

Phát triển đội ngũ giáo viên Trường trung học cơ sở Ninh Vân, huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình theo vị trí việc làm

Lê Thị Hồng Thái*

*Hiệu trưởng Trường THCS Ninh Vân, huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình

Received: 28/8/2024; Accepted: 14/9/2024; Published: 23/9/2024

Abstract: Developing a secondary school teaching staff based on their specific job positions is a practical requirement in today's context. Labor assignment, training and development, assessment, and the provision of favorable conditions and environments to enhance the quality of the teaching staff are essential to improving teaching and learning quality, maximizing the school's strengths, and meeting the demands of current educational reforms.

Keywords: Developing a secondary school staff; Developing based on specific job positions.

1. Đặt vấn đề

Ở các trường phổ thông, đội ngũ nhà giáo đóng vai trò quan trọng để thực hiện nhiệm vụ dạy học và giáo dục HS. Trong bối cảnh hiện nay, phát triển đội ngũ nhà giáo là nhiệm vụ quan trọng của các trường nhằm đảm bảo chất lượng giáo dục,

Theo yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện GD&ĐT, thì đội ngũ GV (ĐNGV) phổ thông nói chung và GV THCS nói riêng không những là người vừa “hồng” vừa “chuyên”; vừa giỏi kiến thức môn học của mình được phân công giảng dạy, mà còn phải là người có phẩm chất, đạo đức và năng lực khác, có khả năng truyền động lực học tập, đạo đức nhân cách tới mỗi HS. Ngoài ra, GV có khả năng phối hợp với đồng nghiệp với cha mẹ HS, các tổ chức xã hội, cộng đồng cùng tham gia hiệu quả vào các hoạt động giáo dục, có khả năng ứng dụng CNTT, sử dụng ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc thiểu số theo yêu cầu. GV đồng thời cũng là người có năng lực tư vấn về tâm lý và định hướng nghề nghiệp cho HS.

Trong quá trình thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, yêu cầu về VTVL của các cơ sở GDPT nói chung, của các trường THCS nói riêng cũng có nhiều thay đổi, nhất là xuất hiện các VTVL của môn học như: Khoa học Tự nhiên, lịch sử - Địa lý, Tin học và Công nghệ, môn hoạt động trải nghiệm, cũng như tăng cường các vị trí chuyên môn về ngoại ngữ, âm nhạc, mỹ thuật, tham vấn tâm lý. GVTHCS thuộc môn KHTN không những phải có năng lực chuyên môn cơ bản dạy được môn đã được đào tạo mà còn có kiến thức, nền tảng về KHTN như Toán- Lý – Hoá- Sinh. Do đó, để có thể đáp ứng được dạy học môn KHTN trong chương trình giáo dục THCS đòi hỏi GV phải được bồi dưỡng thêm

những kiến thức, kỹ năng nền tảng của môn KHTN chưa được đào tạo ở trường đại học, cao đẳng cũng như hình thành và phát triển năng lực dạy học môn KHTN; đối với môn Lịch sử và Địa lý ở THCS ngoài việc người GV phải có năng lực chuyên môn cơ bản, nền tảng về khoa học về Lịch sử, Địa lý mà còn phải có năng lực phân tích, năng lực xây dựng chủ đề học tập, năng lực dạy học, năng lực đánh giá kết quả học tập của HS... Ở các trường THCS hiện nay, GV ở KHXH mới chỉ đảm nhận được một môn hay hai song song môn như Văn- Sử; Văn – Công dân, Địa Sinh... chưa có khả năng dạy tích hợp liên môn. Do đó, để có thể đáp ứng được việc dạy học môn Lịch sử và Địa lý trong chương trình giáo dục THCS đòi hỏi GV phải được bồi dưỡng thêm những kiến thức nền tảng của các môn học chưa được đào tạo ở trường đại học, cao đẳng và vận dụng vào dạy học môn Lịch sử và Địa lý ở phổ thông.

Xây dựng đề án VTVL trong giai đoạn từ nay đến hết năm 2026, được các Bộ, ngành, địa phương thực hiện xây dựng Đề án VTVL và phê duyệt VTVL trong các cơ quan, tổ chức hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập, bảo đảm thực hiện lộ trình tinh giản biên chế theo quy định của Bộ Chính trị. Trên cơ sở VTVL của từng cơ quan, tổ chức, đơn vị đã được phê duyệt, các Bộ, ngành, địa phương chủ động rà soát, đề xuất điều chỉnh biên chế giai đoạn 2026-2030 cho phù hợp.

Trong những năm qua, trường THCS Ninh Vân, huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình đã luôn chú trọng đến PTĐNGV và CBQL, với mong muốn đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo, có sự vận dụng sáng tạo phù hợp với thực tiễn địa phương. Quá trình PTĐN CBQL giáo dục của nhà trường trong thời gian

gần đây đã có thay đổi đáng kể. Tuy nhiên, trước yêu cầu VTVL của Bộ GDĐT về phát triển ĐNGV của các trường về số lượng, cơ cấu và chất lượng đáp ứng tốt yêu cầu thực hiện Chương trình GDPT 2018 và yêu cầu của CMCN 4.0 cần có nghiên cứu sâu về “Phát triển ĐNGV trường THCS Ninh Vân, huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình theo vị trí việc làm” trong bối cảnh hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm cơ bản

a. GV, ĐNGV phổ thông

Theo quy định của Thông tư số 32/2020/TT-BGDĐT thì “GV trường trung học là người làm thực hiện công tác giảng dạy, giáo dục trong nhà trường, bao gồm: hiệu trưởng, phó hiệu trưởng, GV bộ môn, GV làm công tác Đoàn thanh niên, Đội Thiếu niên tiền phong, GV trường THCS, trường trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học, GV làm tư vấn cho HS”.

Theo đó: ĐNGV là tập hợp những GV được tổ chức thành một lực lượng, có chung một lý tưởng, mục đích, nhiệm vụ đó là: tạo ra “sản phẩm giáo dục”, thực hiện mục tiêu mà nhà nước – xã hội đề ra cho lực lượng, tổ chức mình..

b. Vị trí việc làm (VTVL): là nhiệm vụ hay trách nhiệm công việc cụ thể gắn với chức danh nghề nghiệp hoặc chức vụ quản lý tương ứng của cá nhân, tổ chức; là cơ sở để xác định số lượng và cơ cấu viên chức hiện có để thực hiện nhiệm vụ hỗ trợ trong quá trình tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong các tổ chức và đơn vị sự nghiệp công lập.

c. Phát triển ĐN GV THCS theo VTVL: là quá trình tập trung vào việc cung cấp các kỹ năng, kiến thức, và hỗ trợ cho GV để họ có thể hiệu quả và hiệu suất cao trong công việc của mình tại trường trung học cơ sở. Điều này liên quan đến việc phát triển năng lực và chuyên môn của GV theo từng vị trí cụ thể mà họ đảm nhận.

2.2. Khái quát về khảo sát thực trạng

- *Mục đích khảo sát:* Khảo sát năng lực PTĐN GV trường THCS Ninh Vân huyện Hoa Lư theo VTVL. (Thông tư số 16/2017/TT-BGDĐT của Bộ GD&ĐT);

- *Nội dung khảo sát:* Khảo sát về phẩm chất và năng lực của ĐNGV trường THCS Ninh Vân; Khảo sát về quá trình phát triển của ĐNGV THCS theo VTVL; Đánh giá thuận lợi, khó khăn tác động đến quá trình phát triển ĐNGV của nhà trường.

2.3. Thực trạng ĐNGV trường THCS Ninh Vân, huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình theo VTVL.

Bảng 2.1. Thực trạng về số lượng và cơ cấu GV

II	GV	39	40	-1
TT	Chức danh, ngành, lĩnh vực	Hiện có	Định mức	Cân đối
I	Giám hiệu	3	3	0
1	Hiệu trưởng	1	1	0
2	Hiệu phó	2	2	0
II	GV	39	40	-1
1	Toán	7	6	1
2	Văn	8	7	1
3	KHTN	9	6	3
4	Tiếng Anh	4	4	0
5	Lịch sử, Địa lý	4	4	0
6	GD công dân	1	1	0
7	Công Nghệ	1	2	-1
8	Tin	1	1	0
9	Âm nhạc	1	1	0
10	Mỹ Thuật	1	1	0
11	GD Thể chất	2	3	-1
12	Hoạt động trải nghiệm	0	4	-4

- Cơ bản đội ngũ GV và CBQL trường THCS Ninh Vân đảm bảo số lượng GV đáp ứng các vị trí việc làm. Tuy nhiên số lượng GV để tổ chức các hoạt động trải nghiệm và GV làm Tổng phụ trách đội là chưa có; GV dạy môn KHTN thực tế chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ.

Phần lớn đội ngũ GV và CBQL trường THCS Ninh Vân có thâm niên công tác nằm trong khoảng từ 6 đến 10 năm (tỷ lệ chiếm 57,7%).

Qua bảng số liệu 2.3 và 2.4 cho thấy, cơ cấu tuổi nghề và tuổi đời của ĐNGV trường THCS Ninh Vân tập trung vào nhóm có thâm niên công tác từ 6 đến 10 năm và độ tuổi từ 30 đến 40 tuổi. Đây là thời điểm vàng để GV có thể khẳng định bản lĩnh cũng như trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Với độ tuổi này, các GV và CBQL đã có những tích lũy nhất định về chuyên môn và phương pháp giảng dạy và giáo dục; GV có khả năng cập nhật cái mới và tiếp nhận sự thay đổi, là điều kiện thuận lợi cho hoạt động bồi dưỡng và tự bồi dưỡng của GV nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ GV trường THCS Ninh Vân.

- Thực trạng nhận thức của CBQL và GV trường THCS Ninh Vân, Hoa Lư về PTĐN GV THCS theo VTVL

Để đánh giá mức độ nhận thức GV các trường THCS Ninh Vân chúng tôi tiến hành khảo sát lấy thêm ý kiến của CBQL Sở Ninh Bình, Phòng Nội vụ Hoa Lư, LĐ, CV phụ trách bậc THCS Phòng GD&ĐT Hoa Lư (phụ lục 1), kết quả thu được như sau:

Bảng 2.2. Tổng hợp kết quả khảo sát nhận thức của CBQL, CV, GV về mức độ quan trọng của PTĐN theo VTVL

Mức độ	Rất quan trọng		Quan trọng		Ít quan trọng		Không quan trọng	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
CBQL	5	9%	3	5%	1	2%	0	0%
GV	20	36%	15	27%	4	7%	0	0%
Phụ Huynh	5	9%	2	4%	0	0%	0	0%

Kết quả khảo sát cho thấy nhận thức về phát triển ĐNGV trường THCS theo VTVL được CBQL Phòng, Sở chuyên môn đánh giá cao theo VCVL thể hiện khá cụ thể, rõ ràng và đồng đều giữa nhận thức của CBQL.

Quan điểm của CBQL các Phòng, Sở đều nhận thức được mức độ quan trọng và cần thiết của phát triển ĐNGVTHCS theo VTVL cao (40% nhận định mức độ rất quan trọng; 50% nhận định quan trọng và chỉ có 10% cho rằng ít quan trọng, không có ý kiến nào cho rằng không quan trọng)

Ngược lại, quan điểm của GV và chuyên biệt tham gia khảo sát thể hiện sự nhất quán trong nhận thức về mức độ quan trọng của PTĐNGV.

Có thể khẳng định, quan điểm nhận thức của CBQL, GV, CV về PTĐN GV THCS theo VTVL tương đối thống nhất, đúng đắn, đồng thuận. Ban Lãnh đạo, đội ngũ cán bộ nhà trường cần nâng cao nhận thức của bản thân về PT ĐNGV các trường THCS theo VTVL.

Nội dung Hỗ trợ GV mọi điều kiện để nhanh chóng thích ứng với vị trí mới; Phối hợp với Phòng Nội vụ, Phòng GD&ĐT, Sở GD&ĐT tiến hành tuyển chọn đáp ứng yêu cầu của Phòng, Sở và của nhà trường được đánh giá khá cần thiết *đánh giá cao* (3,364-3,273) nhưng kết quả thực hiện thấp nhất (3,28). Điều đó cho thấy vai trò của hiệu trưởng trường THCS hạn chế trong quá trình tuyển chọn đội ngũ GV.

Để làm rõ hơn thực trạng này, ý kiến của thầy giáo V.H.P Trường THCS Ninh Vân cho biết: Từ khi Quyết định số 55/2013/QĐ-UBND, ngày 26/11/2015 về việc ban hành quy định “phân cấp quản lý cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Ninh Bình” của UBND tỉnh Ninh Bình được ban hành, công tác tuyển dụng không còn thuộc thẩm quyền của hiệu trưởng trường THCS, mặt tích cực là việc xét tuyển GV hằng năm khách quan hơn, không gian tuyển dụng rộng hơn, giải quyết được việc thừa - thiếu cục bộ trên một địa phương. Tuy nhiên mặt hạn chế đó là, việc chiêu mộ gần như không thực hiện được. GV được tuyển dụng về các vùng ven, vùng khó là GV mới ra trường, dạy học và giáo dục còn lúng túng. Những vùng này HS thường học yếu nên cần GV có kinh nghiệm đi đầu. Đồng thời, GV

không phải là người địa phương nên sau một thời gian công tác sẽ có nguyện vọng chuyển chuyên. ĐNGV tại đó thường không ổn định, khó phát triển do cơ cấu 4 nhóm GV hạt nhân, trưởng thành, tiềm năng, cần cố gắng không được đảm bảo.

3. Kết luận

- Phát triển ĐNGV trường THCS theo VTVL là yêu cầu thiết thực trong tình hình hiện nay: Phân công lao động, ĐTBĐ, KTĐG, tạo điều kiện, môi trường thuận lợi nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV chính là nâng cao chất lượng dạy và học phát huy thế mạnh của nhà trường đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

- Nội dung các biện pháp phát triển ĐNGV trường THCS Ninh Vân theo VTVL bao gồm 6 biện pháp nêu trên.

- Các kết quả nghiên cứu thực trạng phát triển ĐNGV trường THCS Ninh Vân theo VTVL đã xác định được vấn đề cần giải quyết, đó là ĐNGV trường THCS Ninh Vân có cơ cấu tuổi nghề và tuổi đời tuy ổn định nhưng cơ cấu theo năng lực phát triển chưa cân đối số GV hạt nhân ít dẫn đến hạn chế chất lượng dạy và học sự nghiệp phát triển của nhà trường theo vị trí việc làm như hiện nay.

Thực trạng phát triển ĐNGV trường THCS Ninh Vân tồn tại các vấn đề, đó là năng lực phát triển chuyên môn của GV chưa được quan tâm và thực hiện tốt các biện pháp phát triển ĐNGV đề ra đã hoá giải các khó khăn, hạn chế của nhà trường, đưa vào áp dụng đã khắc phục được các hạn chế, góp phần nâng cao chất lượng dạy học, đáp ứng với yêu cầu mới. Các biện pháp phát triển ĐNGVTHCS Ninh Vân VTVL đã được khảo nghiệm và có đánh giá bước đầu đã đạt được cái hiệu quả đạt mục tiêu đề ra của quá trình nghiên cứu.

Tài liệu tham khảo

1. Warren Piper, D & Glatter, SREM (1997), *Management quality in universities*, AGPS.
2. Sparks, D & Loucks –Horsley, S (1990), *Five models of staff development for teachers*, Journal of Staff Development.
3. Hargreaves, A& Fullan, M (2012), *Professional capital: Transforming teaching in every school*, New York: Teachers College Press.
4. Leonard Nadler (1969), *The variety of training roles*, Industrial and Commercial Training.
5. Daniel Beerens (2000) *Evaluating Teachers for Professional Growth: Creating a Culture of Motivation and Learning*, Sage Publications.
6. Chính phủ (2020), *Nghị định 106/2020/NĐ-CP quy định về vị trí việc làm, số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp*.