

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO – NGUỒN NHÂN LỰC CÓ Ý NGHĨA QUYẾT ĐỊNH TRONG CÔNG CUỘC ĐỔI MỚI CĂN BẢN, TOÀN DIỆN GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

LÊ TRUNG CHINH (*)

TÓM TẮT

Phát triển đội ngũ nhà giáo là một yêu cầu có ý nghĩa quyết định sự thành công của công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Nghiên cứu việc phát triển đội ngũ nhà giáo dưới các góc độ: phát triển nguồn nhân lực; đào tạo, bồi dưỡng; xây dựng chuẩn; thực hiện chế độ chính sách, ... là việc làm cấp thiết để chỉ ra được những đặc điểm và tiến trình phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo ở nước ta.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Bước sang thế kỉ XXI, với sự phát triển nhanh chóng của khoa học công nghệ và kinh tế tri thức, yếu tố giáo dục và đào tạo càng có ý nghĩa rất lớn trong sự phát triển của mỗi quốc gia. Ở Việt Nam, thời gian qua, dưới sự lãnh đạo và quản lý của Đảng và Nhà nước, giáo dục và đào tạo nước ta đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng trong việc thực hiện sứ mệnh nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, góp phần đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Ngày 04/11/2013, Nghị quyết 29-NQ/TW của Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục được ban hành là một đòi hỏi của thực tiễn trong bối cảnh nước ta đang thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Trong đó, phát triển đội ngũ nhà giáo được xác định có vai trò quyết định đối với chất lượng giáo dục và

đào tạo.

2. NHỮNG NGHIÊN CỨU VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO

2.1. Về phát triển nguồn nhân lực

Trên thế giới, khái niệm “vốn con người” và “nguồn lực con người” được xuất hiện đầu tiên ở Hoa Kỳ vào những năm cuối thập kỉ 60 của thế kỉ XX do nhà kinh tế học người Mỹ, Theodore Schultz (1902-1998) đưa ra, sau đó được phổ biến. Nhà kinh tế học này đã phát triển tiếp nghiên cứu của mình và được nhận giải thưởng Nobel kinh tế năm 1992. Vấn đề phát triển đội ngũ nhà giáo được ông giải quyết với tư cách là phát triển nguồn nhân lực của một ngành, lĩnh vực (Dẫn theo Đặng Quốc Bảo – Trương Thị Thúy Hằng, 2003, tr. 4).

Tiếp đó, nhà xã hội học người Mỹ, Leonard Nadle, đã nghiên cứu và đưa ra sơ đồ quản lý nguồn nhân lực, chỉ rõ mối quan hệ và các nhiệm vụ của công tác quản lý nguồn nhân lực. Theo ông, quản lý nguồn nhân lực có 3 nhiệm vụ chính là: Phát triển nguồn nhân lực, sử dụng nguồn nhân lực và môi trường nguồn nhân lực. Kết quả nghiên cứu này đã được nhiều nước quan tâm. Cũng theo hướng nghiên cứu này, Christian Batal (Pháp), trong bộ sách *Quản lý nguồn nhân lực trong khu vực nhà nước* đã đưa ra lí thuyết tổng thể về quản lý phát triển nguồn nhân lực (Christian Batal, 2002). Hiệp hội những người làm công tác đào tạo và phát triển Mỹ (ASTD) cũng đã có nhiều nghiên

(*) Thạc sĩ. Giám đốc Sở Giáo dục và Đào tạo Thành phố Đà Nẵng.

cứu về phát triển nguồn nhân lực theo mô hình của McLagan. Mô hình này được sử dụng trong các trường đại học và các chương trình đào tạo những người làm công tác phát triển nguồn nhân lực tại Mỹ và ở nhiều quốc gia trên thế giới (Dooley et al, 2001; Dare and Leach, 1998; Leach, 1993; Powell and Hubschman, 1999; Rothwell and Lindholm, 1999) (Dẫn theo Tạ Ngọc Tấn, 2012).

Ở Việt Nam, không ít công trình nghiên cứu quan tâm đến vấn đề này. Trong bài viết “Một số vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực”, tác giả Nguyễn Lộc đã nêu lên một số khái niệm cơ bản về nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực, khẳng định vai trò quyết định của nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia. Theo đó, phát triển nguồn nhân lực được xem xét dưới những góc độ như đặc trưng của phát triển nguồn nhân lực, xác định chỉ số phát triển nguồn nhân lực và cơ cấu nguồn nhân lực (Nguyễn Lộc, 2010).

Tác giả Nguyễn Thị Mỹ Lộc, Trần Thị Bạch Mai trong nghiên cứu của mình về quản lý nguồn nhân lực đã nêu ra những vấn đề cấp bách, những chính sách, các giải pháp phát triển nguồn nhân lực của nước ta từ những kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực của các quốc gia trên thế giới. Những vấn đề này tuy đề cập ở nhiều khía cạnh khác nhau trong quản lý, phát triển nguồn nhân lực nhưng chỉ ở mức độ ví mô (Nguyễn Thị Mỹ Lộc, Trần Thị Bạch Mai, 2009). Ngoài ra, trong những năm gần đây đã có nhiều công trình trong nước nghiên cứu cơ bản về quản lý phát triển nguồn nhân lực, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa như của tác giả Đặng Quốc Bảo - Đỗ Quốc Anh - Đinh Thị Kim Thoa với tác phẩm *Cẩm nang nâng cao năng lực và phẩm chất đội ngũ nhà giáo*, Nguyễn Thị Phương Hoa với tác phẩm *Con đường nâng cao chất lượng*

cải cách các cơ sở đào tạo giáo viên, Vũ Huy Chương với tác phẩm *Vấn đề tạo nguồn nhân lực tiến hành công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Phạm Thành Nghị với tác phẩm *Nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, tác giả Trần Khánh Đức với tác phẩm *Giáo dục và Phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI...* Các công trình nghiên cứu trên đây bàn về phát triển nguồn nhân lực, khẳng định vai trò của nguồn nhân lực nói chung và vai trò của đội ngũ nhà giáo nói riêng trong phát triển kinh tế - xã hội.

2.2. Về đào tạo, bồi dưỡng giáo viên

Trong nghiên cứu của mình về đào tạo giáo viên, Michel Develay đã bắt đầu từ lý luận về học đến lý luận về dạy. Theo ông: “Đào tạo giáo viên mà không làm cho họ có trình độ cao về năng lực tương ứng không chỉ với các sự kiện, khái niệm, định luật, định lý, hệ biến hóa của môn học đó, mà còn cả với khoa học luận của chúng là không thể được” (Michel Develay, 1994, tr. 69). Ngoài ra, trong tác phẩm này, ông còn đề cập đến nội dung, cách thức đào tạo, tính chất và bản sắc nghề nghiệp của giáo viên.

Báo cáo tại Hội thảo ASD Armidele năm 1985, do UNESCO tổ chức đã đề cập đến vai trò của giáo viên trong thời đại mới, cụ thể là người thiết kế, tổ chức, cổ vũ, canh tân. Để giáo viên thực hiện tốt các vai trò này, đòi hỏi phải nâng cao chất lượng giáo viên như: chương trình đào tạo giáo viên cần triệt để sử dụng các thiết bị và phương pháp dạy học tốt nhất; giáo viên phải được đào tạo để trở thành nhà giáo dục hơn là thợ dạy; việc dạy học phải thích nghi với người học chứ không phải buộc người học tuân theo những quy định đặt sẵn từ trước theo thông lệ cổ truyền (Dẫn theo Vũ Đình Chuẩn, 2008).

Công trình nghiên cứu chung của các

nước thành viên OECD đã chỉ ra các yêu cầu của một giáo viên: Kiến thức phong phú về phạm vi chương trình và phạm vi bộ môn mình dạy; kĩ năng sư phạm; có tư duy phản ánh, năng lực tự phê; biết cảm thông và cam kết tôn trọng phẩm giá của người khác; có năng lực quản lý.

Hội thảo Khoa học *Chất lượng giáo dục và vấn đề đào tạo giáo viên* do Khoa Sư phạm - Đại học Quốc gia Hà Nội tổ chức tháng 4/2004, nhiều báo cáo tham luận của các tác giả như Trần Bá Hoàn, Mai Trọng Nhuận, Nguyễn Thị Mỹ Lộc, Đặng Bá Lãm, Đặng Xuân Hải,... đã đề cập đến việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo trước yêu cầu mới (Trường Đại học Giáo dục, 2004).

Trong bài viết về “Cải cách sư phạm và đổi mới mô hình đào tạo giáo viên trung học phổ thông” (2011), tác giả Trần Khánh Đức đã nêu rõ những yêu cầu mới của xã hội và nền giáo dục hiện đại đối với đội ngũ nhà giáo, mô hình tổng thể nhân cách người giáo viên và các đề xuất nội dung chuyển đổi mô hình đào tạo giáo viên ở các trường đại học sư phạm.

Hội thảo do Sở Giáo dục và Đào tạo của 5 thành phố trực thuộc trung ương tổ chức tại Hà Nội vào tháng 10/2011, các đại biểu là cán bộ quản lý giáo dục đã rất quan tâm đề cập đến vấn đề xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Hội thảo đã thảo luận sôi nổi, đưa ra nhiều giải pháp để xây dựng đội ngũ nhà giáo từ việc nâng cao tư tưởng, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; đào tạo, bồi dưỡng; quy hoạch, sắp xếp, bổ nhiệm, sử dụng; thi tuyển,... đến việc thực hiện các chế độ chính sách, cơ chế quản lý, sử dụng.

Báo cáo kết quả nghiên cứu Đề tài “Đánh giá thực trạng triển khai chương trình bồi dưỡng thường xuyên cho giáo viên phổ thông” do tác giả Cao Đức Tiến làm chủ

nhiệm đã đánh giá việc bồi dưỡng thường xuyên theo chu kì đã tạo ra được một thói quen tự học tập, tự bồi dưỡng trong toàn thể giáo viên trên phạm vi cả nước. Nhu cầu được bồi dưỡng thường xuyên (đào tạo tiếp sau đào tạo ban đầu) đã trở thành ý thức tự giác trong mỗi giáo viên nhằm cập nhật hoá kiến thức, từng bước nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục.

Báo cáo Nghiên cứu đánh giá Thực trạng đội ngũ nhà giáo Việt Nam do Viện Chiến lược và chương trình giáo dục tiến hành đã đề cập đến các vấn đề liên quan đến số lượng, chất lượng giáo viên, việc thực hiện chế độ chính sách đối với giáo viên; từ đó đưa ra một số giải pháp trong việc đào tạo, bồi dưỡng giáo viên.

Trong bài viết “Chất lượng giáo viên”, tác giả Trần Bá Hoàn đã đưa ra cách tiếp cận chất lượng giáo viên từ các khía cạnh như đặc điểm lao động của người giáo viên, sự thay đổi chức năng của người giáo viên trước yêu cầu đổi mới giáo dục, mục tiêu sử dụng giáo viên, chất lượng từng giáo viên và đội ngũ nhà giáo. Theo tác giả thì có 3 yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng giáo viên, đó là: quá trình đào tạo - sử dụng - bồi dưỡng giáo viên, hoàn cảnh, điều kiện lao động sư phạm của giáo viên, ý chí thói quen và năng lực tự học của giáo viên; đồng thời tác giả cũng đưa ra 3 giải pháp cho vấn đề: phải đổi mới công tác đào tạo, công tác bồi dưỡng và đổi mới việc sử dụng giáo viên (Trần Bá Hoàn, 2004).

Trong bài viết: “Đổi mới mô hình đào tạo giáo viên trong các trường đại học sư phạm theo hướng tiếp cận năng lực” đăng trên *Tạp chí Giáo dục* (tháng 01/2012), các tác giả Bùi Minh Đức, Đào Thị Việt Anh, Hoàng Thị Kim Huyền đã nêu ra mô hình đào tạo giáo viên ở các nước có nền giáo dục tiên tiến. Cùng với

việc đổi mới chương trình giáo dục phổ thông theo hướng tiếp cận năng lực, các chương trình đào tạo và bồi dưỡng giáo viên cũng được cải tiến, điều chỉnh, thậm chí đổi mới toàn bộ theo chủ trương hình thành và phát triển các năng lực nghề nghiệp cho giáo viên. Các tác giả cũng đã đề xuất giải pháp đổi mới việc đào tạo giáo viên như sau:

- Các trường sư phạm đào tạo giáo viên cần đổi mới chương trình theo hướng tiếp cận năng lực;
- Chương trình đào tạo giáo viên trước hết cần xác định được hệ thống các năng lực chung - những năng lực mà sinh viên của các ngành cần phải có và những năng lực riêng (năng lực môn học) cho sinh viên các ngành cụ thể;
- Đội ngũ giảng viên phải có những năng lực cần thiết và nhất là phải giỏi những năng lực môn học cụ thể, thay đổi nhận thức, kỹ năng, phương pháp dạy học, kiểm tra, đánh giá;
- Công tác quản lý, tổ chức đào tạo của các bộ phận chức năng trong trường cũng phải thay đổi theo hướng tiếp cận năng lực học sinh.

Trong chương trình đào tạo sau đại học chuyên ngành quản lý giáo dục, vấn đề đội ngũ nhà giáo cũng được nghiên cứu; đã có nhiều luận văn nghiên cứu về xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo ở các cấp học, ngành học.

2.3. Về chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học phổ thông

Ở các nước, vấn đề chuẩn nghề nghiệp của giáo viên được quan tâm, đây là nội dung mà các trường sư phạm phải tập trung đào tạo và mỗi giáo viên phải phấn đấu hoàn thiện.

Chuẩn nghề nghiệp của giáo viên tại các bang của Hoa Kỳ được xây dựng nhằm mục

đích làm cho giáo viên nâng cao kiến thức của nội dung môn học; cải thiện sự hiểu biết về học thuật, xã hội, tinh thần và vật chất, bảo đảm thầy giáo tận dụng được các kỹ năng dạy học để giúp học sinh đạt được và vượt qua; phản ánh đầy đủ và sáng tỏ những kiến thức cần thiết có liên quan về những bài học và kinh nghiệm nghề nghiệp, tạo đồng thuận về chính kiến nghề nghiệp, dạy học và lãnh đạo; khuyến khích thầy giáo phát triển sự đa dạng của lớp học nhờ các kỹ năng đánh giá; cung cấp những bài học mới có tính tích hợp vào trong chương trình và trong lớp học; trang bị cho học sinh đủ kiến thức để học tập và phát triển; đánh giá định kì để tạo ra tác động của nó đối với hoạt động dạy và học; nhà giáo cần phải nắm được, tận dụng và hỗ trợ phát triển các mối quan hệ cộng đồng rõ ràng, gắn bó, có kế hoạch; phát triển văn hóa trường học để giúp cho việc thực hiện liên tục, xử lý các thách thức về vai trò và các quan hệ truyền thống trong giáo dục; có kế hoạch phát triển nghề nghiệp bao gồm cả sự xem xét về trí tuệ và tài chính; bố trí đủ thời gian trong số các giờ làm việc để thu hút sự tham vấn hỏi ý kiến của người học nhằm hỗ trợ cho sự phát triển nghề nghiệp; làm việc có hiệu quả với cha mẹ học sinh và cộng sự.

Giáo viên của nước Đức phải đạt được 10 năng lực nghề nghiệp thuộc 4 nhóm:

- Năng lực dạy học (xây dựng kế hoạch bài học, hỗ trợ việc học của học sinh...);
- Năng lực giáo dục – theo nghĩa hẹp (hiểu được các điều kiện sống của học sinh, truyền đạt các giá trị và chuẩn mực...);
- Năng lực đánh giá;
- Năng lực đổi mới.

Quy định về tiêu chuẩn nghề nghiệp giáo viên ở nước Anh rất cụ thể, đó là: Thiết lập những kinh nghiệm học tập linh động và

sáng tạo cho các cá nhân và các nhóm; đóng góp vào việc phát triển ngôn ngữ, khả năng đọc viết và toán học; xây dựng những kinh nghiệm học tập mang tính thử thách về mặt trí tuệ; xây dựng những kinh nghiệm học tập phù hợp, có mối liên kết với thế giới bên ngoài trường học; xây dựng những kinh nghiệm học tập mang tính tổng quát và có sự tham gia; kết hợp công nghệ thông tin và liên lạc để tăng hiệu quả việc học tập của học sinh; đánh giá và báo cáo việc học tập của học sinh; hỗ trợ việc phát triển và tham gia xã hội của thanh niên; tạo ra môi trường học tập an toàn và mang tính hỗ trợ; xây dựng những mối quan hệ với cộng đồng rộng lớn hơn; đóng góp vào những nhóm nghề; tham gia thực hiện những hoạt động của nghề giáo.

Công trình nghiên cứu chung của các nước thành viên OECD đã chỉ ra yêu cầu đối với một giáo viên cần có các phẩm chất (Dẫn theo Nguyễn Lộc - Mạc Văn Trang - Nguyễn Công Giáp, 2004):

- Kiến thức phong phú về phạm vi chương trình và nội dung bộ môn mình dạy;
- Kỹ năng sư phạm, kể cả việc có được “khoa kiến thức” về phương pháp giảng dạy, về năng lực sử dụng những phương pháp đó;
- Có tư duy phản ánh trước mỗi vấn đề và có năng lực tự phê;
- Biết cảm thông và cam kết tôn trọng phẩm giá của người khác;
- Có năng lực quản lý, kể cả trách nhiệm quản lý trong và ngoài lớp học.

Hội thảo nghiên cứu về “Chuẩn và chuẩn hóa trong giáo dục” do Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam tổ chức đã thu hút sự quan tâm của các nhà khoa học, nhà sư phạm, nhà giáo dục như Đặng Thành Hưng, Nguyễn Bá Thái, Nguyễn Thị Minh Hương, Trần Bá Giao,... Hội thảo đã bàn luận nhiều

về chuẩn nghề nghiệp giáo viên để phát triển nghề nghiệp giáo viên.

Tác giả Trần Bá Hoàn trong bài “Những yêu cầu mới về nghiệp vụ sư phạm trong chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học” đã phân tích sâu về những yêu cầu về nghiệp vụ sư phạm mà giáo viên phải có để thực hiện giảng dạy hiệu quả (Trần Bá Hoàn, 2010) theo tài liệu tham khảo số 5.

2.4. Về chế độ, chính sách đối với giáo viên

Đã có nhiều nghiên cứu, hội thảo bàn về các chế độ, chính sách, lương giáo viên, xem đây như là một động lực để giáo viên tích cực nâng cao năng lực, tinh thần và trách nhiệm của mình.

Kết quả nghiên cứu của đề tài độc lập cấp nhà nước do bà Nguyễn Thị Bình (Chủ tịch Quỹ Hòa bình và Phát triển Việt Nam) đã nêu lên thực trạng tác động của chế độ, chính sách đối với giáo viên trung học phổ thông nước ta từ các chính sách về tuyển chọn, chế độ làm việc, tiền lương và phụ cấp, chính sách khen thưởng và tôn vinh. Đây là công trình nghiên cứu có sự phân tích rõ ràng, khoa học, số liệu cụ thể, có so sánh với chế độ, chính sách đối với giáo viên trung học phổ thông của các nước. Đồng thời, tác giả cũng đã đề xuất giải pháp sửa đổi chế độ, chính sách đối với nhà giáo nói chung và giáo viên trung học phổ thông nói riêng.

Trong bài: “Nghề và Nghiệp của người giáo viên”, đăng trong Kỷ yếu Hội thảo nâng cao chất lượng đào tạo toàn quốc lần thứ 2, tác giả Nguyễn Thị Mỹ Lộc đã nhấn mạnh đến vấn đề “lí tưởng sư phạm”, cái tạo nên động cơ cho việc giảng dạy của giáo viên, khuyến khích giáo viên sáng tạo, không ngừng tự học, học hỏi, nâng cao trình độ. Tác giả đề xuất cần phải xây dựng tập thể

sự phạm theo mô hình “đồng thuận” để trong quan hệ giữa giáo viên với nhau có sự chia sẻ “bí quyết nhà nghề”. Theo đó, năng lực chuyên môn của giáo viên là nền tảng của mô hình đào tạo giáo viên thế kỉ XXI: sáng tạo và hiệu quả (Nguyễn Thị Mỹ Lộc, 2004).

Trong bài viết “Chất lượng giáo viên và những chính sách cải thiện chất lượng giáo viên” đăng trên Tạp chí *Phát triển giáo dục* số 02 năm 2003, tác giả Trần Thanh Hoàn đã đưa ra khái niệm chất lượng giáo viên bằng cách phân tích kết quả nghiên cứu về chất lượng của các nước thành viên OECD. Theo đó, đặc điểm và năng lực đặc trưng của giáo viên có năng lực qua sự phân tích 22 năng lực cụ thể trên góc độ tiếp cận năng lực giảng dạy và giáo dục. Đồng thời, tác giả cũng đã đề cập những chính sách cải thiện và duy trì chất lượng giáo viên ở cấp vĩ mô và vi mô; nhấn mạnh 3 yếu tố quyết định chất lượng giáo viên là bản thân người giáo viên, nhà trường và môi trường chính sách bên ngoài.

3. KẾT LUẬN

Phát triển đội ngũ nhà giáo là vấn đề phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo. Đây là xu thế của thời đại, xu thế của các quốc gia trong thời kỳ hội nhập. Nghiên cứu về phát triển đội ngũ nhà giáo đã được triển khai ở nhiều bình diện khác nhau đạt được những kết quả ứng dụng trong các lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng; xây dựng chuẩn; thực hiện các chính sách tạo động lực,... Trong thời gian tới, khoa học giáo dục, khoa học quản lý giáo dục cần tập trung đẩy mạnh nghiên cứu theo hướng học tập các mô hình và kinh nghiệm thực tiễn về phát triển nghề nghiệp giáo viên; nghiên cứu các hoạt động hỗ trợ thực tiễn để phát triển nghề nghiệp giáo viên; nghiên cứu cải tiến các kĩ năng và tăng cường hiểu biết nghề nghiệp cho giáo viên, v.v. Đồng thời, cần quán triệt

đến từng cá nhân, tổ chức, các bộ, ngành, các cấp và toàn xã hội phải xem phát triển đội ngũ nhà giáo như là một yêu cầu của tiến trình đổi mới giáo dục, có ý nghĩa quyết định trong công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đặng Quốc Bảo - Trương Thị Thúy Hằng (2003), “*Một số cách tiếp cận phạm trù nhân tố con người trong lý thuyết phát triển và phương án đo đạc*, Tạp chí Thông tin Khoa học và Xã hội, Hà Nội.
2. Vũ Đình Chuẩn (2008), *Phát triển đội ngũ giáo viên tin học trường trung học phổ thông theo quan điểm chuẩn hóa và xã hội hóa*, Luận án tiến sĩ, Đại học Quốc gia Hà Nội.
3. Christian Batal (2002), *Quản lý nguồn nhân lực trong khu vực nhà nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
4. Trần Bá Hoành (2004), “*Xu hướng phát triển việc đào tạo giáo viên*”, Tạp chí Khoa học giáo dục.
5. Trần Bá Hoành (2010), “*Những yêu cầu mới về nghiệp vụ sư phạm trong chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học*”, Hội thảo Khoa học nâng cao chất lượng nghiệp vụ sư phạm cho các trường Đại học Sư phạm Hà Nội, Hà Nội.
6. Nguyễn Lộc (2010), *Một số vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực*, Tạp chí Khoa học giáo dục, Hà Nội.
7. Nguyễn Lộc (chủ biên) - Mạc Văn Trang - Nguyễn Công giáp (2009), *Cơ sở lý luận quản lí trong tổ chức giáo dục*, Nxb Đại học Sư phạm Hà Nội, số 02, Hà Nội
8. Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2004), “*Nghề và nghiệp của người giáo viên*”, Tạp chí Khoa học giáo dục, số 112, Hà Nội.
9. Nguyễn Thị Mỹ Lộc - Trần Thị Bạch Mai

(2009), *Quản lí nguồn nhân lực Việt Nam*, Nxb Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.

10. Michel Develay (1994), *Một số vấn đề về đào tạo giáo viên* (Bản dịch của Nguyễn Kỳ, Vũ Văn Tảo, Phan Hữu Chân -1998), Nxb Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.

11. Tạ Ngọc Tấn (2012), *Phát triển Giáo dục và Đào tạo - Nguồn nhân lực, nhân tài - Một số kinh nghiệm của thế giới*, Nxb Chính trị - Hành chính, Hà Nội.

12. Trường Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội (2004), *Kỷ yếu Hội thảo: Nâng cao chất lượng giáo dục và vấn đề đào tạo giáo viên*.

ABSTRACT

The development of teachers is a critical requirement for the success of the radical, comprehensive renovation of education and training. The research on the development of teachers under aspects of: human resource development; training and retraining; construction of standards; implementation of policies,... is imperative to point out the characteristics and process of human resource development in the field of education and training in our country.