

Các giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên trường trung học phổ thông thị xã Hoàng Mai, tỉnh Nghệ An đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông

Trần Văn Quảng*; Nguyễn Gia Hách**

*HVCH Trường ĐH Vinh; ** Hội Tâm lý giáo dục tỉnh Hà Tĩnh

Received: 24/6/2023 Accepted: 30/6/2023 Published: 16/7/2023

Abstract: New curriculum and textbooks put great pressure on high school form teachers, requiring them not only to innovate teaching methods and forms, but also the organization of learning activities. High school is a period of improvement in the quality and competence of students. The article presents the development of the teaching staff at High School in Hoang Mai Town to meet the requirements of the 2018 General Education Program.

Keywords: development, form teachers, High School in Hoang Mai Town, 2018 General Education Program.

1. Đặt vấn đề

Nhà giáo có vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục, có vị thế quan trọng trong xã hội, được xã hội tôn vinh (Điều 66, Luật Giáo dục (năm 2019)). Chính vì vậy, xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên là nhiệm vụ hết sức cấp thiết của ngành giáo dục trong bối cảnh hiện nay.

Để thực hiện mục tiêu GDPT 2018 cần đổi mới một cách căn bản, toàn diện trên tất cả phương diện: Từ năm học 2022 -2023, GDPT chính thức thực hiện chương trình và sách giáo khoa áp dụng cho học sinh vào lớp 10, theo định hướng phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học, đảm bảo hài hòa giữa “dạy chữ”, “dạy người” và từng bước dạy nghề. Chương trình và sách giáo khoa mới tạo áp lực lớn đối với đội ngũ GV nói chung, GVCN trường THPT nói riêng; đòi hỏi đội ngũ giáo viên không chỉ phải đổi mới phương pháp, hình thức dạy học mà còn phải đổi mới cách thức tổ chức các hoạt động học tập của HS. HS lứa tuổi THPT là một giai đoạn đang hoàn thiện về phẩm chất, năng lực của học sinh.

Hiện nay giáo viên làm công tác GVCN ở trường THPT còn nhiều hạn chế, còn nhiều giáo viên làm công tác chủ nhiệm lớp chưa được đào tạo, bồi dưỡng một cách đầy đủ, những kiến thức, năng lực, kinh nghiệm làm công tác chủ nhiệm mang tính vận dụng từ thực tiễn. Vì thế, phát triển đội ngũ GVCN trường THPT TX Hoàng Mai để đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT có ý nghĩa cấp thiết.

2. Các giải pháp phát triển ĐNGV trường THPT đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT

2.1. Quy hoạch ĐNGVCN ở các trường THPT thị

xã Hoàng Mai, tỉnh Nghệ An phù hợp với định hướng phát triển quy mô của nhà trường

Mục tiêu của giải pháp nhằm đề xuất được cách thức quy hoạch đội ngũ GVCN trường THPT hợp lý, phù hợp với nhu cầu phát triển quy mô của nhà trường. Từ đó tạo động lực cho GVCN phát huy tốt nhất khả năng của từng GV trong công tác CNL.

Nội dung của giải pháp

Quy hoạch đội ngũ GV nói chung, GVCN trường THPT nói riêng trước tiên phải dựa trên nhu cầu phát triển giáo dục của nhà trường. Việc mở rộng hay thu hẹp quy mô giáo dục địa bàn thị xã, có ảnh hưởng trực tiếp đến số lượng trường/lớp và kéo theo là số lượng GV/GVCN. Bên cạnh đó, yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ GV, trong đó có GVCN cũng ảnh hưởng đến quy hoạch đội ngũ GVCN.

Cách thức thực hiện giải pháp

i) Xác lập các căn cứ để quy hoạch đội ngũ GVCN trường THPT

ii) Tổ chức quy hoạch đội ngũ GVCN trường THPT theo một quy trình nhất định

iii) Cụ thể hóa quy hoạch đội ngũ GVCN trường THPT cho từng năm học dựa trên khả năng của từng GV

- Xác định danh sách GV sẽ làm công tác chủ nhiệm lớp trong từng năm học

- Tổ chức cho GV đăng ký lớp chủ nhiệm

- Điều chỉnh đăng ký lớp chủ nhiệm của GV trong những trường hợp cần thiết

- Bổ trí GVCN cốt cán vào những lớp “có vấn đề”, không có GV nào đăng kí...

2.2. Xây dựng ĐNGVCN cốt cán các trường THPT

thị xã Hoàng Mai, tỉnh Nghệ An

Mục tiêu của giải pháp nhằm đề xuất được nội dung, cách thức xây dựng đội ngũ GVCN cốt cán làm “đầu tàu” cho thực hiện công tác CNL các trường THPT.

Nội dung của giải pháp

Xây dựng đội ngũ GVCN cốt cán ở các trường THPT là hình thành trong từng trường THPT đội ngũ GV có năng lực làm công tác CNL; có khả năng bồi dưỡng nghiệp vụ làm công tác CNL cho những GV khác; sẵn sàng đảm nhận công tác CNL ở những lớp khó khăn, “có vấn đề”

Cách thức thực hiện giải pháp

i) Đưa chủ trương xây dựng đội ngũ GVCN cốt cán vào chiến lược phát triển nhà trường và quy hoạch năm học.

ii) Xác định tiêu chuẩn GVCN cốt cán

iii) Phân công nhiệm vụ xây dựng đội ngũ GVCN cốt cán cho một Phó Hiệu trưởng nhà trường phụ trách

iv) Có chính sách động viên, khuyến khích GVCN cốt cán phát huy tốt vai trò của mình trong việc nâng cao hiệu quả công tác chủ nhiệm lớp ở trường THPT

v) Thường xuyên kiểm tra, đánh giá, rút kinh nghiệm về xây dựng đội ngũ GVCN cốt cán ở các trường THPT

vi) Tạo cơ hội để bất kỳ GV nào trong nhà trường cũng có thể phấn đấu trở thành GVCN cốt cán

2.3. Tổ chức bồi dưỡng giáo viên chủ nhiệm ở các trường THPT thị xã Hoàng Mai, tỉnh Nghệ An đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông

Mục tiêu của giải pháp nhằm xác định mục đích, yêu cầu, nội dung, phương pháp bồi dưỡng GVCN góp phần nâng cao chất lượng bồi dưỡng đội ngũ GV và CBQL giáo dục nói chung, đội ngũ GVCN trường THPT nói riêng.

Nội dung của giải pháp

Trong bồi dưỡng đội ngũ GV và CBQL giáo dục thường có hai cách chính: đổi mới nội dung và đổi mới năng lực tổ chức. Đổi mới nội dung là làm cho hiệu quả ngày càng trở lên tốt hơn. Đổi mới năng lực tổ chức là cách thực hiện mới không chỉ trong đào tạo - bồi dưỡng GV, CBQL mà cả trong đánh giá GV, CBQL. Bồi dưỡng GVCN ở các trường THPT đáp ứng theo yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông chính là đổi mới về nội dung và năng lực tổ chức.

Tiêu chuẩn nghề nghiệp GVCN chính là những yêu cầu về phẩm chất chính trị và đạo đức, lối sống cùng với các năng lực tổ chức, đảm bảo cho GVCN thực hiện tốt công tác CNL ở các trường THPT.

Phẩm chất và năng lực là hai yếu tố có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. Phẩm chất làm cho năng lực

bền vững và in đậm dấu ấn cá nhân; còn năng lực làm cho phẩm chất có sức mạnh nội tâm. Hiện nay đang tồn tại hai cách quan niệm về năng lực. Một cách hiểu cho rằng, năng lực tổ chức bao gồm cả phẩm chất. Vì thế chuẩn đầu ra của chương trình GDPT mới là hệ thống phẩm chất, năng lực tổ chức cần hình thành ở HS sau một tiết học/bài học/môn học/lớp học/bậc học/cấp học. Vì vậy tổ chức bồi dưỡng GVCN ở các trường THPT mới đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông.

Cách thức thực hiện giải pháp

i) Cụ thể hóa mục đích, yêu cầu bồi dưỡng GVCN theo chuẩn nghề nghiệp

ii) Xây dựng chương trình bồi dưỡng GVCN theo chuẩn nghề nghiệp

iii) Tổ chức bồi dưỡng GVCN theo một quy trình nhất định

iv) Chỉ đạo đánh giá kết quả bồi dưỡng GVCN theo chuẩn nghề nghiệp

v) Rút kinh nghiệm để cải tiến công tác bồi dưỡng GVCN theo chuẩn nghề nghiệp

2.4. Đổi mới đánh giá giáo viên chủ nhiệm ở các trường THPT thị xã Hoàng Mai, đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình GDPT

Mục tiêu của giải pháp nhằm xác định mục đích, yêu cầu, nội dung, phương pháp đánh giá GVCN góp phần đổi mới đánh giá đội ngũ GV và CBQL giáo dục nói chung, đội ngũ GVCN trường THPT nói riêng.

Nội dung của giải pháp

Trong giáo dục, đánh giá đã là công việc trở thành một xu thế có ý nghĩa cấp thiết, phục vụ cho quá trình đào tạo - bồi dưỡng GV và CBQL, định hướng vào phát triển của đội ngũ GVCN lớp.

Đánh giá GVCN trường THPT đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình GDPT không chỉ là đánh giá việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của GVCN mà quan trọng hơn đánh giá được năng lực thực hiện công tác CNL của GVCN.

GVCN chỉ được hình thành, phát triển thông qua hoạt động và bằng hoạt động, nên khi đánh giá cũng phải thông qua hoạt động của chính GVCN. Xây dựng hệ thống bài tập (thực chất là hệ thống tình huống, hoạt động) để đánh giá hiệu quả nhiệm vụ của GVCN là một công việc không đơn giản, cần phải có sự đầu tư.

Đổi mới đánh giá GVCN trường THPT đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình GDPT là một bước chuyển quan trọng trong đánh giá GV nói chung, đánh giá GVCN nói riêng:

Cách thức thực hiện giải pháp

Để đánh giá GVCN trường THPT đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình GDPT, Hiệu trưởng trường THPT cần tổ chức thực hiện tốt các công việc sau đây:

i) *Xác định rõ mục đích, yêu cầu đánh giá GVCN trường THPT đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình GDPT*

ii) *Lựa chọn nội dung đánh giá là các năng lực mà GVCN cần phải có hoặc cần được bồi dưỡng để có*

iii) *Sử dụng đa dạng các phương pháp đánh giá GVCN trường THPT đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình GDPT*

iv) *Tổ chức đánh giá GVCN trường THPT theo một quy trình chặt chẽ*

Quy trình đánh giá GVCN trường THPT đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình GDPT bao gồm các bước sau đây:

v) *Sử dụng kết quả đánh giá phục vụ cho phát triển đội ngũ GVCN trường THPT ở các giai đoạn tiếp theo*

2.5. Tạo môi trường thuận lợi để ĐNGVCN ở các trường THPT thị xã Hoàng Mai, tỉnh Nghệ An PT-NLNN

Mục tiêu của giải pháp nhằm đề xuất được mục đích, yêu cầu, nội dung, cách thức tạo môi trường thuận lợi để đội ngũ GVCN trường THPT phát huy phát triển năng lực nghề nghiệp của mình.

Nội dung của giải pháp

Khi được sống và làm việc trong một môi trường thuận lợi, GVCN có điều kiện công hiến hết khả năng của mình cho công tác quản lý, giáo dục một lớp HS ngoài giờ lên lớp.

Các yếu tố tạo nên môi trường làm việc thuận lợi của GVCN bao gồm: Sự quan tâm của lãnh đạo nhà trường đối với công tác chủ nhiệm lớp và GVCN; chế độ, chính sách đối với GVCN (định mức lao động; hỗ trợ kinh phí; học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ...); điều kiện làm việc của GVCN... Môi trường làm việc thuận lợi còn bao gồm sự yêu cầu cao đối với GVCN. Có yêu cầu cao GVCN mới phát huy và phát triển đầy đủ năng lực nghề nghiệp của mình.

Ngoài ra, môi trường làm việc thuận lợi cũng không tách rời những yêu cầu cao đối với GVCN. Khi Hiệu trưởng trường THPT yêu cầu cao đối với GVCN thì bản thân mỗi GVCN đều phải có sự nỗ lực, cố gắng; khả năng của họ sẽ được phát huy một cách cao độ.

Cách thức thực hiện giải pháp

Để tạo môi trường thuận lợi cho đội ngũ GVCN

phát huy và PTNLNN của GV, Hiệu trưởng trường THPT cần tổ chức thực hiện tốt các công việc sau đây:

i) *Nâng cao nhận thức cho GV, CBQL về ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác CNL ở trường THPT*

Bản thân GV và CBQL trường THPT phải nhận thức một cách sâu sắc ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác CNL ở trường THPT. Nếu không làm tốt công tác CNL ở trường THPT sẽ ảnh hưởng lớn đến chất lượng giáo dục toàn diện của nhà trường mà trực tiếp là chất lượng giáo dục đạo đức cho HS. Vì thế, đối với GV được phân công làm công tác CNL phải thực hiện đầy đủ chức năng, nhiệm vụ của GVCN; còn đối với CBQL (trước hết là Hiệu trưởng) phải thường xuyên quan tâm chỉ đạo công tác CNL.

ii) *Chỉ đạo hoạt động xây dựng văn hóa nhà trường trong các trường THPT*

iii) *Tổ chức thi “Giáo viên chủ nhiệm giỏi”*

iv) *Đưa ra yêu cầu phấn đấu cho từng GVCN*

v) *Tổ chức cho học sinh đánh giá GVCN*

vi) *Xây dựng và hoàn thiện các chính sách đối với GVCN, GVCN cốt cán*

3. Kết luận

Trên cơ sở lí luận và thực tiễn, bài viết đã đề xuất 5 giải pháp phát triển đội ngũ GVCN trường THPT đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình GDPT. Đó là: Quy hoạch ĐNGVCN ở các trường THPT thị xã Hoàng Mai, phù hợp với định hướng phát triển quy mô của nhà trường; Xây dựng ĐNGVCN cốt cán các trường THPT thị xã Hoàng Mai, tỉnh Nghệ An.

Các giải pháp đề xuất đều có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, tác động qua lại với nhau tạo thành sức mạnh tổng hợp đối với sự phát triển đội ngũ GVCN trường THPT đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình GDPT. Mỗi giải pháp đề xuất đều có mục tiêu, nội dung, cách thực hiện và điều kiện thực hiện.

Tài liệu tham khảo

1. Ban Chấp hành TW Đảng (2004), *Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQLGD*. Hà Nội

2. Ban chấp hành TW Đảng (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*, Hà Nội.

4. Nguyễn Thanh Bình, chủ biên (2011), *Một số vấn đề trong công tác chủ nhiệm lớp ở trường THPT hiện nay*, Nxb ĐHSP. Hà Nội.

5. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2008), *Quyết định số 16/2008/QĐ-BGDĐT ngày 16/4/2008 ban hành Quy định đạo đức nhà giáo*. Hà Nội