

Phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông tỉnh Hải Dương đáp ứng yêu cầu Chương trình Giáo dục phổ thông 2018

Nguyễn Chí Dương*

*Trường THPT Nguyễn Du, tỉnh Hải Dương

Received: 22/11/2024; Accepted: 29/11/2024; Published: 10/12/2024

Abstract: Vietnam has been implementing the 2018 General Education Program. The 2028 General Education Program is built with the perspective of developing learners' capacity and qualities. However, the current high school teachers have not been trained at teacher training institutions according to the above perspective. Although the Ministry of Education and Training has implemented many training courses to guide the implementation of the program, in practice, teachers as well as high schools still encounter many difficulties in implementing it, and Hai Duong province is no exception to the above difficulties and shortcomings. Therefore, the study of high school teachers, the capacity of teachers and the development of high school teachers in Hai Duong province to meet the requirements of the 2018 General Education Program as a basis for proposing solutions to develop the province's high school teachers is an issue that needs to be studied and resolved.

Keywords: Developing high school teachers in Hai Duong province, Developing high school teachers in Hai Duong province to meet the requirements of the 2018 General Education Program.

1. Mở đầu

Chương trình giáo dục phổ thông (GDPT) 2018 có định hướng chung là phát triển phẩm chất, năng lực của học sinh. Vì vậy đội ngũ giáo viên (ĐNGV) cũng đòi hỏi phải có đủ năng lực chuyên môn chuyên môn để thực hiện nhiệm vụ giáo dục và thực hiện chương trình. Trong khi đó ĐNGV hiện nay chưa được đào tạo về dạy học theo hướng phát triển năng lực cho người học, từ đó đạt ra yêu cầu phải làm thế nào để phát triển được ĐNGV có đủ năng lực chuyên để có thể thực hiện có hiệu quả Chương trình GDPT 2018.

Hiện nay, ở tỉnh Hải Dương khối THPT trực thuộc hiện có 55 trường công lập và dân lập với khoảng 3000 GV. Về cơ bản, ĐNGV đã phần nào đáp ứng được các tiêu chí về số lượng và đạt về chuẩn đào tạo. Tuy nhiên về cơ cấu đội ngũ, tỷ lệ nam/nữ còn nhiều bất cập. Đặc biệt về năng lực của ĐNGV để thực hiện chương trình GDPT 2018 thì còn rất nhiều bất cập, cụ thể như, các trường THPT không thể chủ động tuyển dụng và sử dụng GV theo nhu cầu thực tiễn của nhà trường mà phải phụ thuộc vào kế hoạch chung của tỉnh, chưa đặt ra được các tiêu chí tuyển dụng GV dựa vào năng lực, công tác đào tạo và bồi dưỡng ĐNGV phần lớn phụ thuộc vào kế hoạch chung của Bộ và của Sở GD&ĐT, chưa có chương trình bồi dưỡng phát triển năng lực cho GV

nhằm thực hiện chương trình GDPT 2018, công tác kiểm tra, đánh giá, sàng lọc ĐNGV cũng mang tính hình thức. Vì vậy, việc nghiên cứu, đánh giá thực trạng ĐNGV THPT và thực trạng PTĐNGV THPT tỉnh Hải Dương và đề xuất các giải pháp PTĐNGV dựa vào năng lực đáp ứng yêu cầu CTGDPT 2028 là cấp thiết hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một số vấn đề lý luận về PTĐNGV THPT đáp ứng yêu cầu Chương trình GDPT 2018

2.1.1. Năng lực và phát triển năng lực ĐNGV THPT đáp ứng yêu cầu chương trình GDPT 2018

Thuật ngữ “năng lực” là khả năng áp dụng hoặc sử dụng kiến thức, kỹ năng, hành vi và đặc điểm cá nhân để thực hiện thành công nhiệm vụ công việc quan trọng gắn với chức năng cụ thể, hoặc hoạt động trong một vai trò hay vị trí nhất định”.

Năng lực nghề nghiệp GV phổ thông là tổ hợp các thành tố: kiến thức, kỹ năng, thái độ nghề nghiệp của người GV để thực hiện hoạt động giảng dạy và các hoạt động giáo dục đảm bảo cho người GV thực hiện có hiệu quả hoạt động dạy học và giáo dục học sinh trong nhà trường đạt mục tiêu giáo dục của chương trình GDPT.

Căn cứ vào các khái niệm trên, PTĐNGV THPT dựa vào năng lực có thể được hiểu là “Quá trình thực

hiện công tác quy hoạch; tuyển dụng, sử dụng; đánh giá, sàng lọc; đào tạo, bồi dưỡng; xây dựng chế độ chính sách/môi trường của chủ thể quản lý tác động tới ĐNGV THPT nhằm nâng cao phẩm chất nghề nghiệp, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội GV THPT đáp ứng các tiêu chuẩn về năng lực theo yêu cầu của từng vị trí việc làm của mỗi nhà trường”.

2.1.2. PTĐNGV THPT đáp ứng yêu cầu Chương trình GDPT 2018.

Trên cơ sở lý thuyết về phát triển nguồn nhân lực và khung năng lực của ĐNGV THPT đáp ứng yêu cầu Chương trình GDPT 2018 bao gồm các nội dung sau:

Xây dựng qui hoạch PTĐNGV THPT dựa vào năng lực

Xây dựng qui hoạch PTNL ĐNGV dựa vào năng lực là khâu đầu tiên, là cơ sở để thực hiện PTĐNGV THPT.

Đánh giá ĐNGV về số lượng, cơ cấu, độ tuổi, đánh giá về năng lực chuyên môn của GV dựa vào năng lực;

Xác định nhu cầu GV với mục tiêu PTĐNGV dựa vào năng lực

Xác định các giải pháp, lộ trình và điều kiện để PTĐNGV dựa vào năng lực

Để thực hiện tốt quy hoạch, cần xác định rõ lộ trình thực hiện và các điều kiện thực hiện quy hoạch. Lộ trình có thể là 3 tháng, 6 tháng, 1 năm, 2 năm, 5 năm hoặc 10 năm... Qua mỗi giai đoạn thực hiện quy hoạch, cần có đánh giá, rút kinh nghiệm trong công tác tổ chức thực hiện. Bất kì một quy hoạch nào cũng cần có điều kiện thực hiện như nhân lực, vật lực, tài lực... Đây là yếu tố quyết định trong thực hiện quy hoạch PTĐNGV.

Sử dụng GV một cách có hiệu quả như: phân công giảng dạy hợp lý, 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 lý, và hơn cả là hiệu quả công việc

Đào tạo, bồi dưỡng GV THPT dựa vào năng lực

Tổ chức bồi dưỡng GV được thực hiện bao gồm:

GV được khảo sát nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng theo năng lực

Kế hoạch bồi dưỡng ĐNGV thể hiện rõ được đối tượng bồi dưỡng theo năng lực

Nội dung bồi dưỡng phải được dựa trên những yêu cầu về khung năng lực của GV đáp ứng yêu cầu Chương trình GDPT 2018;

Lựa chọn các phương pháp và hình thức bồi dưỡng phù hợp với điều kiện của từng trường và của chính GV; tăng cường các hình thức tự đào tạo, tự bồi dưỡng; GV được học bồi dưỡng thường xuyên nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu về năng lực

GV được bồi dưỡng tại chỗ, thường xuyên về chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng được nhu cầu phát triển năng lực và thực hiện chương trình GDPT 2018

Chú trọng đến hoạt động đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng nhằm thực hiện yêu cầu của Chương trình giáo dục phổ thông 2018.

Đánh giá, sàng lọc ĐNGV trường THPT dựa vào năng lực

Chính sách đãi ngộ và xây dựng môi trường tạo động lực PTĐNGV THPT dựa vào năng lực

Chính sách đãi ngộ là những hành vi ứng xử của chủ thể quản lý đối với nhóm người nhất định thông qua nhiều biện pháp khác nhau nhằm đạt được mục tiêu nhất định, bao gồm 2 dạng: Tinh thần và vật chất.

Thực trạng PTĐNGV THPT tỉnh Hải Dương đáp ứng yêu cầu CT GDPT 2018

Hiện nay tỉnh Hải Dương có 55 trường THPT. Trong tổng số 55 trường THPT hiện nay có 157 cán bộ quản lý, 2768 GV (tính đến tháng 5/2024). Tất cả GV của các trường tự thực đều là GV hợp đồng.

100% CBQL và GV đều đạt chuẩn, trong đó số CBQL có trình độ đào tạo vượt chuẩn (theo chuẩn của Luật Giáo dục số 43/2019) là 80,9%, số GV vượt chuẩn đào tạo là 24%.

Về cơ cấu ĐNGV:

Tỷ lệ nam/nữ: Nữ có tỷ lệ 61%, nam chiếm 39% (1803). Như vậy, số GV nữ gần gấp đôi số GV nam. Với cấp THPT như vậy thì tỷ lệ GV giữa nam và nữ cũng mất cân đối.

Về trình độ đào tạo

Trình độ TS chiếm khoảng hơn 1%, tương đương 30 GV

Trình độ Thạc sĩ chiếm trung bình gần 23%, tương đương 635 GV

Còn lại là trình độ ĐH chiếm TB khoảng 76%, tương đương 2103 GV.

Tỉ lệ GV/lớp là 2,00, thấp hơn so mới định mức biên chế tỉnh giao (2,05), định mức biên chế của Bộ GDĐT (2,25) và tỉ lệ GV/lớp của toàn quốc (2,19).

Từ kết quả trên cho thấy, ĐNGV THPT tỉnh Hải Dương còn thiếu về số lượng và mất cân đối về cơ cấu. Tuy nhiên với tiêu chí về trình độ đào tạo thì đã đạt và vượt chuẩn theo quy định.

Thực trạng về năng lực của ĐNGV THPT tỉnh

Hải Dương

Trên cơ sở khung năng lực của GV THPT đã đề xuất ở phần lý luận, nghiên cứu đã tiến hành đánh giá thực trạng năng lực của ĐNGV và có kết quả như sau:

Qua kết quả khảo sát cho thấy trong 10 tiêu chuẩn về năng lực của GV THPT tỉnh Hải Dương thì chỉ có 01 tiêu chuẩn tiệm cận mức tốt là năng lực *Năng lực thực thi đạo đức công vụ nhà giáo với điểm trung bình đạt 3.17.* và 6 tiêu chuẩn đạt mức độ khá nhưng mới chỉ vượt ngưỡng trung bình. 03 tiêu chuẩn còn lại đạt ngưỡng Trung bình. Tuy nhiên phân tích sâu theo từng năng lực thành phần thì đã có một số năng lực đạt mức độ tốt. Tuy nhiên vẫn còn một số năng lực thành phần mới chỉ vượt ngưỡng mức độ yếu. Kết quả trên cho thấy để PTĐNGV THPT tỉnh Hải Dương dựa vào năng lực thì công tác đào tạo, bồi dưỡng năng lực cho GV là nhiệm vụ cấp thiết hiện nay.

Thực trạng PTĐNGV THPT tỉnh Hải Dương đáp ứng yêu cầu CT GDPT 2018

Trên cơ sở các nội dung về phát triển đổi mới GV, nghiên cứu đã tiến hành khảo sát và có kết quả đánh giá thực trạng PTĐNGV THPT tỉnh Hải Dương đáp ứng yêu cầu CT GDPT 2018 như sau:

Kết quả khảo sát cho thấy, thực trạng PTĐNGV THPT tỉnh Hải Dương dựa vào năng lực đáp ứng yêu cầu Chương trình GDPT 2018 còn nhiều hạn chế, điểm trung bình đạt 2.45.

Xét từng nội dung đánh giá thì có 2 nội dung là quy hoạch, tuyển dụng và sử dụng đạt mức độ khá; các nội dung còn lại chỉ đạt trung bình, trong đó nội dung Thực trạng bồi dưỡng GV THPT dựa vào năng lực tỉnh Hải Dương đáp ứng yêu cầu chương trình GDPT 2018 có điểm trung bình thấp nhất.

2.3. Đề xuất các giải pháp PTĐNGV THPT tỉnh Hải Dương dựa vào năng lực đáp ứng yêu cầu Chương trình GDPT 2018

2.3.1. Lập quy hoạch PTĐNGV THPT

Quy hoạch PTĐNGV THPT dựa vào năng lực giúp việc đưa ra dự báo ngắn hạn, trung hạn và dài hạn sự biến động của đội ngũ về số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ GV THPT của mỗi nhà trường

Giải pháp này cần được Triển khai đồng bộ, từ các cấp quản lý, đảm bảo sự phân cấp trong việc thực hiện quy hoạch PTĐNGV THPT dựa vào năng lực.

Việc thực hiện công tác quy hoạch đảm bảo phù hợp với thực tiễn thì cần triển khai trước tiên từ các trường THPT, các trường THPT xây dựng quy hoạch và báo cáo lên cơ quan quản lý trực tiếp là Sở

GD&ĐT, Sở GD&ĐT thẩm định, điều chỉnh và báo cáo UBND tỉnh phê duyệt.

Sở GD&ĐT, trường THPT (các cấp quản lý giáo dục) phải nhận thức được tầm quan trọng của công tác quy hoạch ĐNGV THPT dựa vào năng lực trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ, chất lượng giáo dục của nhà trường, đảm bảo đáp ứng được mục tiêu của chiến lược phát triển của nhà trường và địa phương.

Trong công tác thực hiện quy hoạch PTĐNGV THPT dựa vào năng lực cần có sự phối hợp chặt chẽ, thống nhất giữa ngành Giáo dục với ngành Nội vụ. Sở GD&ĐT phối hợp với Sở Nội vụ tham mưu với Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành các quy định cụ thể về việc tuyển dụng GV.

2.3.2. Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực cho ĐNGV THPT

PTĐNGV THPT chuẩn mực về hoạt động chuyên môn trong hệ thống trường THPT, tạo điều kiện giúp họ trở thành những nhân tố tích cực, là tấm gương trong việc rèn luyện đạo đức, vững chuyên môn, tự học, hội nhập và sáng tạo.

Thực hiện tổ chức bồi dưỡng năng lực cho giáo GV bao gồm các nội dung sau:

Xác định nhu cầu bồi dưỡng: Trong nội dung này cần xác định được những năng lực chuyên môn cần được bồi dưỡng để đáp ứng thực hiện chương trình

Xác định đối tượng cần bồi dưỡng: Xác định được những GV nào cần được bồi dưỡng, lĩnh vực nào (cụ thể cho môn học nào) cần được bồi dưỡng

Về lực lượng tham gia bồi dưỡng: xác định được lực lượng tham gia bồi dưỡng là những ai, đến từ các trường đại học, học Viện nghiên cứu, các tác giả của Chương trình GDPT 2018 hay từ nguồn tại chỗ

Về xây dựng kế hoạch bồi dưỡng: Kế hoạch bồi dưỡng cần sát với tình hình thực tiễn của mỗi cơ sở giáo dục và của GV, phù hợp với các điều kiện thực hiện năm học và những thời gian phù hợp cho GV tham gia.

Về nội dung bồi dưỡng: Căn dựa trên nhu cầu của mỗi GV và dựa trên khung năng lực của GV THPT nhằm thực hiện có hiệu của Chương trình GDPT 2018 và yêu cầu về đổi mới giáo dục và đào tạo.

2.3.4. Kiểm tra, đánh giá ĐNGV THPT

Kiểm tra, đánh giá kết quả công tác PTĐNGV giúp CTQL nắm vững tình hình sau hoạt động này; giúp GV vận dụng tốt kiến thức, kỹ năng đã được tích lũy vào quá trình giảng dạy. Việc nắm bắt sự tiến bộ của GV thông qua hoạt động PTĐNGV sẽ giúp cho

Sở GD-ĐT, Hiệu trưởng có cơ sở xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực của mỗi nhà trường.

- Hiệu trưởng trường THPT cần xác định rõ các tiêu chuẩn để kiểm tra, đánh giá ĐNGV là dựa vào các tiêu chuẩn, tiêu chí trong khung NL GV THPT; căn cứ vào mục tiêu, kế hoạch PTĐNGV THPT và các văn bản có liên quan đến đánh giá GV THPT.

- Xây dựng kế hoạch kiểm tra cụ thể đúng quy trình kiểm tra. Thành lập Tổ kiểm tra với các thành viên có phẩm chất, năng lực đảm bảo kết quả kiểm tra chính xác, khách quan.

- Khắc phục tính hành chính trong hoạt động kiểm tra đánh giá, hướng tới đánh giá dựa vào hiệu quả, chất lượng công tác của GV.

- Phối hợp hiệu quả giữa đánh giá thường xuyên và đánh giá định kỳ.

3.2.5. Thực thi chính sách và xây dựng môi trường thuận lợi cho phát triển năng lực của đội ngũ viên THPT tỉnh Hải Dương

Giải pháp hướng tới hoàn thiện các cơ chế, chính sách và phương thức xây dựng môi trường bên trong; cũng như những phương hướng, cách thức giúp nhà trường tận dụng cơ hội, đối phó và thích ứng với những nguy cơ, bất lợi từ môi trường bên ngoài được xây dựng theo quan điểm, tinh thần của xây dựng *tổ chức biết học hỏi*.

- Hiệu trưởng các trường THPT nâng cao ý thức về việc xây dựng tầm nhìn, chiến lược phát triển nhà trường, chia sẻ tầm nhìn để tạo ra sự đồng thuận trong toàn bộ tập thể hướng tới mục tiêu chung; tăng cường các kênh tiếp xúc với cán bộ, GV trong toàn trường.

- Đặt tổ, nhóm chuyên môn vào vị trí trung tâm, đề cao tính tự chủ của mỗi cá nhân, phát huy tinh thần hợp tác, cộng tác trong ĐNGV.

- Xây dựng văn hóa nhà trường vừa kế thừa những giá trị truyền thống, vừa thích nghi với xu thế mới của thời đại; tạo bầu không khí vui vẻ, sự gần gũi, đoàn kết, yêu thương trong tập thể sư phạm. *Tổ chức biết học hỏi* biểu hiện của văn hóa nhà trường - văn hóa chất lượng. Môi trường có văn hóa chất lượng là môi trường mà trong đó mọi người cùng học tập, mọi hành vi của con người trong tập thể đều hướng đến thực hiện khát vọng nâng cao chất lượng, hoàn thiện nhân cách của mình, góp sức nâng cao chất lượng giáo dục của nhà trường.

3. Kết luận

Để thực hiện có hiệu quả Chương trình GDPT 2018, yếu tố về ĐNGV đóng vai trò quyết định. Vì vậy phát triển được ĐNGV đủ về số lượng, đảm bảo

về chất lượng, đặc biệt là năng lực chuyên môn để thực hiện nhiệm vụ trọng tâm là thực hiện chương trình giáo dục hiện hành không chỉ là chủ trương, chính sách của ngành giáo dục mà còn là nhiệm vụ chiến lược của từng địa phương trong đó có tỉnh Hải Dương.

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu về lý luận và thực trạng những hạn chế trên, nghiên cứu đã đề xuất được 5 giải pháp phát triển đpợc ngũ GV THPT tỉnh Hải Dương dựa vào năng lực đáp ứng yêu cầu Chương trình GDPT 2018.

Tài liệu tham khảo

1. Phạm Thị Kim Anh (2016), *Thực trạng năng lực ĐNGV phổ thông trung học trước yêu cầu đổi mới GDPT*, Kỷ yếu hội thảo quốc tế, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội, ngày 9/12/2016.

2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 về Quy định Chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở GDPT*.

3. Nguyễn Hữu Độ (2011), “*Một số mô hình phát triển nghề nghiệp GV*”, Tạp chí Giáo dục, (265), kì 1.

4. Trần Khánh Đức (2010), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.

5. Nguyễn Minh Đường (2004), *Phát triển năng lực nghề nghiệp theo năng lực thực hiện*, Tài liệu bồi dưỡng GV.

6. Đỗ Tường Hiệp (2017), *Quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho ĐNGV THPT các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh đổi mới giáo dục*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Học viện Quản lý Giáo dục, Hà Nội.

7. Nguyễn Tiên Hùng (2017b). “*Phát triển khung năng lực của đội ngũ công chức, viên chức ngành GD*”, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 142 tháng 7/2017.

8. Đặng Thành Hưng (2012), “*Năng lực và giáo dục theo tiếp cận năng lực*”, Tạp chí Quản lý giáo dục, (12).

9. Đặng Bá Lãm (2012) trong “*Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*”. Tạp chí Khoa học giáo dục.

10. Nguyễn Thị Mĩ Lộc (2011), “*PTĐNGV thế kỷ XXI*” - Kỷ yếu Hội thảo Quốc gia về khoa học giáo dục Việt Nam,

11. Nguyễn Thị Tinh (2011), “*Một số vấn đề lý luận về phát triển năng lực nghề nghiệp GV*”, Tạp chí Giáo dục, (385), kì 1.

12. Võ Xuân Tiến (2010), “*Một số vấn đề về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực*”, NXB Lao động