

Phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở ở huyện Châu Thành, tỉnh Kiên Giang

Huỳnh Trung Hiếu*

* Trường Đại học Trà Vinh

Received: 20/1/2023; Accepted: 27 /1/2023; Published: 3/2/2023

Abstract: On the basis of theoretical research, survey and assessment of the current situation of teacher development in junior high schools, the author proposes measures to develop the teaching staff of junior high schools in Chau district. Thanh, Kien Giang province.

Keywords: Secondary school teacher; Chau Thanh district, Kien Giang province.

1. Đặt vấn đề

Nhằm nâng cao chất lượng giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới, đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở được xác định là một trong những nguồn nhân lực chủ chốt, quyết định chất lượng hoạt động dạy học, đảm bảo các mục tiêu và nâng cao chất lượng giáo dục. Đây được coi là nhiệm vụ trọng tâm, có tính cấp bách và cần có những chính sách, biện pháp tối ưu trong quá trình thực hiện. Xuất phát từ những vấn đề trên, tác giả đã quan tâm nghiên cứu và thông qua bài viết sẽ trình bày một số kết quả bước đầu về Phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở ở huyện Châu Thành, tỉnh Kiên Giang.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khái quát tình hình phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở tại huyện Châu Thành, tỉnh Kiên Giang

Trong năm học 2018 – 2019 toàn huyện có 357 GV trường THCS, đến năm học 2019 – 2020 số lượng GV tăng lên 359 GV trường THCS. Năm học 2020 – 2021 số lượng GV trường THCS tăng lên 267 người, nguyên nhân là do trong năm 2020 huyện cũng đã tuyển dụng thêm 12 GV cho khối THCS nhưng có 04 trường hợp GV nghỉ hưu nên số lượng tăng thêm 08 biên chế so với năm học 2019 – 2020.

Về phẩm chất chính trị đạo đức: Có bản lĩnh chính trị, lập trường tư tưởng vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, Nhà nước; Sống lành mạnh, tận tụy, gắn bó với nghề và có uy tín cao trong HS và nhân dân; đoàn kết giúp đỡ nhau, có nghị lực vượt khó để hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Về chất lượng: Đội ngũ GV các trường THCS đa số đào tạo trên chuẩn, đủ năng lực chuyên môn, đáp ứng yêu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy. Công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống được chú trọng và mang lại hiệu quả cao, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ trong nhận

thức và hành động hành động trong việc phấn đấu đạt chuẩn nghề nghiệp và trên chuẩn. Phòng GD&ĐT huyện Châu Thành, hiệu trưởng các trường THCS thực hiện tốt quy trình quản lý; xây dựng kế hoạch, tổ chức hiệu quả việc phát triển đội ngũ GV theo chuẩn nghề nghiệp. Làm tốt công tác tuyển dụng GV và xây dựng môi trường sư phạm lành mạnh với những điều kiện đảm bảo để GV thực hiện, phấn đấu đạt chuẩn tốt nhất. Tuy nhiên, công tác dự báo để thực hiện công tác quy hoạch có tầm nhìn dài hạn đối với việc phát triển đội ngũ GV các trường THCS theo chuẩn nghề nghiệp của Phòng GD&ĐT huyện Châu Thành đôi lúc còn hạn chế. Đội ngũ GV còn mất cân đối về cơ cấu bộ môn; năng lực chuyên môn chưa đồng bộ, còn hạn chế về khả năng ngoại ngữ, tin học, sử dụng thiết bị dạy học, khả năng phân tích, đổi mới sáng tạo chưa cao trong dạy học. Quy trình kiểm tra, đánh giá xếp loại GV các trường THCS ở huyện Châu Thành hàng năm chưa sát bám với chuẩn nghề nghiệp, còn nể nang cao bằng làm ảnh hưởng đến sự phấn đấu chung của tập thể, triệt tiêu nhân tố tích cực. Chưa làm tốt khâu thu thập hồ sơ minh chứng. Công tác bồi dưỡng GV các trường THCS theo chuẩn nghề nghiệp GV trường THCS còn có nội dung chưa thiết thực, hình thức chưa phù hợp, nhiều lớp bồi dưỡng số lượng tập huấn quá đông ảnh hưởng đến chất lượng. Chưa kiểm soát chặt chẽ về chất lượng công tác đào tạo nâng chuẩn.

2.2. Đề xuất biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở tại huyện Châu Thành, tỉnh Kiên Giang

2.2.1. Nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giáo viên về công tác phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường trung học cơ sở

Việc quán triệt nâng cao nhận thức về phát triển đội ngũ GV các trường THCS có ý nghĩa hết sức quan trọng, nó quyết định hiệu quả phát triển đội ngũ GV trong các nhà trường đối với đổi mới căn bản toàn diện nền GD; cần phải định hướng nhận thức và tạo điều

kiện cho nhận thức đi trước hành động, CBQL và GV phải nhận thức được vai trò quan trọng của công tác phát triển đội ngũ GV để có thái độ hành vi đúng đắn.

- Hằng năm Phòng GD&ĐT huyện kết hợp với Ban Tuyên giáo huyện ủy Châu Thành tổ chức lớp bồi dưỡng lý luận chính trị cho toàn thể CBQL, GV để phổ biến chỉ thị, nghị quyết, chính sách pháp luật của Đảng và nhà nước. Giúp đội ngũ GV các trường THCS nhận thức sâu sắc hơn nhiệm vụ được giao, nâng cao chất lượng cá nhân, giữ gìn phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống.

- Tổ chức tập huấn, triển khai, tuyên truyền nêu rõ tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ GV các trường THCS. Thông qua việc sơ kết, tổng kết, hội thảo, chuyên đề... phân tích đánh giá những bất cập yếu kém về chất lượng đội ngũ GV các trường THCS trên địa bàn. Tham mưu với UBND huyện Châu Thành, xây dựng qui chế phối hợp với các phòng ban, cấp ủy đảng các xã, thị trấn tập trung các nguồn lực tạo điều kiện cho GV các trường THCS tự học, tự rèn luyện bồi dưỡng nâng cao nhận thức, phấn đấu đạt chuẩn; GV được tham gia học tập các lớp lý luận chính trị, phát triển đảng viên trong nhà trường, tạo nguồn cán bộ...

2.2.2. Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở phù hợp

Xây dựng kế hoạch khoa học với những hoạt động, công việc được sắp xếp theo trình tự nhất định để đạt được mục tiêu đã đề ra là phát triển đội ngũ GV các trường THCS phù hợp với điều kiện của huyện Châu Thành.

- Xây dựng kế hoạch dựa trên cơ sở pháp lý, phân tích tình hình đánh giá thực trạng đội ngũ GV các trường THCS như đã nêu. Phải đưa ra các biện pháp khả thi, có tiêu chí phân đầu; khắc phục tồn tại về tuyển dụng, đào tạo bồi dưỡng, mất cân đối cơ cấu đội ngũ GV, số lượng, chất lượng.

- Hiệu trưởng cần hoàn thiện bộ máy quản lý và sự sắp xếp đội ngũ GV hiện có của nhà trường trên cơ sở phân loại GV; phối hợp các lực lượng trong và ngoài nhà trường để tạo môi trường thuận lợi cho công tác phát triển đội ngũ GV; tổ chức thực hiện kế hoạch khoa học hợp lý; quan tâm đến đánh giá, điều chỉnh kế hoạch.

- Tổ chức các chuyên đề, hội giảng, ngoại khóa về cách thức phân đầu đạt mức cao các tiêu chí, tiêu chuẩn theo quy định của Bộ GD&ĐT... Duy trì và tổ chức tốt các buổi sinh hoạt tổ nhóm chuyên môn; kết hợp với động viên khuyến khích GV đăng ký kế hoạch phân đầu đạt mức cao của chuẩn nghề nghiệp.

- Hiệu trưởng thường xuyên, đánh giá sát mức độ đạt được trong kế hoạch này, kịp thời chỉ đạo điều

chỉnh khi cần thiết nhằm tăng tính khả thi của kế hoạch.

2.2.3. Thực hiện tốt công tác tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở

Tuyển chọn đội ngũ GV các trường THCS nhằm lựa chọn được những người có đủ các tiêu chuẩn theo quy định đối với GV, mục tiêu đảm bảo về cơ cấu, đủ về số lượng, đáp ứng yêu cầu chất lượng. Sử dụng, luân chuyển đội ngũ GV các trường THCS hợp lý sẽ phát huy tối đa năng lực, sở trường của từng người, đáp ứng được yêu cầu thực tiễn, quy tụ được sức mạnh tổng hợp thực hiện mục tiêu GD của huyện Châu Thành.

- Công tác tuyển dụng GV:

+ Duy trì hình thức tuyển dụng GV kết hợp hình thức xét tuyển và hình thức thi tuyển, đảm bảo ngay từ khâu tuyển dụng đã có sự sàng lọc để nâng cao chất lượng đội ngũ.

+ Thực hiện đảm bảo quy trình tuyển dụng: trên cơ sở biên chế được giao hàng năm, Phòng GD&ĐT xây dựng kế hoạch tuyển dụng viên chức GV với chỉ tiêu còn thiếu, phối hợp với Phòng Nội vụ tham mưu cho UBND huyện phê duyệt Kế hoạch tuyển dụng và ban hành quyết định thành lập Hội đồng tuyển dụng.

+ Thực hiện quy trình tổ chức tuyển dụng, thông báo trên cổng thông tin điện tử của Phòng GD&ĐT, Báo Kiên Giang và niêm yết tại phòng: Kế hoạch tuyển dụng; Tổ chức tiếp nhận hồ sơ đăng ký tuyển dụng theo đường bưu điện; Tổng hợp hồ sơ, lên danh sách đăng ký dự tuyển; Công bố danh sách những người đủ điều kiện thi tuyển; Công bố điểm đã dự thi; Công bố danh sách trúng tuyển, sau khi UBND huyện phê duyệt; Giải quyết khiếu nại, tố cáo (nếu có); Ban hành Quyết định tuyển dụng và ký hợp đồng làm việc.

- Công tác sử dụng GV các trường THCS:

+ Bố trí GV các trường THCS khi đã được tuyển dụng phù hợp với chuyên môn, năng lực, sở trường công tác. Phân công GV có kinh nghiệm kèm cặp, hướng dẫn thời gian đầu, tăng cường công tác dự giờ góp ý chuyên môn cho GV. Tổ chức tập huấn, bồi dưỡng các kỹ năng nghề nghiệp cần thiết.

+ Công tác tuyển chọn GV hàng năm đi đôi với việc tinh giản biên chế theo quy định hiện hành của Chính phủ. Đối với GV không đáp ứng được năng lực chuyên môn, vi phạm đạo đức nhà giáo, không hoàn thành nhiệm vụ được giao thì giải quyết cho nghỉ theo quy định.

2.2.4. Tổ chức hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở

Đây là biện pháp quan trọng hàng đầu, vấn đề cấp bách, yếu tố quyết định, tác động trực tiếp đến chất lượng GV trường THCS. Biện pháp này nhằm nâng

cao năng lực, phẩm chất của GV các THCS trên địa bàn huyện Châu Thành, đáp ứng chuẩn nghề nghiệp GV.

- Trước hết Phòng GD&ĐT phải xây dựng kế hoạch và thực hiện có hiệu quả công tác này cho GV các trường THCS bao gồm kế hoạch: dài hạn (mang tính chiến lược) và ngắn hạn (giải quyết trước mắt của thực tiễn).

- Làm cho nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng trở thành nhu cầu tự thân của mỗi GV với Chương trình bồi dưỡng thường xuyên được hướng dẫn, bổ sung.

- Chương trình bồi dưỡng phải phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương.

- Tiếp tục đầu tư xây dựng CSVC, thư viện trường học. Có kế hoạch kiểm tra, đánh giá thường xuyên công tác này để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp.

2.2.5. Tăng cường, đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở

Nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ GV, giúp đánh giá thực chất đội ngũ GV các trường THCS; từ đó sẽ động viên khích lệ GV nỗ lực vươn lên, đồng thời giúp cơ quan quản lý đưa ra những phương hướng, biện pháp hữu hiệu trong đào tạo bồi dưỡng, bố trí sử dụng GV.

- Hoàn thiện chính sách cho GV các trường THCS phù hợp với những yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ GV các trường THCS trong giai đoạn mới.

- Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá xếp loại đội ngũ GV các trường THCS, đảm bảo tính khách quan, chính xác, phản ánh thực chất năng lực nghề nghiệp của GV tại thời điểm đánh giá.

- Coi kiểm tra, đánh giá là qui định không thể thiếu, việc làm thường xuyên đối với từng GV và hoạt động chuyên môn trong nhà trường.

- Xây dựng qui trình kiểm tra, đánh giá một cách hệ thống trên cơ sở hành lang pháp lý. Công tác này cần có kế hoạch, phân công trách nhiệm rõ ràng với tiến độ thời gian thực hiện cụ thể.

2.2.6. Hỗ trợ chính sách, tạo môi trường làm việc cho đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở

Hỗ trợ chính sách và tạo được môi trường làm việc đáp ứng nhu cầu về vật chất và tinh thần sẽ tạo động lực phát triển đội ngũ GV các trường THCS. GV được hỗ trợ về chính sách và tạo được môi trường làm việc sẽ cảm thấy phấn khởi trong khi thực hiện nhiệm vụ của mình. Ngoài ra, thông qua hỗ trợ chính sách và tạo môi trường làm việc cho GV các trường THCS góp phần nâng cao tinh thần trách nhiệm của các bên liên quan đối với hoạt động GD đào tạo tại các trường THCS.

- Tăng cường đầu tư CSVC, các phương tiện dạy

học, các trang thiết bị dạy học hiện đại, đẩy mạnh ứng dụng CNTT phục vụ hoạt động chuyên môn của đội ngũ GV các trường THCS.

- Tạo điều kiện cho đội ngũ GV các trường THCS tham gia học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ, ưu tiên đội ngũ trẻ tuổi, những thầy cô có nhiều thành tích trong công tác.

- Nhà trường cần thực hiện đúng, đủ phụ cấp chức vụ, phụ cấp ưu đãi, phụ cấp tăng giờ, phân công đúng số tiết theo quy định cho GV các trường THCS. Thực hiện tốt các chế độ, chính sách, tạo động lực cho đội ngũ GV yên tâm công tác, có ý thức vươn lên như: tạo điều kiện vay vốn ngân hàng, góp vốn xoay vòng trong nội bộ GV,... để họ cải thiện đời sống gia đình.

- Xây dựng một tập thể đoàn kết; có đoàn kết, thống nhất thì mới hoàn thành được nhiệm vụ chung của nhà trường. Nội dung này đòi hỏi hiệu trưởng phải thường xuyên quan tâm, tạo cho mọi người ý thức làm việc tập thể, biết quan tâm lẫn nhau cùng giúp đỡ nhau trong cuộc sống và công tác.

3. Kết luận

Qua nghiên cứu đánh giá thực trạng công tác phát triển đội ngũ GV các trường trung học cơ sở ở huyện Châu Thành, nhận thấy: Giáo viên các trường trung học cơ sở và cán bộ quản lý đều thống nhất và thấy sự cần thiết, tầm quan trọng của việc phát triển giáo viên các trường trung học cơ sở nhằm nâng cao chất lượng giáo dục trung học cơ sở. Với 6 biện pháp tác giả đề xuất cho công tác phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở ở huyện Châu Thành, sẽ mang lại hiệu quả cao trong việc phấn đấu đạt chuẩn của giáo viên trường trung học cơ sở, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của huyện Châu Thành.

Tài liệu tham khảo

1. Quốc hội (2019), *Luật số: 43/2019/QH14 ngày 14/6/2019 của Quốc hội: Luật Giáo dục*. Hà Nội
2. Ban chấp hành Trung ương (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 Về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*. Hà Nội
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), *Nghị định số 71/NĐ-BGDĐT ngày 30/6/2020 Quy định lộ trình thực hiện nâng trình độ chuẩn được đào tạo của giáo viên mầm non, tiểu học, trung học cơ sở*. Hà Nội
4. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư số 26/2018/TT-BGDĐT ngày 08/10/2018 Ban hành quy định Chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học cơ sở*. Hà Nội
5. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), *Thông tư số 32/2020/BGDĐT ngày 15/9/2020: Ban hành Điều lệ trường trung học cơ sở, trường trung học phổ thông và trường phổ thông nhiều cấp học*. Hà Nội