

## THE CURRENT STATUS OF ENHANCING THE QUALITY OF HIGH SCHOOL TEACHING PERSONNEL IN THUY NGUYEN WARD (HAI PHONG)

Nguyen Minh Tuan<sup>1</sup>, Le Thi Quynh Liu<sup>1\*</sup>, Nguyen Van Nang<sup>2</sup>

<sup>1</sup>TNU - University of Sciences

<sup>2</sup>Department of Education and Training of Thuy Nguyen City (Hai Phong)

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<b>Received:</b> 25/6/2025	Building and improving the quality of high school teachers and staff is becoming more urgent and of long-term strategic significance in the context of fundamental and comprehensive educational reform. Thuy Nguyen ward (Hai Phong) has a large scale of high school education with 10 training facilities. This study clarifies the current situation of improving the quality of teachers and staff at high schools in Thuy Nguyen. With the method of document research and survey of high school teachers in the area, research results show that in the period of 2021-2024, the planning, arrangement and use of high school teachers in Thuy Nguyen achieved positive results. The rate of teachers teaching in the right field increased, the situation of teaching in the wrong field decreased but there were still shortcomings in some subjects. Training and fostering work was given more attention, the participation rate was increasing but the content was not really close to practical needs. The evaluation of teachers basically reflected stable quality, the majority completed their tasks well, but the evaluation criteria were still heavy on formality, not fully reflecting actual capacity. The results of this study will provide important information to help managers have more specific and stronger solutions to promote the development of educational staff in Thuy Nguyen ward, Hai Phong city.
<b>Revised:</b> 24/9/2025	
<b>Published:</b> 24/9/2025	

### KEYWORDS

Teacher  
High school  
Quality improvement  
Thuy Nguyen  
Hai Phong

## THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG Ở PHƯỜNG THỦY NGUYÊN (HẢI PHÒNG)

Nguyễn Minh Tuấn<sup>1</sup>, Lê Thị Quỳnh Liu<sup>1\*</sup>, Nguyễn Văn Năng<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Trường Đại học Khoa học - ĐH Thái Nguyên

<sup>2</sup>Phòng Giáo dục và Đào tạo Thành phố Thủy Nguyên (Hải Phòng)

THÔNG TIN BÀI BÁO	TÓM TẮT
<b>Ngày nhận bài:</b> 25/6/2025	Việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức giáo viên trung học phổ thông càng trở nên cấp bách và mang ý nghĩa chiến lược lâu dài trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện về giáo dục. Phường Thủy Nguyên (Hải Phòng) có quy mô giáo dục cấp trung học phổ thông lớn với 10 cơ sở đào tạo. Nghiên cứu này làm rõ thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức giáo viên tại các trường trung học phổ thông ở Thủy Nguyên. Với phương pháp nghiên cứu tài liệu và điều tra khảo sát giáo viên trung học phổ thông trên địa bàn, kết quả nghiên cứu đã chỉ ra trong giai đoạn 2021-2024, công tác quy hoạch, sắp xếp và sử dụng đội ngũ giáo viên trung học phổ thông ở Thủy Nguyên đạt được kết quả tích cực, tỷ lệ giáo viên dạy đúng chuyên môn tăng, tình trạng dạy trái ngành giảm nhưng vẫn còn bất cập ở một số môn học. Công tác đào tạo, bồi dưỡng được chú trọng hơn, tỷ lệ tham gia ngày càng cao, song nội dung chưa thật sát với nhu cầu thực tiễn. Việc đánh giá giáo viên cơ bản phản ánh chất lượng ổn định, đa số hoàn thành tốt nhiệm vụ, nhưng tiêu chí đánh giá còn nặng tính hình thức, chưa phản ánh đầy đủ năng lực thực chất. Kết quả nghiên cứu này sẽ cung cấp thông tin quan trọng nhằm giúp các nhà quản lý có những biện pháp cụ thể và mạnh mẽ hơn nhằm thúc đẩy sự phát triển của đội ngũ viên chức giáo viên tại phường Thủy Nguyên, thành phố Hải Phòng.
<b>Ngày hoàn thiện:</b> 24/9/2025	
<b>Ngày đăng:</b> 24/9/2025	

### TỪ KHÓA

Giáo viên  
Trung học phổ thông  
Nâng cao chất lượng  
Thủy Nguyên  
Hải Phòng

DOI: <https://doi.org/10.34238/tnu-jst.13126>

\* Corresponding author. Email: liultq@mus.edu.vn

## 1. Giới thiệu

Tính đến năm 2024, trên địa bàn phường Thủy Nguyên, thành phố (TP.) Hải Phòng có 10 trường trung học phổ thông (THPT), trong đó có 6 trường công lập, 3 trường ngoài công lập và 1 trung tâm Giáo dục nghề nghiệp – Giáo dục thường xuyên. Trong số các trường THPT công lập trên địa bàn phường có 5 trường đạt chuẩn Quốc gia. Số lớp học năm 2023 - 2024 là 621 lớp, số học sinh là 10.450 học sinh, số lượng giáo viên là 595 người, cán bộ quản lý là 18 người. Nhìn chung, quy mô mạng lưới trường, lớp, học sinh, giáo viên tại các trường THPT trên địa bàn phường Thủy Nguyên năm học 2023-2024 có xu hướng tăng so với năm học 2021-2022, nhưng lại giảm nhẹ so với năm học 2022-2023 và có xu hướng duy trì sự ổn định ở các năm sau, phù hợp với chính sách phân luồng giáo dục THPT hiện hành [1]. Do mô hình trường, lớp ổn định cho nên việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên ngày càng được quan tâm, từng bước được nâng lên.

Tầm quan trọng của việc phát triển nguồn nhân lực nói chung và đội ngũ ở các cơ sở giáo dục nói riêng đã được nhiều nghiên cứu trên thế giới và trong nước quan tâm. Những nghiên cứu đó tập trung vào một số khía cạnh như: Những thay đổi trong quản lý hoạt động giảng dạy [2]-[5]; phát triển năng lực số của giáo viên [6], [7]; mô hình dạy học tích cực lấy học sinh làm trung tâm [8]; thực tiễn của quản lý giáo dục [9]; phát triển nguồn nhân lực đội ngũ nhà giáo [10]. Các nghiên cứu đã công bố tập trung vào các khía cạnh khác nhau của việc nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức giáo viên THPT, là tài liệu tham khảo hữu ích với các nghiên cứu của nhóm tác giả. Tuy nhiên, chưa có nghiên cứu tập trung làm rõ thực trạng công tác sắp xếp quy hoạch, sắp xếp bố trí, sử dụng, công tác đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá viên chức giáo viên trung học phổ thông ở Thủy Nguyên. Do vậy, nghiên cứu của chúng tôi có tính mới ở địa bàn nghiên cứu. Những kết quả khảo sát và cách thức nghiên cứu, khảo sát nhằm làm rõ vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên các trường THPT trên địa bàn phường Thủy Nguyên (Hải Phòng) dưới góc độ nghiên cứu khoa học quản lý giáo dục.

## 2. Phương pháp nghiên cứu

### 2.1. Phương pháp nghiên cứu lý luận

Bài viết sử dụng các phương pháp phân tích, tổng hợp, hệ thống hóa các nguồn tài liệu lý luận và thực tiễn có liên quan nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức giáo viên ở các trường THPT trên địa bàn thành phường Thủy Nguyên, TP. Hải Phòng.

### 2.2. Phương pháp nghiên cứu thực tiễn

*Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi* được sử dụng với mục đích khảo sát nhu cầu, nhận thức, sự đánh giá của các khách thể điều tra về các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức giáo viên ở các trường THPT trên địa bàn phường Thủy Nguyên, TP. Hải Phòng. Đối tượng khảo sát là viên chức giáo viên các trường THPT trên địa bàn phường Thủy Nguyên về mức độ hài lòng của viên chức giáo viên THPT đối với hoạt động nâng cao chất lượng viên chức giáo viên THPT trên địa bàn phường Thủy Nguyên, TP. Hải Phòng.

*Về địa điểm khảo sát:* Khảo sát được tiến hành ở 6 trường THPT ở phường Thủy Nguyên: Thủy Sơn, Lê Ích Mộc, Lý Thường Kiệt, Quang Trung, Bạch Đằng, Phạm Ngũ Lão.

*Về quy mô mẫu:* Để xác định được quy mô mẫu điều tra, tác giả sử dụng công thức tính mẫu thống kê như sau:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{e^2} \quad (1)$$

Trong đó: n: Cỡ mẫu cần thiết; Z: Hệ số tin cậy; p: Tỷ lệ giả định có đặc điểm cần khảo sát (nếu chưa biết, lấy  $p = 0,5$  để đạt cỡ mẫu lớn nhất); e: sai số chấp nhận được.

Trong bài viết, tác giả lựa chọn sai số e là 5%, hệ số tin cậy là 95%, p là 0,5. Theo thống kê, đến năm 2024, số lượng viên chức giáo viên tại các trường THPT trên địa bàn phường Thủy

Nguyên là 587 người. Do số lượng tổng thể nhỏ (khoảng 500 người), nên tác giả sử dụng công thức điều chỉnh từ công thức tổng quát bên trên như sau:

$$n_{adj} = \frac{n}{1 + \frac{n-1}{N}} \quad (2)$$

Trong đó,  $N = 587$ , tác giả tính được cỡ mẫu cần điều tra là 217 mẫu. Vì vậy, tác giả phát ra 220 phiếu điều tra.

*Về nội dung khảo sát:* Tác giả tiến hành khảo sát lấy ý kiến của đối tượng khảo sát về thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức giáo viên ở các trường THPT trên địa bàn phường Thủy Nguyên. Nội dung của bảng hỏi được thiết kế gồm 2 phần: Phần I - Thông tin cá nhân của người được khảo sát; Phần II - Các câu hỏi khảo sát cụ thể được chọn lọc từ vấn đề cần giải quyết.

Các câu hỏi ở phần II được thiết kế theo thang đo Likert với 5 mức độ được chấm điểm từ 1 đến 5 như sau: (1) rất không đồng ý; (2) không đồng ý; (3) bình thường; (4) đồng ý; 5 (rất đồng ý).

Kết quả tại Bảng 1 chỉ rõ các chỉ số về số lượng, cơ cấu, trình độ chuyên môn và mức độ tham gia bồi dưỡng của giáo viên. Các tiêu chí được đánh giá theo thang điểm 5, trong đó 1 = Rất thấp, 2 = Thấp, 3 = Trung bình, 4 = Khá, 5 = Tốt. Mức đánh giá được tính bằng điểm trung bình cộng (Mean) của các phiếu khảo sát. Giá trị trung bình phản ánh mức độ đồng thuận chung của người trả lời đối với từng tiêu chí, từ đó cho phép xác định được điểm mạnh, điểm yếu trong chất lượng đội ngũ giáo viên. Ý nghĩa của kết quả này là cung cấp căn cứ khoa học để so sánh, phân tích và đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ trong bối cảnh hiện nay.

**Bảng 1.** Mức đánh giá, giá trị trung bình và ý nghĩa

Mức đánh giá	Giá trị trung bình	Ý nghĩa
5	4,20 – 5,00	Tốt
4	3,40 – 4,19	Khá
3	2,60 – 3,39	Trung bình
2	1,80 – 2,59	Yếu
1	1,00 – 1,79	Kém

*Về phương pháp xử lý số liệu:* Số liệu sau khi thu thập được sẽ được kiểm tra, đánh giá, phân loại và tiến hành phân tích số liệu bằng phần mềm xử lý số liệu Excel trong Microsoft Office để xử lý theo các chỉ tiêu đã được xác định, với giá trị đánh giá đa số ở mức khá, tốt.

*Về phương pháp phỏng vấn sâu:* Nhóm tác giả tiến hành phỏng vấn sâu kết hợp với phát phiếu hỏi và ghi trực tiếp các ý kiến nhận xét được ẩn danh, phản ánh trong kết quả nghiên cứu.

### 3. Kết quả và bàn luận

#### 3.1. Công tác sắp xếp quy hoạch viên chức giáo viên trung học phổ thông

Từ năm 2020, phường Thủy Nguyên đã đặc biệt chú trọng đến công tác sắp xếp, quy hoạch đội ngũ viên chức giáo viên THPT nhằm nâng cao chất lượng giáo dục, đảm bảo đủ số lượng, đúng cơ cấu và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông. Từ năm học 2021 - 2022 đến năm học 2023 - 2024, phường Thủy Nguyên đã nỗ lực ổn định đội ngũ, điều chỉnh số lượng, cơ cấu giáo viên phù hợp với nhu cầu thực tế và định hướng phát triển lâu dài. Thực trạng này được thể hiện qua Bảng 2.

**Bảng 2.** Thực trạng công tác quy hoạch viên chức giáo viên THPT ở phường Thủy Nguyên

Năm học	Tổng số viên chức giáo viên THPT	Số giáo viên quy hoạch vào vị trí lãnh đạo, quản lý	Số giáo viên quy hoạch dự nguồn	Số giáo viên thừa, thiếu so với định biên
2021–2022	573	57 người (9,95%)	115 người (20,1%)	Thiếu 30, thừa 15
2022–2023	592	59 người (9,97%)	120 người (20,3%)	Thiếu 20, thừa 10
2023–2024	595	60 người (10,1%)	120 người (20,2%)	Cơ bản đủ, còn thiếu cục bộ ở môn Toán, Tin, Ngoại ngữ

(Nguồn: Sở Nội vụ TP Hải Phòng)

Giai đoạn 2021–2024, số lượng giáo viên THPT tại phường Thủy Nguyên tăng nhẹ (~3,8%), cho thấy nỗ lực bổ sung nhân lực nhưng vẫn chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới. Tỷ lệ quy hoạch vào vị trí quản lý giữ ở mức 10%, song còn chênh lệch giữa các trường; dự nguồn tập trung ở các môn xã hội, thiếu ở các môn kỹ thuật và ngoại ngữ. Tình trạng thừa – thiếu giáo viên đã cải thiện nhưng mất cân đối cục bộ vẫn tồn tại. Công tác quy hoạch đội ngũ có tiến bộ nhưng cần hoàn thiện về cơ cấu, chất lượng và chính sách thu hút. Phường cần xây dựng bản đồ nhân sự, tăng đào tạo dự nguồn, ưu tiên trường thiếu nhân lực và áp dụng chính sách luân chuyển, đãi ngộ hợp lý. Thực tế công tác sắp xếp quy hoạch viên chức giáo viên THPT của phường Thủy Nguyên được thể hiện trong Bảng 3.

**Bảng 3.** Kết quả khảo sát ý kiến của viên chức giáo viên về công tác sắp xếp quy hoạch viên chức giáo viên THPT trên địa bàn phường Thủy Nguyên

TT	Công tác sắp xếp quy hoạch viên chức giáo viên trung học phổ thông	Mức độ đánh giá					Điểm trung bình	Ý nghĩa
		1	2	3	4	5		
1	Công tác quy hoạch viên chức giáo viên được lên kế hoạch chi tiết, cụ thể và phổ biến rộng rãi.	0	11	32	75	102	4,22	Tốt
2	Việc quy hoạch viên chức giáo viên được thực hiện nghiêm túc, phù hợp với tình hình cụ thể của nhà trường và chính sách của Nhà nước.	5	21	50	66	78	3,87	Khá

Kết quả khảo sát cho thấy giáo viên THPT tại phường Thủy Nguyên đánh giá khá cao công tác sắp xếp, quy hoạch đội ngũ, với điểm trung bình từ 3,87 đến 4,22. Đặc biệt, chỉ tiêu về lập kế hoạch quy hoạch rõ ràng, phổ biến rộng rãi được đánh giá tốt nhất (4,22 điểm), phản ánh sự minh bạch và định hướng nghề nghiệp rõ ràng cho giáo viên.

Tuy nhiên, việc thực hiện quy hoạch còn chưa đồng đều giữa các trường. Phỏng vấn sâu các giáo viên THPT như cô Nguyễn Thị Ng. và thầy Phạm Văn C. cho biết: “*Công tác quy hoạch chưa phù hợp thực tế, đặc biệt ở các môn thiếu giáo viên như Tin học, Ngoại ngữ.*” Điều này cho thấy vẫn còn tồn tại sự chưa đồng đều và thiếu linh hoạt trong triển khai.

Nhìn chung, công tác quy hoạch đã đạt nhiều kết quả tích cực ở khâu lập kế hoạch và truyền thông, góp phần tạo động lực cho giáo viên. Tuy vậy, để phát huy hiệu quả thực sự, cần chú trọng hơn vào nhóm giải pháp: Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng và sự quản lý của Ban Giám hiệu các trường THPT nhằm nâng cao hiệu quả quản lý, chỉ đạo và điều hành các hoạt động quy hoạch, sắp xếp; Công tác tổ chức thực hiện nghiêm túc, phù hợp với điều kiện từng trường.

### 3.2. Sắp xếp bố trí, sử dụng viên chức giáo viên trung học phổ thông

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục toàn diện, việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên THPT là nhiệm vụ cấp thiết. Tại phường Thủy Nguyên, công tác bố trí và sử dụng viên chức giáo viên còn nhiều thách thức. Dù số lượng giáo viên (GV) tăng nhẹ, nhưng phân bổ chưa đồng đều giữa các trường và môn học. Tình trạng thừa – thiếu cục bộ, kiêm nhiệm trái chuyên ngành vẫn diễn ra, trong khi hoạt động điều chuyển, luân chuyển chưa thực sự hiệu quả.

**Bảng 4.** Thống kê tình hình sắp xếp, điều chuyển, luân chuyển giáo viên THPT tại phường Thủy Nguyên (2021–2024)

Năm học	Tổng số viên chức GV	Số lượng VCGV được bố trí đúng chuyên môn		Số VCGV phải kiêm nhiệm trái chuyên ngành		Số lượt VCGV được điều chuyển giữa các trường		Số lượt VCGV luân chuyển vùng khó khăn	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
2021–2022	573	510	89	63	11	14	2,44	3	0,52
2022–2023	592	538	91	54	9	18	3,04	5	0,84
2023–2024	595	595	93,40	39	6,60	22	3,70	7	1,18

(Nguồn: Sở Nội vụ TP Hải Phòng, 2021–2024)

Thực trạng công tác sắp xếp, điều chuyển, luân chuyển giáo viên THPT trên địa bàn phường Thủy Nguyên, TP. Hải Phòng được thể hiện cụ thể trong Bảng 4. Số liệu thống kê giai đoạn 2021–

2024 với các chỉ tiêu: Tổng số viên chức giáo viên (VCGV), số lượng VCGV được bố trí đúng chuyên môn, số VCGV phải kiêm nhiệm trái chuyên ngành, số lượt VCGV được điều chuyển giữa các trường và số lượt VCGV luân chuyên vùng khó khăn. Kết quả tại bảng 4 cho thấy tỷ lệ giáo viên được bố trí đúng chuyên môn có xu hướng tăng dần qua các năm; đồng thời tỷ lệ dạy trái ngành giảm xuống. Tuy nhiên, tình trạng thiếu cục bộ ở một số môn Toán, Tin học và Ngoại ngữ vẫn tồn tại, trong khi việc luân chuyển, điều động giáo viên giữa các trường còn hạn chế.

Trong giai đoạn 2021–2024, công tác sắp xếp và sử dụng viên chức giáo viên THPT tại phường Thủy Nguyên đã có tiến bộ, đặc biệt là việc bố trí giáo viên đúng chuyên môn, góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy. Tỷ lệ giáo viên dạy đúng chuyên môn tăng từ 89% lên 93,4%, tình trạng giáo viên dạy trái ngành giảm còn 6,6%. Tuy nhiên, việc kiêm nhiệm vẫn diễn ra ở các môn thiếu giáo viên như Công nghệ, Tin học, Âm nhạc...

Hoạt động điều chuyển giáo viên giữa các trường tăng nhẹ nhưng vẫn ở mức thấp (dưới 4%), chủ yếu mang tính hành chính, chưa có cơ chế điều phối linh hoạt. Việc luân chuyển đến vùng khó khăn cũng chưa hiệu quả, tỷ lệ rất thấp (dưới 1,2%) do thiếu chính sách khuyến khích hấp dẫn. Nhìn chung, công tác nhân sự đã có chuyển biến nhưng cần giải pháp đồng bộ hơn để khắc phục bất cập, cân đối nguồn lực và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Để có thể nhìn nhận và đánh giá một cách đầy đủ hơn về thực tế sắp xếp bố trí, sử dụng viên chức giáo viên trên địa bàn phường Thủy Nguyên, tác giả đã có kết quả khảo sát ở Bảng 5.

**Bảng 5.** Kết quả khảo sát ý kiến của viên chức giáo viên về sắp xếp bố trí, sử dụng viên chức giáo viên THPT ở phường Thủy Nguyên

TT	Sắp xếp bố trí, sử dụng viên chức giáo viên trung học phổ thông	Mức độ đánh giá					Điểm trung bình	Ý nghĩa
		1	2	3	4	5		
1	Sắp xếp và bố trí việc làm cho viên chức giáo viên theo đúng chuyên môn và năng lực.	0	8	26	74	112	4,32	Tốt
2	Điều chuyển viên chức giáo viên xuất phát từ nhu cầu thực tế và phù hợp với nguyện vọng của giáo viên.	3	12	40	74	91	4,08	Khá
3	Có biện pháp khai thác và sử dụng viên chức giáo viên một cách hiệu quả, tạo điều kiện cho giáo viên phát triển năng lực của bản thân.	9	20	74	37	80	3,72	Khá
4	Sử dụng hiệu quả hệ thống quản lý giáo dục để theo dõi, đánh giá chất lượng giảng dạy của từng giáo viên.	15	33	81	66	25	3,24	Trung bình

Kết quả khảo sát Bảng 5 cho thấy: Giáo viên THPT tại phường Thủy Nguyên đánh giá khá tích cực về công tác sắp xếp và sử dụng viên chức, với điểm trung bình từ 3,24 đến 4,32. Đa số nội dung được đánh giá ở mức “Khá” và “Tốt”, phản ánh sự nỗ lực của các trường và cơ quan quản lý trong việc bố trí và phát huy hiệu quả đội ngũ giáo viên.

Bố trí đúng chuyên môn đạt mức cao nhất (4,32 điểm), cho thấy sự đồng thuận lớn và hiệu quả rõ rệt trong thực hiện. Việc điều chuyển giáo viên được đánh giá khá hợp lý (4,08 điểm), nhưng qua phỏng vấn sâu vẫn còn một số giáo viên như cô Trần T. H. và thầy Nguyễn M. C. phản ánh “*Chúng tôi chưa thực sự hài lòng về bố trí chuyên môn đúng như sở trường của chúng tôi*”. Nội dung phát huy năng lực cá nhân (3,72 điểm) còn thiếu đồng đều, đặc biệt ở các trường quy mô nhỏ. Hệ thống đánh giá giảng dạy là điểm yếu (3,24 điểm), cho thấy việc sử dụng hiệu quả hệ thống quản lý giáo dục để theo dõi, đánh giá chất lượng giảng dạy của từng giáo viên còn hạn chế, cần cải thiện để đánh giá đúng năng lực thực chất của giáo viên.

Nhìn chung, công tác sắp xếp, bố trí và sử dụng viên chức giáo viên ở phường Thủy Nguyên đã đạt được nhiều kết quả tích cực, đặc biệt trong khâu bố trí đúng chuyên môn và điều chuyển hợp lý. Tuy nhiên, vẫn cần khắc phục các hạn chế liên quan đến hiệu quả hệ thống quản lý giáo dục để theo dõi, đánh giá chất lượng giảng dạy của từng giáo viên, từ đó tạo ra môi trường làm việc chuyên nghiệp, minh bạch và công bằng hơn cho đội ngũ giáo viên. Bên cạnh đó, cần tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ giảng dạy và hoạt động nghề nghiệp cho đội ngũ

viên chức giáo viên THPT, qua đó tạo điều kiện môi trường làm việc thuận lợi, nâng cao hiệu quả giảng dạy và phát triển nghề nghiệp.

### 3.3. Công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức giáo viên trung học phổ thông

Tại trường Thủy Nguyên, công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức giáo viên THPT trong những năm gần đây đã nhận được sự quan tâm tích cực từ các cấp quản lý. Từ năm học 2021-2022 đến năm học 2023 - 2024, địa phương từng bước triển khai các chương trình nâng chuẩn trình độ, bồi dưỡng năng lực chuyên môn và cập nhật phương pháp sư phạm hiện đại. Qua đó, góp phần xây dựng đội ngũ giáo viên ngày càng chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu hội nhập và đổi mới giáo dục.

**Bảng 6.** Công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên THPT tại trường Thủy Nguyên (2021–2024)

Năm học	Tổng số GV/viên chức	Số GV được đào tạo nâng chuẩn	Số GV được bồi dưỡng chuyên môn	Tỷ lệ GV được đào tạo/bồi dưỡng (%)
2021–2022	573	45	218	46
2022–2023	592	52	237	49
2023–2024	595	48	250	50

(Nguồn: Sở Nội vụ TP Hải Phòng)

Theo Bảng 6, tỷ lệ giáo viên THPT được đào tạo, bồi dưỡng tại trường Thủy Nguyên tăng từ 46% (2021–2022) lên 50% (2023–2024), phản ánh sự quan tâm ngày càng lớn đến phát triển đội ngũ. Mỗi năm có khoảng 45–52 giáo viên được nâng chuẩn trình độ, góp phần chuẩn hóa và chuyên nghiệp hóa giáo viên theo yêu cầu đổi mới giáo dục. Số lượng giáo viên được bồi dưỡng chuyên môn cũng tăng đều, từ 218 lên 250 người. Tuy nhiên, vẫn còn gần một nửa giáo viên chưa được tham gia đào tạo, ảnh hưởng đến sự đồng đều về chuyên môn và chất lượng giảng dạy.

**Bảng 7.** Kết quả khảo sát ý kiến của viên chức giáo viên về đào tạo, bồi dưỡng viên chức giáo viên THPT trên địa bàn trường Thủy Nguyên, TP. Hải Phòng

TT	Công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức giáo viên trung học phổ thông	Mức độ đánh giá					Điểm trung bình	Ý nghĩa
		1	2	3	4	5		
1	Nhà trường luôn tạo điều kiện hỗ trợ viên chức giáo viên tham gia các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ và năng lực của bản thân.	9	12	54	62	83	3,90	Khá
2	Sở Giáo dục và Đào tạo phối hợp tổ chức nhiều chương trình đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp cho viên chức giáo viên THPT	3	19	71	85	42	3,65	Khá
3	Việc đào tạo, bồi dưỡng cho giáo viên xuất phát từ nhu cầu thực tế và đáp ứng được nguyện vọng của giáo viên	14	25	83	47	51	3,44	Khá
4	Các phương pháp, hình thức đào tạo, bồi dưỡng được sử dụng hợp lý và có hiệu quả.	17	33	86	57	27	3,20	Trung bình

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Kết quả khảo sát ở Bảng 7 cho thấy: Đa số giáo viên THPT tại trường Thủy Nguyên đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng ở mức “khá” (điểm trung bình 3,20–3,90), phản ánh sự quan tâm nhất định nhưng chưa đáp ứng đầy đủ kỳ vọng. Chỉ một tiêu chí tiệm cận mức “tốt”, các tiêu chí còn lại cho thấy chương trình đào tạo còn thiếu thực tế, nội dung chưa gắn với nhu cầu giảng dạy, phương pháp còn truyền thống và thiếu tính linh hoạt.

Giáo viên ghi nhận nỗ lực hỗ trợ từ nhà trường và Sở Giáo dục và Đào tạo, nhưng cho rằng hoạt động đào tạo chưa đều đặn, còn nặng lý thuyết và khó sắp xếp thời gian tham gia. Thực trạng này cho thấy cần đổi mới nội dung và hình thức bồi dưỡng, tăng cường khảo sát nhu cầu thực tế, đồng thời thúc đẩy tinh thần tự học và phát triển chuyên môn của giáo viên để nâng cao chất lượng đội ngũ một cách bền vững.

### 3.4. Đánh giá viên chức giáo viên trung học phổ thông

Công tác đánh giá viên chức giáo viên THPT ở phường Thủy Nguyên đóng vai trò quan trọng trong việc xác định mức độ hoàn thành nhiệm vụ, làm cơ sở cho quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm và khen thưởng – kỷ luật. Hoạt động đánh giá được thực hiện bài bản, tuân thủ các quy định pháp luật như Luật Viên chức 2010 (sửa đổi 2019), Nghị định 90/2020 và các hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Sở Giáo dục và Đào tạo. Giáo viên được xếp loại theo 4 mức: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ và không hoàn thành nhiệm vụ. Quy trình đánh giá gồm tự đánh giá của giáo viên, thảo luận tổ chuyên môn và quyết định xếp loại cuối cùng của ban giám hiệu, thực hiện hàng năm theo quy định. Tình hình thực hiện và kết quả đánh giá qua các năm được thể hiện trong Bảng 8.

**Bảng 8.** Kết quả đánh giá viên chức giáo viên THPT ở phường Thủy Nguyên (2021–2024)

Năm học	Tổng số	Hoàn thành nhiệm vụ		Hoàn thành tốt nhiệm vụ		Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
2021–2022	573	3	0,52	403	70,33	167	29,15
2022–2023	592	2	0,34	419	70,78	171	28,88
2023–2024	595	1	0,17	412	69,24	182	30,59

(Nguồn: Sở Nội vụ TP Hải Phòng)

Theo Bảng 8, từ năm 2021 đến 2024, đa số viên chức giáo viên THPT tại phường Thủy Nguyên được đánh giá hoàn thành tốt và xuất sắc nhiệm vụ, cho thấy chất lượng đội ngũ ổn định và có xu hướng cải thiện. Tỷ lệ hoàn thành nhiệm vụ giảm dần, không có trường hợp không hoàn thành, phản ánh hiệu quả quản lý và ý thức nghề nghiệp cao.

Tuy nhiên, tỷ lệ “hoàn thành tốt nhiệm vụ” có xu hướng giảm nhẹ, cho thấy áp lực tiêu chí đánh giá tăng hoặc sự phân hóa năng lực. Để nâng cao chất lượng đội ngũ, cần tiếp tục đào tạo chuyên sâu, cá thể hóa nội dung bồi dưỡng và duy trì cơ chế đánh giá minh bạch, phù hợp với năng lực thực tế của giáo viên.

Kết quả khảo sát ý kiến của viên chức giáo viên đang công tác tại các trường THPT trên địa bàn phường Thủy Nguyên, TP Hải Phòng về công tác đánh giá viên chức giáo viên được thể hiện trong Bảng 9.

**Bảng 9.** Kết quả khảo sát ý kiến của viên chức giáo viên về đánh giá viên chức giáo viên THPT trên địa bàn phường Thủy Nguyên

TT	Đánh giá viên chức giáo viên trung học phổ thông	Mức độ đánh giá					Điểm trung bình	Ý nghĩa
		1	2	3	4	5		
1	Việc đánh giá viên chức giáo viên được tiến hành nghiêm túc theo đúng quy định.	0	8	67	79	66	3,92	Khá
2	Tiêu chí đánh giá viên chức giáo viên cụ thể, rõ ràng, có tính phân loại cao.	0	11	72	77	60	3,85	Khá
3	Quá trình đánh giá được diễn ra nghiêm túc, công khai, minh bạch, dân chủ.	7	19	92	52	50	3,54	Khá
4	Kết quả đánh giá phản ánh đúng chất lượng làm việc của viên chức giáo viên trong năm đánh giá.	6	15	81	48	70	3,73	Khá

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Bảng 9 cho thấy: Giáo viên THPT tại phường Thủy Nguyên đánh giá công tác đánh giá viên chức ở mức “Khá”, với điểm trung bình các tiêu chí dao động từ 3,73 đến 3,92. Điều này phản ánh sự hài lòng tương đối về quy trình, nhưng vẫn còn điểm cần cải thiện.

Giáo viên đánh giá cao việc tuân thủ quy định trong đánh giá (3,92 điểm), tuy nhiên vẫn còn băn khoăn về tính cụ thể của tiêu chí (3,85 điểm), tính minh bạch (3,54 điểm) và đặc biệt là mức độ phản ánh đúng năng lực thực tế (3,73 điểm). Một số giáo viên lo ngại đánh giá còn cảm tính, chưa gắn sát với chất lượng chuyên môn.

Nhìn chung, công tác đánh giá được triển khai nghiêm túc, song để tăng tính thực chất và công bằng, cần hoàn thiện tiêu chí, nâng cao tính minh bạch và tăng cường các hình thức đánh giá đa chiều, dựa trên hiệu quả thực tế.

#### 4. Kết luận

Từ năm 2021 đến năm 2024, ở trường Thủy Nguyên, việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức giáo viên THPT được tiến hành đồng bộ ở các khâu và đạt được nhiều kết quả tích cực. Trên cơ sở phân tích những điểm tích cực và hạn chế của việc nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức giáo viên THPT trên địa bàn phường Thủy Nguyên, tác giả đưa ra 6 giải pháp gồm: (1) Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng và sự quản lý của Ban Giám hiệu các trường THPT nhằm nâng cao hiệu quả quản lý, chỉ đạo và điều hành hoạt động chuyên môn trong nhà trường; (2) Đổi mới công tác tuyển dụng đội ngũ viên chức giáo viên THPT theo hướng minh bạch, công khai, đảm bảo lựa chọn được những giáo viên có năng lực, đạo đức nghề nghiệp; (3) Nâng cao chất lượng quy hoạch, sử dụng đội ngũ viên chức giáo viên THPT nhằm đảm bảo phân công đúng chuyên môn, hợp lý về cơ cấu và địa bàn; (4) Đổi mới nội dung, hình thức bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ viên chức giáo viên THPT theo hướng sát với thực tiễn, linh hoạt, tăng cường năng lực sư phạm và kỹ năng chuyển đổi số; (5) Hoàn thiện công tác đánh giá chất lượng viên chức giáo viên THPT thông qua xây dựng hệ thống tiêu chí cụ thể, khách quan, gắn kết quả đánh giá với công tác thi đua, khen thưởng, bổ nhiệm và đào tạo; và (6) Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ giảng dạy và hoạt động nghề nghiệp cho đội ngũ viên chức giáo viên THPT, qua đó tạo điều kiện môi trường làm việc thuận lợi, nâng cao hiệu quả giảng dạy và phát triển nghề nghiệp. Các giải pháp này có sự gắn kết chặt chẽ, đồng bộ, nếu được triển khai hiệu quả sẽ góp phần nâng cao toàn diện chất lượng đội ngũ viên chức giáo viên THPT trên địa bàn phường Thủy Nguyên trong giai đoạn tới.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

- [1] Thủy Nguyên Department of Education and Training, *End-of-Year Report for the 2023–2024 School Year*, 2024.
- [2] L. G. Nguyen, “Applying change management approaches in the management of teaching activities,” *Vietnam Journal of Educational Science*, vol. 41, pp. 6-10, May 10, 2021.
- [3] X. H. Dang and S. T. Nguyen, *Educational Management and School Management in the Context of Change*. Vietnam Education Publishing House, 2012.
- [4] C. V. Dang, “Development of digital competence for teachers in ethnic minority boarding high schools in Dien Bien province,” *TNU Journal of Science and Technology*, vol. 230, no. 04, pp. 343-351, 2025.
- [5] L. H. Vu, *Change Management – Theory and Practice*. Vietnam Education Publishing House, 2017, p.177.
- [6] K. Tran, *Modern Approaches in Educational Management*. Vietnam National University of Education Publishing House, Hanoi, 2007.
- [7] V. D. Ha, T. T. H. Le, T. T. Nghiem, *et al.*, “Developing digital competence of high school teachers in Vietnam,” *Journal of Education*, vol. 25, no. 4, pp. 1-6, 2025.
- [8] K. Nguyen, *Learner-Centered Active Teaching Models*, School for Educational Management Training, Hanoi, 1996.
- [9] V. H. Do, “Some theoretical issues on the development of teachers in specialized high schools,” *Education Magazine*, Special Issue, pp. 100–105, May 03, 2019.
- [10] N. D. Tran, “Reality of development of teachers organizing experience and vocational activities in high schools in Cao Lanh city, Dong Thap province,” *TNU Journal of Science and Technology*, vol. 228, no. 04, pp. 200-208, 2023.