban hành Điều lệ trường tiểu học.
- [3] Sở Giáo dục và Đào tạo thành phố Hà Nội, Báo cáo kết quả năm học 2021- 2022 tại Hội nghị tổng kết năm học 2021-2022, triển khai nhiệm vụ năm học 2022-2023 ngày 15/8/2022
- [4] Kế hoạch số 22/KH-UBND ngày 19/01/2022 của UBND thành phố Hà Nội thực hiện lộ trình nâng trình độ chuẩn được đào tạo của giáo viên mầm non, tiểu học, trung học cơ sở ngành Giáo dục và Đào tạo Hà Nội giai đoạn 2021-2026.
- [5] Ban chấp hành Trung Ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), Nghị quyết 29 NQ/TW ngày 4/11/2013 của ban chấp hành Trung ương Đảng cộng sản Việt nam 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 XHCN và hội nhập quốc tế.
- [6] Chính phủ (2020), Nghị định 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý đối với viên chức
- [7] Đảng Cộng sản Việt Nam: Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Nxb. Chính trị quốc gia, H, 2016, tr 127
- [8] Nguyễn Hữu Độ (2011), Kinh nghiệm của một số quốc gia trong lĩnh vực phát triển nghề nghiệp giáo viên, Tạp chí Giáo dục số 265.
- [9] Quyết định số 3074/QĐ-UBND, ngày 12-7-2012, của Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội, phê duyệt Quy hoạch phát triển hệ thống giáo dục mầm non, phổ thông, thường xuyên, chuyên nghiệp thành phố Hà Nội đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030

ABSTRACT

Developing the teaching staff in Primary schools in Hanoi city in the context of educational reform

To fundamentally and comprehensively renovate Vietnam's education in the direction of standardization, modernization, democratization and international integration, in which reforming the educational management mechanism and developing the contingent of teachers and staff, management is key. The basic solutions for developing the teaching staff, attaching importance to the solution: "building teaching staff in sufficient quantity, meeting the quality requirements", is the premise in the current education and training reform. The policy of "Developing a contingent of teachers is a key step" in "radical and comprehensive renovation of education and training" demonstrates revolutionary, scientific, comprehensive, thorough and profound thinking and awareness of the 11th National Congress on the current situation of our country's teachers in the face of the development trend of the country and international integration.

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