

Chính sách phát triển giáo viên trung học phổ thông tại tỉnh Hà Tĩnh

Bùi Văn Hồng*

Nhận ngày 26 tháng 2 năm 2025. Chấp nhận đăng ngày 28 tháng 4 năm 2025.

Tóm tắt: Trong hệ thống giáo dục quốc dân, bậc trung học phổ thông có một vị trí rất quan trọng trong chiến lược phát triển giáo dục thời kì công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế. Vì vậy, xây dựng, phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên là nhiệm vụ cấp thiết của ngành giáo dục ở tất cả các bậc học, trong đó có trung học phổ thông. Bài viết tìm hiểu việc thực hiện chính sách phát triển giáo viên trung học phổ thông trên địa bàn tỉnh Hà Tĩnh trên một số phương diện, từ đó đề xuất một số giải pháp góp phần vào việc đổi mới việc xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên trước yêu cầu chất lượng ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Từ khóa: Chính sách phát triển giáo viên, trung học phổ thông, Hà Tĩnh.

Phân loại ngành: Chính trị học

Abstract: In the national education system, high school has a very important position in the educational development strategy in the period of industrialization and modernization of the country and international integration. Therefore, building, developing and improving the quality of the teaching staff is an urgent task of the education sector at all levels, including high schools. This paper studies the implementation of the policy of developing high school teachers in Hà Tĩnh Province in a number of aspects, thereby proposing a number of solutions to contribute to the renovation of the building and development of the teaching staff in the face of the requirements for increasingly high quality raised by the country's industrialization and modernization process.

Keywords: Teacher development policy, high school, Hà Tĩnh.

Subject classification: Political Science

1. Đặt vấn đề

Trong những năm qua, công tác tổ chức thực thi các chính sách của Nhà nước về giáo dục trên địa bàn tỉnh Hà Tĩnh nói chung và chính sách về phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông (THPT) nói riêng đã đạt được nhiều kết quả đáng kể, góp phần vào sự phát triển kinh tế - xã hội của Hà Tĩnh. Chất lượng về giáo dục ở các bậc học của tỉnh Hà Tĩnh trong những năm gần đây đã đạt được nhiều thành quả đáng ghi nhận, trong đó chất lượng đội ngũ giáo viên ngày càng được nâng cao cả về số lượng và chất lượng. Các chính sách phát triển giáo dục đã được các cấp uỷ, Đảng, chính quyền tỉnh Hà Tĩnh quan tâm. Tuy nhiên, việc tổ chức thực thi chính sách phát triển đội ngũ giáo viên nói chung và đội ngũ giáo viên THPT nói riêng còn bộc lộ nhiều bất cập, hạn chế, dẫn đến chất lượng đội ngũ giáo viên ở các trường không đồng đều, chưa tương xứng với vị trí giáo dục là quốc sách hàng đầu. Vấn đề phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường THPT được một số công trình đề cập, góp phần cải tiến, hoàn thiện hơn công tác phát triển giáo viên của đất nước và của từng cơ sở giáo dục. Tuy vậy, cho đến nay, vấn đề phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường THPT trên địa bàn tỉnh Hà Tĩnh vẫn chưa được quan tâm nghiên cứu đầy đủ, còn có những khía cạnh chưa được nghiên cứu sâu, còn thiếu những biện pháp mang tính đồng bộ. Bài viết tìm hiểu về việc thực hiện chính sách phát triển giáo viên THPT trên địa bàn tỉnh Hà Tĩnh, một công việc cần thiết và có giá trị ý nghĩa đối với địa phương này.

* Nhà xuất bản và Tạp chí Khoa học xã hội, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

Email: buihong.tckhkhvn@gmail.com

2. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp thu thập thông tin thứ cấp: phân tích tài liệu sẵn có bao gồm: các bài báo khoa học, sách, luận văn, luận án, các văn bản, các bài viết, các trang web có liên quan đến vấn đề phát triển nguồn nhân lực và phát triển giáo viên trung học phổ thông;

- Phương pháp thu thập thông tin sơ cấp: đề tài thực hiện thu thập dữ liệu sơ cấp thông qua khảo sát bằng bảng hỏi, hướng tới các đối tượng: Lãnh đạo Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Hà Tĩnh, Sở Nội vụ... Các thầy cô là lãnh đạo quản lý tại các trường THPT.

- Phương pháp thống kê, xử lý số liệu: thu thập và xử lý số liệu từ các báo cáo, tài liệu thống kê của Sở Nội vụ tỉnh Hà Tĩnh và các dữ liệu khảo sát sau khi thực hiện.

- Phương pháp phân tích và tổng hợp: nghiên cứu và xử lý dữ liệu nhằm hiểu rõ, phân tích và tóm tắt thông tin từ các nguồn khác nhau (báo cáo, tài liệu thống kê, các dữ liệu khảo sát...) để đưa ra các kết luận và nhận định có giá trị đến mục tiêu nghiên cứu.

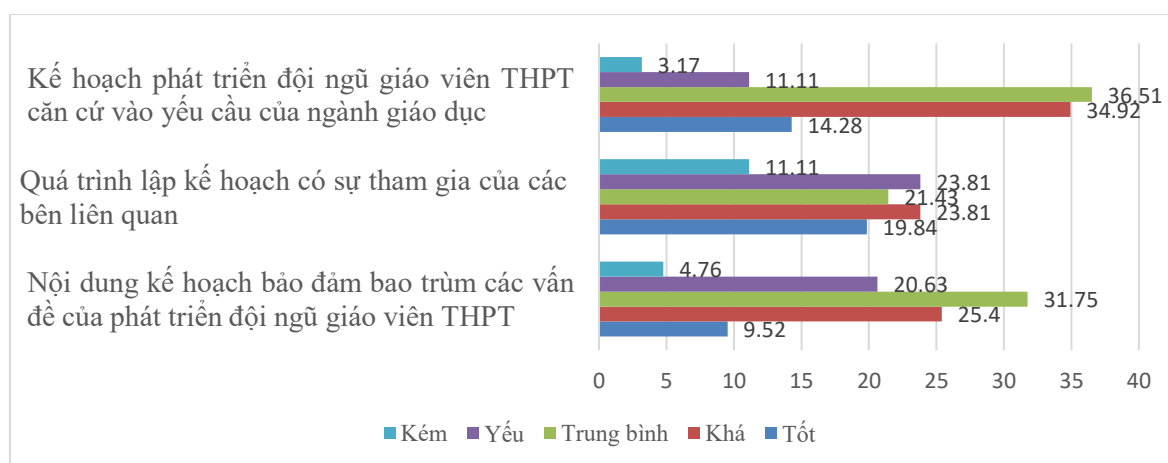
- Phương pháp lịch sử: dựa trên việc nghiên cứu quá trình thực thi chính sách phát triển đối với giáo viên THPT để xây dựng các diễn giải khoa học, từ đó đề xuất những giải pháp phù hợp với thực tiễn.

3. Thực trạng tổ chức thực hiện chính sách phát triển giáo viên trung học phổ thông trên địa bàn tỉnh Hà Tĩnh

3.1. Lập kế hoạch thực hiện chính sách phát triển giáo viên trung học phổ thông trên địa bàn tỉnh Hà Tĩnh

Trong những năm qua trên cơ sở các văn bản của ngành về phát triển đội ngũ giáo viên, lãnh đạo ngành giáo dục Hà Tĩnh đã xây dựng kế hoạch thực hiện chính sách phát triển đội ngũ giáo viên trên địa bàn Hà Tĩnh nói chung và đội ngũ giáo viên THPT nói riêng. Căn cứ các văn bản quy phạm pháp luật như: Luật Viên chức; Nghị định 56/2015/NĐ-CP ngày 9/6/2015 của Chính phủ về việc đánh giá, phân loại cán bộ, công chức viên chức; Thông tư số 20/2018/TT-BGD-ĐT ngày 22/8/2018 của Bộ trưởng Bộ giáo dục và Đào tạo ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông... UBND Hà Tĩnh đã xây dựng Đề án vị trí việc làm, tổ chức chuyển xếp từ ngạch sang hạng cho giáo viên theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp; đánh giá viên chức để rà soát, sàng lọc và tinh giản theo tinh thần chỉ đạo của Nghị quyết số 39-NQ/TW của Trung ương và Nghị định 108/2014/NĐ-CP của Chính phủ.

Biểu đồ 1: Kết quả khảo sát về lập kế hoạch thực hiện chính sách phát triển giáo viên THPT trên địa bàn tỉnh Hà Tĩnh (đơn vị: %)



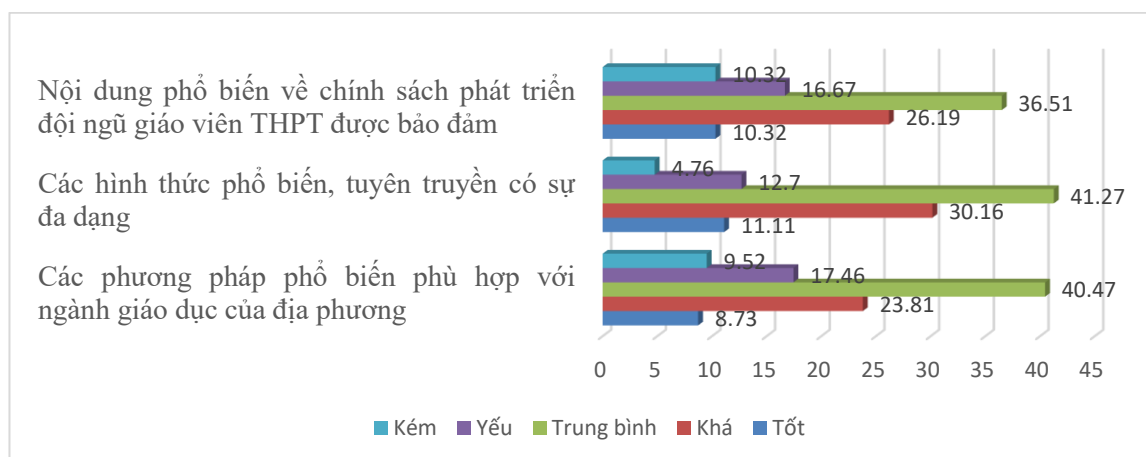
Nguồn: Tác giả tổng hợp

Kết quả khảo sát cho thấy, “Kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên THPT căn cứ vào yêu cầu của ngành giáo dục” được đánh giá cao nhất với ĐTB = 3,46/5 điểm, tương ứng với 14,28% đánh giá tốt, 34,92% đánh giá khá. Ngược lại, tiêu chí “Nội dung kế hoạch bảo đảm bao trùm các vấn đề của phát triển đội ngũ giáo viên THPT” chưa được đánh giá cao, với 20,63% đánh giá yếu và 4,76% đánh giá kém.

3.2. Tổ chức phổ biến, tuyên truyền thực hiện chính sách phát triển giáo viên trung học phổ thông trên địa bàn tỉnh Hà Tĩnh

Công tác phổ biến tuyên truyền kế hoạch thực hiện chính sách phát triển đội ngũ giáo viên THPT được triển khai rộng rãi tại cuộc họp Hiệu trưởng; văn bản được niêm yết tại cơ quan Phòng giáo dục - đào tạo Hà Tĩnh, đăng tải trên kênh điều hành của Phòng giáo dục - đào tạo (GD-ĐT), văn phòng các trường học. Đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, khen thưởng đội ngũ giáo viên, UBND Hà Tĩnh, Sở GD-ĐT Hà Tĩnh thường mở các hội nghị triển khai đến Hiệu trưởng các trường THPT để họ trực tiếp tiếp thu chính sách tạo cơ hội cho họ được giải đáp thắc mắc nếu có, đồng thời gửi các văn bản kế hoạch, hướng dẫn thực hiện để Hiệu trưởng nghiên cứu thực hiện.

Biểu đồ 2: Kết quả khảo sát về tổ chức phổ biến, tuyên truyền thực hiện chính sách phát triển giáo viên trung học phổ thông trên địa bàn tỉnh Hà Tĩnh (đơn vị: %)



Nguồn: Tác giả tổng hợp

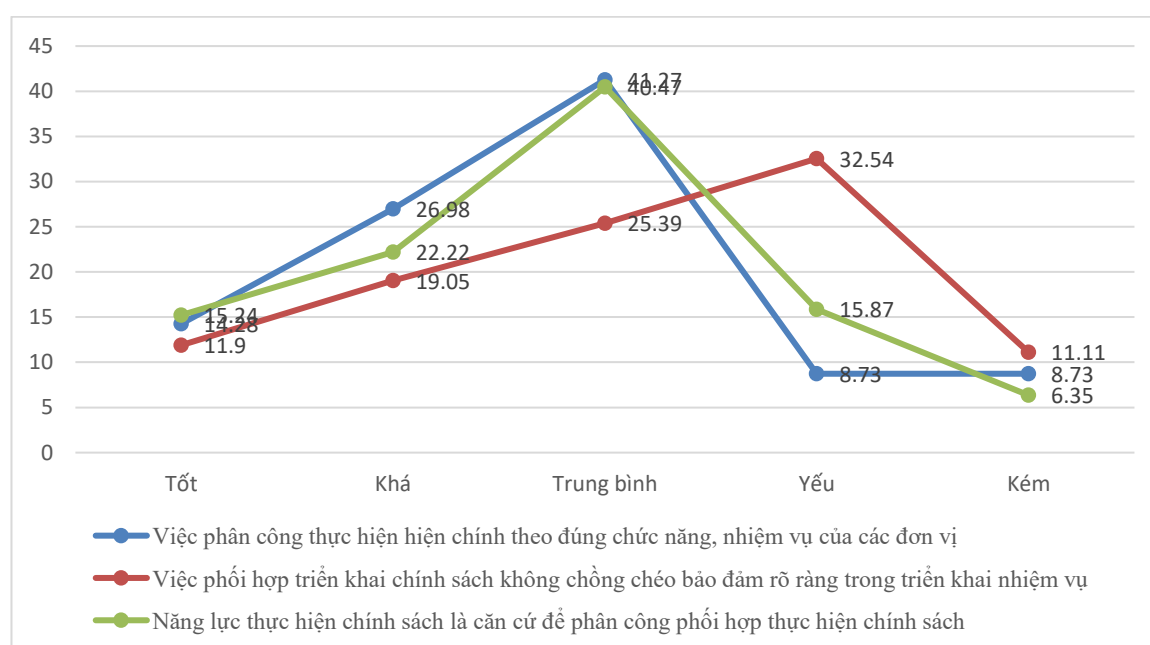
Kết quả khảo sát cho thấy, cả 3 tiêu chí đều được đánh giá tương đương nhau với tỷ lệ % đánh giá tốt cho các tiêu chí là 8,73; 11,11 và 10,32%. Tuy nhiên, nhìn tổng thể thì người được hỏi đánh giá “Các hình thức phổ biến, tuyên truyền có sự đa dạng” cao hơn hai tiêu chí còn lại.

3.3. Phân công, phối hợp thực hiện chính sách phát triển giáo viên trung học phổ thông trên địa bàn tỉnh Hà Tĩnh

Hiện nay, UBND Hà Tĩnh giao quyền cho Sở Nội vụ Hà Tĩnh trực tiếp điều hành việc thực hiện chính sách; Sở GD-ĐT Hà Tĩnh tham mưu về chuyên môn; Sở Tài chính tạo điều kiện về kinh phí. Việc phân công, phối hợp thực hiện chính sách phát triển đội ngũ giáo viên THPT được thực hiện một cách khoa học, hiệu quả, đảm bảo cho tổ chức điều hành từng chính sách một cách chặt chẽ và hợp lý.

Trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, Sở GD-ĐT Hà Tĩnh đã làm tốt công tác tham mưu kế hoạch, tổ chức các lớp bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ. Vì thế, trình độ của đội ngũ ngày càng được nâng lên. Trong công tác thi đua khen thưởng, trên cơ sở các văn bản của ngành, của Tỉnh, Sở giáo dục đã chỉ đạo triển khai công tác thi đua ngay từ đầu năm học, tổ chức cho các đơn vị trường học đăng kí thi đua; tiếp tục thực hiện phong trào thi đua “Dạy tốt, học tốt”, cuộc vận động “Học tập làm theo tư tưởng đạo đức phong cách Hồ Chí Minh”, cuộc vận động “Mỗi thầy cô giáo là tấm gương đạo đức, tự học và sáng tạo”. Sở GD-ĐT Hà Tĩnh đã thực hiện tốt việc bình xét thi đua khen thưởng đúng trình tự, thủ tục quy định. Chính vì thế đã tạo động lực cho đội ngũ giáo viên phấn đấu, nỗ lực trong công tác nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy. Hiệu trưởng các trường THPT trên cơ sở các văn bản hướng dẫn của Sở GD-ĐT Hà Tĩnh đã xây dựng kế hoạch cho đơn vị và triển khai cho đội ngũ, nhằm thực hiện tốt chính sách phát triển đội ngũ giáo viên.

Biểu đồ 3: Kết quả khảo sát về phân công, phối hợp thực hiện chính sách phát triển giáo viên trung học phổ thông trên địa bàn tỉnh Hà Tĩnh (đơn vị: %)



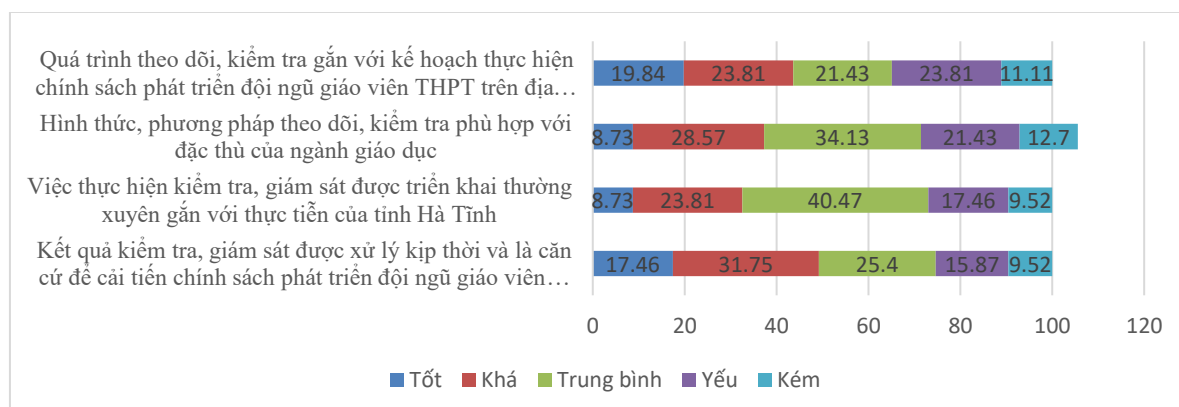
Nguồn: Tác giả tổng hợp

Kết quả khảo sát đã chỉ ra rằng, tiêu chí “Việc phân công thực hiện chính sách theo đúng chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị” được đánh giá cao nhất với 14,28% đánh giá tốt; 26,98% đánh giá khá và 41,27% đánh giá trung bình. Tiếp đến là tiêu chí “Năng lực thực hiện chính sách là căn cứ để phân công phối hợp thực hiện chính sách”.

3.4. Theo dõi, đôn đốc, kiểm tra thực hiện chính sách phát triển giáo viên trung học phổ thông trên địa bàn tỉnh Hà Tĩnh

Công tác đánh giá giáo viên, bình chọn danh hiệu thi đua của đội ngũ yêu cầu phải công khai, minh bạch, khoa học, chính xác, vì thế việc phân công theo dõi kiểm tra, đôn đốc thực hiện chính sách cần phải kịp thời. Hiệu trưởng các trường lập Ban Thi đua khen thưởng, giám sát việc thực hiện các chính sách của đội ngũ.

Biểu đồ 4: Kết quả khảo sát về theo dõi, đôn đốc, kiểm tra thực hiện chính sách phát triển giáo viên THPT trên địa bàn tỉnh Hà Tĩnh (đơn vị: %)



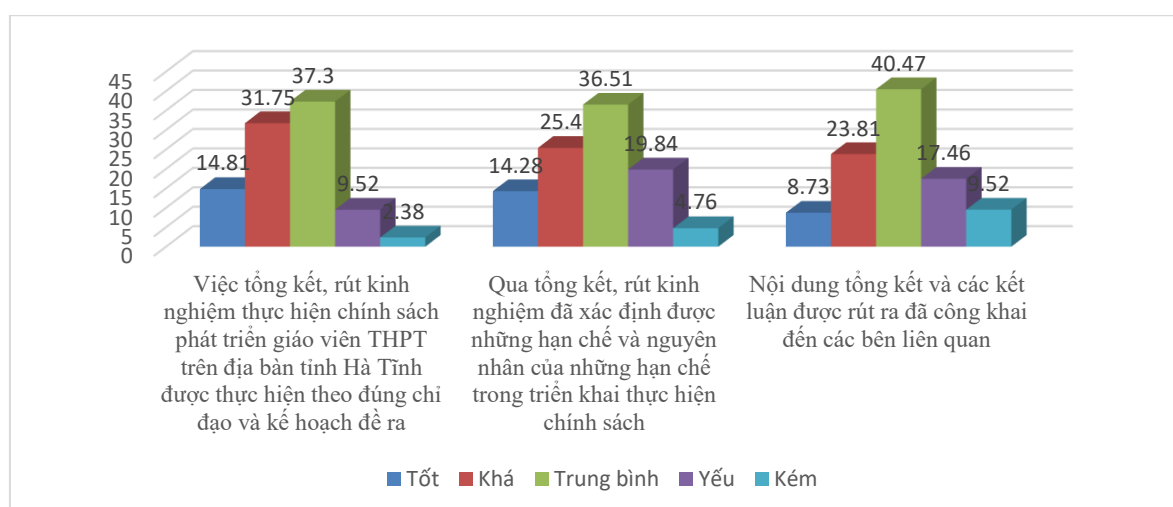
Nguồn: Tác giả tổng hợp

Trong công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên THPT, Sở Nội vụ Hà Tĩnh thường xuyên đôn đốc Sở GD-ĐT, các trường THPT trên địa bàn Hà Tĩnh xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của đơn vị phục vụ cho sự phát triển của đội ngũ giáo viên. Từ đó, Sở Nội vụ có kế hoạch tổng thể của toàn tỉnh để tổ chức lớp học hoặc cử giáo viên đi học các lớp đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ phù hợp với chức danh nghề nghiệp.

3.5. Tổng kết, đánh giá thực hiện chính sách phát triển giáo viên trung học phổ thông trên địa bàn tỉnh Hà Tĩnh

Lãnh đạo ngành giáo dục Hà Tĩnh thường xuyên có kế hoạch đánh giá, tổng kết, rút kinh nghiệm thông qua việc tổ chức Hội nghị tổng kết từng năm học, 3 năm, 5 năm nhằm đánh giá những mặt đạt được, chưa đạt được trong quá trình thực hiện chính sách, những kết quả, tập thể, cá nhân cần được tuyên dương khen thưởng, đồng thời nêu ra các mặt còn hạn chế trong quá trình thực hiện chính sách để rút kinh nghiệm và đưa ra phương hướng cho kế hoạch trong thời gian tới.

Biểu đồ 5: Kết quả khảo sát về tổng kết, đánh giá thực hiện chính sách phát triển giáo viên THPT trên địa bàn tỉnh Hà Tĩnh (đơn vị: %)



Nguồn: Tác giả tổng hợp

3.6. Đánh giá việc thực hiện chính sách phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông tại Hà Tĩnh

a) Thành tựu

Theo đánh giá ý kiến của cán bộ quản lý và giáo viên, tài liệu bồi dưỡng thường xuyên giáo viên đảm bảo tính khoa học; chương trình bồi dưỡng thường xuyên (BDTX) giáo viên chú trọng cập nhật kiến thức và bám sát yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông; báo cáo viên có kiến thức vững vàng, có phương pháp sư phạm và tinh thần quan tâm hỗ trợ học viên; cơ sở pháp lý của công tác BDTX giáo viên tương đối hoàn thiện và cập nhật. Giáo viên được bồi dưỡng về nội dung, chương trình, đổi mới phương pháp dạy học, kiểm tra, đánh giá kết quả học tập... để phục vụ cho đổi mới chương trình, sách giáo khoa. Chính sách đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên THPT đã đem lại hiệu quả cho đội ngũ giáo viên THPT trên địa bàn Hà Tĩnh. Tính đến thời điểm năm 2019, đội ngũ giáo viên THPT đạt trình độ trên chuẩn 87.3%.

Hàng năm, 100% đội ngũ giáo viên THPT được tập huấn chuyên môn nghiệp vụ cho từng môn học. Nội dung tập huấn liên quan đến việc đổi mới phương pháp dạy học, cung cấp cho đội ngũ các kiến thức hữu ích trong việc giảng dạy, đội ngũ giáo viên cốt cán được cử đi tập huấn đã phát huy tốt vai trò truyền đạt kiến thức mới cho đồng nghiệp, giúp họ cùng nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn; hầu hết đội ngũ giáo viên THPT đã tự học các chứng chỉ về công nghệ thông tin và ngoại ngữ, nhằm đáp ứng yêu cầu chung của chuẩn nghề nghiệp của giáo viên.

Chính sách đánh giá giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp giúp cho đội ngũ giáo viên tự xây dựng kế hoạch, trau dồi năng lực chuyên môn của bản thân nhằm đáp ứng các tiêu chuẩn theo quy định của chuẩn nghề nghiệp. Chính vì nhận thức đó nên chất lượng dạy học ngày càng nâng lên.

b) Tồn tại, hạn chế

Về chính sách bồi dưỡng giáo viên THPT: theo đánh giá ý kiến của cán bộ quản lý và giáo viên, nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất phục vụ bồi dưỡng còn hạn chế; chương trình bồi dưỡng đóng, chưa đáp ứng yêu cầu của giáo viên và cơ sở giáo dục; một bộ phận giáo viên tham gia bồi dưỡng mang tính hình thức; kết quả bồi dưỡng không được đánh giá khách quan và sử dụng hợp lý; chưa tạo được động lực để giáo viên tham gia BDTX giáo viên; chưa xây dựng được chiến lược BDTX giáo viên; công tác BDTX giáo viên chưa được tập trung vào đầu mối quản lý; tài liệu bồi dưỡng giáo viên thiếu và chưa cung ứng kịp thời, chức năng hướng dẫn tự học của tài liệu chưa cao.

Về chính sách bồi dưỡng giáo viên: kiến thức bộ môn của giáo viên chưa vượt ra khỏi khuôn khổ sách giáo khoa; phương pháp dạy học vẫn là chỗ yếu nhất của năng lực nghề nghiệp, chưa khắc phục được hạn chế về năng lực làm việc với học sinh, giải quyết các tình huống sư phạm trên cơ sở kiến thức tâm lý học và giáo dục học; năng lực tự học, tự nghiên cứu rất hạn chế.

Về chính sách đánh giá giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp: việc thu thập minh chứng cho các tiêu chí của các tiêu chuẩn trong đánh giá giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp còn dài dòng, mang tính hình thức, chưa sát với thực tế, làm khó khăn cho đội ngũ giáo viên trong thu thập minh chứng.

Công tác quản lý nhà giáo: trên thực tế, đại đa số giáo viên THPT là người chấp hành các quyết định của các cấp quản lý giáo dục nhưng không phải là người được tham gia vào quá trình ra quyết định, nên khi thực hiện giáo viên không tránh khỏi thái độ thụ động. Điều này sẽ ảnh hưởng đến năng lực của người giáo viên trong việc bồi dưỡng, phát huy tính năng động sáng tạo của học sinh - một yêu cầu trong đổi mới phương pháp dạy học.

4. Giải pháp tăng cường thực hiện chính sách phát triển giáo viên trung học phổ thông trên địa bàn tỉnh Hà Tĩnh

4.1. Nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý, giáo viên về tác dụng của việc xây dựng đội ngũ giáo viên theo Chuẩn nghề nghiệp

Giáo viên các trường THPT trên địa bàn tỉnh cần nhận thức rõ đường lối đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục của Đảng, chiến lược phát triển nguồn lực con người Việt Nam trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và chủ trương xây dựng phát triển đội ngũ nhà giáo của Đảng và Nhà nước ta trong giai đoạn hiện nay. Tạo sự thống nhất cao trong nhận thức và hành động của mọi cán bộ quản lý, giáo viên về chủ trương “Chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa” là những giải pháp chiến lược nhằm thực hiện mục tiêu giáo dục trong từng thời kỳ. Đảm bảo mục tiêu chuẩn hoá nhà trường về mọi mặt là điều kiện cho giáo dục toàn diện và nâng cao chất lượng giáo dục. Việc vận dụng Chuẩn nghề nghiệp trong quản lý đội ngũ là bước chuẩn hoá đội ngũ giáo viên của các nhà trường thực hiện chiến lược phát triển của ngành giáo dục tỉnh Hà Tĩnh trong giai đoạn hiện nay. Nhằm giúp cho giáo viên trong nhà trường nhận thức được việc tự đánh giá và được đánh giá theo Chuẩn trở thành là việc làm thường xuyên và tất yếu. Qua đánh giá, mỗi giáo viên tự nhìn nhận, đánh giá được phẩm chất và năng lực cá nhân trong hoạt động nghề nghiệp từ đó mỗi giáo viên có kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp và trau dồi kỹ năng hoạt động nghề nghiệp. Đó cũng chính là mục tiêu, yêu cầu của các nhà trường và đòi hỏi của xã hội đối với trình độ, năng lực, phẩm chất, nhân cách của mỗi giáo viên trong giai đoạn hiện nay.

Các nhà trường cần quán triệt đầy đủ các nghị quyết, chỉ thị của Đảng, Nhà nước, của tỉnh Hà Tĩnh, của Bộ GD-ĐT và của Sở GD-ĐT về công tác xây dựng đội ngũ, cung cấp đầy đủ, kịp thời các thông tin về đổi mới giáo dục.

Tiếp tục đẩy mạnh công tác tuyên truyền trong toàn thể đội ngũ giáo viên về ý nghĩa việc tự đánh giá và được đánh giá theo Chuẩn nghề nghiệp ban hành theo Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22 tháng 8 năm 2018 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo, qua đó làm rõ mục đích, vai trò, tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ giáo viên THPT theo Chuẩn nghề nghiệp đối với chiến lược phát triển của các nhà trường. Cần làm cho mỗi giáo viên tự giác vận dụng Chuẩn để tự đánh giá, cần làm cho tập thể tổ chuyên môn thực sự quán triệt mục đích của Chuẩn và các yêu cầu đánh giá, xếp loại theo Chuẩn, tránh qua loa đại khái, dĩ hòa vi quý, chỉ nhằm vào cho điểm, xếp loại thì Chuẩn mới thực sự có tác động đến trình độ nghề nghiệp của giáo viên.

Chi uỷ, Ban giám hiệu và các tổ chức đoàn thể trong nhà trường tiếp tục, tích cực quán triệt, phổ biến các quan điểm, chủ trương của Đảng, Nhà nước về phát triển giáo dục và đào tạo đến đội ngũ giáo viên qua các hình thức: trên website của nhà trường; qua các buổi sinh hoạt Chi bộ, họp Hội đồng giáo dục, các buổi Hội thảo chuyên đề, sinh hoạt tổ chuyên môn, sinh hoạt đoàn thể...

Tiếp tục tổ chức cho 100% cán bộ, giáo viên, nhân viên trong nhà trường học tập, nghiên cứu nghiêm túc các nội dung của Chuẩn nghề nghiệp ban hành theo Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22 tháng 8 năm 2018. Thường xuyên chủ động rà soát đánh giá, phân loại, việc rèn luyện phẩm chất đạo đức, đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ, năng lực về chuyên môn, nghiệp vụ trong các hoạt động sư phạm của nhà trường.

Ban giám hiệu cần xây dựng kế hoạch tổ chức làm việc khoa học trong công tác quản lý, trong hoạt động nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên, trong các tổ chức đoàn thể của nhà trường và tạo mối liên kết giữa các cá nhân, tổ chức, các bộ phận dựa trên nguyên tắc khoa học, dân chủ và đoàn kết. Thường xuyên đánh giá, phân loại kết quả thực hiện nhiệm vụ

trong nhà trường, tiếp nhận thông tin phản hồi có điều chỉnh kịp thời nhằm tăng hiệu quả công việc, tạo sự đồng thuận, cộng đồng trách nhiệm của mọi cá nhân, tổ chức đối với việc thực hiện sứ mệnh chính trị của nhà trường.

Lãnh đạo, cán bộ quản lý (CBQL) phải nhận thức đầy đủ và phải quyết tâm vận dụng chuẩn nghề nghiệp trong phát triển đội ngũ. Giáo viên nhận thức được tầm quan trọng của việc tự học, tự bồi dưỡng theo từng tiêu chuẩn, tiêu chí của chuẩn nghề nghiệp sẽ có tác dụng rất tốt cho việc nâng cao năng lực của đội ngũ.

4.2. Xây dựng và thực hiện quy hoạch đội ngũ giáo viên

Vận dụng chuẩn nghề nghiệp xây dựng các tiêu chí để tham mưu với Lãnh đạo Sở GD-ĐT Hà Tĩnh về công tác tuyển dụng và xây dựng đội ngũ giáo viên của nhà trường đảm bảo đội ngũ được chuẩn hóa, có năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, có phẩm chất đạo đức để thực hiện tốt mục tiêu giáo dục của các nhà trường. Kết quả tuyển dụng giáo viên thu hút được số lượng giáo viên theo nhu cầu tuyển dụng, đáp ứng được các tiêu chuẩn theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên về Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; Năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường giáo dục; Năng lực dạy học; Năng lực giáo dục; Năng lực hoạt động chính trị, xã hội; Năng lực phát triển nghề nghiệp.

Xây dựng kế hoạch tuyển dụng giáo viên căn cứ vào các tiêu chí theo Chuẩn nghề nghiệp. Lập kế hoạch tuyển dụng theo từng năm, căn cứ vào quy mô phát triển đội ngũ giáo viên, số lượng giáo viên thừa, thiếu của từng bộ môn, số giáo viên nghỉ hưu, luân chuyển. Xác định rõ điều kiện tuyển dụng, điều động giáo viên để tham mưu cho Sở GD-ĐT tổ chức thi tuyển hoặc xét tuyển theo các tiêu chí đề ra. Các tiêu chí tuyển chọn phải được cụ thể hóa một cách chi tiết và công khai cho tất cả mọi người cùng nắm được, giúp công tác tuyển chọn đảm bảo công bằng, chính xác hơn. Xác định tiêu chuẩn và quy trình đánh giá đội ngũ cần dựa trên cơ sở năng lực thực tế và kết quả công việc từ đó có chính sách đãi ngộ tương xứng. Khắc phục tâm lý, hiện tượng quá coi trọng và đề cao "Bằng cấp" một cách hình thức trong tuyển dụng và đãi ngộ giáo viên. Có chế độ, chính sách hợp lý vận động giáo viên, cán bộ lớn tuổi, năng lực, sức khỏe hạn chế nghỉ hưu trước tuổi, thôi việc hoặc chuyển đổi nghề nghiệp đồng thời tuyển dụng đội ngũ giáo viên trẻ, có trình độ chuyên môn, có phẩm chất đạo đức và sức khỏe tốt thay thế. Căn cứ vào hệ thống môn học, hoạt động giáo dục và thời lượng giáo dục của mỗi cấp học trong Chương trình giáo dục phổ thông mới, tiến hành rà soát đội ngũ giáo viên hiện có ở từng trường để dự kiến số lượng giáo viên còn thiếu, số lượng giáo viên dôi dư theo từng môn học, cấp học làm căn cứ xây dựng kế hoạch tuyển dụng, không để tình trạng khi bắt đầu triển khai thực hiện thì thiếu giáo viên, nhất là giáo viên dạy những môn học mới.

4.3. Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ giáo viên theo Chuẩn nghề nghiệp

Sau khi đánh giá theo Chuẩn nghề nghiệp, Lãnh đạo trường biết được điểm mạnh, điểm yếu của mỗi giáo viên, năng lực còn yếu ở những tiêu chí nào theo các yêu cầu của Chuẩn. Từ đó, có kế hoạch để bồi dưỡng giáo viên nhằm để mọi giáo viên đạt chuẩn, nâng mức của Chuẩn. Bồi dưỡng giáo viên theo Chuẩn nghề nghiệp để nhằm: Đối với giáo viên yếu tiêu chí nào cần được bồi dưỡng về tiêu chí đó. Đối với giáo viên chưa đạt Chuẩn tiến tới đạt Chuẩn; Đối với những giáo viên khác, nâng mức đạt Chuẩn. Với cách thức bồi dưỡng như vậy, đội ngũ sẽ được nâng cao năng lực theo Chuẩn nghề nghiệp, tức là nâng cao năng lực cho toàn đội ngũ giáo viên. Đây cũng chính là một trong những mục tiêu của Chuẩn nghề nghiệp.

Xác định đối tượng bồi dưỡng: Trước đây, khi tổ chức bồi dưỡng, mọi đối tượng giáo viên đều phải tham gia bồi dưỡng. Khi tiến hành đánh giá, xếp loại giáo viên theo Chuẩn

nghề nghiệp thì đối tượng bồi dưỡng đã được xác định: Bồi dưỡng đạt Chuẩn nghề nghiệp; Bồi dưỡng nâng mức Chuẩn nghề nghiệp; Bồi dưỡng nâng cao năng lực theo yêu cầu vị trí công tác. Trong các đối tượng này cũng không tiến hành bồi dưỡng đồng loạt mà sẽ phân loại và bố trí bồi dưỡng theo nội dung và thời điểm, thời lượng khác nhau để tránh chồng chéo, lãng phí, gây khó khăn cho quản lý đội ngũ và bố trí các hoạt động của nhà trường.

4.4. Hoàn thiện và tổ chức thực hiện các chính sách đối với giáo viên

Tổ chức thực hiện các chính sách của Nhà nước, xây dựng các chính sách của nhà trường đối với giáo viên đạt các mức độ Chuẩn khác nhau để động viên, khuyến khích đội ngũ giáo viên phấn đấu theo Chuẩn nghề nghiệp. Tổ chức thực hiện các chính sách của Nhà nước, xây dựng các chính sách của nhà trường về việc khuyến khích đội ngũ giáo viên phấn đấu nâng cao phẩm chất đạo đức, năng lực sư phạm. Các chính sách này được công khai trong đội ngũ cán bộ, giáo viên. Căn cứ vào kết quả đánh giá năng lực giáo viên theo Chuẩn để có chế độ đối với giáo viên đạt các mức độ chuẩn khác nhau.

Xây dựng chính sách khen thưởng, đãi ngộ phù hợp, kịp thời đối với những cá nhân có thành tích cao trong thực hiện nhiệm vụ, điều này sẽ khuyến khích họ càng cố gắng hơn và chính họ sẽ trở thành tấm gương sáng cho đồng nghiệp noi theo và phấn đấu. Xây dựng phương án sử dụng tài chính hợp lý, làm tốt công tác xã hội hóa nhằm huy động các nguồn lực nhằm làm cơ sở xây dựng các chính sách đãi ngộ cho đội ngũ.

Để động viên, kích thích tính tích cực của giáo viên trong công việc, cần vận dụng nguyên tắc mọi quyền lợi vật chất không chia đều mà căn cứ vào chất lượng, hiệu quả công việc. Trên cơ sở đảm bảo mức lương cơ bản, xây dựng quy chế đãi ngộ tài chính bằng cách chuyển dần trả lương theo hình thức dựa trên thâm niên công tác và số tiết giáo viên thực dạy sang trả lương dựa vào kiến thức và kỹ năng, năng lực làm việc của giáo viên cũng như của nhóm.

Có chính sách đãi ngộ giáo viên phù hợp điều kiện thực tế của nhà trường và đảm bảo công tác động viên khen thưởng đúng đối tượng và kịp thời. Thực hiện chế độ, chính sách đối với đội ngũ giáo viên đảm bảo được trả bằng hoặc cao hơn theo quy định của pháp luật lao động. Có cơ chế huy động nguồn lực xã hội hóa theo quy định của pháp luật từ người dân, các tổ chức chính trị - xã hội đầu tư cho giáo dục, hỗ trợ thực hiện các chế độ đối với đội ngũ giáo viên.

5. Kết luận

Xây dựng hệ thống giải pháp thực hiện chính sách phát triển đội ngũ giáo viên THPT phải đồng bộ từ khâu đào tạo - bồi dưỡng - sử dụng - đến việc thực hiện các chế độ chính sách cũng như xây dựng các cơ sở vật chất cần thiết cho hoạt động sư phạm của mỗi giáo viên và cả đội ngũ giáo viên. Để thực hiện một cách có hệ thống giải pháp đó, cần có một tầm nhìn chiến lược về vai trò của GD-ĐT, cũng như một ý chí chính trị mạnh mẽ của cả hệ thống chính trị khi tổ chức thực hiện hệ thống giải pháp. Sự quyết tâm, tham mưu cùng năng lực tổ chức thực hiện của toàn ngành GD-ĐT có vai trò cực kỳ quan trọng vì Đảng, Nhà nước và xã hội chỉ định hướng, tạo những điều kiện và môi trường thuận lợi, còn hành động cụ thể để biến quan điểm, chủ trương, chính sách thành hiện thực và đạt đến hiệu quả cuối cùng và cao nhất được quyết định bởi sự tham gia và đóng góp của đội ngũ giáo viên nói chung và những giáo viên phổ thông nói riêng. Việc xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố: quá trình đào tạo, sử dụng và bồi dưỡng giáo viên; hoàn cảnh, điều kiện lao động sư phạm của người giáo viên; ý chí, thói quen và năng lực tự học của người giáo viên; quản lý đội ngũ giáo viên theo Chuẩn nghề nghiệp. Để có được đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu của nhà trường phổ thông 15-20 năm tới, các yếu tố trên phải đảm

bảo những yêu cầu nhất định. Công tác xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên phải đáp ứng những yêu cầu về số lượng; về cơ cấu; về chất lượng, trong đó yêu cầu chất lượng là quan trọng hơn cả. Cần phải cải cách công tác đào tạo và bồi dưỡng giáo viên để thực sự nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục phổ thông sau 2020.

Vì vậy, thực hiện đồng bộ các giải pháp sẽ góp phần vào việc đổi mới căn bản và toàn diện tất cả những yếu tố liên quan đến việc xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên, nhờ đó sẽ có được một đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp GD-ĐT trên địa bàn tỉnh Hà Tĩnh nói riêng cũng như sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước nói chung.

Tài liệu tham khảo

Ban Chấp hành Trung ương. (2013). *Nghị quyết 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 Khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*.

Ban Bí thư Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam. (2004). *Chỉ thị số 40-CT/TW về việc nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*. Nxb. Giáo dục, Hà Nội.

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2011a). *Quyết định số 6639/QĐ-BGDĐT về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành giáo dục giai đoạn 2011- 2020*.

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2011b). *Thông tư 12/2011/TT-BGD-ĐT ngày 28/3/2011 của Bộ Giáo dục và Đào tạo Ban hành điều lệ trường Trung học phổ thông, trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học*.

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). *Thông tư số 20/2018/TT-BGD-ĐT ngày 22/8/2018 của Bộ trưởng Bộ giáo dục đào tạo ban hành qui định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông*.

Bùi Minh Hiền, Vũ Ngọc Hải, Đặng Quốc Bảo. (2009). *Quản lý giáo dục*. Nxb. Đại học Sư phạm Hà Nội.

Bùi Văn Quân, Nguyễn Ngọc Cầu. (2006). Một số cách tiếp cận trong nghiên cứu và phát triển đội ngũ giảng viên, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, số 8.

Chính phủ. (2006). *Nghị định 75/2006/NĐ-CP ngày 2/8/2006 của Chính phủ về việc Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của luật giáo dục*.

Chính phủ. (2015). *Nghị định 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức*.

Đại hội đại biểu toàn quốc. (2011). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng*.

Đặng Quốc Bảo. (2008). *Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục*. Nxb. Giáo dục.

Đặng Quốc Bảo, Đỗ Quốc Anh, Đinh Thị Kim Thoa. (2007). *Cẩm nang nâng cao năng lực và phẩm chất đội ngũ giáo viên*. Nxb. Lý luận Chính trị.

Đặng Trường Khắc Tâm. (2011). Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên phổ thông trong giai đoạn hiện nay. *Tạp chí Khoa học xã hội*, số 7 (155).

Đỗ Phú Hải. (2017). *Tổng quan về Chính sách công*. Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật.

Lê Chi Mai. (2001). *Những vấn đề cơ bản về chính sách và quy trình chính sách*. Nxb. Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.

Hồ Việt Hạnh. (2017). Bàn về khái niệm Chính sách công. *Tạp chí Nhân lực khoa học xã hội*. Số 12.

Lê Khánh Tuấn. (2018). *Đánh giá sự phát triển của đội ngũ giáo viên bằng phương pháp chỉ số*. Nxb. Giáo dục Việt Nam.

Nguyễn Minh Đường, Phan Văn Kha. (2006). *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong nền kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế*. Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội.

Quốc hội. (2019). *Luật giáo dục số 43/2019/QH14*.

Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Tĩnh. (2022). *Báo cáo tổng kết thực hiện nhiệm vụ năm học 2019, 2020, 2021*.