

MỘT SỐ NỘI DUNG XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CÁC CẤP TỈNH QUẢNG TRỊ TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

Lê Thị Hương¹,
Phan Chí Thành^{2,+},
Mai Huy Phương¹,
Võ Văn Minh¹,
Nguyễn Xuân Hiếu¹,
Trần Hải²,
Nguyễn Thị Thu Hằng²

¹Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Quảng Trị;

²Trường Cao đẳng Sư phạm Quảng Trị

+Tác giả liên hệ • Email: thanhpc.sp@gmail.com

Article history

Received: 02/11/2022

Accepted: 28/11/2022

Published: 05/01/2023

Keywords

Teachers, professional standards for teachers, preschool education, general education, situation, solution, build, develop

ABSTRACT

Developing teaching personnel in education and training is one of the basic contents of education reform. From the theoretical and empirical review of existing literature on evaluating the quality of teachers in schools and educational institutions, this study shows the current situation of teaching staff in schools in order to forecast the quantity and quality of schoolteachers and propose solutions to develop teaching staff for all educational levels to meet the requirements of education and training innovation in Quang Tri province. The research results contribute to providing the theoretical and practical foundation for developing teaching staff, implementing the policy and management of teacher quality in the aim of establishing a consistent system with well-developed human resources at each school, each locality and the whole country in the near future.

1. Mở đầu

Xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên (ĐNGV) trong GD-ĐT được các quốc gia trên thế giới đặt lên hàng đầu, là một trong những nội dung cơ bản trong các cuộc cách mạng cải cách giáo dục, chấn hưng, phát triển đất nước. Lênin (1976) coi trọng việc xây dựng và phát triển ĐNGV và đặt ra yêu cầu “nâng cao một cách có hệ thống, kiên nhẫn, liên tục trình độ và tinh thần của GV nhưng điều chủ yếu, chủ yếu và chủ yếu là cải thiện đời sống vật chất cho họ”. Fullan & Hargreaves (1992) đã nghiên cứu và chỉ ra 3 phương diện để nâng cao năng lực cá nhân cho GV, đó là: (1) Phát triển tâm lý; (2) Phát triển chuyên môn, nghiệp vụ; (3) Phát triển chu kỳ nghề nghiệp.

Vai trò GD-ĐT đối với phát triển con người trong sự nghiệp CNH, HĐH và xây dựng hệ thống giải pháp nhằm nâng cao chất lượng giáo dục Việt Nam để phục vụ hiệu quả việc phát triển con người, cũng như sự hình thành và phát triển của đội ngũ trí thức Việt Nam và chỉ ra triển vọng cũng như giải pháp phát triển đội ngũ này trong thời kỳ hội nhập quốc tế là quan trọng (Phạm Minh Hạc, 2001; Phạm Tất Dong, 2005). Đặng Bá Lâm (2005) nhấn mạnh 3 vấn đề trong quản lý nhà nước về phát triển ĐNGV, đó là: (1) Phát triển ĐNGV là sự tăng trưởng về mặt số lượng, chất lượng ĐNGV; (2) Phát triển ĐNGV bao gồm cả tuyển chọn, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng, phát triển nghề nghiệp; (3) Phát triển ĐNGV còn chính là việc xây dựng ĐNGV đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có chất lượng để thực hiện tốt mục tiêu, nội dung và kế hoạch đào tạo nhằm đáp ứng yêu cầu giáo dục. Đinh Quang Báo (2015) nhận định năng lực sư phạm cơ bản của GV với 2 nhóm: (1) Nhóm năng lực về phẩm chất đạo đức; (2) Nhóm năng lực dạy học và giáo dục, xác định tạo động lực cho ĐNGV cần đảm bảo những điều kiện về vật chất, tinh thần và môi trường làm việc. Đồng thời, GV cần chú ý tới việc áp dụng và kết hợp các biện pháp nâng cao năng lực nghề nghiệp cho ĐNGV một cách đồng bộ, khoa học, hợp lý, sáng tạo (Huỳnh Tố Chân, 2018). Phan Chí Thành (2018) cũng từng đánh giá rằng GD-ĐT đang đứng trước nhiều thách thức lớn trong thời đại Cách mạng công nghiệp 4.0. Sự xuất hiện của công nghệ mới đòi hỏi yêu cầu mới về năng lực nhân sự, về khoa học công nghệ và về tri thức đối với ĐNGV.

Trước yêu cầu phát triển đó, ngành Giáo dục phải không ngừng đổi mới, nâng cao chất lượng giáo dục, góp phần đào tạo nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Luật Giáo dục số 43/2019/QH14 quy định trình độ đào tạo của GV bậc học mầm non phải đạt trình độ đào tạo cao đẳng, bậc học phổ thông phải đạt trình độ đào tạo đại học và từ năm học 2020-2021, ngành Giáo dục bắt đầu thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018 theo Thông

tư số 32/2018/TT-BGDĐT là những định hướng nhằm hiện thực hóa chủ trương đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục (Quốc hội, 2019; Bộ GD-ĐT, 2018).

Hiện trạng ĐNGV tỉnh Quảng Trị cơ bản đảm bảo về số lượng và cơ cấu; phần lớn yêu nghề, không ngừng nỗ lực học tập, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện GD-ĐT trên địa bàn tỉnh. Các đơn vị, địa phương linh hoạt trong việc tuyển dụng, sử dụng ĐNGV đáp ứng nhu cầu dạy học và yêu cầu nâng cao chất lượng. Công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, bồi dưỡng đổi mới phương pháp dạy học, kiểm tra, đánh giá HS các cấp học thường xuyên; đặc biệt là bồi dưỡng thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018. Tuy nhiên, còn tồn tại tỉ lệ chưa đạt chuẩn trong ĐNGV, toàn ngành có 1.070/10.419 GV chưa đạt chuẩn đào tạo, chiếm tỉ lệ 10,27%, cùng với đó là công tác bồi dưỡng GV chưa đồng đều đối với một số phân môn; năng lực của một bộ phận CBQL, GV chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện GD-ĐT; cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học hiện còn thiếu, chưa đồng bộ và lạc hậu, nhất là thiết bị dạy học ngoại ngữ, tin học, thiết bị thí nghiệm, thực hành đã ảnh hưởng đến quá trình tổ chức dạy học theo Chương trình giáo dục phổ thông năm 2018.

Phần lớn các nghiên cứu về xây dựng và phát triển ĐNGV đã đề cập các khái niệm, nguyên tắc, đặc điểm của xây dựng và phát triển ĐNGV, các mô hình quản lý và đặc biệt nghiên cứu sâu vào bồi dưỡng, đào tạo GV. Tuy nhiên, các nghiên cứu liên quan trên đối với hệ thống giải pháp xây dựng và phát triển ĐNGV mầm non, phổ thông còn rất hạn chế, việc vận dụng của từng địa phương còn chưa phù hợp do cơ chế quản lý, chính sách, giải pháp phát triển GD-ĐT. Bài báo trình bày kết quả nghiên cứu về các thành tố trong xây dựng và phát triển ĐNGV các cấp học trên địa bàn tỉnh Quảng Trị, góp phần bổ sung cơ sở thực tiễn về nghiên cứu và đánh giá thực trạng ĐNGV đang là vấn đề cấp bách của từng địa phương nhằm đáp ứng Chương trình giáo dục phổ thông 2018 trong giai đoạn đổi mới căn bản và toàn diện GD-ĐT Việt Nam.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Quản lý trường mầm non, phổ thông và phân cấp quản lý phát triển đội ngũ giáo viên

2.1.1. Quản lý trường mầm non, phổ thông

Khái niệm “nhà trường”: có thể hiểu “Nhà trường - thiết chế hiện thực hóa sứ mệnh của nền giáo dục trong đời sống KT-XH”. Mối quan hệ giữa nhà trường và xã hội là rất biện chứng, mật thiết với nhau để hình thành “xã hội học tập”, tạo sự đồng thuận xã hội, phát triển nguồn nhân lực, tạo cho mọi người được học tập suốt đời, mọi nơi, mọi lúc, góp phần phát triển KT-XH.

Quản lý nhà trường nói chung hay quản lý trường mầm non, phổ thông nói riêng là quản lý giáo dục được thực hiện trong phạm vi xác định của đơn vị giáo dục nhà trường, nhằm thực hiện nhiệm vụ giáo dục thế hệ trẻ theo yêu cầu của xã hội. Quản lý trường mầm non, phổ thông bao gồm quản lý quá trình dạy học, giáo dục, tài chính, nhân lực, hành chính và môi trường xã hội, trong đó quản lý quá trình dạy học là trọng tâm. Các nhà quản lý quan tâm nhiều đến các thành tố mục tiêu, nội dung, phương pháp, tổ chức quản lý và kết quả; đó là các thành tố trung tâm của quá trình sư phạm, nêu quản lý và tác động hợp quy luật sẽ đảm bảo cho một chất lượng tốt trong nhà trường. Có 2 loại quản lý nhà trường: (1) Quản lý của chủ thể bên trên và bên ngoài nhà trường nhằm định hướng, tạo điều kiện cho nhà trường hoạt động và phát triển (các cấp quản lý nhà nước và sự hợp tác, giám sát của xã hội, cộng đồng); (2) Quản lý của chính chủ thể bên trong nhà trường, hoạt động tổ chức các chủ trương, chính sách giáo dục thành các kế hoạch hoạt động, tổ chức chỉ đạo và kiểm tra để đưa nhà trường đạt tới những mục tiêu đã đề ra (thực hiện các chức năng quản lý).

Hiện nay, trong công cuộc đổi mới sự nghiệp GD-ĐT đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH và hội nhập quốc tế, việc quản lý và xây dựng trường mầm non, phổ thông theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa phải tập trung xây dựng nhà trường thực sự là: (1) Nhà trường là một đại gia đình học tập; (2) Nhà trường trách nhiệm, có môi trường dạy và học tốt; (3) Nhà trường có tư liệu dạy và học phong phú; (4) Nhà trường chủ động và sáng tạo; (5) Nhà trường an toàn; (6) Nhà trường, gia đình và xã hội là nhóm hợp tác hữu cơ.

2.1.2. Phân cấp quản lý trong phát triển đội ngũ giáo viên

Trong thời đại mới, xu thế phát triển giáo dục và cuộc cách mạng khoa học công nghệ, cơ chế quản lý tập trung quan liêu bao cấp không còn phù hợp mà ngược lại đang trở thành lực cản sức sáng tạo và sự đổi mới của hệ thống giáo dục ở nước ta. Vì vậy, đổi mới cơ chế quản lý theo hướng tăng cường quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các nhà trường là một xu thế tất yếu.

Phân cấp quản lý trong phát triển ĐNGV là sự phân định thẩm quyền, trách nhiệm giữa các cấp quản lý trên cơ sở bảo đảm sự phù hợp giữa khối lượng và tính chất thẩm quyền với năng lực và điều kiện thực tế của từng cấp quản lý

nhằm tăng cường chất lượng, hiệu lực và hiệu quả của hoạt động phát triển ĐNGV. Mục tiêu nhằm tạo tính chủ động, sáng tạo, độc lập, tự chủ, tính chịu trách nhiệm; khai phóng cho các nhà trường trong các chính sách đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học, tuyển chọn, sử dụng GV, tạo nguồn thu, chi tài chính, giao lưu hợp tác quốc tế... theo chủ trương, đường lối của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

Để thực hiện phân cấp quản lý trong phát triển ĐNGV, Nhà nước cần đảm bảo tính thống nhất, thông suốt và nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý trong phát triển ĐNGV; đảm bảo tương ứng giữa nhiệm vụ, thẩm quyền, trách nhiệm với nguồn lực tài chính, nhân sự và các điều kiện cần thiết khác để thực hiện nhiệm vụ được giao theo hướng tăng cường quyền tự chủ gắn với tự chịu trách nhiệm cho các nhà trường với các nội dung: (1) Tăng cường phân cấp quản lý cho các nhà trường, các cơ quan quản lý giáo dục chuyển từ làm giáo dục sang quản lý nhà nước về giáo dục như: xây dựng, ban hành các văn bản quy phạm pháp luật một cách đồng bộ; định hướng phát triển ĐNGV thông qua xây dựng, quản lý, chỉ đạo thực hiện chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển; (2) Tăng cường cơ chế tự chủ gắn với tự chịu trách nhiệm của các trường công lập theo hướng giao quyền tự chủ gắn với tự chịu trách nhiệm về chuyên môn, tổ chức, nhân sự, tài chính một cách toàn diện, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ được giao.

2.1.3. Bối cảnh trong nước và những cơ hội, thách thức đối với sự phát triển đội ngũ giáo viên

Việt Nam đang đẩy mạnh quá trình CNH, HĐH đất nước, tiến hành quá trình hội nhập quốc tế, đảm bảo ổn định chính trị và phát triển KT-XH gắn với những chiến lược phát triển đất qua từng giai đoạn là những tiền đề cơ bản, tạo điều kiện thuận lợi để thực hiện đổi mới, phát triển sự nghiệp GD-ĐT. Sự phát triển của khoa học và công nghệ, tạo điều kiện cho kinh tế tri thức phát triển mạnh mẽ, biến đổi sâu sắc các lĩnh vực của đời sống xã hội, tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT. Quá trình hội nhập quốc tế về giáo dục là cơ hội thuận lợi để giáo dục nước ta tiếp cận được xu thế mới, tri thức mới, những mô hình giáo dục và quản lý giáo dục hiện đại, tranh thủ được các nguồn lực từ các nước để phát triển giáo dục. Sự phát triển của đất nước đã làm cho đời sống nhân dân ngày được nâng cao, cùng với truyền thống hiếu học và chăm lo giáo dục, sẽ có sự đầu tư và dành nhiều sự quan tâm cho GD-ĐT, đặc biệt sự quan tâm, đầu tư cho việc học tập của HS ở các trường phổ thông, chăm lo quan tâm đến các nhà trường và đội ngũ nhà giáo.

Tỉnh Quảng Trị và các địa phương trên cả nước đang trong quá trình xây dựng và phát triển, đã có những đột phá trong xây dựng cơ sở hạ tầng, đầu tư cho GD-ĐT. Thực hiện CNH, HĐH đất nước và hội nhập quốc tế đòi hỏi phải có nguồn nhân lực chất lượng cao, ứng dụng rộng rãi công nghệ tiên tiến, phương tiện hiện đại vào các lĩnh vực của đời sống xã hội và chuyển đổi cơ cấu lao động cho phù hợp với cơ cấu kinh tế của một nước công nghiệp hiện đại. Tuy nhiên, nguồn lực quốc gia và khả năng đầu tư cho giáo dục còn hạn chế, chất lượng nguồn nhân lực còn thấp. Từ đó, đặt ra nhiệm vụ nặng nề, thách thức cho ngành GD-ĐT trong thực hiện nhiệm vụ đào tạo đội ngũ nhân lực có chất lượng cao, đồng bộ về cơ cấu ngành nghề và trình độ để làm chủ công nghệ tiên tiến, phương tiện hiện đại, có khả năng áp dụng những tiến bộ của khoa học kỹ thuật, công nghệ cao vào các lĩnh vực sản xuất, nghiên cứu khoa học đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0.

2.2. Nội dung xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên các cấp học trên địa bàn tỉnh Quảng Trị

Xây dựng và phát triển ĐNGV là phát triển nguồn nhân lực sư phạm trong giáo dục, là quá trình tác động của chủ thể quản lý đến ĐNGV nhằm phát triển từng cá nhân và cả ĐNGV đáp ứng mục tiêu giáo dục, các yêu cầu của việc nâng cao chất lượng giáo dục trên tất cả các mặt: quy mô, chất lượng, hiệu quả.

Khảo sát của nhóm nghiên cứu về nhu cầu của HS trung học đăng kí nguyện vọng vào ngành Sư phạm ở tỉnh Quảng Trị cho thấy: từ năm 2017 đến năm 2021, tỉ lệ HS đăng kí vào ngành Sư phạm giảm từ 7,22% (năm 2017) xuống còn 4,45% (năm 2020), riêng năm 2021 tỉ lệ này tăng lên 7,27%. Tuy nhiên, số nguyện vọng chọn ngành Sư phạm làm nguyện vọng 1 ngày càng giảm; HS giỏi toàn diện rất ít lựa chọn ngành Sư phạm (hình 1).

Nội dung phát triển ĐNGV mầm non, phổ thông gồm: quy hoạch; tuyển chọn; sử dụng; đào tạo, bồi dưỡng; chính sách đãi ngộ và kiểm tra, đánh giá. Các nội dung này có mối quan hệ hữu cơ, tác động lẫn nhau. Phát triển ĐNGV mầm non, phổ thông nhằm tạo ra một ĐNGV các cấp học đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng (có kiến thức, năng lực, phẩm chất đạo đức...); trên cơ sở đó, đội ngũ này thực hiện tốt các yêu cầu giảng dạy, giáo dục của giáo dục mầm non, phổ thông trong nhà trường.

2.2.1. Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên mầm non, phổ thông

Quy hoạch phát triển ĐNGV mầm non, phổ thông chính là thực hiện các biện pháp nhằm phát triển ĐNGV đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có năng lực chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm, đáp ứng yêu cầu đổi mới sự nghiệp GD-ĐT. Các nội dung xây dựng quy hoạch cần thực hiện: (1) Đánh giá ĐNGV nhằm mục đích xem xét thực trạng ĐNGV so với các quy định, yêu cầu theo các nội dung: Về số lượng (đảm bảo đủ GV ở từng bộ môn); Về cơ cấu

(đảm bảo ĐNGV cơ cấu theo chuyên môn, cơ cấu theo trình độ đào tạo, cơ cấu theo độ tuổi, cơ cấu giới tính, cơ cấu theo vùng (thành thị/nông thôn): Các trường được phân bổ khắp mọi vùng (thành thị/nông thôn); Về chất lượng (nghệ vụ sư phạm, chất lượng chuyên môn (trình độ đào tạo của GV, sự hài hòa giữa các yếu tố trong đội ngũ); (2) Xác định nhu cầu GV với mục tiêu phát triển ĐNGV; (3) Xác định các giải pháp, lộ trình và điều kiện để phát triển ĐNGV.

NĂM ĐƯ THỊ	TỔNG SỐ NGUYỆN VỌNG ĐĂNG KÝ ĐƯ THỊ	NGUYỆN VỌNG ĐĂNG KÝ NGÀNH SƯ PHẠM		SỐ LƯỢNG VÀ TỈ LỆ THEO THỨ TỰ NGUYỆN VỌNG								SỐ LƯỢNG NGUYỆN VỌNG ĐĂNG KÝ THEO NGÀNH ĐÀO TẠO																									
		Số lượng	Tỉ lệ %	NV1		NV2		NV3		NV4-19		Giáo dục mầm non	Giáo dục tiểu học	SP Tiếng Anh	SP Văn	SP Toán	SP Giáo dục Công dân	SP Giáo dục thể chất	SP Lịch sử	SP Địa lí	SP Vật lí	SP Hóa học	SP Sinh học	SP Âm nhạc	SP giáo dục QP/AN	SP Tiếng Trung	SP Tin học	SP Mỹ thuật	Công nghệ Công nghiệp	Công nghệ nông nghiệp	Giáo dục học	SP Tiếng Pháp + Tiếng	Giáo dục đặc biệt	SP Giáo dục kinh tế và	SP Lịch sử và Địa lí	SP Khoa học tự nhiên	SP Công nghệ
				Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %																										
2021	23158	1684	7,27	663	39,37	433	25,77	233	13,84	355	21,08	495	384	128	119	83	81	55	65	46	25	58	18	21	9	34	4	5	4	2	3	1	5	3	30	5	1
2020	16871	751	4,45	315	41,94	214	28,5	86	11,45	136	18,11	239	130	69	61	47	26	19	29	22	14	29	9	8	3	11	3	1	1	1	15	4	1	1	5		
2019	19373	943	4,87	419	44,43	254	26,94	119	12,62	151	16,01	396	164	48	48	24	34	63	29	29	11	10	1	17	10	28	3	4	2	18	2			1	1		
2018	20169	999	4,95	422	42,34	271	27,13	140	14,01	166	16,62	486	149	63	30	37	20	27	23	40	14	30	11	7	14	23	4	5	5	5	3	3					
2017	22323	1611	7,22	592	36,74	449	27,87	261	16,2	309	18,18	632	325	133	71	71	85	46	33	47	27	35	23	3	23	26	9	3	13	2	3	1					

Hình 1. Thống kê nguyện vọng HS đăng kí vào ngành Sư phạm từ năm 2017-2021 của tỉnh Quảng Trị

Bảng 1. Mức độ năng lực chuyên môn theo chuẩn nghề nghiệp của ĐNGV (nguồn Sở GD-ĐT Quảng Trị năm 2022)

TT	Các năng lực dạy học/giáo dục của GV theo yêu cầu đổi mới	Mức độ đạt được (Số lượng - Tỉ lệ %)							
		Đã vững chắc		Có, nhưng chưa vững chắc		Chưa có		Khó đánh giá	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Năng lực xây dựng kế hoạch dạy học, giáo dục và thực hiện có hiệu quả, phù hợp với điều kiện thực tế của nhà trường và địa phương	81	47,4	90	52,6	0	0	0	0
2	Năng lực phát triển chương trình nhà trường, biên soạn và phát triển tài liệu giáo khoa	34	19,9	106	62,0	22	12,7	9	5,4
3	Năng lực dạy học, giáo dục theo định hướng phát triển năng lực HS	87	50,9	80	46,8	1	0,6	3	1,7
4	Năng lực dạy học, giáo dục phân hoá	63	36,8	102	59,6	2	1,2	4	2,4
5	Năng lực dạy học, giáo dục tích hợp, lồng ghép	77	45,0	91	53,2	3	1,8	0	0
6	Năng lực dạy học, giáo dục theo phương thức hoạt động trải nghiệm sáng tạo	49	28,6	113	66,1	6	3,5	3	1,8
7	Năng lực thực hiện hiệu quả các biện pháp tư vấn và hỗ trợ phù hợp với từng đối tượng HS trong hoạt động dạy học, giáo dục	58	33,9	107	62,6	2	1,2	4	2,3
8	Năng lực sử dụng công nghệ thông tin (máy tính, Internet, mạng xã hội...) trong dạy học, giáo dục	80	46,8	90	52,6	0	0	1	0,6
9	Năng lực đổi mới, sáng tạo, cải tiến chất lượng dạy học, giáo dục	57	33,3	112	65,5	0	0	2	1,2
10	Năng lực giao tiếp và kiểm soát cảm xúc trong dạy học, giáo dục	81	47,4	81	47,4	2	1,2	7	4,0
11	Năng lực thích ứng với các điều kiện dạy học, giáo dục khác nhau	81	47,4	88	51,4	0	0	2	1,2
12	Năng lực xây dựng môi trường học tập (tạo dựng môi trường học tập: dân chủ, cởi mở, thân thiện, hợp tác, thuận lợi, an toàn...)	106	62,0	64	37,4	0	0	1	0,6
13	Năng lực chuyển giao kinh nghiệm, hỗ trợ, phát triển chuyên môn, nghiệp vụ đồng nghiệp, tổ chuyên môn, nhà trường	76	44,4	91	53,2	0	0	4	2,4

2.2.2. Tuyển chọn giáo viên

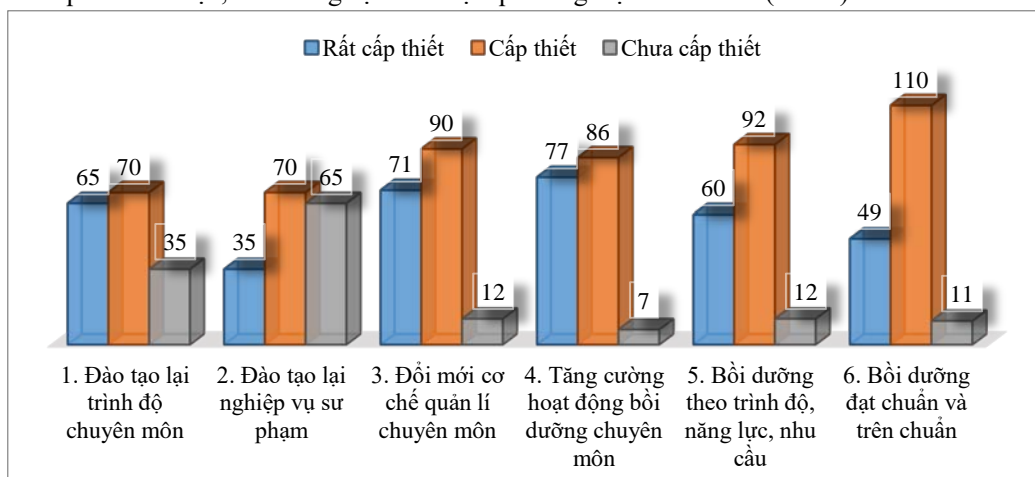
Tuyển chọn GV theo 2 bước là tuyển mộ GV và lựa chọn GV. Tuyển mộ GV nhằm thu hút những người có năng lực từ nhiều nguồn khác nhau đăng kí tham gia tuyển chọn; lựa chọn GV là quá trình xem xét, lựa chọn những người có đủ các tiêu chuẩn làm GV. Để có ĐNGV đáp ứng nhu cầu giảng dạy ở mỗi nhà trường, cần phải tuyển chọn GV thông qua các hình thức như: xét tuyển thông qua kết quả học tập ở bậc đại học của sinh viên, thi tuyển, thi tuyển kết hợp xét tuyển, thuyên chuyển công tác... Quá trình tuyển chọn chính xác, khách quan, trung thực, công bằng bao nhiêu thì chất lượng GV cao bấy nhiêu. Việc tuyển chọn phải đảm bảo cơ cấu môn học, trình độ chuyên môn. Ngoài ra, cũng cần yêu cầu về ngoại hình, sức khỏe, giọng nói, điều kiện công tác để có thể phát huy tối đa năng lực, đáp ứng nhu cầu thiết thực của công tác giảng dạy, giáo dục.

2.2.3. Sử dụng giáo viên

Sử dụng GV là cách ứng xử của CBQL giáo dục với GV nhằm đạt được mục tiêu giáo dục, được thể hiện qua tình cảm, thái độ, trách nhiệm của người quản lí. Việc sử dụng GV một cách có hiệu quả như: phân công giảng dạy hợp lí, đúng người đúng việc, vì việc chứ không vì người, phù hợp với năng lực, sở trường, giới tính, điều kiện công tác... sẽ phát huy được sự tích cực đóng góp của mỗi cá nhân, đồng thời thể hiện rõ hiệu lực quản lí, và hơn cả là hiệu quả công việc. Trong quá trình sử dụng GV, người quản lí cần tôn trọng, có thái độ đúng đắn, đối xử công bằng, khách quan, thể hiện tình cảm, trách nhiệm với GV, luôn phát huy dân chủ, lắng nghe ý kiến góp ý của tập thể, đặt lợi ích tập thể lên trên lợi ích cá nhân, tất cả vì công việc chung. Sử dụng GV là một khâu quan trọng của quá trình quản lí GV. Sử dụng GV tốt thể hiện năng lực quản lí tốt là động lực, là niềm tin để GV nỗ lực phấn đấu, toàn tâm, toàn ý với công việc.

2.2.4. Đào tạo, bồi dưỡng giáo viên

Công tác đào tạo, bồi dưỡng là nội dung quan trọng trong phát triển ĐNGV hình thành và cập nhật tri thức, kĩ năng, thái độ đáp ứng nghề nghiệp của người GV. Đào tạo, bồi dưỡng có mục đích, đúng đối tượng và theo nội dung, chương trình, tài liệu sẽ giúp cho việc học tập diễn ra nhanh hơn, hiệu quả hơn, tạo động lực cho từng GV phấn đấu, trưởng thành. Công tác đào tạo, bồi dưỡng có thể theo các hình thức chính quy hoặc không chính quy, dưới dạng tập trung dài hạn, hay ngắn hạn, tự bồi dưỡng. Mục đích của công tác này là nhằm củng cố, nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, quản lí, lí luận chính trị của mỗi GV, góp phần xây dựng ĐNGV vững vàng về chuyên môn, nghiệp vụ, có bản lĩnh chính trị và tư tưởng vững vàng. Để việc đào tạo, bồi dưỡng có hiệu quả cần thường xuyên đánh giá kết quả sau đào tạo, bồi dưỡng dựa trên hiệu quả công việc hoàn thành (hình 2).



Hình 2. Mức độ cấp thiết về các yêu cầu bồi dưỡng, đào tạo lại ĐNGV (khảo sát của Sở GD-ĐT Quảng Trị năm 2022)

2.2.5. Chính sách đãi ngộ giáo viên

Chính sách đãi ngộ là những hành vi ứng xử của chủ thể quản lí đối với nhóm người nhất định thông qua nhiều biện pháp khác nhau nhằm đạt được mục tiêu nhất định. Chính sách đãi ngộ có 2 dạng: tinh thần (như thăng chức, tặng giấy khen, bằng khen...) và vật chất (lương, nhà ở, đất, thưởng...) với mục đích tạo điều kiện về mọi mặt và tạo động lực để đối tượng quản lí hoàn thành nhiệm vụ tốt hơn, đồng thời thu hút người tài về cho tổ chức giáo dục. Theo Vlcek và cộng sự (1997), thu hút và lưu giữ nhân tài là 2 yếu tố quan trọng của xây dựng tổ chức trong thế kỉ XXI. Để những chính sách đãi ngộ mang lại hiệu quả thì cần phải áp dụng đúng đối tượng, đặc thù công

việc, trách nhiệm, chức trách được giao, tương xứng với hiệu quả công việc, nếu không nó sẽ phản tác dụng, có khi tác dụng ngược.

2.2.6. Đánh giá giáo viên và thanh tra, kiểm tra hoạt động chuyên môn

Việc kiểm tra, đánh giá GV có ý nghĩa quan trọng; là thước đo chất lượng GV mầm non, phổ thông, làm cơ sở để thực hiện tốt hơn các nội dung khác của phát triển ĐNGV trong nhà trường, cụ thể: (1) Kiểm tra GV là thu thập hồ sơ chuyên môn, xem xét việc thực hiện các nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục... của GV làm cơ sở để đánh giá, nhận xét GV hoặc điều chỉnh hành vi của GV với mục đích đạt được hiệu quả công việc cao nhất. Kiểm tra là một trong những chức năng của quản lí. Nội dung kiểm tra GV như: hồ sơ, bài giảng, dự giờ, thực hiện quy chế chuyên môn, quy định của ngành, của Nhà nước; (2) Đánh giá GV là việc đưa ra những kết luận nhận định, phán xét về trình độ, năng lực, phẩm chất... của GV. Để đánh giá GV thì cần phải thiết lập một hệ thống các tiêu chí đánh giá với các yếu tố cơ bản sau: các tiêu chuẩn thực hiện công việc, đo lường việc thực hiện công việc theo các tiêu chí trong tiêu chuẩn, thông tin phản hồi đối với GV và CBQL.

3. Kết luận

Xây dựng và phát triển ĐNGV các cấp đáp ứng yêu cầu đổi mới GD-ĐT cần được quan tâm nghiên cứu một cách đầy đủ, khoa học và có hệ thống từ thực trạng nhằm đánh giá công tác quản lí, tuyển chọn, sử dụng, chính sách đãi ngộ, đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV trước những tồn tại và hạn chế. ĐNGV có vai trò quan trọng, quyết định chất lượng giáo dục. Xây dựng và phát triển ĐNGV là đối tượng tác động của chủ thể quản lí nhằm làm cho GV đảm bảo chuẩn theo quy định về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức nghề nghiệp theo chuẩn nghề nghiệp GV; đồng thời xây dựng ĐNGV đủ về số lượng, có chất lượng, đồng bộ về cơ cấu. Phát triển ĐNGV chính là lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá các khâu từ quy hoạch, tuyển chọn, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra, đánh giá và chế độ đãi ngộ trong phát triển nguồn nhân lực của từng nhà trường, từng địa phương và của cả nước.

Kết quả nghiên cứu của bài báo xác định 06 nhóm nội dung là các thành tố cơ bản trong xây dựng và phát triển ĐNGV trên cơ sở khảo sát và đánh giá trên phạm vi tỉnh Quảng Trị - một trường hợp nghiên cứu đại diện, nhằm góp phần xây dựng các giải pháp nâng cao chất lượng ĐNGV về bộ máy, các mặt cơ chế, chính sách quản lí, môi trường sư phạm, trình độ của CBQL, trình độ và nhận thức của ĐNGV đối với sứ mạng của ngành Giáo dục. Đây chính là những yếu tố khách quan, chủ quan, đồng thời cũng là những thuận lợi và khó khăn trong công tác xây dựng và phát triển ĐNGV đối với ngành GD-ĐT trong thời gian tới.

Lời cảm ơn: Nhóm tác giả cảm ơn sự tài trợ của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Trị qua đề tài “Nghiên cứu, đề xuất các giải pháp xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên mầm non, phổ thông của tỉnh Quảng Trị đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030” theo Quyết định số 4412/QĐ-UBND, ngày 24/12/2021 với nhiệm vụ Khoa học và Công nghệ cấp tỉnh.

Tài liệu tham khảo

- Bộ GD-ĐT (2018). *Chương trình giáo dục phổ thông - Chương trình tổng thể* (ban hành kèm theo Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 của Bộ GD-ĐT).
- Đặng Bá Lãm (chủ biên, 2005). *Quản lí nhà nước về giáo dục - Lí luận và thực tiễn*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- Đình Quang Báo (2015). Xây dựng đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông. *Tạp chí Giáo dục*, 355, 1-4.
- Fullan, M., & Hargreaves, A. (1992). *Teacher Development and Educational Change*. Routledge.
- Huỳnh Tố Chân (2018). Một số biện pháp nâng cao năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học cơ sở nhằm đáp ứng yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới. *Tạp chí Giáo dục*, số đặc biệt tháng 8, 57-59; 121.
- Lênin (1976). *Bản về Giáo dục*. NXB Sự thật.
- Phạm Minh Hạc (2001). *Về vấn đề phát triển con người thời kì công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- Phạm Tất Dong (2005). *Trí thức Việt Nam thực tiễn và triển vọng*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- Phan Chí Thành (2018). Cách mạng công nghiệp 4.0 - Xu thế phát triển của giáo dục trực tuyến. *Tạp chí Giáo dục*, 421, 43-46.
- Quốc hội (2019). *Luật Giáo dục*. Luật số 43/2019/QH14, ban hành ngày 14/6/2019.
- Vlcek, R., Truneczek, J., Nový, I., & Drucker, P. F. (1997). Peter F. Drucker on management. *Journal for East European Management Studies*, 2(1), 79-96.