

Phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông trên địa bàn thành phố Phú Quốc, tỉnh Kiên Giang theo chuẩn nghề nghiệp

Trần Thanh Hùng*

*Học viên cao học, Trường Đại học Trà Vinh

Received: 24/6/2023; Accepted: 2/7/2023; Published: 6/7/2023

Abstract: On the basis of theory and survey and assessment of the current situation of the development of teachers in high schools in Phu Quoc city, Kien Giang province, the topic proposes 6 development measures. high school teachers in Phu Quoc city, Kien Giang province according to professional standards in order to improve the quality of high school teachers' human resources to ensure professional standards.

Keywords: High school teacher development, professional standards, Phu Quoc city, Kien Giang province

1. Đặt vấn đề

Trong những năm qua công tác phát triển nguồn nhân lực (CTPTNNL) của thành phố Phú Quốc nói chung và CTPTNNL cho sự nghiệp giáo dục nói riêng đã được chú trọng. Tuy nhiên, tình trạng thừa thiếu cục bộ đội ngũ GV ở một số bộ môn vẫn còn diễn ra, một số GV còn thiếu chuẩn theo quy định. Quy mô học sinh cấp học THPT ở thành phố Phú Quốc có sự gia tăng, tạo áp lực không nhỏ đến việc PTĐNGV đáp ứng theo yêu cầu. Công tác đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ GVTHPT theo CNN thực hiện chưa triệt để. Công tác kiểm tra, đánh giá chất lượng GVTHPT chưa được thực hiện thường xuyên. Điều kiện cơ sở vật chất, phương tiện, trang thiết bị hỗ trợ cho hoạt động dạy học của trường THPT chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục.

Vì vậy, nghiên cứu PTĐNGVTHPT trên địa bàn thành phố Phú Quốc, tỉnh Kiên Giang theo CNN là vấn đề cần thiết hiện nay.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Tổ chức khảo sát thực trạng

Để đánh giá thực trạng đội ngũ GV các trường THPT và công tác phát triển đội ngũ GV các trường THPT thành phố Phú Quốc, tỉnh Kiên Giang. Thông qua đánh giá của CBQL và GV chỉ ra được những ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân công tác phát triển đội ngũ GV trường THPT thành phố Phú Quốc trong thời gian qua. Từ đó đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ GV trường THPT theo CNN ở thành phố Phú Quốc trong thời gian tới.

Nghiên cứu tiến hành khảo sát 145 người bao gồm 25 CBQL (04 cán bộ Sở GD&ĐT tỉnh Kiên Giang, 3 Hiệu trưởng, 6 Hiệu phó, 12 Tổ trưởng chuyên môn)

và 120 GV tại 03 trường THPT trên địa bàn thành phố Phú Quốc.

2.2. Thực trạng PTĐNGV THPT TP Phú Quốc, tỉnh Kiên Giang theo CNN

Các tiêu chí của tiêu chuẩn phẩm chất nhà giáo được GV nhà trường thực hiện tốt. Do đặc điểm nghề nghiệp là dạy người nên đa số GV nhận thức được vai trò của mình, luôn nghiêm túc thực hiện tốt các quy định về đạo đức nhà giáo, có phong cách làm việc khoa học. Việc thực hiện phát triển chuyên môn bản thân với yêu cầu tối thiểu là đạt chuẩn trình độ đào tạo theo quy định của GV; tham gia và hoàn thành đầy đủ các khóa đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn theo quy định của GV được những người tham gia khảo sát đánh giá cao. Đa số các trường THPT thành phố Phú Quốc thời gian qua đã thực hiện đầy đủ các quy định của nhà trường về trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường. Công tác tạo dựng mối quan hệ giữa nhà trường, phụ huynh học sinh đã được thực hiện tốt. HT nhà trường đã chỉ đạo cho GV tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng tin học, ngoại ngữ để nâng cao năng lực dạy học theo chương trình GDPT 2018. Việc tuyển chọn GV các trường THPT thành phố Phú Quốc được tiến hành từ nhiều nguồn khác nhau, với những tiêu chí cụ thể đảm bảo số lượng, chất lượng theo CNN. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cho ĐNGV ở các trường THPT được quan tâm, chú trọng để đáp ứng yêu cầu CNN. Công tác đánh giá thực trạng trước khi xây dựng kế hoạch được thực hiện đảm bảo, công tác kiểm tra, đánh giá được thực hiện thường xuyên. Việc đánh giá, xếp loại GV theo CNN GV các trường THPT cơ bản thực hiện đúng quy trình, đảm bảo tính dân chủ; hầu hết đội ngũ GV

các trường THPT thành phố Phú Quốc đều tận tụy với nghề, có năng lực chuyên môn và phẩm chất đạo đức tốt. Sử dụng kết quả đánh giá mức độ đạt CNN GV để xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng hàng năm. Hiệu trưởng các trường THPT đã tổ chức điều hành, xây dựng kế hoạch, phân công nhiệm vụ trong việc triển khai, thực hiện CNN có hiệu quả tại cơ sở. Công tác thực hiện chế độ, chính sách, tạo môi trường làm việc cho đội ngũ GVTHPT thành phố Phú Quốc. Hiệu trưởng các trường đã thực hiện tốt các chế độ, chính sách đãi ngộ đối với GV, đồng thời tạo môi trường sư phạm lành mạnh để GV yên tâm công hiến, rèn luyện về phẩm chất chính trị, đạo đức, CMNV.

2.3. Các biện pháp PTĐNGVTHPT TP Phú Quốc, tỉnh Kiên Giang theo CNN

2.3.1. Nâng cao nhận thức cho CBQL và GV về công tác PTĐNGVTHPT theo CNN

Hiệu trưởng các trường THPT tăng cường tuyên truyền, triển khai các chủ trương, Nghị quyết của Đảng, chính sách của Nhà nước đối với yêu cầu đổi mới giáo dục. Triển khai đến toàn thể GV thông qua cuộc họp toàn trường hoặc họp tổ chuyên môn về những đổi mới trong chương trình GDPT năm 2018. Đồng thời, triển khai các quy định về CNN cho đội ngũ GV trong nhà trường nắm rõ để thực hiện.

Đối với CBQL các trường THPT phải đoàn kết, xác định xây dựng đội ngũ GV đạt CNN là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu trong việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của nhà trường, tạo điều kiện để GV phát huy hết tài năng công hiến, tránh làm việc cục bộ, cảm tính ảnh hưởng đến tư tưởng phấn đấu của GV.

2.3.2. Xây dựng quy hoạch PTĐNGVTHPT theo CNN phù hợp

Lãnh đạo quản lý các nhà trường cần xây dựng được quy trình thực hiện quy hoạch, tạo nguồn đội ngũ GV của trường mình:

+ Nghiên cứu trên cơ sở lý luận của việc quy hoạch phát triển ĐNGV trung học phổ thông.

+ Dựa vào kết quả dự báo về quy hoạch phát triển các trường THPT, dự hoạch phát triển trường lớp các trường THPT cần tính toán số GV cần có trong tương lai, số GV hiện có, số GV có thể nghỉ chế độ hoặc biến động (như điều chuyển, chuyển, ...) để xây dựng quy hoạch, tạo nguồn GV trường mình trong thời gian từ nay đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030.

Phân tích điều tra, đánh giá đội ngũ GV các trường THPT thành phố Phú Quốc về số lượng, cơ cấu theo đối tượng:

+ Lãnh đạo quản lý: số lượng hiện tại và dự báo trong tương lai.

+ Tổ trưởng, GV giỏi các cấp: về trình độ, năng lực CMNV, năng lực quản lý...

Phân loại đánh giá, ĐNGV theo yêu cầu quy hoạch, tạo nguồn. Việc đánh giá, phân loại cần đảm bảo đúng quy trình, phát huy tính dân chủ. Coi trọng khâu tự đánh giá của GV và ý kiến của nhà trường nơi ĐNGV này công tác.

Dự báo nhu cầu ĐNGV về số lượng, cơ cấu (độ tuổi, trình độ, năng lực sư phạm) theo chức danh trong từng giai đoạn.

Xây dựng và xác định nguồn bổ sung đội ngũ GVTHPT hàng năm và lâu dài. Các trường THPT cùng với Sở Giáo dục & Đào tạo cần quan tâm nhiều hơn đến công tác hướng nghiệp cho HS cuối cấp, tích cực động viên, khuyến khích những học sinh học khá, giỏi dự thi và theo học các trường Đại học Sư phạm, Đại học Giáo dục.

2.3.3. Thực hiện tốt công tác tuyển dụng, sử dụng ĐNGV THPT theo CNN

Xây dựng tiêu chuẩn tuyển chọn: Dựa vào luật giáo dục, chuẩn GV THPT và điều lệ trường THPT dựa trên yêu cầu của Bộ GD&ĐT về tiêu chuẩn tuyển chọn GVTHPT và nhu cầu tình hình thực tế tại địa phương, phòng tổ chức cán bộ Sở GD&ĐT tham khảo thêm hiệu trưởng các trường THPT cho khách quan thực tế để đưa ra một tiêu chuẩn tuyển dụng cụ thể chi tiết công khai toàn tỉnh không chỉ cho những người đến dự tuyển mà cho cả xã hội được biết.

Thực hiện quy trình tổ chức tuyển dụng, thông báo trên cổng thông tin điện tử của Sở GD&ĐT, Báo Kiên Giang và niêm yết công khai tại trường THPT; 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 tỉnh phê duyệt; Giải quyết khiếu nại, tố cáo (nếu có); Ban hành Quyết định tuyển dụng và ký hợp đồng làm việc.

Các chính sách tuyển dụng nguồn nhân lực bao gồm khâu tuyển dụng, phân bổ nhân lực, phân công lao động, và chính sách cán bộ, chính sách tiền lương, khen thưởng... phải đồng bộ khuyến khích và tạo động lực kịp thời để người lao động cầu tiến, sáng tạo và luôn phát triển.

Nhà trường cần phải phân công nhiệm vụ một cách rõ ràng đảm bảo đúng người, đúng việc, đúng trách nhiệm.

2.3.4. Tổ chức hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVTHPT theo CNN

Các trường cần hợp lý hóa công tác bồi dưỡng GV theo CNN. Cần thành lập ban chỉ đạo cấp trường, do hiệu trưởng làm trưởng ban, các phó hiệu trưởng và

chủ tịch công đoàn nhà trường làm phó ban, thành viên là đại diện các đoàn thể, các tổ chuyên môn. Ban chỉ đạo phân công các thành viên theo chức năng, nhiệm vụ công tác. Trong “Kế hoạch năm học”, “Kế hoạch hoạt động của ban giáo dục trí dục” và các ban có liên quan phải có kế hoạch chi tiết tổ chức triển khai thực hiện công tác bồi dưỡng GV theo CNN. Từ đó làm cơ sở để hướng dẫn GV xây dựng kế hoạch tự bồi dưỡng phẩm chất chính trị, nâng cao trình độ, CMNV.

Động viên mạnh mẽ ý chí tiến thủ, năng lực tự học của giáo viên, nhất là với GV cao tuổi và GV năng lực chuyên môn chưa thật sự vững vàng. Về CMNV, bồi dưỡng cho GV các năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường giáo dục, năng lực dạy học và năng lực giáo dục. Bồi dưỡng năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường giáo dục cho giáo viên. Năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường giáo dục là một năng lực cần có đầu tiên của một nhà giáo.

Chỉ đạo việc đổi mới sinh hoạt tổ chuyên môn theo hướng thiết thực, hiệu quả. Khắc phục khuynh hướng sinh hoạt tổ, nhóm nặng về “hình thức”, đi sâu vào các hoạt động học thuật (mỗi tuần cả tổ, nhóm tham gia thảo luận sâu 1 vấn đề về kiến thức, kỹ năng hoặc phương pháp dạy học ở 1 chương hay 1 bài cụ thể, nhất là ở những chương, bài khó; nghiên cứu, thảo luận về những vấn đề mới, những vấn đề có tính thời sự đang thu hút sự quan tâm của ngành, của xã hội...).

Bồi dưỡng năng lực phát triển nghề nghiệp. Ngoài việc phải có kiến thức khoa học, người thầy phải có kinh nghiệm giáo dục. Điều đó, lý giải vì sao trong thời đại văn minh công nghiệp, người máy có thể làm được nhiều việc nhưng xã hội vẫn cần vai trò thầy giáo.

2.3.5. Tăng cường, đổi mới KTĐG đội ngũ GVTHPT theo CNN

Thành lập Ban KTĐG GV theo CNN do hiệu trưởng làm trưởng ban, các phó hiệu trưởng và chủ tịch công đoàn giáo dục làm phó ban, các thành viên Ban kiểm tra gồm đại diện các đoàn thể, tổ trưởng chuyên môn, đại diện GV giỏi.

Xây dựng kế hoạch kiểm tra (về nội dung, thời gian kiểm tra, phương pháp đánh giá giáo viên...).

Triển khai kế hoạch kiểm tra tới các tổ, nhóm chuyên môn để GV chủ động thực hiện kế hoạch. Xây dựng qui trình KTĐG một cách hệ thống trên cơ sở hành lang pháp lý. Kết hợp chặt chẽ kiểm tra nội bộ của HT và công tác thanh tra, kiểm tra chuyên môn của Sở GD&ĐT. Vào đầu năm học, Nhà trường phải có kế hoạch kiểm tra chuyên môn của mỗi giáo viên. Trước khi dự giờ, kiểm tra đánh giá giáo viên, Ban Giám hiệu phải tập trung nghiên cứu sâu bài dạy của

GV (với sự tham mưu, của tổ, nhóm trưởng chuyên môn và GV giỏi) để việc dự giờ, góp ý kiến cho đồng nghiệp đạt yêu cầu, đúng với vấn đề đặt ra.

2.3.6. Hỗ trợ chính sách, tạo môi trường làm việc cho ĐNGV THPT theo CNN

Sở GD&ĐT, BGH các trường THPT công bố ngay các chỉ tiêu thi đua từ đầu năm học trong các hội nghị của ngành cũng như các cuộc họp, đại hội công nhân viên chức, đồng thời chỉ đạo tiến hành thảo luận góp ý kiến để hoàn thiện các chính sách chế độ động viên khích lệ tạo động lực phát triển ĐNGV.

Lãnh đạo Sở GD&ĐT, BGH các trường THPT cần quan tâm hơn nữa trong việc xét thi đua khen thưởng, đề nghị xét thưởng kịp thời

Lãnh đạo Sở GD&ĐT, BGH các trường THPT phát động các đợt thi đua trong đó đề cao đến tiêu chuẩn phát triển ĐNGV. Những hình thức thi đua phải được Hiệu trưởng chỉ đạo tổ chức sơ kết, có thưởng bằng vật chất cụ thể hoặc biểu dương ghi nhận thành tích trước hội đồng sư phạm nhà trường như vậy mới kích thích được GV phấn đấu vì thực tế: Đôi khi chỉ vì một lời khen một sự ghi nhận cũng làm họ trân trọng và khích lệ họ phấn đấu, nhiều khi không phải lúc nào cũng vì kinh tế.

Lãnh đạo nhà trường, tổ trưởng chuyên môn phải nắm được thông tin cần thiết một cách nhanh chóng và đầy đủ.

3. Kết luận

Trên cơ sở lý luận và thực trạng, tác giả đề xuất 6 biện pháp cơ bản nhất nhằm nâng cao hiệu quả PTĐNGV các trường THPT TP Phú Quốc, theo yêu cầu CNN

Các biện pháp đề xuất có mối liên hệ chặt chẽ, có tính hệ thống, có sự chi phối, tác động lẫn nhau. Những biện pháp đề xuất trên nếu được triển khai thực hiện đồng bộ, kết hợp các biện pháp chặt chẽ, linh hoạt thì chắc chắn công tác PTĐNGV các trường THPT TP Phú Quốc sẽ đạt hiệu quả cao, nâng cao chất lượng ĐNGV THPT đáp ứng yêu cầu CNN mới.

Tài liệu tham khảo

[1]. Ban Chấp hành TƯ (2004). Chỉ thị về Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục.

[2] Chính phủ (2020), Nghị định số 71/NĐ-BGDĐT ngày 30/6/2020 về Quy định lộ trình thực hiện nâng trình độ chuẩn được đào tạo của GVMN, tiểu học THCS.

[3]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), Thông tư số 32/2020/BGDĐT ngày 15/9/20 về ban hành Điều lệ trường THCS, trường THPT và trường phổ thông nhiều cấp học. Hà Nội