

Phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán ở tỉnh Thanh Hóa theo tiếp cận năng lực

Phạm Thị Phương

Trường Trung học cơ sở Vạn Hòa
Xã Vạn Hòa, huyện Nông Cống,
tỉnh Thanh Hóa, Việt Nam
Email: hongphuongpham1984@gmail.com

TÓM TẮT: Giáo viên trung học cơ sở cốt cán có vị trí, vai trò quan trọng trong công cuộc đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo nói chung, đổi mới Chương trình Giáo dục phổ thông nói riêng. Trên cơ sở làm rõ một số vấn đề về giáo viên trung học cơ sở cốt cán, thực trạng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán của tỉnh Thanh Hóa, bài viết đề xuất 6 giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán của tỉnh Thanh Hóa theo tiếp cận năng lực, gồm: Nâng cao nhận thức của đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý trường trung học cơ sở về sự cần thiết của hoạt động phát triển đội ngũ giáo viên cốt cán theo tiếp cận năng lực; Lập kế hoạch phát triển, tuyển chọn, sử dụng hiệu quả đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán; Thường xuyên đánh giá đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán theo tiếp cận năng lực; Tạo môi trường, điều kiện thuận lợi để đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán phát triển năng lực của mình.

TỪ KHÓA: Giáo viên cốt cán; trung học cơ sở; phát triển đội ngũ giáo viên cốt cán.

→ Nhận bài 17/12/2020 → Nhận bài đã chỉnh sửa 07/01/2021 → Duyệt đăng 25/3/2021.

1. Đặt vấn đề

Cùng với đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL), giáo viên (GV) là lực lượng quyết định chất lượng giáo dục (GD), sự thành công của công cuộc đổi mới căn bản toàn diện GD và đào tạo (GD&ĐT). Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ XI của Đảng Cộng sản Việt Nam đã khẳng định: “Phát triển GD phải thực sự là quốc sách hàng đầu. Tập trung nâng cao chất lượng GD, coi trọng GD đạo đức, lối sống, năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành, khả năng lập nghiệp. Đổi mới căn bản nền GD theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa và hội nhập quốc tế, trong đó đổi mới cơ chế quản lý, phát triển đội ngũ giáo viên (GV) và CBQL là khâu then chốt” [1]. Như vậy, trong đổi mới căn bản, toàn diện nền GD nước nhà, phát triển đội ngũ GV và CBQL được xem là giải pháp then chốt. Nhận thức được tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ GV trung học cơ sở (THCS) cốt cán, trong những năm qua, ngành GD&ĐT tỉnh Thanh Hóa đã thực hiện nhiều giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ GV THCS cốt cán. Do vậy, đến nay, về cơ bản, Thanh Hóa đã có một đội ngũ GV THCS cốt cán có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và phẩm chất đạo đức tốt, tạo nên sự phát triển vững chắc cho ngành GD&ĐT của tỉnh. Đánh giá về vấn đề này trong Chỉ thị 40-CT/TW [2] của Đảng đã chỉ rõ: “Trước yêu cầu mới của sự phát triển GD thời kỳ CNH, HĐH, đội ngũ nhà giáo và CBQL GD có những hạn chế, bất cập...”. Vì vậy, trong Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Thanh Hóa lần thứ XVII nêu rõ: “Đẩy mạnh xã hội hóa GD gắn với nâng cao chất lượng hiệu quả hoạt động khoa học - công nghệ, GD - đào tạo, văn hóa, y tế, thể dục, thể thao” [3, tr.3]. Từ đó, có thể thấy, phát triển đội

ngũ GV THCS cốt cán theo tiếp cận năng lực nói riêng là nhiệm vụ cần thiết và cấp bách. Nghiên cứu thực trạng phát triển đội ngũ GV THCS cốt cán theo tiếp cận năng lực tại các trường THCS trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa cũng là một vấn đề thực tiễn cấp thiết góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ GV THCS cốt cán lên một tầm cao mới, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới GD căn bản và toàn diện GD&ĐT.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm cơ bản

2.1.1. Phát triển

Phát triển theo nghĩa triết học là sự biến đổi từ ít đến nhiều, từ hẹp đến rộng, từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp. Hiểu đơn giản, phát triển là mở rộng ra, làm cho mạnh hơn, tốt hơn. Ở cấp độ chung nhất, phát triển là sự thay đổi, hay biến đổi tiến bộ, là một phương thức của vận động, hay là quá trình diễn ra có nguyên nhân, dưới những hình thức khác nhau như tăng trưởng, biến hóa, chuyển đổi, mở rộng, cuối cùng là tạo ra biến đổi về chất.

2.1.2. Đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán

GV THCS cốt cán là GV có phẩm chất đạo đức tốt, hiểu biết về tình hình GD, có năng lực chuyên môn, nghiệp vụ tốt; có uy tín trong tập thể nhà trường, có năng lực tham mưu, tư vấn, hỗ trợ, dẫn dắt, chia sẻ đồng nghiệp trong hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ và trong hoạt động bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp.

2.1.3. Phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán

Phát triển đội ngũ GV THCS cốt cán là phát triển cả

về số lượng và chất lượng. Tuy nhiên, phát triển đội ngũ GV cốt cán THCS khác ở chỗ yêu cầu phát triển về chất lượng cao hơn để đáp ứng yêu cầu bồi dưỡng cho GV THCS cốt cán.

2.1.4. Phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán theo tiếp cận năng lực

Phát triển đội ngũ GV THCS cốt cán theo tiếp cận năng lực là hoạt động quản lý nhằm làm cho đội ngũ này biến đổi theo hướng tiên bộ về số lượng, cơ cấu và đặc biệt là chất lượng (phẩm chất và năng lực) để đáp ứng được các nhiệm vụ mới theo yêu cầu phát triển GD.

2.2. Sự cần thiết phải phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán theo tiếp cận năng lực

2.2.1. Yêu cầu của đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo

Hiện nay, toàn cầu hóa và sự thúc ép của cuộc Cách mạng 4.0 yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đặt ra gay gắt cho tất cả các nước. Đây là đặc điểm quan trọng không những để định hướng cho việc thay đổi GD mà còn định hướng “học tập suốt đời”, trở thành sợi chỉ đỏ xuyên suốt đối với mọi kĩ năng làm việc trong thời kì Cách mạng công nghiệp 4.0. Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF, 2016) [4] đưa ra một khung nhìn về ba nhóm năng lực (NL) và kĩ năng làm việc, đó là: 1/ NL cơ bản (NL nhận thức và NL thể chất; 2/ Kĩ năng cơ bản (kĩ năng nội dung và kĩ năng xử lí); 3/ Kĩ năng liên chức năng (kĩ năng xã hội, kĩ năng quản lí nguồn nhân lực, kĩ năng kĩ thuật, kĩ năng hệ thống và kĩ năng giải quyết các vấn đề phức tạp).

Đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT là “Đổi mới những vấn đề lớn, cốt lõi, cấp thiết, từ quan điểm, tư tưởng chỉ đạo đến mục tiêu, nội dung, phương pháp, cơ chế, chính sách, điều kiện bảo đảm thực hiện; đổi mới từ sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lí của Nhà nước đến hoạt động quản trị của các cơ sở GD&ĐT” [5]. Trong những vấn đề lớn, cốt lõi, cấp thiết nói trên, công tác đào tạo, phát triển đội ngũ GV THCS cốt cán phải đi trước một bước. Nghị quyết Hội nghị lần thứ tám, Ban Chấp hành Trung ương (khóa XI) đã nhấn mạnh: “Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo - bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và CBQL GD gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm an ninh, quốc phòng và hội nhập quốc tế...” [5].

2.2.2. Yêu cầu đổi mới chương trình và sách giáo khoa giáo dục phổ thông

Nghị quyết số 88/2014/QH13 của Quốc hội về Đổi mới Chương trình (CT), sách giáo khoa (SGK) GD phổ thông (GDPT) đã nhấn mạnh: “Đổi mới CT, SGK GDPT nhằm tạo chuyển biến căn bản, toàn diện về chất lượng và hiệu quả GDPT; kết hợp dạy chữ, dạy người và định hướng nghề nghiệp; góp phần chuyển nền GD nặng phẩm chất và NL sang nền GD phát triển toàn diện cả về phẩm chất và

NL, hài hòa đức, trí, thể, mỹ và phát huy tốt nhất tiềm năng của mỗi HS” [9]. Bên cạnh đó, SGK cần “cụ thể hóa các yêu cầu của CT GDPT về nội dung GD, yêu cầu về phẩm chất và năng lực HS; định hướng về phương pháp GD và cách thức kiểm tra, đánh giá chất lượng GD” [6]. Vì vậy, đòi hỏi đội ngũ GV cốt cán phải chủ động, linh hoạt, vận dụng sáng tạo chương trình quốc gia, chương trình địa phương cho phù hợp với đặc điểm HS và điều kiện, bản sắc riêng của từng nhà trường nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển các phẩm chất, NL của người học, thực hiện có hiệu quả mục tiêu GD của cấp học, góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT.

2.2.3. Đáp ứng sự thay đổi về vai trò của nhà giáo và cán bộ quản lí trường phổ thông trong bối cảnh mới

Để đáp ứng yêu cầu đổi mới GD trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4,0, đội ngũ GV và CBQL phải có cơ cấu hợp lí, đủ về số lượng và cần có những NL mới như NL sáng tạo, sáng nghiệp và học tập suốt đời. Vai trò của sáng tạo được nhấn mạnh trong báo cáo của Diễn đàn Kinh tế Thế giới và trong nhiều nghiên cứu, khẳng định như là một NL quyết định sự thành công của mỗi cá nhân và tổ chức trong kỉ nguyên công nghiệp 4.0 (Erol, et al.; WEF, 2017) [4]. Trong CT GDPT 2018, nhà trường được tự chủ về thực hiện CT GD. GV cốt cán có cơ hội và cần phải linh hoạt, sáng tạo, tự chủ, tự chịu trách nhiệm về bảo đảm chất lượng theo yêu cầu cần đạt về kiến thức, kĩ năng, phẩm chất và NL cho HS. Từ những yêu cầu trên, đòi hỏi GV cốt cán phải có NL mới như tầm nhìn, sáng tạo, lôi cuốn, thu hút, thúc đẩy GV thực hiện sự nghiệp đổi mới GD và xây dựng môi trường GD sáng tạo...

2.3. Nội dung phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán theo tiếp cận năng lực

Phát triển đội ngũ GV THCS cốt cán theo tiếp cận NL là hệ thống tác động có mục đích, có kế hoạch nhằm thực hiện mục tiêu, kế hoạch đào, nội dung CT để đảm bảo hình thành các NL cần thiết đáp ứng yêu cầu chuẩn nghề nghiệp. Tiếp cận NL vận dụng vào phát triển đội ngũ GV THCS cốt cán ở trường THCS theo tiếp cận NL là một phương pháp tiếp cận chuẩn hóa hệ thống các kiến thức, kĩ năng, thái độ cần thiết mà người GV cốt cán ở trường THCS cần phải có để thực hiện nhiệm vụ của mình. Cách tiếp cận này giúp các cơ sở GD hiểu được NL của mỗi GV, đặc biệt là GV cốt cán và làm thế nào để giúp họ phát triển các NL đặc trưng để thực hiện vai trò, nhiệm vụ một cách tốt nhất.

2.4. Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán ở tỉnh Thanh Hóa theo tiếp cận năng lực

2.4.1. Số lượng và cơ cấu đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán

Số lượng GV cấp THCS tính đến năm học 2019 - 2020

có 3635 người, trong đó GV cốt cán chiếm 1067 người, đạt chuẩn 100%, trên chuẩn 73,3%. Đội ngũ GV THCS cốt cán ở tỉnh Thanh Hóa tương đối đồng đều giữa số lượng và chất lượng, giữa trình độ đào tạo và trình độ qua khảo sát thực tế. Đa số GV THCS cốt cán của tỉnh Thanh Hóa đang công tác ở vùng nông thôn và miền núi có điều kiện sống và môi trường công tác khó khăn. Tỷ lệ GV THCS cốt cán nam nhiều hơn nữ nhưng số lượng không đáng kể. GV THCS cốt cán chủ yếu là người Kinh, số còn lại là dân tộc Thái, Mường, Tày, H'Mông. Với thực trạng cơ cấu dân tộc như vậy, việc phát triển đội ngũ GV THCS cốt cán cần đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng GD THCS của của tỉnh Thanh Hóa sẽ gặp nhiều khó khăn, trở ngại, cần phải được xem xét để có giải pháp khắc phục.

2.4.2. Phẩm chất đạo đức

Nhìn chung, đa số GV THCS cốt cán có tinh thần yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội, vì lợi ích dân tộc, gương mẫu chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng; Hiểu biết và thực hiện đúng pháp luật chế độ chính sách, quy định của Nhà nước, các quy định của ngành, địa phương; Tích cực tham gia các hoạt động chính trị, xã hội, có ý chí vượt khó khăn để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

2.4.3. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán

Để hoàn thành mục tiêu GD, GV THCS cốt cán phải nắm vững CT GDPT nói chung và CT GD THCS nói riêng. GV THCS cốt cán cũng phải nắm vững nghiệp vụ sư phạm, phải là tấm gương tự học và sáng tạo trong nhà trường. Thực tế hiện nay, các yêu cầu này đối với GV THCS cốt cán ở tỉnh Thanh Hóa vẫn chưa đảm bảo tốt nhất. Về trình độ chuyên môn, đa số GV THCS cốt cán đã đạt chuẩn, cho nên về kiến thức sư phạm đồng đều với tất cả các GV.

2.4.4. Đánh giá chung về thực trạng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán

Các cấp quản lý, bao gồm chính quyền địa phương và các cơ quan quản lý GD ở tỉnh Thanh Hóa thường xuyên quan tâm và có kế hoạch phát triển đội ngũ GV THCS nói chung và đội ngũ GV THCS cốt cán nói riêng. Nhiều trường THCS đã chủ động xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ GV cốt cán. Mặc dù đã có nhiều cố gắng của các cấp lãnh đạo, các cấp quản lý ở các trường để tập trung nâng cao chất lượng GD nhưng những khó khăn, bất cập còn bộc lộ như chưa đáp ứng đủ chủng loại GV theo yêu cầu chuẩn. Vì vậy, việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ GV cốt cán còn gặp nhiều khó khăn. Trình độ và NL chuyên môn, NL ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin của một bộ phận GV THCS cốt cán còn rất hạn chế. Ở tất cả các khâu của quá trình quản lý phát triển đội

ngũ GV THCS cốt cán đều bộc lộ những hạn chế. Các cấp chính quyền chưa ban hành được các cơ chế, chính sách riêng, đặc thù nhằm khuyến khích, đẩy mạnh phát triển đội ngũ GV THCS cốt cán.

2.5. Nguyên nhân của thực trạng

Công tác phát triển đội ngũ GV THCS cốt cán chưa được các cấp ủy Đảng, chính quyền quan tâm đúng mức, chưa có chủ trương thống nhất của các cấp quản lý ở địa phương về phát triển đội ngũ GV THCS cốt cán theo chuẩn cấp học. Công tác kiểm tra, đánh giá và tổ chức bồi dưỡng đội ngũ GV THCS cốt cán theo chuẩn chưa được quan tâm đúng mức. Các lực lượng xã hội chưa thực sự vào cuộc để đóng góp xây dựng và phát triển toàn diện đội ngũ GV THCS cốt cán. Chế độ chính sách đối với nhà giáo chậm sửa đổi, chưa bắt kịp với sự phát triển, biến đổi của nền kinh tế - xã hội.

2.6. Giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán ở tỉnh Thanh Hóa theo tiếp cận năng lực

2.6.1. Nâng cao nhận thức của đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý trường trung học cơ sở về sự cần thiết của hoạt động phát triển đội ngũ giáo viên cốt cán theo tiếp cận năng lực

Mục tiêu của giải pháp này là nhằm tạo ra sự thống nhất trong nhận thức của đội ngũ GV và CBQL về vai trò quan trọng của GV cốt cán ở trường THCS trong sự nghiệp đổi mới, phát triển GD của địa phương, sự cần thiết phải phát triển đội ngũ GV cốt cán ở trường THCS trước bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GDPT, từ đó có những hành động đúng và quan tâm đúng mức đến việc phát triển đội ngũ này. Thứ nhất, làm cho GV hiểu rõ vai trò của GV cốt cán ở trường THCS trong sự nghiệp đổi mới và phát triển GD ở địa phương. Thứ hai, giúp GV nhận thức rõ sự cần thiết phải phát triển đội ngũ GV cốt cán ở trường THCS trong bối cảnh hiện nay.

2.6.2. Lập kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán phù hợp với quy mô của nhà trường và năng lực của giáo viên

Giải pháp này nhằm giúp chủ động phát hiện, lựa chọn những GV có NL chuyên môn để xây dựng kế hoạch đào tạo, sử dụng, bồi dưỡng, bổ sung, thay thế GV cốt cán hiện có khi cần thiết, đảm bảo cho đội ngũ GV cốt cán ở trường THCS luôn đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và có chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của đổi mới GDPT. Thứ nhất, công tác quy hoạch GV cốt cán ở trường THCS hiện nay có ý nghĩa hết sức to lớn, rất cần thiết trong việc cụ thể hoá chiến lược phát triển GD giai đoạn 2011 - 2020, làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch, CT hành động cụ thể trong công tác quy hoạch của ngành GD. Thứ hai, đảm bảo phát triển đội ngũ GV cốt cán ở trường THCS một cách khoa học và hiệu quả. Lập quy hoạch đội ngũ là cơ sở cho việc bố trí, sử dụng hợp lý đội

ngũ GV THCS cốt cán. Có thể nói, sắp xếp đội ngũ GV THCS cốt cán quyết định sự thành công hay thất bại của cá nhân GV THCS cốt cán trong công việc và quyết định chất lượng GD cấp THCS của các địa phương.

2.6.3. Tuyển chọn, sử dụng hiệu quả đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán

Mục tiêu của giải pháp này là hoàn thiện cơ chế tuyển chọn, sử dụng và bồi dưỡng đội ngũ GV THCS cốt cán dựa vào chuẩn NL nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ GV THCS cốt cán; Xây dựng đội ngũ này có phẩm chất đạo đức tốt, tư tưởng chính trị vững vàng, có NL, nắm vững chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, có NL giải quyết các vấn đề thực tiễn GD địa phương; Tạo điều kiện, động lực để đội ngũ GV THCS cốt cán phấn đấu, rèn luyện, học tập, tạo tính năng động, sáng tạo trong công tác, góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện GDPT của địa phương. Thứ nhất, giúp cho Sở, Phòng GD&ĐT lựa chọn được những GV cốt cán ở trường THCS cốt cán có tâm huyết, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, đáp ứng sự nghiệp đổi mới GDPT của địa phương. Thứ hai, đảm bảo cho công tác tuyển chọn, sử dụng, bồi dưỡng đội ngũ GV THCS cốt cán một cách khách quan, dân chủ, phát huy được năng lực, sở trường của họ trong công tác. Thứ ba, giúp đội ngũ GV THCS cốt cán phát huy được NL, năng động, sáng tạo trong sự nghiệp đổi mới GD ở các địa phương.

2.6.4. Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán theo tiếp cận năng lực

Mục tiêu của giải pháp này là nhằm trang bị kiến thức, truyền thụ kinh nghiệm, hình thành kỹ năng trong hoạt động, hình thành nên phẩm chất đạo đức và tâm lý, tạo nên những mẫu hình cơ bản của đội ngũ GV THCS cốt cán, nhằm khắc phục mặt hạn chế, phát huy mặt tích cực, bù đắp những thiếu hụt của đội ngũ GV THCS cốt cán trong quá trình hoạt động, tạo ra chất mới và sự phát triển toàn diện của đội ngũ GV THCS cốt cán. Chất lượng đội ngũ GV THCS cốt cán được hình thành do nhiều nhân tố tác động, trong đó phần lớn là thông qua con đường đào tạo, bồi dưỡng. Chính vì vậy, xây dựng và phát triển đội ngũ GV THCS cốt cán phải chăm lo công tác đào tạo, bồi dưỡng.

2.6.5. Thường xuyên đánh giá đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán theo tiếp cận năng lực

Mục tiêu của giải pháp này là xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá đội ngũ GV THCS cốt cán phản ánh những yêu cầu cơ bản về phẩm chất, NL của họ, đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT. Đồng thời, bộ tiêu chuẩn là căn cứ để các cấp quản lý quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá; là căn cứ để đội ngũ GV THCS cốt cán tự đánh giá

và nỗ lực phấn đấu vươn lên nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT. Thứ nhất, đáp ứng yêu cầu của chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GDPT. Thứ hai, đáp ứng vai trò và đặc trưng lao động của đội ngũ GV THCS cốt cán. Thứ ba, khắc phục những hạn chế, bất cập về phẩm chất, NL quản trị, lãnh đạo của đội ngũ GV THCS cốt cán. Thứ tư, tạo cơ sở khoa học để đánh giá, phân loại, bố trí, sử dụng, bồi dưỡng và giải quyết chế độ đối với đội ngũ GV THCS cốt cán. Đánh giá giúp cho mỗi đội ngũ GV THCS cốt cán thấy được mặt mạnh để phát huy, mặt yếu để khắc phục, phấn đấu vươn lên, vừa hoàn thiện bản thân, vừa đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT.

2.6.6. Tạo môi trường, điều kiện thuận lợi để đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán, phát triển năng lực của mình

Mục tiêu của giải pháp là tạo động lực làm việc cho đội ngũ GV THCS cốt cán trên cơ sở khuyến khích vật chất, động viên tinh thần phù hợp với khả năng phát triển kinh tế của từng địa phương; khuyến khích những người làm việc có năng suất, chất lượng và hiệu quả, phát huy tài năng của đội ngũ CBQL trường THCS cốt cán trong bối cảnh đổi mới GDPT. Thứ nhất, đảm bảo cho đội ngũ GV THCS cốt cán có cuộc sống vật chất, tinh thần ổn định và ngày càng được nâng cao. Thứ hai, tạo cơ sở để kích thích động cơ tích cực, khai thác các NL tiềm ẩn trong mỗi GV THCS cốt cán, giúp họ phấn khởi, hăng say làm việc, đem lại năng suất, chất lượng, hiệu quả cao. Thứ ba, thực hiện tốt chế độ, chính sách, tạo động lực phát triển đội ngũ GV THCS cốt cán, vừa thể hiện trách nhiệm, vừa thể hiện sự quan tâm của lãnh đạo ngành GD và địa phương. Thứ tư, bản thân GV THCS cốt cán ý thức được vai trò của mình trong sự nghiệp phát triển GDPT của địa phương.

3. Kết luận

Việc xây dựng và phát triển đội ngũ GV THCS cốt cán chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố. Các giải pháp đưa ra đều tập trung phát huy những điểm mạnh, khắc phục điểm yếu, tận dụng cơ hội và vượt qua được thách thức trong quản lý đội ngũ GV cấp THCS. Các giải pháp được số đông ý kiến đánh giá là rất cần thiết đối với công tác quản lý GD trong giai đoạn hiện nay và mang tính khả thi cao. Trong phạm vi của mỗi trường THCS, nếu hiệu trưởng vận dụng đồng bộ các giải pháp quản lý mà chúng tôi đưa ra một cách linh hoạt, phù hợp với hoàn cảnh cụ thể của mỗi trường thì nhất định chất lượng GD sẽ được nâng lên rõ rệt, nhằm đáp ứng yêu cầu của nền GD mới.

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Chấp hành Trung ương Đảng, (2011), *Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ XI*, NXB Sự thật, Hà Nội.
- [2] Ban Bí thư Ban Chấp hành Trung ương Đảng, (2004), *Chỉ thị số 40-CT/TW về việc Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*.
- [3] Đảng bộ tỉnh Thanh Hóa, (2010), *Văn kiện Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XVII*, Thanh Hóa, tr.3.
- [4] WEF, (2016), *The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution Executive Summary*.
- [5] Đảng Cộng sản Việt Nam, (2013), *Văn kiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ tám, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI, Văn phòng Trung ương Đảng*, Hà Nội.
- [6] Quốc hội Nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam, (2014), *Nghị quyết số 88/2014/QH13 ngày 28 tháng 11 năm 2014 của Quốc hội về Đổi mới Chương trình, Sách giáo khoa Giáo dục phổ thông*.
- [7] Ban Chấp hành Trung ương, (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*, Hà Nội.
- [8] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2007), *Điều lệ trường trung học cơ sở, trường trung học phổ thông và trường trung học phổ thông có nhiều cấp học (Ban hành kèm theo Quyết định số 07/2007/QĐ-BGDĐT ngày 02 tháng 4 năm 2007)*, tr.188.
- [9] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2018), *Chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông (Ban hành kèm theo Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22 tháng 8 năm 2018 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo)*.
- [10] Phan Văn Nhân, (2011), *Giáo dục nghề nghiệp - Tiếp cận đào tạo theo năng lực, Kỉ yếu Hội thảo quốc gia về Khoa học giáo dục Việt Nam*, Hải Phòng.
- [11] Quốc hội Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, (2019), *Luật Giáo dục*.

DEVELOPING THE CORE TEACHERS AT SECONDARY SCHOOLS IN THANH HOA PROVINCE BASED ON THE COMPETENCE APPROACH

Phạm Thị Phương

Van Hoa Secondary school
Van Hoa Commune, Nong Cong district,
Thanh Hoa province, Vietnam
Email: hongphuongpham1984@gmail.com

ABSTRACT: *The core teachers at secondary schools have an important role in the fundamental innovation of education and training in general, and the new education program in particular. On the basis of clarifying a number of issues about the core secondary teachers and the current status of the core teachers at secondary schools in Thanh Hoa province, the article has proposed 6 solutions to develop the core secondary teachers in Thanh Hoa province based on the competence approach, including: Raising the awareness of the contingent of teachers and staff on the necessity of activities in developing the core teachers according to the competence approach; Developing plans, selecting and effectively using the contingent of key secondary school teachers; Regularly assessing the secondary school teachers based on the competence approach; Creating favorable environments and conditions for these contingent teachers to promote their competence he contingent of junior high school teachers to promote and develop their abilities.*

KEYWORDS: *Core teachers; secondary school teachers; developing the core teachers.*