

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRUNG HỌC PHỔ THÔNG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI CĂN BẢN, TOÀN DIỆN TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH HẢI DƯƠNG

ThS. NGUYỄN CHÍ DƯƠNG*

Ngày nhận bài: 15/05/2016; ngày sửa chữa: 20/05/2016; ngày duyệt đăng: 23/05/2016.

Abstract: Education is at the top priority of political and development agendas of countries in the world and in Vietnam, it empowers people and transforms lives. To develop education, teacher quality is the decisive factor, however quality of teachers in high schools in Hai Duong province is further behind the requirements of fundamental and comprehensive education reform. Many teachers is facing difficulties in applying modern teaching methods. Therefore, developing teachers both in quality and quantity is required to enhance quality of education in Hai Duong province.

Keywords: Development of teachers, capacity building, training and retraining.

Trong thời kì đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước và hội nhập quốc tế; đồng thời, thực hiện công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, giáo dục trung học phổ thông (THPT) có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng trong việc chuẩn bị nguồn nhân lực có trình độ cao đáp ứng nhu cầu hội nhập cũng như xây dựng nền kinh tế tri thức.

Trong những năm qua, giáo dục THPT ở tỉnh Hải Dương đã đạt được những thành tích đáng khen ngợi: tỉ lệ nhập học cao, kết quả giáo dục và đặc biệt là tỉ lệ học sinh (HS) tốt nghiệp THPT tiếp tục theo học ở các bậc học cao hơn rất lớn; chất lượng đội ngũ cán bộ quản lí (CBQL) giáo dục và giáo viên (GV) đứng lớp đạt chuẩn đại học trở lên là 100%. Tuy nhiên, nhiệm vụ phát triển đội ngũ GV thực hiện công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện, thực hiện chương trình giáo dục theo hướng tích cực, cũng như dạy học theo hướng tiếp cận năng lực người học vẫn còn gặp rất nhiều khó khăn. Vì vậy, cần có giải pháp khoa học và phù hợp trong việc phát triển đội ngũ GV THPT phù hợp với nhu cầu người học, các điều kiện phát triển KT-XH trên địa bàn tỉnh Hải Dương góp phần đưa đất nước đến CNH, HĐH.

1. Phát triển đội ngũ GV THPT

Vấn đề phát triển nguồn nhân lực đã được nhiều tác giả nghiên cứu với các đề tài trọng điểm Nhà nước, như: “Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước” (GS.VS. Phạm Minh Hạc chủ trì); “Phát triển nguồn nhân lực trong điều kiện kinh tế thị trường” với nhiều công trình của các tác giả Nguyễn Minh Đường, Vũ Ngọc Hải, Phan Văn Kha, Đặng Ứng Vận, Đỗ Nhật Tiến...; nghiên cứu về “Phát triển nguồn nhân lực trong điều kiện hội nhập quốc tế” với nhiều

công trình của các tác giả Phạm Minh Hạc, Vũ Ngọc Hải, Nguyễn Minh Đường, Trần Quốc Toàn, Vũ Trọng Rỹ... Kết quả nghiên cứu trên đã cho những giải pháp khoa học về quy hoạch và định hướng phát triển nguồn nhân lực quốc gia.

Về phát triển đội ngũ CBQL và GV cũng có khá nhiều công trình nghiên cứu đề cập, nghiên cứu khai thác ở những mặt, khía cạnh của phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục. Các nghiên cứu đều thống nhất các thành tố cơ bản sau: - *Về số lượng:* Đảm bảo đủ về số lượng theo quy định về số GV theo cấp học, tỉ lệ người học/GV; số GV/lớp; - *Về chất lượng:* Đảm bảo đạt chuẩn về trình độ chuyên môn sư phạm (học vấn); chuẩn về nghiệp vụ sư phạm và chuẩn về đạo đức tư cách người thầy; - *Về cơ cấu:* Tương thích về giới (nam/nữ); tương thích về giảng dạy (theo bộ môn); tương thích về tuổi đời và trình độ nghiệp vụ sư phạm.

Các nghiên cứu về phát triển đội ngũ GV THPT đều chỉ ra các bước thực hiện cơ bản sau:

1.1. Dự báo, xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ GV THPT. Trên cơ sở chiến lược, kế hoạch phát triển KT-XH, phát triển giáo dục cần thực hiện các nội dung sau: - Dự báo quy mô phát triển dân số, đặc biệt dân số trong độ tuổi HS THPT (5 năm, 10 năm, 20 năm...); - Dự báo tình hình đội ngũ GV THPT của toàn tỉnh cho từng giai đoạn nhất định (5 năm, 10 năm, 20 năm...); - Xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ GV THPT, trên nguyên tắc đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và nâng cao dần về chất lượng; - Tổ chức thực hiện kế hoạch và kiểm tra, đánh giá việc thực hiện kế hoạch sau một giai đoạn nhất định.

* Trưởng Trung học phổ thông Cẩm Giang II - Hải Dương

1.2. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho GV. Cùng với việc đổi mới Chương trình đào tạo trong các trường đại học sư phạm đảm bảo cập nhật thông tin và xu thế hội nhập, toàn cầu hóa, thì việc bồi dưỡng thường xuyên cũng là hoạt động hết sức cần thiết và phải thực hiện nghiêm túc. Những nội dung cơ bản cần bồi dưỡng cho GV gồm: - *Năng lực giáo dục:* Cung cấp cho GV những kiến thức về đặc điểm tâm lí, đặc điểm nhân cách của HS THPT trong bối cảnh hiện nay; phương pháp thiết kế và tổ chức thực hiện các hoạt động giáo dục trong và ngoài giờ lên lớp (giáo dục giá trị, giáo dục kĩ năng sống) theo tiếp cận “4 trụ cột giáo dục” của UNESCO; - *Năng lực dạy học:* Qua bồi dưỡng và các thiết bị công nghệ, giúp GV nâng cao tri thức và hiểu biết khoa học; có kĩ năng lập và thực hiện kế hoạch dạy học; sử dụng các phương pháp và kĩ thuật dạy học phù hợp với mục tiêu dạy học; tiếp cận dạy học theo hướng tích hợp; năng lực dạy học và đánh giá kết quả theo hướng tiếp cận năng lực người học nhằm định hướng nghề nghiệp trong tương lai; - *Năng lực phát triển* (nghiên cứu, tự học, đổi mới): GV biết cách tìm hiểu năng lực HS; năng lực tự học; nghiên cứu khoa học; đổi mới (cách nhận thức hành động) và tự đánh giá; - *Năng lực phối hợp các lực lượng xã hội trong giáo dục* và hình thành nhân cách cho HS...

1.3. Tạo môi trường làm việc thuận lợi cho GV góp phần nâng cao chất lượng giáo dục, gồm: - *Các yếu tố về môi trường tinh thần:* Mối quan hệ giữa các đồng nghiệp, giữa tập thể GV và HS; giữa các tổ chức chính trị, xã hội và đoàn thể; vận dụng các chế độ chính sách, phúc lợi xã hội với GV và tập thể GV...; - *Các yếu tố về điều kiện vật chất:* Môi trường vật chất nhà trường (trường, lớp học; phòng chuyên môn, nhà công vụ, nhà ăn, công trình nước sạch, nhà vệ sinh...); môi trường thông tin nhà trường (tài liệu, sách giáo khoa, sách GV, thư viện, kết nối Internet...) và môi trường địa lí tự nhiên ở địa phương.

Ngoài hai yếu tố cơ bản trên, mối quan hệ giữa đội ngũ CBQL nhà trường lãnh đạo, tập thể GV và từng GV cũng là một yếu tố quan trọng trong việc phát triển đội ngũ. Tất cả các thành tố trên khi được thực hiện tốt sẽ tạo ra môi trường làm việc tích cực, tạo động lực phát triển cho mỗi cá nhân cũng như đội ngũ GV trong mỗi nhà trường.

2. Đôi nét về chất lượng giáo dục và đội ngũ GV của một số trường THPT trên địa bàn tỉnh Hải Dương

Tác giả đã thực hiện khảo sát và phân tích kết quả tại 3 trường THPT trên địa bàn tỉnh Hải Dương (Trường

THPT Cẩm Giàng, Trường THPT Cẩm Giàng II và Trường THPT Tuệ Tĩnh) trong 3 năm học (2012-2013, 2013-2014, 2014-2015). Kết quả thu được như sau:

2.1. Về kết quả giáo dục:

- Trường THPT Cẩm Giàng (xem *bảng 1, 2, 3*):

Bảng 1. Kết quả giáo dục năm học 2012-2013 (tổng số 1.303 HS)

Hạng kiểm			Học lực		
Tốt	895	68,7%	Giỏi	64	4,91%
Khá	323	24,8%	Khá	776	59,56%
TB	75	5,8%	TB	455	34,92%
Yếu	10	0,7%	Yếu	08	0,61%
			Kém		

Bảng 2. Kết quả giáo dục năm học 2013-2014 (tổng số 1.273 HS)

Hạng kiểm			Học lực		
Tốt	972	76,37%	Giỏi	97	7,61%
Khá	238	18,69%	Khá	913	71,74%
TB	53	4,16%	TB	251	19,71%
Yếu	10	0,78%	Yếu	12	0,94%
			Kém		

Bảng 3. Kết quả giáo dục năm học 2014-2015 (tổng số 1.231 HS)

Hạng kiểm			Học lực		
Tốt	1004	81,56%	Giỏi	164	13,32%
Khá	195	15,84%	Khá	898	72,95%
TB	26	2,11%	TB	167	13,57%
Yếu	6	0,49%	Yếu	02	0,16%
			Kém		

- Trường THPT Cẩm Giàng II (xem *bảng 4, 5, 6*):

Bảng 4. Kết quả giáo dục năm học 2012-2013 (tổng số 1.481 HS)

Hạng kiểm			Học lực		
Tốt	885	59,8%	Giỏi	02	0,1%
Khá	437	29,5%	Khá	612	41,4%
TB	143	9,7%	TB	840	56,7%
Yếu	16	1,0%	Yếu	22	1,5%
			Kém	05	0,3%

Bảng 5. Kết quả giáo dục năm học 2013-2014 (tổng số 1.472 HS)

Hạng kiểm			Học lực		
Tốt	944	64,13%	Giỏi	19	1,29%
Khá	408	27,72%	Khá	870	59,10%
TB	105	7,13%	TB	539	36,62%
Yếu	15	1,02%	Yếu	44	2,99%
			Kém	0	

Bảng 6. Kết quả giáo dục năm học 2014-2015
(tổng số 1.359 HS)

Hạng kiểm			Học lực		
Tốt	1043	76,75%	Giỏi	89	6,55%
Khá	251	18,47%	Khá	1010	74,32%
TB	54	3,97%	TB	256	18,84%
Yếu	11	0,81%	Yếu	03	0,22%
			Kém	01	0,07%

- Trường THPT Tuệ Tĩnh (xem bảng 7, 8, 9):

Bảng 7. Kết quả giáo dục năm học 2012-2013
(tổng số 791 HS)

Hạng kiểm			Học lực		
Tốt	552	69,8%	Giỏi	50	6,3%
Khá	171	21,6%	Khá	539	68,1%
TB	47	5,9%	TB	200	25,4%
Yếu	21	2,7%	Yếu	02	0,2%
			Kém		

Bảng 8. Kết quả giáo dục năm học 2013-2014
(tổng số 759 HS)

Hạng kiểm			Học lực		
Tốt	575	75,76%	Giỏi	96	12,56%
Khá	125	16,47%	Khá	527	69,43%
TB	58	7,64%	TB	136	17,92%
Yếu	01	0,13%	Yếu	0	
			Kém	0	

Bảng 9. Kết quả giáo dục năm học 2014-2015
(tổng số 738 HS)

Hạng kiểm			Học lực		
Tốt	510	69,11%	Giỏi	70	9,49%
Khá	166	22,49%	Khá	479	64,91%
TB	60	8,13%	TB	188	25,47%
Yếu	02	0,27%	Yếu	01	0,14%
			Kém		

Với kết quả đánh giá hạng kiểm và học lực cho thấy, chất lượng giáo dục của 3 đơn vị trên là rất đáng khen ngợi; có sự tương đồng giữa kết quả giáo dục đạo đức và học lực của HS.

2.2. Về đội ngũ GV hiện nay:

- Về trình độ đào tạo: + Trường THPT Cẩm Giàng có tổng số CBQL, GV: 75, trong đó: trình độ thạc sĩ: 9, đại học: 66; + Trường THPT Cẩm Giàng II có 69 CBQL, GV, trong đó: trình độ thạc sĩ: 6, đại học: 60 (4 đồng chí đang theo học thạc sĩ); + Trường THPT Tuệ Tĩnh có 48 CBQL, GV, trong đó: trình độ thạc sĩ: 3, đại học: 45.

Như vậy, xét theo tiêu chí Chuẩn đào tạo, ở cả 03 trường đã có 100% CBQL - GV đã đạt chuẩn đào tạo từ đại học trở lên, tỉ lệ GV theo các môn học cũng phù hợp

theo quy chuẩn. Đối với các cán bộ, GV đã có bằng thạc sĩ, cho thấy: đã có đại diện cho các môn học như: Phương pháp dạy Toán, Lịch sử, Sinh học, Hóa hữu cơ... điều đó cho thấy các trường đã có định hướng cho việc phát triển đội ngũ có trình độ vượt chuẩn nhằm thực hiện tốt nhiệm vụ giáo dục của nhà trường.

2.3. Về đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông:

- Với nội dung: Thế nào là đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông và nhiệm vụ cụ thể của GV trong việc thực hiện công cuộc đó?: phần lớn CBQL - GV đều có câu trả lời không đầy đủ, chưa hiểu được bản chất của đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục.

- Với nội dung dạy học theo hướng tích hợp: 100% GV đều trả lời không có khả năng dạy học tích hợp theo hướng liên môn, như: khoa học tự nhiên, khoa học xã hội. GV chỉ tự tin có thể dạy học tích hợp theo từng nội dung giáo dục, như: lồng ghép giáo dục đạo đức lối sống, giáo dục pháp luật, giáo dục chủ quyền biển đảo, giáo dục an toàn giao thông, bảo vệ môi trường...

- Với nội dung dạy học và đánh giá kết quả theo hướng tiếp cận năng lực người học: 100% GV không xác định được thế nào năng lực và thế nào là tiếp cận năng lực.

- Với nội dung sử dụng công nghệ thông tin trong việc tự học nâng cao chất lượng chuyên môn và sử dụng công nghệ trong dạy học: 100% có máy tính cá nhân, tuy nhiên chỉ có 30% GV sử dụng Internet để cập nhật thêm thông tin về kiến thức các môn học và một tỉ lệ nhỏ GV sử dụng giáo án điện tử (cũng chỉ sử dụng trong những nội dung dạy học nhất định).

Từ thực trạng trên cho thấy, để có thể phát triển đội ngũ GV THPT có đủ năng lực thực hiện chủ chương đổi mới căn bản, toàn diện cũng như năng lực giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực mới đáp ứng nhu cầu phát triển KT-XH và hội nhập quốc tế cần những giải pháp đồng bộ từ nghiên cứu về nhu cầu người học đến kế hoạch phát triển đủ về số lượng, nâng cao chất lượng, cũng như xây dựng môi trường giáo dục phù hợp.

3. Một số giải pháp phát triển đội ngũ GV THPT trên địa bàn tỉnh Hải Dương

3.1. Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ GV THPT trên địa bàn tỉnh

nhằm xác định được nhu cầu về số lượng; cơ cấu (môn học, giới tính...); trình độ nhằm góp phần đảm bảo đội ngũ GV THPT phát triển nhanh, bền vững thực hiện tốt công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, hoàn thành mục tiêu phát triển KT-XH của tỉnh.

Yêu cầu của quy hoạch: Phải phù hợp với mục tiêu phát triển KT-XH giai đoạn 2011-2020 và những

năm tiếp theo của tỉnh; với *Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020*; với *Quy hoạch phát triển nhân lực ngành giáo dục giai đoạn 2011-2020*. Đồng thời, bảo đảm tính khoa học, thực tiễn và khả thi; thể hiện được quyết tâm, cam kết của tỉnh trong phát triển đội ngũ GV THPT đáp ứng yêu cầu phát triển dài hạn giáo dục THPT của tỉnh.

3.2. Đổi mới tuyển dụng và sử dụng đội ngũ GV THPT. Đây không chỉ là giải pháp phát triển đội ngũ GV THPT về số lượng, cơ cấu và chất lượng, mà còn là giải pháp phát triển nguồn nhân lực có tri thức, có trình độ cao ở địa phương. Việc tuyển dụng và sử dụng nên được phân cấp cho các đơn vị sử dụng nhân lực, cụ thể là các nhà trường. Trong công tác tuyển dụng ngoài lĩnh vực chuyên môn, cần quan tâm đến độ tuổi và giới tính của đội ngũ GV, vì mô hình nhân cách của người GV cũng là mô hình nhân cách để HS lấy làm khuôn mẫu cho mình trong tương lai.

3.3. Xây dựng chương trình bồi dưỡng năng lực cho đội ngũ GV THPT. Việc đào tạo đội ngũ GV thuộc chức năng, nhiệm vụ của các trường đại học sư phạm. Tuy nhiên, ở các nhà trường vẫn cần phải xây dựng các chương trình bồi dưỡng thường xuyên đáp ứng nhu cầu trước mắt cũng như lâu dài của GV. Chẳng hạn, các chương trình bồi dưỡng dạy học theo hướng tích hợp các lĩnh vực học tập; bồi dưỡng GV theo hướng tiếp cận năng lực người học và giáo dục HS tính tích cực, chủ động trong học tập, trong cuộc sống; trang bị cho GV phương pháp tự tìm kiếm, cập nhật thông tin, kiến thức chuyên ngành khoa học mà bản thân giảng dạy, đáp ứng nhu cầu hội nhập, cũng như hình thành nhân cách cho các “công dân toàn cầu” trong tương lai.

3.4. Xây dựng môi trường giáo dục phù hợp:
- Xây dựng môi trường giáo dục “mở”, cải thiện mối quan hệ thầy trò; chuyển từ việc “thầy đọc - trò chép” sang thầy là người hướng dẫn, gợi mở thông tin, HS là người chủ động tìm kiếm, xử lý và tiếp thu thông tin; tạo cơ hội và điều kiện để HS nêu quan điểm cũng như phản hồi thông tin và ý kiến cá nhân, hình thành tư duy phản biện và tính tích cực chủ động cho HS;
- Xây dựng cơ sở vật chất đảm bảo các điều kiện cơ bản cho GV-HS tổ chức các hoạt động giáo dục đa dạng và linh hoạt cả trong và ngoài giờ lên lớp; phối hợp với địa phương, các cơ sở doanh nghiệp của địa phương để GV-HS được trải nghiệm thực tiễn, định hình nghề nghiệp trong tương lai; - Tạo điều kiện để GV-HS được tiếp cận nguồn thông tin phong phú liên quan trực tiếp đến các nội dung môn học cũng như thông tin KT-XH nhằm nâng cao kết quả giáo dục, hình thành nhân sinh quan cho HS.

Giáo dục là “quốc sách hàng đầu” trong việc xây dựng và phát triển của mỗi quốc gia. Để nâng cao chất lượng giáo dục, chuẩn bị cho nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xã hội thì yếu tố GV có vai trò then chốt. Vì vậy, để phát triển đội ngũ GV đủ về số lượng, cơ cấu, đáp ứng được yêu cầu chất lượng; đặc biệt là khả năng thích ứng trước sự phát triển rất nhanh về khoa học - công nghệ và xu thế toàn cầu hóa ở mỗi quốc gia hoặc mỗi địa phương, chúng ta cần có chiến lược phát triển đội ngũ GV nói chung và GV THPT nói riêng phù hợp, khả thi, đồng bộ nhằm thực hiện những mục tiêu phát triển KT-XH trước mắt cũng như lâu dài. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Đặng Quốc Bảo - Đỗ Quốc Anh - Đinh Thị Kim Thoa (2007). *Cẩm nang nâng cao năng lực và phẩm chất đội ngũ giáo viên*. NXB Lý luận Chính trị.
- [2] Bộ GD-ĐT (1998). *Những vấn đề về chiến lược phát triển giáo dục trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. NXB Giáo dục.
- [3] Nguyễn Hữu Châu (2008). *Chất lượng giáo dục - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*. NXB Giáo dục.
- [4] Nguyễn Tiến Đạt (2007). *Kinh nghiệm và thành tựu phát triển giáo dục và đào tạo trên thế giới* (tập 1, tập 2). NXB Giáo dục.
- [5] Nguyễn Minh Đường - Phan Văn Kha (2006). *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [6] Vũ Trọng Rỹ (2012). *Thực trạng lao động sư phạm của giáo viên phổ thông hiện nay*. Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 76.

Những giải pháp cơ bản trong...

(Tiếp theo trang 32)

hiệu quả, hoặc kết hợp một vài phương pháp với nhau nhằm phát huy ưu điểm và khắc phục hạn chế, khuyết điểm của từng phương pháp. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Chấp hành Trung ương (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*.
- [2] Trần Thị Tuyết Oanh (chủ biên) (2006). *Giáo trình giáo dục học* (tập 1). NXB Đại học Sư phạm.
- [3] Lưu Xuân Mới (2000). *Lý luận dạy học đại học*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- [4] Thái Duy Tuyên (2009). *Phương pháp dạy học truyền thống và đổi mới*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- [5] Đặng Thành Hưng (2002). *Dạy học hiện đại, lý luận - biện pháp - kỹ thuật*. NXB Đại học Quốc gia.
- [6] Đảng Cộng sản Việt Nam (2012). *Nghị quyết Trung ương 8 (khóa XI)*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.