

B GIÁO D C VÀ ÀO T O
VI N KHOA H C GIÁO D C VI T NAM

LÊ TRUNG CHINH

PHÁT TRI N I NG GIÁO VIÊN
TRUNG H C PH THÔNG THÀNH PH ÀN NG
TRONG B I C NH HI N NAY

LU N ÁN TI NS KHOA H C GIÁO D C

Hà N i, N m 2015

B GIÁO D C VÀ ÀO T O
VI N KHOA H C GIÁO D C VI T NAM

LÊ TRUNG CHINH

PHÁT TRI N I NG GIÁO VIÊN
TRUNG H C PH THÔNG THÀNH PH ÀN NG
TRONG B I C NH HI N NAY

Chuyên ngành : Qu n lí giáo d c

Mã s : 62 14 01 14

NG I H NG D N KHOA H C

GS.TSKH V Ng c H i

GS.TS Phan V n Kha

LU N ÁN TI NS KHOA H C GIÁO D C

Hà N i, N m 2015

L I CAM OAN

Tôi xin cam oan đây là công trình nghiên c u c a riêng tôi.

Các k t qu nêu trong lu n án là trung th c và ch a t ng c công b trong b t kì công trình nào khác.

Tác gi lu n án

Lê Trung Chinh

L I C M N

*Tôi xin trân trọng cảm ơn GS.TS Phan Văn Kha và GS.TSKH
Vũ Ngọc Hải, những người thầy tận tình hướng dẫn, giúp tôi trong suốt
quá trình nghiên cứu, thực hiện luận án.*

*Tôi xin trân trọng cảm ơn Quý lãnh đạo Viện Khoa học Giáo dục
Việt Nam, Quý lãnh đạo Trung tâm Đào tạo - Bồi dưỡng thuộc Viện Khoa học
Giáo dục Việt Nam và quý thầy giáo, cô giáo tận tình hướng dẫn, giúp
tôi trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu tài luận án.*

*Tôi xin chân thành cảm ơn lãnh đạo Sở Giáo dục và Đào tạo thành phố
Hà Nội, anh, chị, em đồng nghiệp và quý thầy giáo, cô giáo của các trường
tôi từng hành nghiên cứu, khảo sát và nghiên cứu thân, gia đình đã khuyến khích,
động viên, giúp tôi trong quá trình nghiên cứu và hoàn thành luận án này.*

Tác giả luận án

Lê Trung Chinh

M C L C

M	U	1
1.	Lí do ch n tài.....	1
2.	M c ích nghiên c u.....	3
3.	Khách th và i t ng nghiên c u.....	3
4.	Gi thuy t khoa h c.....	3
5.	Ph m vi nghiên c u.....	3
6.	Nhi m v nghiên c u.....	4
7.	Ph ng pháp lu n và ph ng pháp nghiên c u.....	4
8.	Lu n i m b o v.....	7
9.	óng góp m i c a lu n án.....	7
10.	C u trúc c a lu n án.....	8
Ch ng 1.	C S LÍ LU N V PHÁT TRI N I NG GIÁO VIÊN TRUNG H C PH THÔNG	9
1.1.	T ng quan nghiên c u v n.....	9
1.1.1.	<i>Nh ng nghiên c u v phát tri n ngu n nhân l c</i>	9
1.1.2.	<i>Nh ng nghiên c u v phát tri n i ng giáo viên</i>	11
1.2.	Các khái ni m c b n.....	19
1.2.1.	<i>i ng giáo viên trung h c ph thông</i>	19
1.2.2.	<i>Ch t l ng, ch t l ng i ng giáo viên</i>	20
1.2.3.	<i>Qu n lí</i>	21
1.2.4.	<i>Phát tri n và phát tri n ngu n nhân l c</i>	28
1.3.	Nh ng yêu c u i v i giáo viên trung h c ph thông.....	30
1.3.1.	<i>V trí, vai trò, ch c n ng c a giáo viên trung h c ph thông</i>	30
1.3.2.	<i>i m i c n b n, toàn di n giáo d c v i v n phát tri n i ng giáo viên trung h c ph thông</i>	31

1.3.3. <i>B i c nh qu c t , trong n c và nh ng c h i, thách th c i v i s phát tri n i ng giáo viên</i>	39
1.3.4. <i>Chu n ngh nghi p giáo viên trung h c ph thông</i>	41
1.4. <i>Phát tri n i ng giáo viên trung h c ph thông</i>	46
1.4.1. <i>Qu n lí tr ng trung h c ph thông và phân c p qu n lí phát tri n i ng giáo viên</i>	46
1.4.2. <i>N i dung phát tri n i ng giáo viên trung h c ph thông</i>	51
1.5. <i>Nh ng y u t tác ng n phát tri n i ng giáo viên trung h c ph thông</i>	63
1.5.1. <i>Y u t khách quan</i>	63
1.5.2. <i>Y u t ch quan</i>	64
K t lu n ch ng 1	66
Ch ng 2. TH C TR NG PHÁT TRI N I NG GIÁO VIÊN TRUNG H C PH THÔNG THÀNH PH Ì N NG VÀ KINH NGHI M QU C T	67
2.1. <i>c i m phát tri n kinh t - xã h i thành ph ì N ng</i>	67
2.1.1. <i>a lí t nhiên và kinh t - xã h i</i>	67
2.1.2. <i>Khái quát v phát tri n giáo d c và ào t o thành ph ì N ng</i>	68
2.2. <i>T ch c thu th p d li u</i>	69
2.2.1. <i>N i dung i u tra, kh o sát</i>	69
2.2.2. <i>i t ng i u tra, kh o sát</i>	70
2.2.3. <i>Ph ng pháp và công c i u tra, kh o sát</i>	70
2.3. <i>Ch tr ng và tình hình phát tri n i ng giáo viên trung h c ph thông Vi t Nam</i>	72
2.3.1. <i>Ch tr ng phát tri n i ng giáo viên trung h c ph thông Vi t Nam</i>	72

2.3.2. Tình hình phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông Việt Nam	73
2.4. Thực trạng đội ngũ giáo viên trung học phổ thông thành phố Hà Nội	75
2.4.1. Số lượng và cơ cấu đội ngũ giáo viên	75
2.4.2. Trình độ đào tạo đội ngũ giáo viên	79
2.4.3. Năng lực sư phạm của đội ngũ giáo viên	80
2.4.4. Phẩm chất, đạo đức, lối sống, tinh thần trách nhiệm của đội ngũ giáo viên	83
2.4.5. Kết quả xếp loại giáo viên	84
2.5. Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông thành phố Hà Nội	89
2.5.1. Phân cấp quản lý phát triển đội ngũ giáo viên	89
2.5.2. Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên	90
2.5.3. Tuyển chọn và sàng lọc giáo viên	92
2.5.4. Đào tạo và bồi dưỡng giáo viên	98
2.5.5. Chính sách đãi ngộ giáo viên	107
2.5.6. Đánh giá giáo viên và thanh tra, kiểm tra hoạt động chuyên môn các trường THPT	111
2.6. Đánh giá chung	114
2.6.1. Thành tựu, ưu điểm	114
2.6.2. Hạn chế, bất cập	114
2.6.3. Thuận lợi, cơ hội	116
2.6.4. Khó khăn, thách thức	117
2.7. Kinh nghiệm các địa phương phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông	117
2.7.1. Tuyển chọn và sàng lọc giáo viên	117

2.7.2. Đào tạo, bồi dưỡng giáo viên	118
2.7.3. Chính sách đãi ngộ giáo viên.....	122
Kết luận chương 2.....	124
Chương 3. GIỚI PHÁP PHÁT TRIỂN NGHIỆP GIÁO VIÊN TRUNG	
HỌC PHỔ THÔNG THÀNH PHỐ HÀ NỘI TRONG BỐI CẢNH	
HIỆN NAY.....	126
3.1. Hình thức phát triển giáo dục trung học phổ thông thành phố Hà	
Nội năm 2020	126
3.1.1. Hình thức phát triển kinh tế - xã hội thành phố Hà Nội năm	
2020.....	126
3.1.2. Hình thức phát triển giáo dục trung học phổ thông thành phố	
Hà Nội năm 2020.....	126
3.2. Nguyên tắc xuất các giới pháp.....	127
3.2.1. Mối quan hệ giữa tính phù hợp và đáp ứng yêu cầu hiện	
trên, toàn diện giáo dục thành phố Hà Nội	127
3.2.2. Mối quan hệ giữa.....	128
3.2.3. Mối quan hệ giữa.....	128
3.2.4. Mối quan hệ giữa.....	128
3.2.5. Mối quan hệ giữa.....	128
3.3. Giới pháp phát triển nghiệp giáo viên trung học phổ thông thành phố	
Hà Nội.....	129
3.3.1. Giới pháp 1: Tăng cường phân công, giao quyền trách nhiệm cho các	
trình THPT trong công tác phát triển nghiệp giáo viên.....	129
3.3.2. Giới pháp 2: Xây dựng quy hoạch phát triển nghiệp giáo viên	
trung học phổ thông năm 2020	136
3.3.3. Giới pháp 3: Tiếp tục đầu tư, nâng cao, chuyên nghiệp	
giáo viên	139

3.3.4. <i>Gi i pháp 4: i m i công tác ào t o, b i d ng, ào t o l i giáo viên</i>	147
3.3.5. <i>Gi i pháp 5: Xây d ng, phát huy nh h ng i ng t tr ng chuyên môn và giáo viên c t cán trong phát tri n ngh nghi p giáo viên</i>	162
3.3.6. <i>Gi i pháp 6: T ng c ng ánh giá giáo viên và thanh tra, ki m tra chuyên môn các tr ng THPT</i>	170
3.4. <i>i u ki n th c hi n các gi i pháp</i>	177
3.5. <i>M i quan h gi a các gi i pháp</i>	177
3.6. <i>Th nghi m</i>	178
3.6.1. <i>Th m dò tính c p thi t và tính kh thi c a gi i pháp xu t ...</i>	178
3.6.2. <i>Th nghi m</i>	180
K t lu n ch ng 3	184
K T LU N VÀ KHUY N NGH	185
CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN C U C A TÁC GI LIÊN QUAN N LU N ÁN	189
TÀI LI U THAM KH O	190
PH L C	199

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

CBQL	: Cán bộ quản lý
CNH-H H	: Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
HSP	: Hội sinh viên
NGV	: Giảng viên
GD& T	: Giáo dục và đào tạo
GV	: Giáo viên
QLGD	: Quản lý giáo dục
THCS	: Trung học cơ sở
THPT	: Trung học phổ thông
UBND	: Ủy ban nhân dân
XHCN	: Xã hội chủ nghĩa

DANH MỤC CÁC BẢNG

STT	Tên bảng	Trang
Bảng 2.1	Thống kê số lượng trường, phòng CBQL, GV THPT	76
Bảng 2.2	Kết quả thanh tra hoạt động sư phạm NGV THPT	87
Bảng 2.3	Kết quả xếp loại học sinh THPT	88
Bảng 2.4	Kết quả xếp loại học sinh THPT	88
Bảng 2.5	Số lượng GV THPT tuyển mới qua các năm học	95
Bảng 2.6	Kết quả khảo sát hình thức quản lý GV THPT	97
Bảng 2.7	Kết quả khảo sát hình thức tổ chức bồi dưỡng chuyên môn cho NGV THPT	102
Bảng 2.8	Kết quả khảo sát mức độ tổ chức bồi dưỡng NGV THPT	106
Bảng 2.9	Kết quả khảo sát mức độ tham gia bồi dưỡng của NGV THPT	107
Bảng 2.10	Kết quả khảo sát chất lượng của bồi dưỡng NGV THPT	107
Bảng 2.11	Các loại hình nâng cao GV và tiêu chuẩn cấp nâng cao GV	120
Bảng 3.1	Kết quả lý thuyết và thực hành thi, kiểm tra các kĩ năng	179
Bảng 3.2	Thống kê kết quả đào tạo, bồi dưỡng, dựn định trường chuyên môn THPT TP. Hà Nội	182

DANH MỤC CÁC HÌNH

STT	Tên hình	Trang
Hình 1.1	Các chức năng quản lý	26
Hình 1.2	Mô hình phát triển nguồn nhân lực theo Leonard Nadle (M, 1980)	29
Hình 1.3	Mô hình hoạt động của ngành GV	35
Hình 1.4	Cấu trúc mô hình nhân cách nghề nghiệp	43
Hình 1.5	Mô hình phát triển NGV	62
Hình 2.1	Quy mô NGV THPT chia theo giới tính	76
Hình 2.2	Các ưu NGV THPT theo từng năm học 2011-2012 và 2012-2013	77
Hình 2.3	Trình độ của NGV THPT năm học 2012-2013	80
Hình 2.4	Kết quả khảo sát về nhận thức NGV THPT	82
Hình 2.5	Kết quả khảo sát về phẩm chất,操守, tinh thần trách nhiệm NGV THPT	84
Hình 2.6	Kết quả xếp loại NGV THPT năm học 2010-2011	85
Hình 2.7	Kết quả xếp loại NGV THPT năm học 2011-2012	85
Hình 2.8	Kết quả xếp loại NGV THPT năm học 2012-2013	86
Hình 2.9	Kết quả xếp loại GV THPT năm học 2013-2014	86
Hình 2.10	Trình độ của GV THPT tuyển mới	95
Hình 2.11	Tổ GV, CBQL tham gia biên chế chính trị, pháp luật hè	99
Hình 2.12	Trình độ của NGV THPT (không phải GV tin học)	104
Hình 2.13	Trình độ ngoại ngữ của NGV THPT (không phải GV ngoại ngữ)	106
Hình 2.14	Kết quả khảo sát về chính sách đãi ngộ với GV	111

M U

1. Lí do chọn tài

Trong những năm qua, Đảng ta đã đưa vào giai đoạn CNH - HĐH với mục tiêu năm 2020, Việt Nam phấn đấu vươn lên trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Nhân tố quyết định thành công của CNH - HĐH và hình thức phát triển là con người, là nguồn nhân lực của Việt Nam phát triển về số lượng và chất lượng trên cơ sở một nền dân trí được nâng cao.

Trong lý luận và thực tiễn, NGV luôn được xem là lực lượng cốt cán của sự nghiệp giáo dục và đào tạo, là nhân tố chủ yếu quyết định việc nâng cao chất lượng giáo dục. Nghị quyết Hội nghị lần thứ 2 Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII cũng đã xác định: *“Giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục”*. Do đó, mục tiêu phát triển giáo dục và đào tạo phải chú trọng xây dựng và phát triển NGV. Điều này được thể hiện rõ trong Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15 tháng 6 năm 2004 của Ban Bí thư Trung ương về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLGD. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI cũng đã đưa ra mục tiêu, nhiệm vụ phát triển trong giai đoạn 5 năm 2011 - 2015: *“Phát triển, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, chất lượng nguồn nhân lực; phát triển khoa học, công nghệ và kinh tế tri thức”*. Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2011-2020 xác định: *“Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược”* và phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLGD là giải pháp then chốt thể hiện Chiến lược. Nghị quyết Đại hội đại biểu lần thứ XX, Đảng thành phố Hà Nội, nhiệm kỳ 2010 - 2015 có nêu 5 hướng đột phá chiến lược và phát triển kinh tế - xã hội của thành phố Hà Nội, trong đó có nhiệm vụ *“phát triển nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao”*. Cụ thể, Nghị quyết số 29-NQ/TW, Hội nghị Ban chấp hành Trung ương lần thứ 8, khóa XI về *“Đổi mới căn*

b n, toàn di n GD& T, áp ng yêu c u CNH - H H trong i u ki n kinh t th tr ng nh h ng xã h i ch ngh a và h i nh p qu c t ” ã kh ng nh vai trò c a i ng nhà giáo và ra gi i pháp: “Phát tri n i ng nhà giáo và cán b QLGD, áp ng yêu c u i m i GD& T”.

Trong h th ng giáo d c qu c dân, giáo d c THPT có v trí quan tr ng góp ph n nâng cao dân trí, ào t o nhân l c, b i d ng nhân tài cho t n c. M c tiêu c a giáo d c THPT nh m hình thành cho h c sinh h c v n ph thông, nh ng hi u bi t ban u v k thu t, công ngh và h ng nghi p làm n n t ng ti p t c h c lên cao h n ho c i vào cu c s ng; ào t o nên nh ng ng i lao ng có s c kh e, k n ng, lí t ng, hoài bão và ng l c h c t p su t i. Các tr ng THPT, vi c phát tri n NGV v s l ng, ng b v c c u, ch t l ng ph i c coi là gi i pháp quan tr ng hàng u nâng cao ch t l ng giáo d c.

Tr c yêu c u phát tri n thành ph à N ng, ngành GD& T thành ph i không ng ng i m i, nâng cao ch t l ng giáo d c, th c hi n t t án Xây d ng và nâng cao ch t l ng i ng nhà giáo và CBQL giáo d c trên a bàn thành ph , trong ó có án Phát tri n tr ng THPT chuyên Lê Quý ôn n n m 2015 và nh h ng n n m 2020, góp ph n ào t o ngu n nhân l c ch t l ng cao, ph c v s nghi p CNH - H H thành ph , t n c.

Tuy ã có nh ng b c phát tri n m nh v quy mô và trình ào t o c b n nh ng NGV THPT thành ph à N ng v n ch a áp ng c yêu c u i m i GD& T. Nguyên nhân chính c a th c tr ng này là công tác qu n lí, tuy n ch n, s d ng, chính sách ãi ng , ào t o, b i d ng NGV... còn h n ch . Vi c phát tri n NGV THPT áp ng yêu c u i m i GD& T c n c quan tâm nghiê n c u m t cách y , khoa h c và có h th ng. Trong nh ng n m qua, tuy ã có nhi u công trình, lu n án nghiê n c u v phát tri n NGV THPT các t nh, thành ph nh ng ch a có lu n án nào nghiê n

c u v v n phát tri n NGV THPT thành ph ù à N ng.

Nh ng phân tích trên là lí do chúng tôi ch n tài lu n án có n i dung v n d ng lí lu n qu n lí giáo d c, qu n lí nhân l c vào gi i quy t m t v n th c ti n c a công tác qu n lí phát tri n NGV THPT. tài lu n án c bi u t v i tiêu : “*Phát tri n i ng giáo viên trung h c ph thông thành ph ù à N ng trong b i c nh hi n nay*”.

2. M c ích nghiên c u

Trên c s nghiên c u lí lu n và th c tr ng phát tri n NGV THPT thành ph ù à N ng, xu t các gi i pháp phát tri n NGV THPT thành ph ù à N ng trong b i c nh hi n nay nh m áp ng yêu c u i m i c n b n và toàn di n GD& T.

3. Khách th và i t ng nghiên c u

3.1. Khách th nghiên c u

i ng giáo viên trung h c ph thông.

3.2. i t ng nghiên c u

Phát tri n i ng giáo viên trung h c ph thông thành ph ù à N ng.

4. Gi thuy t khoa h c

Trong nh ng n m qua, NGV THPT thành ph ù à N ng ã có b c phát tri n; tuy nhiên, so v i yêu c u còn thi u b n v ng do ch a ng b v c c u, ch a th t m nh v ch t l ng. N u xu t các gi i pháp theo ti p c n chu n ngh nghi p c a GV và lí thuy t phát tri n ngu n nhân l c, tác ng ng b vào các khâu c b n c a quá trình phát tri n NGV (quy ho ch; tuy n ch n; s d ng; ào t o, b i d ng; xây d ng i ng t tr ng chuyên môn, GV c t cán và thanh tra, ki m tra) thì s góp ph n phát tri n c NGV THPT thành ph ù à N ng, áp ng yêu c u i m i c n b n, toàn di n GD& T.

5. Ph m vi nghiên c u

5.1. Phạm vi nội dung nghiên cứu

Tập trung nghiên cứu các giải pháp quản lý các chất lượng quản lý công nghệ và công nghệ, đặc biệt các giải pháp quản lý của S-GD&T ở Việt Nam NGV THPT.

5.2. Phạm vi thời gian và địa bàn nghiên cứu

Nghiên cứu thực tiễn và nghiên cứu thử nghiệm các triển khai thành phố Hà Nội.

Đánh giá hiện trạng phát triển NGV THPT giai đoạn năm học 2010 - 2011 đến năm học 2013 - 2014.

6. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Nghiên cứu cơ sở lý luận về phát triển NGV THPT.
- Đánh giá thực trạng NGV THPT và phát triển NGV THPT thành phố Hà Nội.
- Xác định các giải pháp phát triển NGV THPT thành phố Hà Nội theo yêu cầu của Chiến lược GD&T.
- Thử nghiệm một số giải pháp phát triển NGV THPT thành phố Hà Nội theo yêu cầu của Chiến lược GD&T.

7. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Thực hiện các tiêu chuẩn tài, luận án sử dụng những phương pháp tiếp cận và phương pháp nghiên cứu sau:

7.1. Các phương pháp luận

7.1.1. Tiếp cận hệ thống

Luận án xem NGV là một nhân tố quan trọng của quá trình dạy học, vì vậy, việc phát triển NGV THPT phải gắn liền với việc xác định mục đích, nhiệm vụ dạy học, xây dựng chương trình, sách giáo khoa, chiến lược phương pháp dạy học.

Việc phát triển NGV THPT là một hệ thống gồm nhiều yếu tố có liên

h m t thi t v i nhau và có m i quan h v i vi c phát tri n các ho t ng c a GD& T.

7.1.2. Ti p c n ph c h p

Ti p c n ph c h p là ph ng pháp áp d ng vào vi c nghiên c u m t i t ng khi ta d a trên nhi u quan i m , lí thuy t khác nhau. nghiên c u phát tri n NGV THPT trong b i c nh i m i giáo d c, lu n án d a vào nhi u lí thuy t khác nhau nh Tâm lí h c qu n lí, Giáo d c h c, Khoa h c qu n lí giáo d c, Lí thuy t phát tri n và qu n lí ngu n nhân l c, chu n hóa NGV THPT theo chu n ngh nghi p... làm c s khoa h c cho vi c xây d ng các gi i pháp phát tri n NGV THPT nh m nâng cao ch t l ng i ng này.

7.2. Các ph ng pháp nghiên c u

7.2.1. Ph ng pháp nghiên c u lí thuy t

Phân tích, t ng h p, h th ng hóa, khái quát hóa trong nghiên c u các ngu n tài li u lí lu n và th c ti n có liên quan n công tác phát tri n NGV THPT, bao g m:

- Các v n ki n, ngh quy t, ch tr ng, chính sách c a ng, Nhà n c, t t ng H Chí Minh có liên quan n tài.
- Các tác ph m v tâm lí h c, giáo d c h c... trong và ngoài n c.
- Các công trình nghiên c u khoa h c qu n lí giáo d c c a các nhà lí lu n, các nhà qu n lí giáo d c, các nhà giáo... có liên quan n tài nh lu n v n, lu n án, các báo cáo khoa h c, các chuyên kh o, các bài báo.

Các tài li u trên c phân tích, nh n xét, tóm t t và trích d n ph c v tr c ti p cho vi c gi i quy t các nhi m v c a tài.

7.2.2. Nhóm các ph ng pháp nghiên c u th c ti n

- Ph ng pháp i u tra, kh o sát:

- (1) Ti n hành i u tra, th ng kê n m c s l ng, c c u, trình

ào tạo, thâm niên công tác của GV trên bàn khảo sát;

(2) Tiến hành khảo sát bằng phiếu hỏi về nhu cầu nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo, bồi dưỡng, tuyển chọn, sử dụng GV, các chính sách, khen thưởng về GV, công tác thanh tra, kiểm tra và đánh giá GV;

(3) Nội dung kiểm tra, khảo sát là GV, CBQL các trường THPT;

(4) Kết quả kiểm tra, khảo sát để phân tích, so sánh, chỉ ra những tìm ra những thông tin cần thiết theo hướng nghiên cứu của luận án.

- Phương pháp nghiên cứu sản phẩm hoạt động giáo dục:

(1) Nghiên cứu kế hoạch dạy học, giáo án, hồ sơ, kế hoạch tổ chức dạy học của GV;

(2) Nghiên cứu, phân tích, đánh giá kết quả học tập của học sinh THPT;

(3) Nghiên cứu kế hoạch phát triển NGV của các trường GD&T, hỗ trợ trường các trường THPT.

- Phương pháp tổng kết kinh nghiệm:

Tiến hành nghiên cứu, tiếp thu những kinh nghiệm trong việc xây dựng và phát triển NGV của các trường GD&T, các trường THPT và việc đào tạo GV các trường sản phẩm.

- Phương pháp chuyên gia:

Xin ý kiến các chuyên gia bằng hình thức phiếu hỏi, phỏng vấn:

(1) Các nhà khoa học, các chuyên gia về giáo dục, tâm lý học, quản lý giáo dục;

(2) Các nhà quản lý các trường GD&T, các trường THPT;

(3) Các nhà quản lý trường THPT.

- Phương pháp phỏng vấn trực tiếp:

Tiến hành trao đổi về các GV THPT, CBQL của các trường GD&T, các trường THPT.

7.2.3. Nhóm các phương pháp xử lý thông tin

- Sử dụng thống kê toán học;
- Sử dụng các phần mềm tin học;
- Sử dụng sơ đồ, bảng biểu, biểu đồ ...

8. Luận điểm

8.1. Phát triển NGV THPT đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ nghiên cứu GD&ĐT hiện nay đòi hỏi các giải pháp về phân cấp quản lý, quy hoạch, tuyển chọn, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra, đánh giá và xây dựng các chính sách đãi ngộ ... Thực chất của các giải pháp này là sự chuyển hóa tư duy hiện tại trong công tác phát triển NGV.

8.2. Trong quá trình thực hiện các giải pháp, cần chú ý sự đồng bộ về các mặt: tuyển chọn, phân công, đánh giá, bồi dưỡng. Trong đó, công tác tuyển chọn là khâu then chốt. Nội dung này sẽ góp phần quan trọng trong việc phát triển NGV THPT tại thành phố Hà Nội.

9. Đóng góp mới của luận án

9.1. Về mặt lý luận: Hệ thống hóa và làm phong phú thêm lý luận về phát triển NGV THPT trên cơ sở vận dụng các phương pháp tiếp cận nghiên cứu, đặc biệt là tiếp cận lý thuyết phát triển nguồn nhân lực, tiếp cận theo chu trình nghiên cứu GV THPT và yêu cầu về GV THPT trong bối cảnh nhiệm vụ nghiên cứu GD&ĐT; phân tích làm rõ nội dung phát triển NGV THPT và các yếu tố tác động đến phát triển NGV THPT.

9.2. Phát hiện thực trạng phát triển NGV THPT thành phố Hà Nội về các hạn chế, bất cập cần nhanh chóng khắc phục, chuyển đổi phân cấp quản lý và công tác quy hoạch; công tác tuyển chọn, sử dụng, đào tạo và bồi dưỡng GV; đánh giá GV và thanh tra, kiểm tra chuyên môn của các trường THPT.

9.3. Trên cơ sở lý luận và thực tiễn, tác giả đề xuất 6 giải pháp nhằm xây dựng NGV THPT thành phố Hà Nội vững mạnh, đồng bộ về

c u, m b o v ch t l ñg, áp ñg yêu c u i m i c n b n, toàn di n s
 nghi p GD& T thành ph à N ñg, bao g m:

(1) T ñg c ñg phân c p qu n lí, giao quy n t ch cho các tr ñg
 THPT trong công tác phát tri n ñGV;

(2) Xây d ñg quy ho ch phát tri n ñGV THPT;

(3) i m i tuy n ch n, s d ñg, i u chuy n GV;

(4) i m i công tác ào t o, b i d ñg, ào t o l i GV;

(5) Xây d ñg, phát huy nh h ñg i ñg t tr ñg chuyên môn và
 GV c t cán trong phát tri n ñg nghi p GV;

(6) T ñg c ñg áñh giá GV và thanh tra, ki m tra chuyên môn c a các
 tr ñg THPT.

10. C u trúc c a lu n án

Ngoài ph n m u, k t lu n và khuy n ñg , lu n án có 3 ch ñg:

Ch ñg 1: C s lí lu n phát tri n i ñg giáo viên trung h c ph
 thông.

Ch ñg 2: Th c tr ñg phát tri n i ñg giáo viên trung h c ph thông
 thành ph à N ñg và kinh nghi m qu c t .

Ch ñg 3: Gi i pháp phát tri n i ñg giáo viên trung h c ph thông
 thành ph à N ñg trong b i c nh hi n nay.

Ch ơ ng 1

C S LÍ LU N V PHÁT TRI N I NG

GIÁO VIÊN TRUNG H C PH THÔNG

1.1. T ơ ng quan nghiên c ứ v n

V n liên quan n lu n án ã c nghiên c ứ , công b t i các công trình trong n c và trên th gi i. Các nghiên c ứ này có th chia theo các v n c th sau:

1.1.1. Nh ơ ng nghiên c ứ v phát tri n ngu n nhân l c

B c sang th k XXI, v i s phát tri n nhanh chóng c a khoa h c công ngh , y u t con ng i tr nên có vai trò quy t nh i v i s phát tri n c a m i qu c gia. GD& T có ý ngh a r t l n trong s phát tri n c a t n c.

Khái ni m “v n con ng i” và “ngu n l c con ng i” xu t hi n Hoa Kì vào nh ng n m cu i th p k 60 c a th k XX do nhà kinh t h c ng i M - Theodor Schoults a ra, sau ó, th nh hành trên th gi i. Nhà kinh t h c này ã phát tri n ti p nghiên c ứ c a mình và ã nh n gi i th ng Nobel kinh t n m 1992. V n phát tri n NGV c ông gi i quy t v i t cách là phát tri n ngu n nhân l c c a m t ngành, m t l nh v c [D n theo ơ ng Qu c B o – Tr ơ ng Th Th úy H ng, 7, tr.4].

Nhà xã h i h c ng i M , Leonard Nadle ã nghiên c ứ và a ra s qu n lí ngu n nhân l c, ch rõ m i quan h và các nhi m v c a công tác qu n lí ngu n nhân l c. Theo ông, qu n lí ngu n nhân l c có 3 nhi m v chính là: phát tri n ngu n nhân l c, s d ng ngu n nhân l c và môi tr ơ ng ngu n nhân l c. K t qu nghiên c ứ này ã c nhi u n c s d ng. c bi t, Christian Batal (Pháp) trong b sách “Qu n lí ngu n nhân l c trong khu v c nhà n c” c ng ã khai thác theo h ơ ng này và a ra m t lí thuy t t ng th v qu n lí phát tri n ngu n nhân l c [29, tr.257]. Hi p h i nh ng ng i làm công tác ào t o và phát tri n M (ASTD) ã có nhi u nghiên c ứ v phát

triển vọng nhân lực (mô hình của McLagan). Mô hình này có sự đóng góp trong các trường học và các chương trình đào tạo nghề nghiệp là một công tác phát triển nguồn nhân lực tại M và nhiều quốc gia trên thế giới (Dooley et al, 2001; Dare and Leach, 1998; Leach, 1993; Powell and Hubschman, 1999; Rothwell and Lindholm, 1999) [Đến theo Trần Ngọc Tuấn, 92].

Tác giả Nguyễn Lộc trong bài viết: “Mặt số và những lý luận về phát triển nguồn nhân lực” (2010) đã nêu lên một số khái niệm cơ bản về nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực, khẳng định vai trò quyết định của nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia. Theo đó, phát triển nguồn nhân lực cần xem xét dưới nhiều góc độ như các trường học và phát triển nguồn nhân lực, xác định chính sách phát triển nguồn nhân lực và các yếu tố nguồn nhân lực [75].

Tác giả Nguyễn Thị Mỹ Lộc, Trần Thị Bích Mai trong nghiên cứu của mình về quản lý nguồn nhân lực đã nêu ra những vấn đề gây cản trở, những chính sách, các giải pháp phát triển nguồn nhân lực của nước ta từ những kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực của các quốc gia trên thế giới. Những vấn đề này tuy có những ưu điểm khác nhau trong quản lý, phát triển nguồn nhân lực nhưng chủ yếu vẫn là mô [79]. Ngoài ra, trong những năm qua đã có nhiều công trình trong các nghiên cứu về quản lý phát triển nguồn nhân lực, phần lớn nghiên cứu về CNH - HĐH như Quốc Bảo - Quốc Anh - Minh Thị Kim Thoa với tác phẩm “Chăm sóc nâng cao năng lực và phẩm chất NGV”, Nguyễn Thị Phương Hoa với tác phẩm “Con đường nâng cao chất lượng các cơ sở đào tạo GV”, Vũ Huy Chương với tác phẩm “Vấn đề đào tạo nguồn nhân lực tại ngành CNH - HĐH”, Phạm Thành Nghị với tác phẩm “Nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực trong quá trình CNH - HĐH tại nước ta”, Trần Khánh Ngọc với tác phẩm “Giáo dục và Phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI” (2010)... Các công trình nghiên cứu trên

ây bàn v phát tri n ngu n nhân l c, kh ng nh vai trò c a ngu n nhân l c nói chung và NGV nói riêng trong phát tri n kinh t xã h i.

Nh ng công trình nghiên c u trong và ngoài n c v qu n lí phát tri n ngu n nhân l c ã i n nh ng k t lu n khác nhau tùy thu c vào cách ti p c n và xu t phát i m nghiên c u. Tuy nhiên , v n r t c n nh ng nghiên c u v phát tri n ngu n nhân l c Vi t Nam nói chung, NGV nói riêng trong b i c nh i m i hi n nay.

1.1.2. Nh ng nghiên c u v phát tri n i ng giáo viên

Xây d ng và phát tri n NGV trong giáo d c c các n c trên th gi i t lên hàng u, là m t trong nh ng n i dung c b n trong các cu c cách m ng c i cách giáo d c, ch n h ng, phát tri n t n c. Lê Nin r t coi tr ng vi c xây d ng NGV và yêu c u: “Nâng cao m t cách có h th ng, kiên nh n, liên t c trình và tinh th n c a GV nh ng i u ch y u, ch y u và ch y u là c i thi n i s ng v t ch t cho h ” [101, tr.241]. n nay, có khá nhi u công trình nghiên c u v qu n lí và phát tri n NGV trong khu v c và trên th gi i. Có th k m t s công trình c a các tác gi tiêu bi u nh Eleonora Vilegas-Reiers (1998); Glatthorn (1995); Ganser (2000); Felding và Schalock (1985); Cochran-Smith và Lytle (2001); Walling và Levis (2000); Cobb (1999); Kettle và Sellars (1996); Kalelestad và Olweus (1998); Youngs (2001); Grosso de Leon (2001); Guzman (1995); Mc. Ginn và Borden (1995); Tattlo (1999); Darling-Hammond (1999); Loucks-Horsely và Matsumoto (1999); Borko và Putnam(1995). Ngoài ra, chúng ta còn g p nh ng k t qu nghiên c u v GV ph thông trong các báo cáo c a U ban qu c gia v giáo d c và t ng lai Hoa Kì các n m 1996, 1997... T t c các công trình trên có th phân chia theo 4 h ng nghiên c u chính:

- Nghiên c u các mô hình và kinh nghi m th c ti n v phát tri n ngh nghi p GV;

- Nghiên cứu các hoạt động hỗ trợ thực tiễn phát triển nghề nghiệp GV;
- Nghiên cứu các kỹ năng và tác động của kỹ năng sư phạm cho GV. Xu hướng này đang được các quốc gia trong khu vực APEC triển khai thực hiện ào tạo, bồi dưỡng GV. Theo xu hướng này, các quốc gia Châu Á - Thái Bình Dương cũng coi ào tạo và bồi dưỡng GV là một trong những khâu then chốt phát triển kinh tế các nước này. Các nước này rất coi trọng nâng cao nghề nghiệp liên tục cho GV;
- Nghiên cứu phát triển nghề nghiệp cho GV như là một yêu cầu cần thiết trong trình độ cách giáo dục.

1.1.2.1. Về ào tạo, bồi dưỡng giáo viên

Trong nghiên cứu của mình về ào tạo GV, Michel Develay đã bắt đầu từ lí luận về học lí luận về dạy nghiên cứu về ào tạo GV. Theo ông: “ ào tạo GV mà không làm cho họ có trình độ cao về năng lực thực hành không chỉ về các kỹ năng, khái niệm, nhận thức, hành vi, mà còn về các kiến thức chuyên môn họ có, mà còn về các kiến thức chuyên môn họ có” [81, tr.69]. Ngoài ra, trong tác phẩm này, ông còn đề cập đến nội dung, cách thức ào tạo, tính chất và bản sắc nghề nghiệp của GV...

Báo cáo của Hội thảo ASD Armidele năm 1985 do UNESCO tổ chức, đã đề cập đến vai trò của GV trong thị trường, cạnh tranh, nghề nghiệp. GV thực hiện tất cả các vai trò này, đòi hỏi phải nâng cao chất lượng GV như: Chương trình ào tạo GV cần triển khai sử dụng các thiết bị và phương pháp dạy học tốt nhất; GV phải ào tạo trở thành nhà giáo dục hiện đại; vì các lý do thực tiễn thích nghi với những biến đổi không phải lúc nào cũng tuân theo những quy định sẵn có theo thông lệ truyền thống [28].

Công trình nghiên cứu chung của các nước thành viên OECD đã chỉ ra các yêu cầu cần thiết GV bao gồm: kiến thức phong phú về phạm vi chuyên ngành

trình và phạm vi bộ môn mình dạy; kỹ năng sư phạm; có tư duy phản ánh, năng lực phê bình; biệt cảm thông và cam kết tôn trọng phạm vi giá cả người khác; có năng lực quản lý.

Từ Hội thảo Khoa học Chiến lược giáo dục và văn hóa tạo GV do Khoa Sư phạm - Đại học Quốc gia Hà Nội tổ chức tháng 4/2004, nhiều báo cáo tham luận của các tác giả như Trần Bá Hoàn, Mai Trọng Nhu, Nguyễn Thị Minh Lệ, Nguyễn Bá Lâm, Nguyễn Xuân Hải... đã đề cập đến vai trò, biểu hiện NGV từ yêu cầu mới [98].

Trong bài viết “Cách thức sư phạm và hình thức mô hình tạo GV THPT” (2011), tác giả Trần Khánh đã nêu rõ những yêu cầu mới của xã hội và nền giáo dục hiện đại về vai trò NGV, mô hình tổ chức nhân cách người GV và các xu hướng nội dung chuyên môn mô hình tạo GV các trường THPT.

Từ Hội thảo do 5 Sở GD&ĐT của 5 thành phố trực thuộc trung ương tổ chức tại Hà Nội vào tháng 10/2011, các đại biểu là cán bộ QLGD rất quan tâm đề cập đến vấn đề xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLGD. Hội thảo đã thảo luận sôi nổi, đưa ra nhiều ý kiến pháp xây dựng đội ngũ nhà giáo từ việc nâng cao trình độ, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; tạo ra, biểu hiện; quy hoạch, sắp xếp, bổ nhiệm, sử dụng; thi tuyển... về vai trò chính của các chính sách, cơ chế quản lý, sử dụng.

Báo cáo kết quả nghiên cứu của tài liệu: “Ánh giá thực trạng triển khai chương trình biểu hiện thực xuyên cho GV phổ thông” do tác giả Cao Ngọc Tín làm Chủ nhiệm tài liệu, đã đánh giá về biểu hiện thực xuyên theo chu kỳ tạo ra cảm giác thói quen thực tập, thể hiện trong toàn thể GV trên phạm vi quốc gia. Nhu cầu biểu hiện thực xuyên (tạo ra thói quen sau tạo ra ban đầu) đã trở thành ý thức giác ngộ trong mỗi GV, nhằm chuyển hoá kiến thức, thành bậc nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

áp ứng nhu cầu ngày càng cao của sinh viên giáo dục.

Báo cáo Nghiên cứu đánh giá Thực trạng việc ứng dụng nhà giáo Việt Nam do Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục tiên hành đã công bố, chỉ ra rằng GV, thực hiện chính sách đãi ngộ GV, tạo ra môi trường pháp lý trong việc đào tạo, bồi dưỡng GV.

Trong bài viết “Chỉ tiêu GV”, tác giả Trần Bá Hoàn đã đưa ra cách tiếp cận chỉ tiêu GV từ các khía cạnh như: cơ cấu lao động của ngành giáo dục, sự thay đổi cơ cấu ngành giáo dục trước yêu cầu đổi mới giáo dục, mức tiêu chuẩn GV, chỉ tiêu GV và NGV. Theo tác giả, có 3 yếu tố ảnh hưởng đến chỉ tiêu GV, đó là: quá trình đào tạo - sử dụng - bồi dưỡng GV, hoàn cảnh, điều kiện lao động sinh viên GV, ý chí thói quen và năng lực thực tế của GV. Đồng thời, tác giả cũng đưa ra 3 giải pháp cho vấn đề GV: phải đổi mới công tác đào tạo, công tác bồi dưỡng và đổi mới về cơ cấu GV [61].

Trong bài viết: “Đổi mới mô hình đào tạo GV trong các trường đại học sư phạm theo hướng tiếp cận năng lực” đăng trên Tạp chí Giáo dục (tháng 01/2012), các tác giả Bùi Minh Cường, Đào Thị Việt Anh, Hoàng Thị Kim Huyền đã nêu ra mô hình đào tạo GV các nước có nền giáo dục tiên tiến. Cùng với việc đổi mới chương trình giáo dục phổ thông theo hướng tiếp cận năng lực, các chương trình đào tạo và bồi dưỡng GV cũng cần đổi mới, chú trọng, thậm chí đổi mới toàn bộ theo chương trình hình thành và phát triển các năng lực nghề nghiệp cho GV. Các tác giả cũng đã đưa ra giải pháp đổi mới về cơ cấu GV như sau:

(1) Các trường sư phạm đào tạo GV cần đổi mới chương trình theo hướng tiếp cận năng lực;

(2) Chương trình đào tạo GV trước hết cần xác định rõ hình thức các năng lực chung - nền tảng năng lực mà sinh viên của các ngành cần phải có và

những ngành học riêng (những ngành học môn học) cho sinh viên các ngành khác;

(3) Những giảng viên phải có những ngành học cần thiết và nhất là phải giỏi những ngành học khác, thay thế, kế thừa, phương pháp dạy học, kiểm tra, đánh giá;

(4) Công tác quản lý, tổ chức đào tạo của các bộ phận chức năng trong trường phải thay đổi theo hướng tiếp cận những học sinh.

Trong chương trình đào tạo sau đại học chuyên ngành quản lý giáo dục, vị trí NGV là một vị trí quan trọng, đã có nhiều luận văn nghiên cứu về xây dựng và phát triển NGV các cấp học, ngành học như tác giả Vương Chuấn, Nguyễn Công Chánh,...

1.1.2.2. Về chuyên nghiệp nghiệp vụ giảng viên trung học phổ thông

Tất cả các quốc gia tiên tiến trên thế giới, vị trí chuyên nghiệp nghiệp vụ của GV rất được quan tâm. Đây là nội dung mà các trường sư phạm phải tập trung đào tạo và mời GV phải hoàn thiện.

Chuyên nghiệp nghiệp vụ của GV tại các bang của Mỹ được xây dựng nhằm mục đích làm cho GV nâng cao kiến thức chuyên môn học; cải thiện sức khỏe thể chất, xã hội, tinh thần và vật chất; bồi dưỡng giáo dục đạo đức các kỹ năng dạy học giúp học sinh tốt nghiệp và vượt qua; phân tích và sáng tạo những kiến thức cần thiết có liên quan với những bài học và kinh nghiệm nghề nghiệp, tạo nên thu nhập chính kiến nghề nghiệp, dạy học và lãnh đạo; khuyến khích thầy giáo phát triển sự nghiệp cá nhân học sinh các kỹ năng đánh giá; cung cấp những bài học mới có tính tích hợp vào trong chương trình và trong lớp học; trang bị cho học sinh kiến thức học tập và phát triển; đánh giá những kết quả tác động của nó đối với học sinh và học sinh; nhà giáo cần phải nghiêm túc, tận tâm và hỗ trợ phát triển các mối quan hệ công đồng rõ ràng, gọn bó, có kế hoạch; phát triển văn hóa trường học giúp cho việc học liên tục, xử lý các thách thức và vai trò

và các quan hệ truy n th ng trong giáo d c; có k ho ch phát tri n ngh nghi p bao g m c s xem xét v trí tu và tài chính; b trí th i gian trong s các gi làm vi c thu hút s tham v n ý ki n c a ng i h c nh m h tr cho s phát tri n ngh nghi p; làm vi c có hi u qu v i cha m h c sinh và c ng s .

Giáo viên c a c ph i t c 10 n ng l c ngh nghi p thu c 4 nhóm:

- N ng l c d y h c (xây d ng k ho ch bài h c, h tr vi c h c c a h c sinh...);

- N ng l c giáo d c - ngh a h p (hi u c các i u ki n s ng c a h c sinh, truy n t các giá tr và chu n m c...);

- N ng l c ánh giá;

- N ng l c i m i.

Quy nh v tiêu chu n ngh nghi p GV c a Anh r t c th , ó là: Thi t l p nh ng kinh nghi m h c t p linh ng và sáng t o cho các cá nhân và các nhóm; óng góp vào vi c phát tri n ngôn ng , kh n ng c vi t và toán; xây d ng nh ng kinh nghi m h c t p mang tính th thách v m t trí tu ; xây d ng nh ng kinh nghi m h c t p phù h p, có m i liên k t v i th gi i bên ngoài tr ng h c; xây d ng nh ng kinh nghi m h c t p mang tính t ng quát và có s tham gia; k t h p công ngh thông tin và liên l c t ng hi u qu vi c h c t p c a h c sinh; ánh giá và báo cáo vi c h c t p c a h c sinh; h tr vi c phát tri n và tham gia xã h i c a thanh niên; t o ra môi tr ng h c t p an toàn và mang tính h tr ; xây d ng nh ng m i quan h v i c ng ng r ng l n h n; óng góp vào nh ng nhóm ngh ; tham gia th c hi n nh ng ho t ng c a ngh giáo.

Công trình nghiê n c u chung c a các n c thành viên OECD ã ch ra yêu c u i v i m t GV c n có các ph m ch t [D n theo Nguy n L c - M c V n Trang - Nguy n Công Giáp,76]:

- Kiến thức phong phú về phạm vi chương trình và nội dung bộ môn mình dạy;

- Kiến thức phạm vi có các “khoa kiến thức” về phương pháp giảng dạy, về năng lực sư phạm nghiệp vụ phương pháp;

- Có tư duy phản ánh tích cực và có năng lực phê;

- Bị tác động thông và cam kết tôn trọng phạm vi giá cả người khác;

- Có năng lực quản lý, các trách nhiệm quản lý trong và ngoài lớp học.

Tiêu đề nghiên cứu về “Chuẩn và chuẩn hóa trong giáo dục” do Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam tổ chức thu hút sự quan tâm của các nhà khoa học, nhà sư phạm, nhà giáo dục như Thành Hoàng, Nguyễn Bá Thái, Nguyễn Thị Minh Hoàng... đã bàn luận nhiều về chuẩn nghề nghiệp GV phát triển nghề nghiệp GV.

Tác giả Trần Bá Hoàng trong bài “Những yêu cầu mới về nghiệp vụ sư phạm trong chuẩn nghề nghiệp GV trung học” đã phân tích sâu những yêu cầu về nghiệp vụ sư phạm mà GV phải có thể hiện giảng dạy hiệu quả [63].

1.1.2.3. Về chuẩn, chính sách về vị giáo viên

đã có nhiều nghiên cứu, hội thảo bàn về các chuẩn, chính sách, lương GV, xem đây như là một năng lực GV tích cực nâng cao năng lực, tinh thần và trách nhiệm của mình.

Kết quả nghiên cứu của tài liệu cấp nhà nước của bà Nguyễn Thị Bình (Chủ tịch Ủy ban Hòa bình và Phát triển Việt Nam) đã nêu lên những tác động của chuẩn, chính sách về vị GV THPT nói chung và các chính sách về tuyển chọn, chế độ lương và phúc lợi, chính sách khen thưởng và tôn vinh. Đây là công trình nghiên cứu có sự phân tích rõ ràng, khoa học, số liệu cụ thể, có so sánh về chuẩn, chính sách về vị GV THPT của các nước. Đáng chú ý, tác giả cũng đã xuất hiện pháp sư và chính sách về vị nhà giáo nói chung và GV THPT nói riêng.

khác nhau và các biệt các quan tâm trên bình diện quản lý giáo dục, tập trung vào 2 mảng chính là nghiên cứu phát triển NGV theo các phân ngành, ngành học và nghiên cứu phát triển NGV cho từng cấp bậc giáo dục theo các phân ngành học.

1.2. Các khái niệm cơ bản

1.2.1. Giảng viên trung học phổ thông

Giảng viên là tập hợp các nhân viên có cùng chức năng học nghề nghiệp tạo thành một tổ chức. Khái niệm giảng viên có sự đa dạng về cách phân biệt trong lĩnh vực tổ chức thực hiện lĩnh vực hoạt động khác nhau như: giảng viên tri thức; giảng viên văn, nghệ thuật; giảng viên cán bộ, công chức, viên chức; giảng viên y, bác sĩ... Trong lĩnh vực GD&ĐT, thuật ngữ giảng viên có sự đa dạng như nghề nghiệp giảng viên được phân biệt với nhau về chức năng trong hệ thống GD&ĐT. Ví dụ NGV, giảng viên, giảng viên CBQL trường học... NGV có nhiều tác giả khác ngoài quan niệm như là nghề nghiệp chuyên gia trong lĩnh vực giáo dục, họ có kiến thức, hiểu biết về phương pháp dạy học và giáo dục, có khả năng cống hiến toàn bộ sức lực, trí tuệ của họ vì giáo dục. Vì thế Nam, khái niệm NGV dùng để chỉ tập hợp nghề nghiệp CBQL, GV. Tác giả Nguyễn Văn Giáo dục học như sau: “Giảng viên là tập hợp nghề nghiệp làm nhiệm vụ công tác giáo dục và dạy học có tiêu chuẩn học thuật, chuyên môn và nghiệp vụ quy định” [96].

Từ những định nghĩa nêu trên, có thể quan niệm: NGV là một tập hợp nghề nghiệp làm nghề dạy học - giáo dục để tổ chức thành một tổ chức (có tổ chức) cùng chung một nhiệm vụ là thực hiện các mục tiêu giáo dục đã đề ra cho tập thể tổ chức đó. Họ làm việc có kế hoạch và gắn bó với nhau thông qua lợi ích vật chất và tinh thần trong khuôn khổ quy định của pháp luật, thực tiễn xã hội. Họ chính là nguồn lực quan trọng trong lĩnh vực giáo dục mầm non, phổ thông và giáo dục nghề nghiệp.

Như vậy, có thể khẳng định rằng: NGV THPT là những người làm công tác giảng dạy - giáo dục trong trường THPT, có cùng nhiệm vụ giáo dục, rèn luyện học sinh THPT, giúp các em hình thành và phát triển nhân cách theo mục tiêu giáo dục đã xác định cho cấp học. Theo quan niệm hiện thời, tập hợp các GV của một trường THPT như thế này có thể gọi là NGV của trường THPT đó. Đây là một hình thức mà mỗi thành viên trong đó có mối quan hệ với nhau, ràng buộc bởi những quy định xác định. Vì lẽ đó, mỗi tác động vào các thành viên của hình thức này và có ý nghĩa các cấp và có ý nghĩa trên toàn thể và toàn bộ hình thức.

1.2.2. Chất lượng, chất lượng riêng giáo viên

1.2.2.1. Chất lượng

Chất lượng là mức hoàn thiện, là sự tương so sánh hay sự tương đối, dù hiểu theo chiều, các đặc điểm, các thông số cơ bản.

Chất lượng là tính chất nội tại tính chất, thuộc tính cơ bản của sự vật (sự vật) này phân biệt sự vật (sự vật) khác.

Chất lượng là tiêu chuẩn của một sự phẩm hay dịch vụ nhằm thỏa mãn nhu cầu của người sử dụng.

Tư tưởng quan trọng, có thể quan niệm theo Bùi Minh Hiền, ông Quốc Bảo, Văn Ngọc Hải: “Chất lượng là sự thể hiện của mục tiêu và thỏa mãn nhu cầu của khách hàng” [58].

1.2.2.2. Chất lượng dạy học

Chất lượng dạy học, giáo dục của GV được đánh giá qua kết quả giảng dạy, giáo dục, sự tiếp thu kiến thức của học sinh mà sự phẩm cuối cùng là năng lực, nhân cách của người học. Chất lượng giáo dục phải hướng vào “phát triển học sinh”, “phát triển người nhân lực”. Có chất lượng giáo dục tốt, đòi hỏi GV phải thiết lập có năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức, phương pháp giáo dục phải phù hợp với từng lứa tuổi học sinh, phải thiết lập

yêu ngh , m n tr . Trong nhà tr ng, ho t ng d y h c là ho t ng ch o, là nhi m v chính tr . Do ó, GV ph i ý th c c nhi m v d y h c c a mình. ó có m t ti t d y t t, GV ph i u t so n giáo án có ch t l ng, chu n b t t các ph ng ti n, thi t b d y h c, ng d ng t t công ngh thông tin, cùng v i vi c t ch c, i u hành các ho t ng d y h c hi u qu nh t, ng th i, ph i phát huy t i a tính tích c c, ch ng, sáng t o c a h c sinh, lí thuy t ph i i ôi v i th c hành. Vi c ánh giá ch t l ng d y h c c a GV có th thông qua tr c ti p đ gi , ch t l ng làm bài ki m tra, thi, k t qu h c t p c a h c sinh...Vai trò nh h ng, h ng d n, g i ý h c sinh ch ng l nh h i ki n th c r t có ý ngh a, GV không ph i là ng i nh i nhét ki n th c, không ph i d y t t c nh ng gì có s n mà hãy làm t t vai trò c a ng i thi t k , a ra ý t ng, g i ý h c sinh t tìm ki m h ng i và l i gi i. ng th i, ph i coi quá trình d y h c là quá trình d y - t h c.

1.2.2.3. Ch t l ng i ng giáo viên

c i m lao ng s ph m òi h i ph i coi tr ng ch t l ng c a t ng GV, nh ng m t khác, s ph n công lao ng l i òi h i ph i r t quan tâm n ch t l ng c a NGV. Ch t l ng NGV c th hi n các y u t : ph m ch t, o c; trình chuyên môn; nghi p v s ph m; s l ng; c c u [47]. Ch t l ng c a NGV là nhân t quy t nh ch t l ng nhà tr ng. Tr ng thái ch t l ng c a NGV m nh hay y u, i ng có áp ng c yêu c u hay không, ph thu c r t nhi u vào quy mô s l ng i ng , s ng b c a i ng , n ng l c, ph m ch t c a m i GV trong i ng .

1.2.3. Qu n lí

1.2.3.1. Khái ni m qu n lí

Nghiên c u v qu n lí có r t nhi u quan ni m khác nhau. Các quan ni m này ph n ánh nh ng m t, nh ng ch c n ng c b n c a quá trình qu n lí. Song, v c b n, các quan ni m u kh ng nh n ch th , i t ng qu n

lí, nội dung, phương thức và mục đích của quá trình quản lý.

Theo C.Mác: "Quản lý là lao động của người lao động". Ông coi việc xuất hiện quản lý như là kết quả tất nhiên của sự chuyển biến của quá trình lao động cá biệt, tự nhiên, các lập viên nhau thành một quá trình xã hội có phân công lao động. Ông viết: "Bộ tộc lao động hay lao động chung nào mà tiến hành trên một quy mô khá lớn đều yêu cầu phải có một sự chỉ huy hoặc lãnh đạo chung cá nhân... Một nhà sản xuất thì chỉ huy khi làm việc mình, nhưng một dàn nhà sản xuất thì phải có nhà sản xuất chung".

Nhà triết học V.G.Afanatsev cho rằng: quản lý xã hội là một cách khoa học là nhận thức, phát hiện các quy luật, các quy định về vận động của xã hội và những sự vận động của xã hội cho phù hợp với các quy định đó; là phát hiện và giải quyết kịp thời các mâu thuẫn của xã hội phát triển; là duy trì sự thống nhất giữa các thành viên và các bộ phận của xã hội; là tiến hành một công việc gì đó dựa trên các tính toán nghiêm túc nhưng không khách quan, mà ít nhất cũng quan hệ đến các lợi ích của xã hội...

Quản lý là một hoạt động có chủ đích, có những hình thức tiến hành bị một chủ thể quản lý nhất định quy định lên khách thể quản lý theo những mục tiêu xác định của công tác quản lý. Trong mỗi chu trình quản lý, chủ thể tiến hành những hoạt động theo các chức năng quản lý như xác định mục tiêu, các chỉ tiêu, chính sách; hoạch định kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ huy, điều phối, kiểm tra, đánh giá và duy trì, sửa đổi kế hoạch, có hiệu quả các nguồn lực về nhân lực, vật lực, tài lực... theo những mục tiêu, mục đích mong muốn trong bối cảnh và thời gian nhất định.

Xung quanh khái niệm quản lý còn có rất nhiều những khác nhau.

Theo các nhà sáng lập lý luận quản lý hiện đại:

Frederick Winslow Taylor (1856 - 1915) là nhà thực hành quản lý khoa học về lao động đã nghiên cứu sâu các thao tác, các quá trình lao động nhằm

khai thác tối đa thời gian lao động, sử dụng công cụ, phương tiện lao động có hiệu quả nhất và chi phí lao động cao nhất. Ông đã đưa ra định nghĩa: "Quản lý là biết cách chính xác để bố trí nhân sự khác nhau, và sau đó hiểu được những gì đã hoàn thành công việc một cách tốt nhất và rẻ nhất". Theo ông, có bốn nguyên tắc quản lý khoa học (The Principles of Scientific Management):

- Nghiên cứu một cách khoa học mọi yếu tố của một công việc và xác định phương pháp tốt nhất để hoàn thành;
- Tuyển chọn người và huấn luyện họ hoàn thành nhiệm vụ bằng phương pháp khoa học;
- Người quản lý phải hợp tác với toàn đội ngũ để bố trí nhân sự làm theo phương pháp đúng;
- Có sự phân công trách nhiệm rõ ràng giữa người quản lý và người bị quản lý.

H.Koontz liệt kê như sau: "Quản lý là một hoạt động thị trường, nó mang bộ phận hợp nhất của một cá nhân nhằm thực hiện các mục đích của nhóm (tổ chức). Mục tiêu của quản lý là hình thành một môi trường mà trong đó con người có thể thực hiện các mục đích của nhóm với thời gian, tiền bạc, vật chất và sự bền vững cá nhân ít nhất".

Henry Fayol (1841- 1925) đã xuất phát từ nghiên cứu các loại hình hoạt động quản lý và phân biệt thành 5 chức năng cơ bản: "*khóa sổ, tổ chức, chỉ huy, phân phối và kiểm tra*", sau này, các kết hợp lại thành 4 chức năng cơ bản của quản lý: kế hoạch, tổ chức, chỉ huy và kiểm tra. Nghiên cứu của ông đã khẳng định rằng: khi con người lao động hợp tác thì hiệu quả quản lý là hiệu quả phải xác định rõ công việc mà họ phải hoàn thành. Theo nghiên cứu của mình, ông đã đưa ra 14 nguyên tắc trong quản lý là: phân công lao động, quy định, kỷ luật, thống nhất chỉ huy, thống nhất chỉ huy, quy định cá nhân phải phải từng

quy n l i chung, ti n l ng x ng áng, t p trung hoá, s i dây quy n h n, tr t t , bình ng, n nh i ng , sáng ki n và tinh th n ng i... Nh ng c ng hi n c a ông v lí lu n qu n lí ã mang tính ph quát cao. Nhi u lu n i m n nay v n còn giá tr khoa h c và th c ti n.

T quan ni m c a các h c gi ã nêu, có th khái quát: Qu n lí là ho t ng có ý th c c a con ng i nh m nh h ng, t ch c, s d ng các ngu n l c và ph i h p hành ng c a m t nhóm ng i hay m t c ng ng ng i t c các m c tiêu ra m t cách hi u qu nh t trong b i c nh và các i u ki n nh t nh [43].

1.2.3.2. Các mô hình qu n lí

Trong l ch s phát tri n 100 n m c a mô hình qu n lí, các h c gi ã t ng k t có s chuy n i và phát tri n theo 4 mô hình chính sau:

Th nh t là, mô hình *m c tiêu h p lí*. Mô hình qu n lí này xu t hi n vào 2 th p k u c a th k XX. Mô hình m c tiêu h p lí là mô hình qu n lí theo m c tiêu có tri t lí c b n là h ng t i m t k t qu u ra cao nh t và vai trò c a ng i qu n lí là b ng m i bi n pháp t c m c tiêu ó. Ví d nh mô hình qu n lí theo khoa h c c a Taylor, mô hình qu n lí theo m c tiêu MBO...

Th hai là, mô hình *quy trình bên trong*. Mô hình này t n t i song song v i mô hình m c tiêu h p lí, h ng t i s n nh và liên t c c a các quy trình s n xu t, tính t ng b c trong c c u t ch c, tính b n v ng c a các quy t c, truy n th ng. Vai trò c a ng i qu n lí trong mô hình này là m t chuyên gia k thu t và m t i u ph i viên tin c y. Các mô hình d a trên s ki m soát ch t ch các quá trình v i các tiêu chu n, quy trình ch t ch , h p lí nh thuy t qu n lí t ch c; h th ng qu n lí ch t l ng ISO; ki m soát ch t l ng QC; TQC là nh ng ví d c th .

Th ba là, mô hình *quan h con ng i*. Mô hình này xu t hi n vào nh ng n m 50 c a th k XX do nh ng bi n i trong i s ng kinh t - xã

h i. Nó nh n m nh t i nh ng quan h không chính th c và tác ng c a vi c qu n lí các m i quan h ó trong vi c nâng cao hi u qu c a quá trình s n xu t. Nh ng y u t quan tr ng nh t c n t p trung th c hi n trong mô hình này là s cam k t, s g n k t trong m t t p th . B u không khí h ng t i các i t ng trong ó m i quy t nh u có s tham gia c a m i ng i là m c tiêu t i cao c a t ch c. Vai trò c a ng i qu n lí trong mô hình này là ng i c v n ng c m và h tr cho ng i la o ng. Các mô hình qu n lí d a trên s ng thu n, dân ch , t qu n, t qu n lí và chú tr ng ngu n v n xã h i, ngu n v n con ng i, xây d ng v n hóa t ch c... là nh ng ph n ánh c th c a mô hình này (Qu n lí d a trên nhà tr ng - SBQ ho c Qu n lí d a trên v n hóa t ch c...)

Th t là, mô hình *h th ng m* xu t hi n vào nh ng n m 80 c a th k XX, do òi h i c a m t môi tr ng c nh tranh, y b t n. Tiêu chí quan tr ng xu t hi n hi u qu c a m t t ch c là s thích nghi và s h tr t bên ngoài. B u không khí i m i, n ng ng v i m t t m nhìn và các giá tr c chia s trong t ch c là m c tiêu t i cao ph n u v n t i. B i c nh và tính linh ho t, c i m c a công tác qu n lí c chú tr ng. Nhà qu n lí c mong i là nhà c i t i n sáng t o và th ng thuy t s c s o.

1.2.3.3. Các ch c n ng c b n c a qu n lí

Quá trình qu n lí di n ra các ho t ng c th c a ch th qu n lí v i s tham gia tích c c c a các thành viên trong t ch c v i 4 ch c n ng: d báo, l p k ho ch; t ch c th c hi n; ch o, lãnh o; giám sát, ki m tra, ánh giá. Trong ó, các ho t ng trên an xen nhau, tác ng, b sung l n nhau hoàn thi n c quá trình qu n lí. (Hình 1.1)

tác m c tiêu và cụ i cùng là quy t nh xem ho t ng nào là c n thi t t c m c tiêu t ra.

T ch c là quá trình t o l p các thành ph n, c u trúc, các quan h gi a các thành viên, gi a các b ph n trong m t t ch c nh m làm cho h th c hi n thành công các k ho ch và t c m c tiêu t ng th c a t ch c. Thành t u c a m t t ch c ph thu c r t nhi u vào n ng l c c a ng i qu n lí và s d ng các ngu n l c c a t ch c. Quá trình t ch c s lôi cu n vi c hình thành, xây d ng các b ph n, các phòng, ban cùng các công vi c c a chúng th c hi n nhi m v c a t ch c.

Lãnh o/Ch o bao hàm vi c nh h ng và lôi cu n m i thành viên c a t ch c thông qua vi c liên k t, liên h v i ng i khác và khuy n khích, ng viên h hoàn thành nh ng nhi m v nh t nh t c m c tiêu c a t ch c. Tuy nhiên, hi u lãnh o không ch sau khi l p k ho ch có t ch c thì m i có lãnh o, mà là quá trình an xen. Nó th m vào và nh h ng quy t nh n các ch c n ng kia, i u hoà, i u ch nh các ho t ng c a t ch c trong quá trình qu n lí.

Ki m tra, ánh giá là ch c n ng c a qu n lí. Thông qua ó, m t cá nhân, m t nhóm ho c m t t ch c theo dõi, giám sát các thành qu ho t ng và ti n hành nh ng ho t ng s a ch a, u n n c n thi t. ó là quá trình t i u ch nh, di n ra có tính chu kì t ng i qu n lí t ra nh ng chu n m c thành t c a ho t ng, i chi u o l ng k t qu , s thành t so v i m c tiêu chu n m c ã t ra, i u ch nh nh ng v n c n thi t và th m chí ph i hi u ch nh, s a l i nh ng chu n m c c n thi t.

Tuy nhiên, vi c xác nh các ch c n ng trong quá trình qu n lí không th r ch rời, riêng bi t t ng ch c n ng mà là quá trình an xen, k t h p th c hi n m c tiêu cụ i cùng c a m t quá trình qu n lí.

Nh ng ch c n ng trên là ph bi n v i m i nhà qu n lí, qu n tr c a m t

t ch c song có s khác nhau m c t ng c p qu n lí.

1.2.3.4. Các ph ng pháp qu n lí

a) Các ph ng pháp hành chính - t ch c

ây là nhóm các ph ng pháp có tính b t bu c, tính pháp l nh và tính k ho ch rõ ràng. T t c các m nh l nh, quy t nh, ch th c a h qu n lí t i h b qu n lí ph i c th c hi n y .

Vi c ra các m nh l nh, ch th , quy t nh c n d a trên c s khoa h c, th c ti n m b o cho các m nh l nh, ch th , quy t nh ó c thi hành nhanh chóng và chính xác.

b) Nhóm các ph ng pháp tâm lí - xã h i

Là các ph ng pháp, cách th c mà h qu n lí t ra tác ng vào h b qu n lí b ng các c ch , bi n pháp lôgíc tâm lí - xã h i bi n yêu c u cao c a nhà qu n lí thành yêu c u, ý th c t giác c a nh ng ng i trong h b qu n lí.

c) Các ph ng pháp kinh t

Là các cách th c tác ng gián ti p lên i t ng qu n lí b ng các c ch , kích thích t o ra s quan tâm nh t nh t i l i ích v t ch t con ng i t mình i u ch nh hành ng nh m hoàn thành nhi m v nào ó ho c t o ra nh ng i u ki n l i ích cá nhân, t p th phù h p v i l i ích chung.

1.2.4. Phát tri n và phát tri n ngu n nhân l c

1.2.4.1. Phát tri n

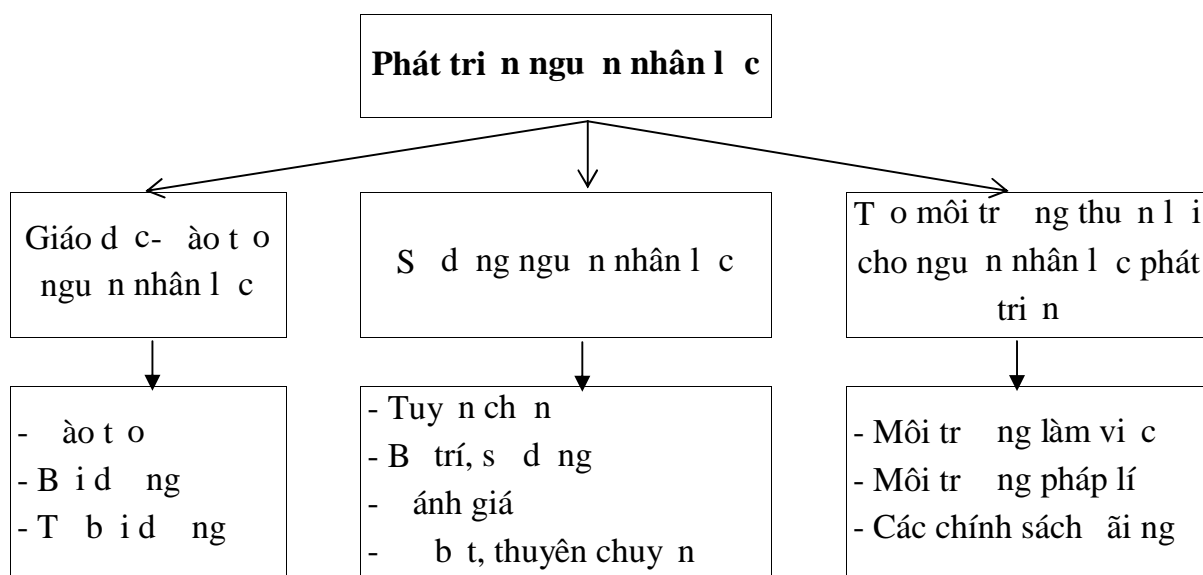
Thu t ng phát tri n theo ngh a tri t h c là bi n i ho c làm cho bi n i t ít n nhi u, h p n r ng, n gi n n ph c t p. Lí lu n c a Phép bi n ch ng duy v t kh ng nh: m i s v t, hi n t ng không ph i ch là s t ng lên hay gi m i v m t s l ng mà c b n chúng luôn bi n i, chuy n hóa t s v t, hi n t ng này n s v t, hi n t ng khác, cái m i k ti p cái c , giai o n sau k th a giai o n tr c t o thành quá trình phát tri n mãi

mãi. Phát triển là quá trình n i t i, là b c chuy n hóa t th p n cao, trong cái th p ã ch a ng d i d ng ti m n ng nh ng khuynh h ng d n n cái cao, còn cái cao là cái th p ã phát tri n. Phát tri n là quá trình t o ra s hoàn thi n c a c t nhiên và xã h i.

1.2.4.2. Phát tri n ngu n nhân l c

T i n Giáo d c h c nh ngh a v phát tri n ngu n nhân l c là quá trình cung c p nh ng ngu n nhân l c c n thi t cho s phát tri n kinh t - xã h i, s phát tri n c a m t ngành s n xu t, kinh doanh, m t t ch c, m t dân t c, m t t n c. nh ngh a này ch a thâu tóm y n i hàm c a phát tri n ngu n nhân l c.

Phát tri n ngu n nhân l c là s t o ra ti m n ng c a con ng i thông qua ào t o, b i d ng, t b i d ng và ào t o l i, ch m sóc s c kh e v th l c và tinh th n, khai thác t i a ti m n ng ó trong các ho t ng lao ng thông qua vi c tuy n d ng, s d ng, t o i u ki n v môi tr ng làm vi c (ph ng ti n lao ng có hi u qu và các chính sách h p lí,...), môi tr ng v n hóa, xã h i kích thích ng c , thái làm vi c c a con ng i, h mang h t s c mình hoàn thành nhi m v c giao [66, tr.18].



Hình 1.2: Mô hình phát tri n ngu n nhân l c theo Leonard Nadle (M, 1980)

Trong lĩnh vực giáo dục, phát triển nguồn nhân lực chính là sự phát triển
 năng lực xã hội (NGV) thông qua việc nâng cao trình độ và chất lượng, nâng cao vị thế... đáp ứng yêu cầu ngày càng cao
 của công tác giáo dục. Phát triển NGV chính là làm cho NGV trở nên
 chuyên nghiệp, hiện đại; thực hiện các chức năng, chính sách tốt nhất về GV;
 tạo môi trường làm việc thuận lợi, mở rộng hình thức, tính xã hội hóa và tính
 linh hoạt trong nhà trường; thực hiện tốt công tác giảng dạy, giáo dục theo cách
 hiện đại, nâng cao vị thế của GV, xã hội; tăng cường dân chủ
 hóa trong các hoạt động giúp GV tự phát triển bản thân.

1.3. Những yêu cầu đối với giáo viên trung học phổ thông

1.3.1. Vị trí, vai trò, chức năng của giáo viên trung học phổ thông

Giáo viên THPT có vị trí, vai trò, chức năng quan trọng trong nhà
 trường, là người trực tiếp thực hiện các hoạt động giáo dục, là người quản lý lớp
 học, chịu trách nhiệm về chất lượng môn học do mình phụ trách, phần ảnh
 hưởng hình thành tính cách, rèn luyện các học sinh về GV chuyên nghiệp, lãnh đạo nhà
 trường, Đoàn Thanh niên và các học sinh. Trong hoạt động giảng dạy của
 mình, GV là người thiết kế bài giảng, thực hiện các phương pháp giảng dạy
 hiệu quả nhằm hình thành tính cách, năng lực và sáng tạo trong lĩnh vực kiến
 thức. Trong vai trò quản lý, GV phải nắm chắc xác định tầm nhìn và tạo
 cho học sinh biết làm việc nhóm, đưa ra những lời khuyên kịp thời, có tính
 xây dựng học sinh hành động ngay từ những chi tiết nhỏ. Là nhà quản
 lý quá trình học tập, đánh giá giáo dục, GV phải biết thiết kế bài kiểm tra phù
 hợp với yêu cầu, mục đích và kết quả học tập của học sinh bên cạnh yêu cầu
 đánh giá học sinh và nghiêm túc phương pháp công bằng, chính xác.

Trong tất cả các quan hệ nhà trường, quan hệ thầy - trò là quan hệ
 bản nhất, chi phối các quan hệ khác. GV chính là trung tâm của sự kiện,

h p tác, chia s c a h c sinh. c bi t, i v i GV ch nhi m, v trí, vai trò, ch c n ng này càng quan tr ng h n.

1.3.2. i m i c n b n, toàn di n giáo d c v i v n phát tri n i ng giáo viên trung h c ph thông

1.3.2.1. Nh ng yêu c u v phát tri n i ng giáo viên

Ngh quy t H i ngh l n th 8, Ban ch p hành Trung ng ng khóa XI v “ i m i c n b n, toàn di n giáo d c và ào t o, áp ng yêu c u công nghi p hóa, hi n i hóa trong i u ki n kinh t th tr ng nh h ng XHCN và h i nh p qu c t ” ã xác nh phát tri n GD& T là qu c sách hàng u, là s nghi p c a ng, Nhà n c và toàn dân; u t cho giáo d c là u t cho phát tri n, c u tiên i tr c trong các ch ng trình, k ho ch phát tri n kinh t - xã h i. Quan i m ch o là i m i giáo d c ph i c n b n và toàn di n; chuy n m nh quá trình giáo d c t ch y u trang b ki n th c sang phát tri n toàn di n n ng l c và ph m ch t ng i h c; h c i ôi v i hành, lí lu n g n v i th c ti n, giáo d c nhà tr ng k t h p v i giáo d c gia ình và giáo d c xã h i; chuy n phát tri n GD& T t ch y u theo s l ng sang chú tr ng ch t l ng và hi u qu , ng th i áp ng yêu c u v s l ng; chu n hóa và hi n i hóa GD& T; ch ng phát huy m t tích c c, h n ch m t tiêu c c c a c ch th tr ng, b o m nh h ng XHCN; ch ng và tích c c h i nh p qu c t .

M c tiêu c a i m i giáo d c là t o chuy n bi n c n b n, m nh m v ch t l ng, hi u qu giáo d c, ào t o; áp ng ngày càng t t h n công cu c xây d ng, b o v T qu c và nhu c u h c t p c a nhân dân. Giáo d c con ng i Vi t Nam phát tri n toàn di n và phát huy t t nh t ti m n ng, kh n ng sáng t o c a m i cá nhân; yêu gia ình, yêu T qu c, yêu ng bào; s ng t t và làm vi c hi u qu . Xây d ng n n giáo d c m , th c h c, th c nghi p, d y t t, h c t t, qu n lí t t; có c c u và ph ng th c giáo d c h p lí, g n v i xây

đồng xã hội học tập; bổ sung các kỹ năng nâng cao chất lượng; chuẩn hóa, hiện đại hóa, dân chủ hóa, xã hội hóa và hình thành thế hệ GD&T; giảm nghèo như hình thức XHCN và bền vững dân tộc. Đến năm 2030, nền giáo dục Việt Nam đạt trình độ tiên tiến trong khu vực.

Thực hiện các mục tiêu nêu trên đòi hỏi phải thực hiện nghiêm túc và giải pháp, trong đó phát triển ngành nhà giáo và CBQL giáo dục được xem là giải pháp then chốt; tiếp tục cải thiện môi trường và nâng cao các yếu tố bên cạnh GD&T theo hướng coi trọng phát triển phẩm chất, năng lực cá nhân học sinh (mục tiêu, nội dung, phương pháp dạy và học) và cải thiện cơ bản hình thức và phương pháp thi, kiểm tra và đánh giá kết quả GD&T, bổ sung trung thực, khách quan.

Đối với giáo dục phổ thông, tập trung phát triển trí tuệ, thể chất, hình thành phẩm chất, năng lực công dân, phát hiện và bồi dưỡng năng khiếu, như hình thành nghề nghiệp cho học sinh. Nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, chú trọng giáo dục lý tưởng, truyền thống, đạo đức, lối sống, ngoại ngữ, tin học, năng lực và kỹ năng thực hành, vận dụng kiến thức vào thực tiễn. Phát triển khả năng sáng tạo, tự học, khuyến khích học tập suốt đời. Bổ sung cho học sinh có trình độ THPT (hết lớp 9) có trình độ phổ thông nền tảng, đáp ứng yêu cầu phân luồng mạnh sau THPT; THPT phải tiếp tục nghiên cứu và chuẩn bị cho giai đoạn học sau phổ thông có chất lượng. Nâng cao chất lượng phục vụ giáo dục, thực hiện giáo dục bắt buộc 9 năm từ sau năm 2020. Đến năm 2020, có 80% thanh niên trong độ tuổi trình độ giáo dục THPT và tương đương.

Chỉ tiêu giáo dục phổ thông theo các nội dung sau: Mục tiêu giáo dục; nội dung chương trình, sách giáo khoa sau năm 2015 theo hướng dạy học phát triển phẩm chất và năng lực học sinh, dạy học tích hợp, phân hóa, thực hành; kiểm tra, đánh giá; công tác quản lý giáo dục; cải thiện mục tiêu, nội dung,

phương pháp ào tạo, ào tạo li, bồi dưỡng và đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của GV; chính sách, chính tài chính. Chính giáo dục phổ thông là cốt lõi ưu tiên xây dựng và phát triển ngành nhà giáo và CBQL giáo dục, các phương pháp quan tâm ưu tiên và có chính sách phát triển mới mới về vị trí NGV các cấp. NGV, CBQL giáo dục ý thức trách nhiệm trước sự nghiệp có kế hoạch thực hiện vì nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Thực hiện tốt chính sách nền tảng, toàn diện GD&ĐT nói chung, chính giáo dục phổ thông nói riêng, vai trò của NGV THPT là rất quan trọng. Do đó, đòi hỏi phải nâng cao nhận thức về vai trò quyết định chất lượng GD&ĐT của NGV và cán bộ QLGD; tích cực phát triển ngành văn nghệ (kinh tế, kỹ năng, thái độ) và phẩm chất. Về chính sách công tác quản lý có ý nghĩa quan trọng, trong đó tăng cường phân cấp, trách nhiệm của các cấp quản lý và cơ sở giáo dục về phát triển NGV nói chung và THPT nói riêng thì ưu tiên.

Về chính sách nền tảng, toàn diện giáo dục phổ thông về chính sách tiêu chuẩn phương pháp dạy học, truy cập kỹ thuật sang thế kỷ 21, hình thức phát triển văn nghệ của học sinh, đã đặt ra những thách thức lớn về vị trí NGV, những yêu cầu trực tiếp thực hiện nhiệm vụ dạy học. Tuy nhiên, không ít GV hiện nay có tâm lý ngại chính sách, về thực hiện thay đổi phương pháp giảng dạy về hình thức là tăng cường kỹ năng, phẩm chất chuyên môn khi cần có thể phân tích sâu sắc giáo khoa, tài liệu dạy học. Do vậy, đáp ứng yêu cầu của chính giáo dục phổ thông trong bối cảnh hiện nay, cần phải nâng cao nhận thức, tăng cường văn nghệ của NGV. Đây là thách thức lớn mà các phương pháp, các cấp quản lý cần phải có những kế hoạch thực hiện, cần vượt qua trong quá trình thực hiện chính sách nền tảng, toàn diện giáo dục phổ thông.

đi m i c n b n, toàn di n GD& T t ra nh ng yêu c u chung v phát tri n NGV THPT, c th là:

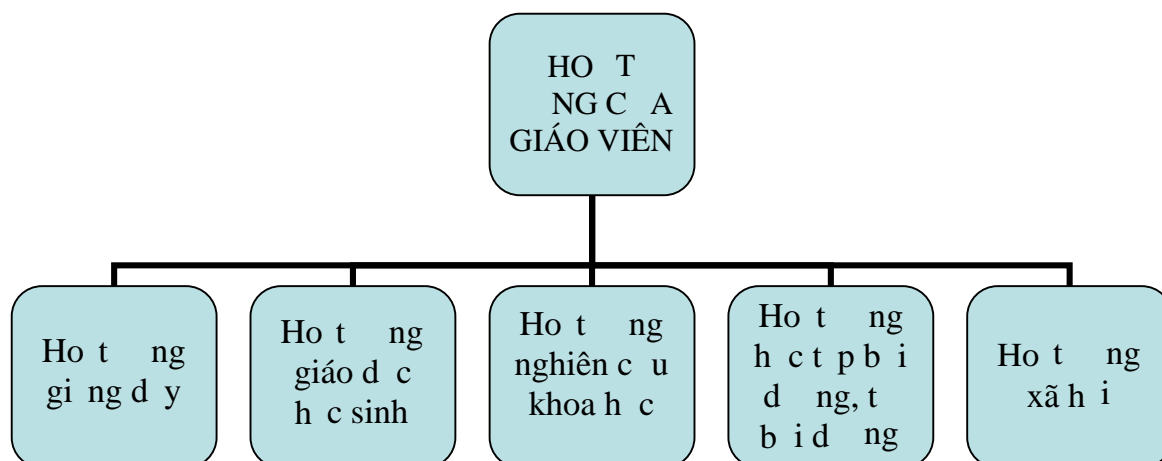
Th nh t, chu n hóa NGV thông qua chu n ngh nghi p GV và nh ng yêu c u m i t ra trong công cu c i m i giáo d c. Chu n hóa NGV ph i c th c hi n thông qua c i cách h th ng s ph m m b o ch t l ng và hi u qu công tác ào t o, b i d ng và ào t o l i GV, xem ây là i u ki n tiên quy t có c NGV th c s là nhân t m b o s thành công c a quá trình i m i c n b n, toàn di n giáo d c ph thông.

Th hai, th c hi n k ho ch hóa quá trình phát tri n NGV nh m kh c ph c tình tr ng m t cân i gi a cung và c u v nhân l c giáo d c; t o l p và duy trì s ng b v c c u gi a giáo d c các môn h c, các l nh v c giáo d c tr ng trung h c.

Th ba, s a i chính sách v t i n l ng, ph c p và các ch u ãi khác t o ng l c làm vi c cho GV; s a i ph ng th c tuy n d ng GV m b o NGV có ch t l ng.

1.3.2.2. Nh ng yêu c u v ho t ng ngh nghi p giáo viên trung h c ph thông trong s nghi p i m i giáo d c

Ho t ng c a GV r t a d ng, phong phú và ph c t p, nh ng nhìn chung có nh ng n i dung c th hi n hình 1.3 [74].



Hình 1.3: Mô hình ho t ng c a ng i GV

Tr c nh h ng i m i c n b n và toàn di n GD& T, òi h i m i GV ph thông nói chung, GV THPT nói riêng ph i n l c ph n u, tích c c i m i c v nh n th c và hành ng. Th hi n nh ng m t c th sau:

- Không ng ng t h c nâng cao trình chuyên môn, lí lu n chính tr , áp ng yêu c u c a chu n ngh nghi p. Vi c t h c ph i th ng xuyên, là cách t t nh t, hi u qu nh t nâng cao trình . T ng c ng b i d ng ki n th c làm t t công tác giáo d c h ng nghi p và t v n h c ng cho h c sinh;

- Tích c c i m i ph ng pháp d y h c, giáo d c; rèn luy n k n ng s ng, nghi p v s ph m. M i GV ph i là m t công trình s trong thi t k , ch o các ho t ng giáo d c; n ng ng, sáng t o, có ý th c và tinh th n trách nhi m. Ho t ng d y h c theo h ng phát tri n n ng l c h c sinh có tính tích h p và phân hóa cao;

- Có n ng l c ánh giá trong giáo d c; s d ng h p lí k t qu ánh giá nh tính và nh l ng vào quá trình d y h c, giáo d c h c sinh;

- Tích c c nghiên c u khoa h c, tìm tòi nh ng i u hay, l ph i truy n t cho h c sinh; tích c c tham gia xây d ng nhà tr ng an toàn, ch ng, sáng t o, h p tác; th ng yêu, giúp h c sinh; giáo d c cho h c sinh có ý

thực tiễn, nâng cao chất lượng;

- Tích cực nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học có thể ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy, khai thác, nghiên cứu tài liệu, hình thức học tập ...

- Thường xuyên tham gia các hoạt động xã hội, xây dựng xã hội học tập.

Giáo viên là người truyền thụ kiến thức cho học sinh thông qua các tiết học chính khóa, ngoại khóa và các hoạt động khác. Do vậy, GV phải có trình độ chuyên môn, có năng lực sư phạm, biết hướng dẫn, tổ chức các hoạt động, là trung tâm hoạt động học sinh, có khả năng tiếp thu, lôi cuốn, khuyến khích, giúp học sinh. Khi đó, GV trở thành người lãnh đạo, dẫn dắt học sinh tích cực, chủ động tiếp thu kiến thức, sáng tạo trong nghiên cứu, nỗ lực trong suy nghĩ, biết cách tránh những cái tiêu cực, tìm kiếm những ưu tú. Vai trò lãnh đạo của GV sẽ phát huy khi bản thân GV phải thật sự bản lĩnh, có uy tín và vị thế trong nghiên cứu, phụ huynh và học sinh. Vai trò của GV trong quá trình dẫn dắt học sinh ít nhất những cái như như thế, danh tiếng, những gì như thế...

Đón nhận cái lành, khó khăn, phức tạp hơn... là rất quan trọng. Trong quá trình lãnh đạo và dẫn dắt học sinh, tình cảm thầy trò sẽ ngày càng gắn bó, thân thiện hơn. Kết quả tốt nhất là hiệu quả của quá trình dạy học, giáo dục, tổ chức môi trường học tập tốt, cùng hướng đến mục tiêu tối thượng là nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện.

Theo từng kết quả của UNESCO, trong nền giáo dục hiện đại, yêu cầu đối với GV thay đổi theo hướng:

- Làm nhiều nhiệm vụ khác nhau so với trước, có trách nhiệm trong việc lựa chọn nội dung dạy học và giáo dục;

- Chuyển mạnh từ chỗ truyền thụ kiến thức sang tổ chức việc học của học sinh, sử dụng nhiều cách tiếp cận như ngôn ngữ, tri thức trong xã hội;

- Coi trọng hơn vị cá biệt hoá trong học tập, thay vì tính chất trong quan hệ thầy trò;

- Yêu cầu sử dụng rộng rãi hơn những phương tiện dạy học hiện đại, do đó, có yêu cầu trang bị thêm các kỹ năng, kỹ năng cần thiết;

- Yêu cầu hợp tác rộng rãi và chặt chẽ hơn với các GV cùng trường, thay vì cấu trúc trong mối quan hệ giữa các GV với nhau;

- Yêu cầu thiết lập hơn mối quan hệ với cha mẹ học sinh và cộng đồng, góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống;

- Yêu cầu GV tham gia các hoạt động rộng rãi trong và ngoài nhà trường;

- Giảm bớt và thay đổi kỹ năng uy tín truyền thống trong quan hệ với học sinh, nhất là với học sinh lớn và với cha mẹ học sinh.

Những thay đổi này đòi hỏi phải nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng NGV, cá biệt phải coi trọng hơn vị cá biệt để nâng cao uy tín và hình thức đạo đức và có hình thức các triết lý và kỹ năng cần thiết cho hoạt động nghề nghiệp cá nhân. Khuyến cáo 21 của Ủy ban Liên hợp phát triển giáo dục hiện đại của Tổ chức UNESCO cũng chỉ rõ: "Thầy giáo phải là đào tạo trở thành những nhà giáo dục hiện đại hơn là những chuyên gia truyền thống" (điểm 18) và cá biệt là "các chương trình đào tạo GV cần triết lý sử dụng các triết lý và phương pháp dạy học mới" (điểm 16).

Quá trình phát triển giáo dục tiên tiến giáo dục tinh hoa cho sự sáng tạo giáo dục phục vụ cho sự công bằng xã hội thúc đẩy sự hình thành một NGV - một lực lượng lao động xã hội - nghề nghiệp công nghiệp các cấp, bậc học trong hệ thống giáo dục quốc dân. Nghề GV đòi hỏi phải hành nghề phải là đào tạo chu đáo về chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm và có phẩm chất đạo đức xã hội - nghề nghiệp phù hợp triết lý nhân văn, nhiệm vụ, vai trò của

nhà giáo theo yêu cầu của xã hội.

1.3.2.3. Các hình thức tổ chức dạy học sinh trung học phổ thông và những yêu cầu đối với giáo viên

Học sinh THPT là học sinh chủ yếu của con nười, các em khi n b i m c ích t giác. Con nười th c hi n học h c t p nhà tr ợng t khá s m, giai o n 3 - 4 tu i. m i giai o n c a học h c t p có nh ng c i m riêng, khác nhau c v tính ch t và n i dung. Học h c t p c a h c sinh THPT òi h i v tính n ng ợng, tính c l p, g n li n v i xu h ợng h c t p lên b c cao h n hay ch n ngh , vào i...; mu n n m b t ch ợng tr ợnh THPT m t cách sâu s c thì c n ph i phát tri n t duy lí lu n, kh n ng tr u t ợng, khái quát, nh n th c, phát tri n...

H c sinh THPT ợng giai o n phát tri n m nh v tâm - sinh lí, tr ợng thành h n, tích l y nhi u kinh nghi m s ng h n, các em ý th c c v trí, vai trò c a mình; các em có nhi u hoài bão, m c c thành t, c óng góp x ng ợng cho gia ình, nhà tr ợng và xã h i; các em ợng th i v a là i t ợng, v a là ch th tích c c tham gia vào quá tr ợnh h c t p, giáo d c nh m hoàn thi n nhân cách, hoàn thi n s c m nh v tâm h n, th ch t và trí tu . Chính vì v y, thái ó có ý th c c a các em trong học h c t p ngày càng c phát tri n; các em s tích c c ch ợng, sáng t o trong học h c t p và rèn luy n. Thái ó c a các em i v i các môn h c có s l a ch n h n, tính phân hóa trong học h c t p th hi n rõ h n, cao h n, do xu h ợng ch n ngh , vào i chi ph i; h ợng thú h c t p g n li n v i khuynh h ợng ngh nghi p mà các em a thích. N m l p 12, các em ã xác nh cho mình m t h ợng thú n nh i v i m t s môn h c nào ó, ho c m t s l nh v c tri th c nh t nh. Bên c nh v i c các em tích c c h c m t s môn mà các em cho là quan tr ợng i v i v i c ch n ngh sau này, các em s xao nh ợng, h c l ch m t s môn, h c ch i m.

Vì những điều này, GV THPT phải nắm vững các nội dung học tập của học sinh THPT; những việc giúp các em có thái độ tích cực trong học tập. Mặt khác, GV phải giáo dục cho các em nhận thức về các tiêu chuẩn giáo dục toàn diện, khuyến khích các em học tập tốt, học vào nghề, vào đời; mặt khác, GV phải làm tốt công tác tư tưởng, nghiên cứu giúp các em chọn nghề phù hợp với năng lực, sở thích và nhu cầu xã hội. Đồng thời, GV phải tích cực nâng cao năng lực chuyên môn, trang bị kỹ năng, khuyến khích, động viên các em tích cực học tập.

1.3.3. Bối cảnh quốc tế, trong nước và những thách thức đối với phát triển kinh tế giáo dục

1.3.3.1. Bối cảnh quốc tế

Ngày nay, thế giới đang có sự thay đổi lớn, cách mạng khoa học công nghệ, đặc biệt sự phát triển nhanh của công nghệ thông tin và truyền thông, kinh tế tri thức ngày càng phát triển mạnh mẽ, tác động trực tiếp đến sự phát triển kinh tế - xã hội và nền giáo dục trên thế giới. Điều đáng chú ý là nhân loại bước vào nền văn minh trí tuệ với hai trụ cột là "xã hội thông tin" và "kinh tế tri thức". Với xã hội thông tin và kinh tế tri thức, thế giới đang gia tăng nhu cầu lao động kỹ thuật cao, tay nghề cao, phẩm chất đạo đức đáp ứng các đòi hỏi của khoa học và công nghệ; sự phát triển ngày càng phát triển ảnh hưởng tới tinh thần "chặt chẽ", trí tuệ chỉ không phải là yếu tố cần thiết. Chính cuộc cách mạng khoa học và công nghệ đã tạo ra các công nghệ mới nhanh chóng, tốc độ mạnh mẽ hơn cho quá trình toàn cầu hóa - vốn là một xu thế khách quan trên thế giới. Toàn cầu hóa sẽ tạo ra nhiều cơ hội và thách thức, đòi hỏi các quốc gia phải phát triển nhanh chóng, thích ứng với những biến động của thế giới và sự phát triển giáo dục của mình.

Sự phát triển và phát triển mạnh mẽ nền kinh tế sẽ dẫn đến những cách

phát triển kinh tế - xã hội, khoa học và công nghệ, GD&T giữa các nước tiên tiến trên thế giới, trong khu vực và nước ta ngày càng có xu hướng gia tăng. Bên cạnh sự phát triển tiên tiến của các nước, sự tiến bộ nhanh chóng mới trái ngược ngược tiêu cực của sự phát triển của nền kinh tế - xã hội, nổi lên những vấn đề xã hội, ... Do vậy, nó sẽ tác động đến quá trình hình thành phát triển và sự phát triển kinh tế thị trường của nước ta, trong đó có quá trình hình thành phát triển và giáo dục, nảy sinh những nguy cơ tiềm ẩn tác động tiêu cực, thách thức của sự phát triển của GD&T như sự thâm nhập các loại hình dịch vụ giáo dục kém chất lượng, chạy theo lợi ích vật chất, những vấn đề về đạo đức, ...

1.3.3.2. *Bối cảnh trong nước*

Nước ta đang thực hiện quá trình CNH - HĐH đất nước, tiến hành quá trình hình thành phát triển, mở rộng nền chính trị và phát triển kinh tế - xã hội. Đảng, Nhà nước đã đưa ra những chỉ dẫn về phát triển đất nước. Trong các năm qua, thực hiện Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011-2020, Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2011-2020, Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011 - 2020 là những tiến bộ quan trọng, tạo điều kiện thuận lợi thực hiện nhiệm vụ, phát triển sản phẩm GD&T. Sự phát triển của khoa học và công nghệ, tạo điều kiện cho kinh tế tri thức phát triển mạnh mẽ, biến đổi sâu sắc các lĩnh vực của xã hội, tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực hiện nhiệm vụ, toàn diện GD&T. Quá trình hình thành phát triển và giáo dục là chìa khóa để giáo dục nước ta tiếp cận với xu thế mới, tri thức mới, những mô hình giáo dục và quản lý giáo dục hiện đại, tranh thủ các nguồn lực từ các nước phát triển giáo dục. Sự phát triển của đất nước đã làm cho ý thức người dân ngày càng nâng cao, cùng với truyền thống hiếu học và chăm lo giáo dục, sẽ có sự ưu tiên và dành nhiều sự quan tâm cho GD&T, các bộ phận quan tâm, ưu tiên cho việc hình thành phát triển của học sinh các trường phổ thông, chăm lo quan tâm đến các nhà

tr ờng và i ờng nhà giáo.

Thành ph ả N ờng ang trong quá trình xây d ờng và phát tri ờn, ã có nh ờng t phá trong xây d ờng c s h t ờng, u t cho giáo d c và các ngành công ngh cao. ờng, chính quy ờn và nhân dân thành ph quan tâm và u t cho giáo d c v m i m t, trong ó có s quan tâm c bi t i v i i ờng nhà giáo, CBQL giáo d c các c p h c, t o i u ki ờn thu n l i i ờng nhà giáo t i các tr ờng ph thông phát tri ờn.

Th c hi ờn CNH - H H t n c và h i nh p qu c t òi h i ph i có ngu ờn nhân l c ch t l ờng cao, ờng d ờng r ờng rãi công ngh tiên ti ờn, ph ờng ti ờn hi ờn i vào các l nh v c c a i s ờng xã h i và chuy ờn i c c u lao ờng cho phù h p v i c c u kinh t c a m t n c công nghi p hi ờn i. Tuy nhiên, ngu ờn l c qu c gia và kh ờn ng u t cho giáo d c còn h ờn ch , ch t l ờng ngu ờn nhân l c còn th p. T ó, t ra nhi m v ờn ng ờn , thách th c cho ngành GD& T, trong ó có giáo d c ph thông ph i th c hi ờn nhi m v ào t o m t i ờng nhân l c có ch t l ờng cao, ờng b v c c u ngành ngh và trình làm ch công ngh tiên ti ờn, ph ờng ti ờn hi ờn i, có kh ờn ng áp d ờng nh ờng ti ờn b c a khoa h c k thu t, công ngh cao vào các l nh v c s n xu t, nghi ờn c u khoa h c. Th c hi ờn c ch th tr ờng hi ờn nay òi h i ngành giáo d c ph i n ờng ờng, sáng t o và nâng cao n ờng l c c nh tranh th ờng. C ch th tr ờng c ng s gây ra nh ờng m t tiêu c c trong i s ờng xã h i c ng nh giáo d c. Do v y, chúng ta ph i nhanh chóng hi ờn i hóa, nâng cao ch t l ờng giáo d c s c t n t i và phát tri ờn trong c ch th tr ờng c nh tranh.

1.3.4. Chu ờn ngh nghi p giáo viên trung h c ph thông

1.3.4.1. Chu ờn

Chu ờn là yêu c u, tiêu chí có tính nguyên t c, công khai và mang tính xã h i c t ra b i quy ờn l c hành chính và c chuyên môn làm th c

o ảnh giá trình t c v ch t l ng, ho t ng công vi c, s n ph m, d ch v ,... trong l nh v c nh t nh theo mong mu n c a ch th qu n lí nh m áp ng nhu c u c a ng i s d ng [47, tr.221].

1.3.4.2. Chu n ngh nghi p giáo viên

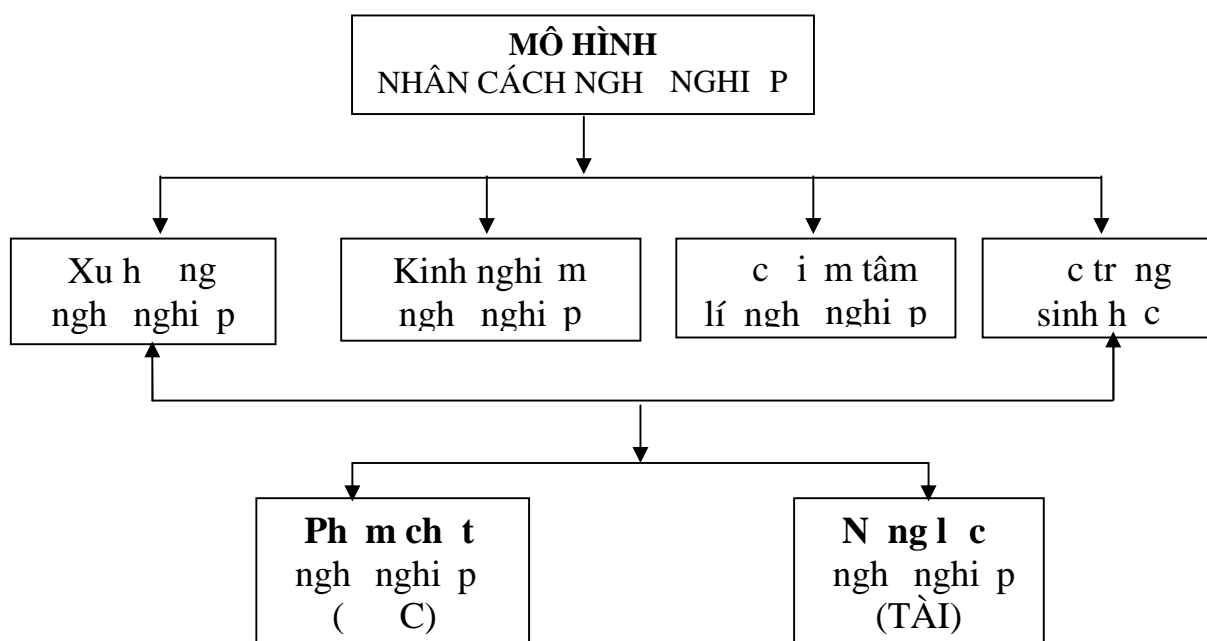
Chu n ngh nghi p GV là h th ng th ng nh t các tiêu chí v ki n th c và k n ng chuyên môn; n ng l c s ph m; ph m ch t chính tr , o c, l i s ng mà ng i GV c n có th c hi n nhi m v gi ng d y và giáo d c c a mình. M c ích c a chu n ngh nghi p GV bao g m: làm c n c cho các GV t ánh giá t hoàn thi n và nâng cao n ng l c ngh nghi p; làm c n c t chuyên môn ho c hi u tr ng ánh giá, giúp i t ng ánh giá phát tri n ngh nghi p c a mình; làm t c n c xây d ng và th c hi n nhi m v ào t o, b i d ng GV [47, tr.222].

Chu n ngh nghi p GV THPT c quy nh c th t i Thông t s 30/2009/TT-BGD T, ngày 22 tháng 10 n m 2009 c a B GD& T. Theo ó, chu n ngh nghi p GV THPT g m 6 tiêu chu n: ph m ch t chính tr , o c, l i s ng; n ng l c tìm hi u i t ng và môi tr ng giáo d c; n ng l c d y h c; n ng l c giáo d c; n ng l c ho t ng chính tr , xã h i; n ng l c phát tri n ngh nghi p. V c b n, chu n ngh nghi p GV THPT hi n nay phù h p v i yêu c u i m i GD& T. Ngoài ra, GV c n có ph ng pháp d y h c nh m phát tri n toàn di n n ng l c và ph m ch t h c sinh; GV ph i có n ng l c giao ti p, n ng l c ánh giá, ho t ng xã h i, phát tri n ngh nghi p, tìm hi u h c sinh và môi tr ng giáo d c; GV ph i khuy n khích c phong trào t h c, h c t p su t i cho h c sinh; giáo d c cho h c sinh ti p c n ngh nghi p...

Trong i s ng xã h i, các lo i hình lao ng ngh nghi p khác nhau có nh ng c tr ng khác nhau v nhân cách ngh nghi p. Ngh GV có nh ng c i m v nhân cách xã h i - ngh nghi p c thù c nh hình b i vai

trò, vị trí và tính chất, môi trường cá nhân nghề nghiệp; là sự phản ánh ảnh hưởng của trung tâm lý - xã hội cá nhân hoặc nhóm xã hội. Nhân cách là một chất xã hội có ý thức trong hoạt động và giao tiếp xã hội và có cấu trúc chung. “Cấu trúc nhân cách chung nhất cho mọi người có quy định bên trong của nó, hay nói cách khác là *bản thành phần cấu trúc của nó*”.

Cấu trúc nhân cách nhà giáo theo mô hình 4 thành phần bên có thể được thể hiện như sau, và là cơ sở cho tuyển chọn vào nghề sư phạm, và là cơ sở cho đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá hoạt động nghề nghiệp của người GV [43, tr.191].



Hình 1.4: Cấu trúc mô hình nhân cách nghề nghiệp

a) Xu hướng nghề nghiệp

- Nhà giáo cần có niềm tin, lý tưởng, hoài bão nghề nghiệp, trách nhiệm xã hội - nghề nghiệp và có sự đam mê giáo dục nên nỗ lực phấn đấu đáp ứng nhu cầu của xã hội;

- Có lòng yêu nghề, yêu học sinh và tận tâm với nghề dạy học, say mê tìm

tôi, sáng tạo không ngừng tìm tòi và thích nghi với sự thay đổi của yêu cầu công nghệ trong môi trường luôn thay đổi;

- Có quan tâm nhân văn, công bằng, tôn trọng và vì lợi ích chung; hiu biết, chia sẻ vì lợi ích chung không ngừng nỗ lực phấn đấu trong các hoạt động giáo dục và giảng dạy;

- Không ngừng rèn luyện, học hỏi, hoàn thiện nhân cách nhà giáo.

b) Kinh nghiệm giảng dạy

- Có vốn hiểu biết vững chắc về xã hội rộng rãi và chuyên sâu về môn học/phần học cần giảng dạy tích lũy kinh nghiệm thực tiễn phong phú về môn học/phần học đó có khả năng giảng dạy tốt;

- Có năng lực giảng dạy sâu sắc và không ngừng rèn luyện tay nghề, tìm tòi phương pháp, hoàn thiện kỹ năng, kỹ xảo và nghệ thuật giảng dạy học sinh, có hiểu biết sâu;

- Có năng lực hiểu biết và năng lực tổ chức thực hiện các hoạt động giao tiếp, ứng xử, tiến hành công tác giáo dục có kỹ thuật;

- Có khả năng tổ chức, phối hợp công việc trong hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học, giáo dục và công tác xã hội;

- Có khả năng tổ chức, tự rèn luyện (tự thân) không ngừng nâng cao trình độ, hoàn thiện nhân cách...

c) Các phẩm chất cá nhân

- Các phẩm chất đạo đức, tri thức và kỹ năng tuy không đòi hỏi khắt khe về mặt định lượng nhưng khác nhau về mức độ có khả năng nhận thức, thấu hiểu, tinh tế...;

- Có năng lực tư duy và trí nhớ tốt; có khả năng tập trung và phân phối chú ý cần thiết để chuyển sự chú ý;

- Năng lực GV cần có năng lực phẩm chất ý chí khá cao, nhất là tính kiên trì

ích, tính kiên trì, công quy t, kiên nh...;

- H tâm v n linh ho t, có kh n ng ph i h p gi a l i nói và ch vi t, ph i h p gi a mi ng nói, tay làm c nh p nhàn, chính xác, linh ho t;

- Phát âm chu n và kh n ng di n t ngôn ng (l i nói và c th) chu n m c, trôi ch y, sinh ng...

d) c i m sinh h c

- Ng i GV c n có ngo i hình bình th ng v i các ch s c b n v sinh h c - sinh lí ng i: ngo i hình, chi u cao, cân n ng...

- Các ki u, lo i khí ch t và c i m th n kinh khác nhau có nh h ng n ho t ng lao ng ngh nghi p nói chung và ngh d y h c nói riêng;

- Yêu c u v th ch t i v i ngh d y h c: Tránh hình th c bên ngoài không bình th ng tránh s tò mò và ph n c m ng i h c;

- C n tránh nh ng ng i có b nh t t ph n ch nh v i ngh d y h c nh có các b nh truy n nhi m, b nh xã h i...

Nh ng thành t nói trên k t h p v i nhau, t o nên nh ng *ph m ch t và n ng l c ngh nghi p c a ng i GV và gi a chúng có m i quan h tác ng qua l i m t thi t*. Vi c nghiên c u quá trình hình thành và phát tri n c a nhân cách ngh nghi p thích ng v i t ng giai o n: ti n ngh nghi p, ào t o ngh và giai o n thích ng phát tri n ngh có ý ngh a r t quan tr ng trong quá trình nghiên c u b o m tính k th a, kh n ng liên thông h p lí các b c ào t o và các lo i hình ào t o theo quan i m xây d ng h th ng GD& T liên t c. Có th xem quá trình phát tri n nhân cách qua các giai o n này là quá trình *hoàn thi n d n* các c tr ng c u trúc nhân cách b ng vi c hình thành nh ng c tr ng m i, b sung thêm vào nh ng c tr ng ã có ho c phát tri n chúng n trình cao h n.

Có th nói, nh ng chu n m c c a xã h i và yêu c u ngh nghi p (chu n

nghệ nghiệp) đòi hỏi người GV dù làm việc ở bất kỳ vị trí nào, cũng cần có những phẩm chất và năng lực chung của nhân cách nhà giáo; đồng thời, ở bất kỳ vị trí nào, cũng cần có những phẩm chất, năng lực riêng phù hợp với tính chất công việc và các mối quan hệ giao tiếp. Những yêu cầu này chính là chất lượng của người nhân lực xã hội - NGV các cấp.

1.4. Phát triển năng lực giáo viên trung học phổ thông

1.4.1. Quan lý trình độ trung học phổ thông và phân cấp quản lý phát triển năng lực giáo viên

1.4.1.1. Quan lý trình độ trung học phổ thông

Một số nghiên cứu trong và ngoài nước cho rằng: “Nhà trường - thị trường hiện thực hóa sứ mệnh của nền giáo dục trong thị trường kinh tế - xã hội”, “Nhà trường là vùng trăn trở của công dân, công dân là chủ nhân của nhà trường”. Như vậy, mối quan hệ giữa nhà trường và xã hội là rất bền chặt, quan hệ mật thiết với nhau hình thành “xã hội học tập”, tạo nên nhu cầu xã hội, phát triển nguồn nhân lực, tạo cho mỗi cá nhân học tập suốt đời, mỗi ngày, mỗi lúc, góp phần phát triển kinh tế - xã hội.

Quan lý nhà trường nói chung hay quản lý trường THPT nói riêng là quản lý giáo dục thể hiện trong phạm vi xác định của nền giáo dục nhà trường, nhằm thể hiện nhiệm vụ giáo dục thể hiện theo yêu cầu của xã hội.

Quan lý trường THPT bao gồm quản lý quá trình dạy học, giáo dục, tài chính, nhân lực, hành chính và môi trường xã hội, trong đó quản lý quá trình dạy học là trọng tâm. Các nhà quản lý quan tâm nhiều đến các thành tố mục tiêu, nội dung, phương pháp, tổ chức quản lý và kết quả; đó là các thành tố trung tâm của quá trình sư phạm, nội dung quản lý và tác động quy luật sư phạm cho một chất lượng tốt trong nhà trường. Có hai loại quản lý nhà trường:

i) Quản lý các hoạt động bên trong và bên ngoài nhà trường nhằm nâng cao chất lượng giáo dục và phát triển (Các cấp quản lý nhà trường và sự phối hợp, giám sát của xã hội, cộng đồng). ii) Quản lý các chính sách bên trong nhà trường, hoạt động tổ chức các chương trình, chính sách giáo dục thành các kế hoạch hoạt động, tổ chức chi tiêu và kiểm tra đánh giá nhà trường để tiến hành mục tiêu đã đề ra (thể hiện các chức năng quản lý) [43].

Hiện nay, trong công cuộc cải tiến đổi mới nghiên cứu GD&ĐT đáp ứng yêu cầu CNH - HĐH và hình thành phát triển, vị trí quản lý và xây dựng trường THPT theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa phi tập trung xây dựng trường THPT thực sự là:

a) Nhà trường là một tế bào xã hội

Trong xã hội hiện đại, gia đình thực sự trở thành một đơn vị xã hội. Vì vậy, có thể xem xét gia đình như một nhóm xã hội nhỏ, một thực thể xã hội mà có vai trò rất quan trọng trong quá trình xã hội hóa con người. Gia đình là tế bào của xã hội, là trường học đầu tiên hình thành và phát triển nhân cách con người, là một thực thể xã hội cơ bản, một nhóm xã hội nhỏ mà các thành viên của nó gắn bó, trách nhiệm với nhau nhằm đáp ứng nhu cầu riêng của mỗi cá nhân cũng như phát triển của gia đình. Trong gia đình, giáo dục và nuôi dưỡng là 2 yếu tố then chốt quyết định nên tài năng và tính cách của mỗi con người.

Trong nhà trường có 2 hoạt động chính, đó là việc dạy học của GV và việc học tập của học sinh; có quan hệ biện chứng là quan hệ thầy - trò. Mọi quan hệ trong nhà trường đều xây dựng, củng cố mối quan hệ trong gia đình nên là yếu tố quan trọng xây dựng và phát triển nhà trường. Trong nhà trường, cần xây dựng một phong trào học tập, biết chia sẻ, biết hỗ trợ, biết giúp đỡ, biết thể hiện yêu cầu thầy và trò, giữa thầy và trò... giữa những thành viên trong gia đình sẽ tạo ra môi trường giáo dục thân thiện, hữu

qu. Việc xây dựng nhà trường làm tốt i gia ình h c t p có ý nghĩa sâu s c trong qu n lí giáo d c, t i ó, m i h c sinh u có ý th c trách nhi m xây dựng nhà trường, ñng th i nh ng chu n m c xã h i và chu n m c gia ình an xen và hoàn thi n l n nhau, t o nên n n t ng v ng ch c cho s phát tri n c a t ng h c sinh và c a nhà trường.

b) Nhà trường trách nhi m, có môi trường d y và h c t t

Nhà trường trách nhi m là nhà trường mà ó m i thành viên c a nhà trường u có trách nhi m t hoàn thi n mình, có trách nhi m v i ng i khác, v i s phát tri n chung c a nhà trường, tr c yêu c u c a xã h i. Trách nhi m c th hi n v i c d y h c c a GV, v i h c t p c a h c sinh, ch t l ng giáo d c, xây dựng môi trường s ph m, trách nhi m trong t ng thân t ng ái, giúp nhau trong gi ng d y và h c t p; c bi t là trách nhi m i v i s n ph m c a nhà trường (ch t l ng h c sinh) tr c yêu c u c a xã h i, trong c ch th trường nh h ng XHCN và h i nh p qu c t .

c) Nhà trường có t li u d y và h c phong phú

Ph ng ti n, t li u d y h c là m t thành t quan tr ng c a quá trình d y h c, nó giúp cho GV tích c c i m i ph ng pháp d y h c, truy n t ki n th c cho h c sinh m t cách d dàng, GV có i u ki n nghiên c u, ñng th i giúp h c sinh ti p thu bài nhanh, hi u qu h n, tham kh o tài li u, g n lí thuy t v i th c hành... Ph ng ti n và t li u h c t p càng phong phú, a d ng, ch t l ng bao nhiêu thì quá trình d y h c di n ra hi u qu b y nhiêu, th hi n : v s l ng, ñng b , a d ng v hình th c, n i dung, ch ng lo i, có ch t l ng, hi n i... áp ng nhu c u gi ng d y, h c t p, nghiên c u c a h c sinh. Các ph ng ti n và t li u h c t p ph i c các nhà trường th ng xuyên b o qu n, mua s m b sung, c bi t phát huy hi u qu s d ng c a nó.

d) Nhà trường chung và sáng tạo

Trong thời kỳ hình thành và phát triển, mỗi nhà trường cần thiết sự chung tay trong lập kế hoạch, tiếp thu kinh nghiệm nhân loại, chú trọng tâm thế và các điều kiện cần thiết trong thực hiện nhiệm vụ; sáng tạo trong xây dựng mô hình giáo dục, trong tìm kiếm phương pháp dạy học, giáo dục, nhanh chóng tiếp cận với sự thay đổi của xã hội, lựa chọn hình thức phát triển của nhà trường, tích cực hình thành cùng tồn tại và phát triển. Cần nâng cao chất lượng nhân lực, sẵn sàng trở thành thay đổi, trở thành và vận hành, thách thức, trở thành yêu cầu mới; sáng tạo và làm tốt yêu cầu, đòi hỏi và nâng cao chất lượng phát triển. Do vậy, nhà trường, từng CBQL, từng GV, nhân viên, học sinh phải tích cực chung tay trong công việc giao, trong giảng dạy, học tập; sáng tạo trong các hoạt động giáo dục, suy nghĩ tìm ra cái mới phát triển và thực hiện mục tiêu ra.

e) Nhà trường an toàn

Trong xu thế hình thành và vận hành xã hội an ninh, chính trị, trật tự an toàn xã hội, các tồn tại, sự phát triển của công nghệ thông tin đi kèm với các trò chơi trực tuyến mang tính bạo lực cao, sự du nhập của các trào lưu, các luồng tư tưởng không lành mạnh, vận hành phạm vi tri thức... sự thâm nhập và tác động trực tiếp của nhà trường, nhà học sinh trường giáo dục của nhà trường. Do đó, vận hành xây dựng trường học an toàn phải được đặt ra và quan tâm đúng mức, kết hợp với phong trào “Xây dựng trường học thân thiện, học sinh tích cực” nâng cao trình độ khai thác và ứng dụng công nghệ thông tin. Nhà trường an toàn cần thể hiện sự bảo vệ cho GV an tâm công tác, không có bạo lực học đường, an toàn trong sử dụng các phương tiện dạy học, thiết bị điện tử, chú trọng an toàn giao thông, an toàn vệ sinh thực phẩm, phòng chống dịch bệnh, an toàn trong khai thác mạng internet, an toàn trong ứng dụng tác động xã hội... Nhà trường an toàn là niềm đam mê

học sinh hoàn toàn an tâm gửi con n học, học sinh không phải lo ngại vì u
gì như học sinh khác, sợ lời kéo, sợ tác động của kỳ thi, hành vi xấu...
của các em; vậy, học sinh có thể tham gia các hoạt động giáo dục để
chức năng của nhà trường thì ưu việt hơn.

f) Nhà trường, gia đình và xã hội là nhóm hợp tác học

Sự phối hợp giữa nhà trường, gia đình và xã hội có ý nghĩa quan trọng
trong giáo dục học sinh; đây là nhóm hợp tác học, có quan hệ chặt chẽ với
nhau. Tuy nhà trường, gia đình và xã hội có chức năng khác nhau nhưng cùng
hướng tới mục tiêu là giáo dục học sinh trở thành những con ngoan, trò
giỏi, công dân có ích cho xã hội. Sự hợp tác này thể hiện sự cùng nhau thực
vấn trách nhiệm, cùng xuyên quan tâm giúp đỡ, chia sẻ thông tin... Sự phối
hợp này chặt chẽ bao nhiêu thì hiệu quả giáo dục sẽ cao bấy nhiêu. Tâm lý học
sinh rất mong muốn được học tập, vui chơi trong vòng tay của cha mẹ, sự yêu
thương của thầy cô và sự quan tâm của toàn xã hội. Nhân cách học sinh
sẽ hình thành trên cơ sở các giáo dục của nhà trường, của gia đình,
xã hội theo nội dung giáo dục, các chuẩn mực của xã hội, truyền thống
gia đình, sự nêu gương của người lớn, sự thể hiện pháp luật của toàn xã hội.

1.4.1.2. Phân công quyền lực trong phát triển năng lực giáo viên

Trong thời đại mới, xu thế phát triển giáo dục và các cách mạng khoa
học công nghệ, các chủ quyền lý thuyết trung quan liên lạc không còn phù hợp
mà ngày càng trở thành lạc hậu và sự đổi mới của hệ thống
địa phương của ta. Vì vậy, việc phân công quyền lực theo hướng tăng cường
quyền tự chủ, trách nhiệm cho các nhà trường là một xu thế tất yếu.

Đây thực chất là vấn đề phân công quyền lực trong phát triển giáo dục.

Phân công quyền lực trong phát triển NGV là sự phân định thẩm quyền,
trách nhiệm giữa các cấp quyền lực trên cơ sở bổ sung phù hợp giữa khi
lĩnh vực và tính chất thẩm quyền và vị trí của nó và vị trí của nó trong hệ thống

quản lý nhà nước công nghệ, hi u l c và hi u qu c a ho t ng phát tri n NGV. M c tiêu phân c p qu n lí trong phát tri n NGV nh m t o tính ch ng, sáng t o, c l p, t ch , tính ch u trách nhi m; khai phóng cho các nhà tr ng trong các chính sách ào t o, b i d ng, nghiên c u khoa h c, tuy n ch n, s d ng GV, t o ngu n thu, chi tài chính, giao l u h p tác qu c t ... theo ch tr ng, ng l i c a ng và pháp lu t c a Nhà n c [57].

th c hi n phân c p qu n lí trong phát tri n NGV, Nhà n c c n m b o tính th ng nh t, thông su t và nâng cao hi u l c, hi u qu qu n lí trong phát tri n NGV; m b o t ng ng gi a nhi m v , th m quy n, trách nhi m v i ngu n l c tài chính, nhân s và các i u ki n c n thi t khác th c hi n nhi m v c giao.

T ng c ng phân c p qu n lí trong phát tri n NGV theo nh h ng t ng c ng quy n t ch g n v i t ch u trách nhi m cho các nhà tr ng trong i m i c n b n và toàn di n n n giáo d c Vi t Nam v i các n i dung sau:

- T ng c ng phân c p qu n lí cho các nhà tr ng, các c quan qu n lí giáo d c chuy n t *làm giáo d c sang qu n lí nhà n c v giáo d c* nh : xây d ng, ban hành các v n b n quy ph m pháp lu t m t cách ng b ; nh h ng phát tri n NGV thông qua xây d ng, qu n lí, ch o th c hi n chi n l c, quy ho ch, k ho ch phát tri n;

- T ng c ng c ch t ch g n v i t ch u trách nhi m c a các tr ng công l p theo h ng giao quy n t ch g n v i t ch u trách nhi m v chuy n môn, t ch c, nhân s , tài chính m t cách toàn di n, phù h p v i ch c n ng, nhi m v c giao.

1.4.2. N i dung phát tri n i ng giáo viên trung h c ph thông

Phát tri n NGV th c ch t là phát tri n ngu n nhân l c s ph m trong giáo d c, là quá trình tác ng c a ch th qu n lí n NGV nh m phát tri n t ng cá nhân và c NGV áp ng m c tiêu giáo d c, các yêu c u c a vi c

nâng cao chất lượng giáo dục trên tất cả các mặt: quy mô, chất lượng, hiệu quả. Vì vậy cần lý tưởng NGV sẽ tạo ra môi trường liên nhân cách phát triển hoàn thiện mỗi nhân cách, đó là nhân cách học sinh, nhân cách GV và nhân cách cán bộ quản lý; đây là môi trường giáo dục mà các hoạt động trong đó đem lại cho mỗi người những lợi ích giáo dục.

Phát triển NGV THPT là tạo ra một NGV THPT vững chắc, mạnh mẽ, có chất lượng (có kiến thức, năng lực, phẩm chất tốt...), trên cơ sở đó, công việc này thể hiện tất cả các yêu cầu ngành dạy, giáo dục và giáo dục THPT.

Nội dung phát triển NGV THPT gồm quy hoạch; tuyển chọn; bồi dưỡng; đào tạo, bồi dưỡng; chính sách đãi ngộ và kiểm tra, đánh giá. Các nội dung này có mối quan hệ hữu cơ, tác động lẫn nhau.

Lưu ý: Nội dung nghiên cứu về phát triển NGV THPT theo các nội dung trên.

1.4.2.1. Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông

Quy hoạch phát triển NGV THPT chính là thể hiện các biện pháp nhằm phát triển NGV THPT vững chắc, năng lực tốt, có năng lực chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ nghiên cứu GD&ĐT. Thể hiện quy hoạch, chúng ta cần thể hiện:

a) Đánh giá NGV (số lượng, cơ cấu, chất lượng):

Đánh giá NGV nhằm mục đích xem xét thực trạng NGV so với các quy định, yêu cầu theo các nội dung sau:

- Về số lượng:

Đáp ứng yêu cầu nghiệp vụ mỗi nhà trường THPT thì yêu cầu ưu tiên phải đảm bảo GV từng bộ môn. Do vậy, quy hoạch phát triển NGV THPT vững chắc phải là ưu tiên hàng đầu.

Số lượng GV THPT cần tính trên cơ sở số lớp học và nhóm các biên chế theo quy định của nhà nước, cụ thể: vị trí trường THPT không chuyên, từng GV

trên 1 p là 2,25; i v i tr ã ng THPT chuyên, t l GV trên 1 p là 3,1. T l GV trên 1 p s c thay i phù h p v i i m i ch ã ng tr ã ng, sách giáo khoa sau n m 2015. S l ã ng GV c á c tr ã ng có th có s bi n ã ng t ã ng th i i m do ã ng h u, chuy n tr ã ng... Do v y, h ã ng n m, m i nhà tr ã ng c n c vào phát tri n quy mô s l p, s bi n ã ng này x â y d ã ng k ho ch b sung GV h p lí, m b o á p ã ng nhu c u gi ã ng d y c a nhà tr ã ng.

- *V c c u (tr ã ng , tu i, gi i tính,...):*

C c u c a NGV THPT là s tính toán sao cho m b o t l GV t ã ng b môn, không th i u h o c th a GV, h p lí v tr ã ng ào t o, gi i tính, tu i.

(1) C c u theo chuyên môn: N u xét t ã ng th ã ng THPT t i m t tr ã ng c th th i c c u này cho bi t t ã ng th v t l GV c a các môn h c, s th a, th i u GV ã ng môn h c ó.

N u xem xét ã ng c a m t môn h c trên t p h p các tr ã ng THPT th i c c u này cho bi t t tr ã ng GV môn h c c á c tr ã ng có cân i hay không, s t i t d y c a môn h c trong tu n (tính theo t ã ng s l p) trên phân b GV c a môn h c ó là h p lí hay không h p lí.

(2) C c u theo tr ã ng ào t o: C c u GV THPT theo tr ã ng ào t o là s phân chia GV các môn h c theo t tr ã ng c á c tr ã ng ào t o. Các tr ã ng ào t o c a GV THPT có th bao g m nhi u tr ã ng ã ng : HSP, th c s , t i n s và các tr ã ng t ã ng ã ng khác không ph i s ph m ã ng ã qua b i d ã ng ã ng p v s ph m. X â y d ã ng m t c c u h p lí v tr ã ng ào t o s là m t gi i pháp quan tr ã ng ã ng cao ch t l ã ng NGV. Th i gian ào t o i h c là 4 n m, th c s là 2 n m (ã có tr ã ng i h c), t i n s ít nh t là 3 n m.

(3) C c u theo tu i: C c u tu i c a GV THPT theo nhi u tu i khác nhau (m i ra tr ã ng, ã qua th i gian th v i c, có 5, 10, 15 n m công tác, chu n b ã ng h u...). V i c c u tu i h p lí, có tính k th a,

người có kinh nghiệm giúp người thi u kinh nghiệm. Việc xác định ứng cử viên tu nghiệp GV mới trên cơ sở là cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch ào tạo, tùy chỉnh bổ sung.

(4) Cử viên tính: Hiện nay tất cả GV THPT là nam cao hơn nam, và tất cả này cũng chưa nói lên được nhu cầu phát triển của NGV. Tuy nhiên, cử viên tính phù hợp với tình hình môn học có ý nghĩa nhất là người, chất lượng giáo dục. Việc ào tạo, bồi dưỡng, vận hành, các kỹ năng công tác phải thu nhập vào yếu tố tính. Do đó, cử viên tính khác nhau sẽ có kỹ pháp nâng cao chất lượng người khác nhau.

(5) Cử viên theo vùng (thành thị/nông thôn): Các trường THPT cũng phân bố khắp mọi vùng (thành thị/nông thôn). Cử viên GV theo vùng một cách phù hợp có ý nghĩa quan trọng nhất là người. Do vậy, tùy theo cử viên vùng mà có kỹ pháp phù hợp nhất là trong việc ào tạo, bồi dưỡng, tùy chỉnh, chính sách, kỹ năng làm việc... nhằm nâng cao chất lượng người GV.

- Về chất lượng:

(1) Nghị quyết phẩm:

Chất lượng ào tạo GV vận hành công nghệ kỹ năng chuyên ngành và phương pháp giảng dạy (hay còn gọi là kỹ năng chuyên môn và nghị quyết phẩm), hai yếu tố này được xem là “2 chân” của người GV. Nghị quyết phẩm được hiểu là kỹ năng thể hiện các hoạt động phẩm như kỹ năng vận dụng các phương pháp, kỹ năng diễn đạt, kỹ năng viết báo, kỹ năng tổ chức dạy học, kỹ năng giao tiếp, xử lý tình huống, kỹ năng sử dụng dụng cụ dạy học, phong thái, tác phong... Nội dung chương trình ào tạo nghị quyết phẩm tập trung vào Tâm lý học, Giáo dục học, Phương pháp dạy học bộ môn. Năng lực phẩm của GV có thể là do kiểm tra của sự rèn luyện nghị quyết phẩm của họ.

Các nhà nghiên cứu về giáo dục ở Bắc Âu và châu Âu rất quan tâm đến hoạt động nghiên cứu sư phạm cho sinh viên; chương trình đào tạo được đưa trên chu kỳ ngắn, kết hợp các dạng kiến thức khác nhau, tri thức chuyên ngành và tri thức nghiên cứu. Khái niệm “kiến thức nghiên cứu” luôn gắn liền với khái niệm “nghiên cứu hóa”. “Nghiên cứu hóa” chính là quá trình xây dựng kiến thức nghiên cứu, xây dựng sự làm chủ các quan hệ giữa lý thuyết và thực hành thông qua sự phân tích và hành động, sáng tạo và sự thực hiện, và suy nghĩ và hoạt động thực hành.

(2) Chất lượng chuyên môn:

Chất lượng giảng dạy là một khái niệm rộng bao hàm nhiều yếu tố như: trình độ đào tạo của thành viên trong giảng dạy, thâm niên công tác của các thành viên, thâm niên trong vị trí làm việc, sự hài hòa giữa các yếu tố ... Có thể khái quát chất lượng NGV THPT hai yếu tố chính sau đây:

- Trình độ đào tạo GV: tốt chu đáo hay vấp chu đáo, đào tạo chính quy hay không chính quy, chất lượng và uy tín của các cơ sở đào tạo.

- Sự hài hòa giữa các yếu tố trong giảng dạy: hài hòa giữa chuyên môn, nghiệp vụ và trình độ đào tạo; sự hài hòa giữa nội dung công việc và vị trí mà người GV đang đảm nhiệm, có tận tụy hay không tận tụy quan hệ giữa mức thâm niên và mức trách nhiệm của GV?

Chất lượng chuyên môn của mỗi GV là yếu tố quan trọng của chất lượng GV. Khi đánh giá chất lượng NGV, cần chú ý:

- Thời lượng và vị trí chu đáo như thế nào? Các biện pháp cần có để thi thố các mục đích mong muốn về trình độ đào tạo giảng dạy?

- Khi nào tiến hành đào tạo, GV có đáp ứng các yêu cầu của mình không? Có bao nhiêu GV không tận tụy công việc giảng dạy trên thực tế? Cần bồi dưỡng cho họ hay là áp dụng các biện pháp khắc phục? Có hay không sự

lãng phí khi m t GV ào t o quá cao l i c phân công gi ng d y THPT? Vì c b trí GV có phù h p ch a?... Do v y, c n có k ho ch tuy n ch n, s d ng, ào t o, b i d ng phù h p tránh s lãng phí, phát huy n ng l c c a m i GV.

i ng phát tri n, m i GV c n ph i c n t rên luy n, n l c ph n u, hoàn thi n mình, có ý th c giúp ng nghi p, xây d ng kh i th ng nh t, h tr l n nhau cùng phát tri n. Do v y, c n hình thành ph m ch t, n ng l c c a ng i GV. Mu n làm c i u ó t t y u ph i th c hi n các bi n pháp giáo d c và ào t o. Nhân cách con ng i là s n ph m c a ho t ng giáo d c trong quá trình bi n i xã h i, do ó, các bi n pháp thông qua ho t ng giáo d c, gi ng d y t i ch là r t c n thi t. Nh ng bi n pháp c n c nghiê n c u, ó là: ào t o c s ban u; ào t o t chu n và nâng chu n; b i d ng th ng xuyên c p nh t ki n th c; các bi n pháp t ch c nhân s hoàn thi n b máy nh m t o i u ki n thu n l i cho ho t ng c a NGV THPT.

b) Xác nh nhu c u GV v i m c tiêu phát tri n NGV:

Xác nh nhu c u GV là a ra s li u, yêu c u c th v s l ng GV, c c u và ch t l ng GV áp ng m c tiêu phát tri n NGV. Trên c s th c tr ng NGV và nhu c u GV tính toán c n ph i b sung bao nhiêu GV t ng tr ng, toàn thành ph ; ph i i u ch nh c c u NGV nh th nào cho h p lí; c n có nh ng gi i pháp nào nâng cao ch t l ng GV.

c) Xác nh các gi i pháp, l trình và i u ki n phát tri n NGV:

ây là công vi c quan tr ng, do ó, c n t p trung nghiê n c u, xu t các gi i pháp phù h p trên c s nh ng k t qu ã có. Các gi i pháp th c hi n quy ho ch ph i t m c tiêu phát tri n NGV v s l ng, ng b v c c u và có ch t l ng; theo các n i dung phát tri n NGV t vi c tuy n ch n, s d ng, ào t o, b i d ng, thanh tra, ki m tra GV n vi c xây d ng các chính sách ãi ng GV.

thể hiện tất quy hoạch, cần xác định rõ trình thể hiện và các điều kiện thể hiện quy hoạch. Trình có thể là 3 tháng, 6 tháng, 1 năm, 2 năm, 5 năm hoặc 10 năm... Qua mỗi giai đoạn thể hiện quy hoạch, cần có đánh giá, rút kinh nghiệm trong công tác thực thể hiện. Bất kỳ một quy hoạch nào của các cơ quan có điều kiện thể hiện như nhân lực, vật lực, tài lực... đây là yếu tố quyết định trong thể hiện quy hoạch phát triển NGV.

1.4.2.2. Tuyển chọn giáo viên

Tuyển chọn GV có 2 bước là tuyển mới và lựa chọn GV. Tuyển mới GV chính là quá trình thu hút những người có năng lực tốt nhiều người khác nhau đến ứng cử tham gia tuyển chọn; lựa chọn GV là quá trình xem xét, lựa chọn những người có các tiêu chuẩn làm GV [74]. Có NGV đáp ứng nhu cầu ngành dạy dỗ trẻ em nhà trường, cần phải tuyển chọn GV thông qua các hình thức như: xét tuyển thông qua kết quả học tập bậc tiểu học của sinh viên, thi tuyển, thi tuyển kết hợp xét tuyển, chuyển công tác... Việc tuyển chọn này phải có kế hoạch thực hiện các trường học và NGV. Quá trình tuyển chọn chính xác, khách quan, trung thực, công bằng bao nhiêu thì chất lượng GV cao bấy nhiêu. Việc tuyển chọn phải đảm bảo có đủ môn học, trình độ chuyên môn. Ngoài ra, các cơ quan yêu cầu về ngoại hình, sức khỏe, ngôn ngữ, điều kiện công tác... có thể phát huy tối đa năng lực, đáp ứng nhu cầu thiết thực của công tác giảng dạy, giáo dục. Hiện nay, có vị trí giảng viên GV, do đó công tác tuyển chọn GV là một nội dung quản lý của công tác quản lý. Việc tuyển chọn phải theo khoa học, đúng theo quy định, quy trình là yêu cầu cần thiết.

1.4.2.3. Sàng lọc giáo viên

Sàng lọc là sàng lọc các chất lượng tốt và loại bỏ những chất lượng kém để đạt được tiêu chuẩn. Như vậy, sàng lọc GV là cách sàng lọc các cán bộ quản lý giáo dục và GV nhằm đạt được tiêu chuẩn giáo dục, thể hiện qua

tình cảm, thái độ, trách nhiệm của người quản lý. Vì vậy đường GV mới cách có hiệu quả như: phân công giao dịch hợp lý, ứng dụng đúng vị trí, vì vị trí chỉ không vì người, phù hợp với năng lực, sự trưởng thành, giá trị tính, hiệu quả kinh công tác... sự phát huy sức tích cực đóng góp của mỗi cá nhân, người thì thể hiện rõ hiệu quả quản lý, và họ nên là hiệu quả công việc. Trong quá trình đường GV, người quản lý cần tôn trọng, có thái độ đúng đắn, tích cực công bằng, khách quan, thể hiện tình cảm, trách nhiệm với GV, luôn phát huy dân chủ, lắng nghe ý kiến góp ý của tập thể, tập thể lợi ích tập thể lên trên lợi ích cá nhân, tập thể vì công việc chung. Đường GV là một khâu quan trọng của quá trình quản lý GV. Đường GV thể hiện năng lực quản lý tập thể là năng lực, là niềm tin GV năng lực phẩm chất, toàn tâm, toàn ý vì công việc.

1.4.2.4. Đào tạo, bồi dưỡng giáo viên

Đào tạo chỉ là quá trình hoạt động có mục đích, có tổ chức nhằm hình thành và phát triển có hệ thống các tri thức, kỹ năng, kỹ xảo, thái độ... hoàn thiện nhân cách cho mỗi cá nhân, tạo hiệu quả cho họ có thể vào vị hành nghề một cách có năng suất và hiệu quả. Hay nói một cách chung nhất, đào tạo xem là một quá trình làm cho người ta trở thành người có năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định. Chất lượng đào tạo là kết quả của quá trình đào tạo phản ánh các chỉ tiêu và phẩm chất, giá trị nhân văn và giá trị xã hội của người hay năng lực hành nghề của người tập nghiệp phẩm chất và phẩm chất tiêu, chất lượng trình đào tạo theo ngành nghề cụ thể.

Bồi dưỡng là một quá trình tiếp nhận kiến thức còn thiếu hoặc đã lạc hậu, bổ túc nghề nghiệp, đào tạo thêm học sinh các kỹ năng nghề nghiệp theo các chuyên ngành. Các hoạt động này nhằm tạo hiệu quả cho người học có cơ hội học tập và mang một cách có hệ thống những tri thức, kỹ năng chuyên môn, nghề nghiệp sẵn có làm việc có hiệu quả hơn. Đào tạo và bồi dưỡng GV chính là trang bị cho GV những kiến thức, kỹ năng, hành vi cần

thi t th c hi n t t nh t nhi m v gi ng d y, giáo d c c a mình.

Công tác ào t o, b i d ng là n i dung quan tr ng trong phát tri n NGV. ào t o, b i d ng có m c ích, úng i t ng và theo n i dung, ch ng trình, tài li u s giúp cho vi c h c t p di n ra nhanh h n, hi u qu h n, t o ng l c cho t ng GV ph n u, tr ng thành. Công tác ào t o, b i d ng có th theo các hình th c chính quy ho c không chính quy (t i ch c, chuyên tu,...); d i d ng t p trung dài h n, hay ng n h n, t b i d ng,... M c ích c a công tác này là nh m c ng c , nâng cao n ng l c, trình chuyên môn, nghi p v , qu n lí, lí lu n chính tr c a m i GV, góp ph n xây d ng NGV v ng vàng v chuyên môn, nghi p v , có b n l nh chính tr và t t ng v ng vàng. ào t o, b i d ng có th ti n hành t i các c s ào t o, b i d ng hay ngay t i tr ng, theo m t n i dung, ch ng trình quy nh hay m t n i dung theo yêu c u c a m i nhà tr ng, m i t b môn, m i GV. Vi c xây d ng k ho ch ào t o, b i d ng xu t phát t òi h i khách quan, d a trên nhu c u phát tri n i ng và công tác gi ng d y, giáo d c, qu n lí, v a m b o k ho ch chung, m b o k ho ch riêng, quy n l i, ngh a v c a nhà tr ng và m i cá nhân. Vi c ào t o, b i d ng có hi u qu c n th ng xuyên ánh giá k t qu sau ào t o, b i d ng d a trên hi u qu công vi c hoàn thành.

1.4.2.5. Chính sách ãi ng giáo viên

Chính sách ãi ng là nh ng hành vi ng x c a ch th qu n lí i v i nhóm ng i nh t nh thông qua nhi u bi n pháp khác nhau nh m t c m c tiêu nh t nh. Chính sách ãi ng có 2 d ng: tinh th n (nh th ng ch c, t ng gi y khen, b ng khen...) và v t ch t (l ng, nhà , t, th ng...) v i m c ích t o i u ki n v m i m t và t o ng l c i t ng qu n lí hoàn thành nhi m v t t h n, ng th i thu hút ng i tài v cho t ch c ó. Theo Peter Drucker: “Thu hút và l u gi nhân tài là 2 y u t quan tr ng c a xây d ng t ch c trong th k XXI”.

Như vậy, chính sách đãi ngộ đối với GV là những chính sách của nhà nước, của địa phương, của các cơ sở giáo dục đối với GV như lương, phúc lợi nhà giáo, phúc lợi thâm niên, bổ trợ, bổ nhiệm, hỗ trợ kinh phí để học tập nâng cao trình độ, khen thưởng vì có thành tích xuất sắc trong công việc (như tặng giấy khen, bằng khen của các cấp, kỷ niệm chương vì sự nghiệp giáo dục, huân chương, huy chương, danh hiệu chiến sĩ thi đua các cấp, danh hiệu Nhà giáo nhân dân, Nhà giáo ưu tú...). Ngoài ra, còn tạo môi trường thuận lợi cho GV (tạo ra hành lang pháp lý để GV an tâm công tác, xây dựng văn hóa tốt đẹp trong nhà trường để GV tin cậy, chia sẻ lẫn nhau, cùng hợp tác hoàn thành mục tiêu chung, hoàn thiện công tác quản lý, thể hiện vị trí tác dụng quy định chức năng, trách nhiệm, tạo điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị đầy đủ...), có những chính sách hỗ trợ nhà trường... cho những GV có hoàn cảnh khó khăn, hay chính sách thu hút người có tài về công tác tại địa phương, v.v.

Vị trí thể hiện nội dung chính sách đãi ngộ đối với GV là một biện pháp quản lý, khuyến khích GV một cách thiết thực nhất, tác động có hiệu quả đến tình cảm, ý thức, tinh thần trách nhiệm và sự nhiệt tình của GV. Những chính sách đãi ngộ đem lại hiệu quả thì chính sách đãi ngộ này phải đáp ứng được vị trí, chức năng công việc, trách nhiệm, chức trách của giáo viên, tác động xứng đáng về hiệu quả công việc, nếu không nó sẽ phản tác dụng, có khi tác dụng ngược.

1.4.2.6. Đánh giá giáo viên và thanh tra, kiểm tra hoạt động chuyên môn các trường THPT

Vị trí kiểm tra, đánh giá GV THPT có ý nghĩa quan trọng, là thước đo chất lượng GV THPT, làm cơ sở để thể hiện kết quả của các nội dung khác của phát triển NGV THPT.

a) Kiểm tra

Các nhà khoa học và các nhà giáo dục đều cho rằng kiểm tra về ý nghĩa

là nh m thu th p s li u, ch ng c , xem xét, soát xét l i công vi c th c t ánh giá và nh n xét.

Nh v y, ki m tra GV là thu th p h s chuyên môn, xem xét vi c th c hi n các nhi m v gi ng d y, giáo d c... c a GV làm c s ánh giá, nh n xét GV ho c i u ch nh hành vi c a GV v i m c ích t c hi u qu công vi c cao nh t. Ki m tra là m t trong nh ng ch c n ng c a qu n lí; qu n lí mà không ki m tra thì xem nh ch a qu n lí. Do ó, trong công tác qu n lí ph i coi tr ng ki m tra; ph i th c hi n ki m tra th ng xuyên, nh k ì theo k ho ch ho c t xu t, m b o úng các quy nh. N i dung c a ki m tra GV nh : ki m tra h s , giáo án, d gi , th c hi n quy ch chuyên môn, quy nh c a ngành, c a nhà n c.

b) ánh giá

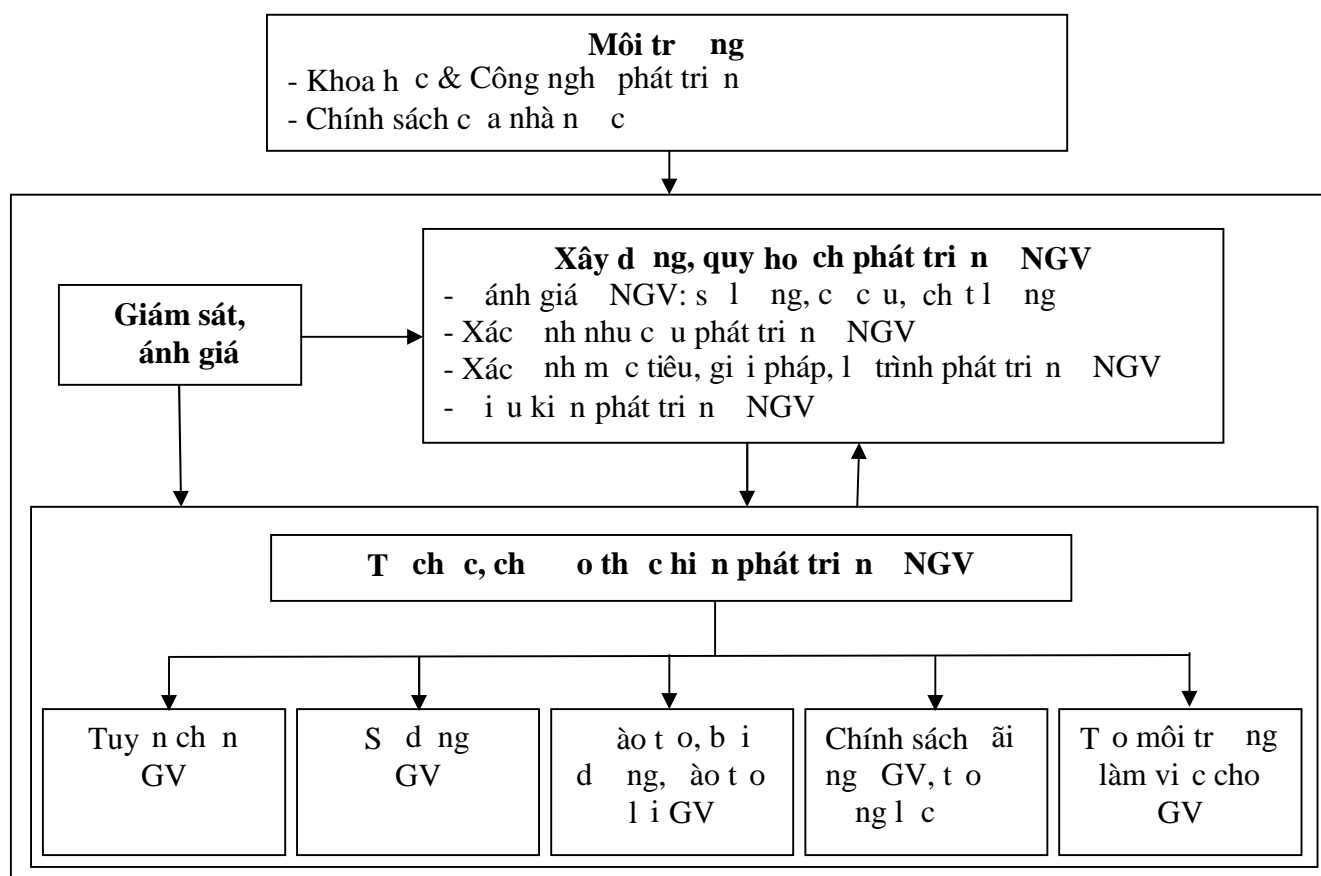
ánh giá là quá trình hình thành nh ng nh n nh, phán oán v k t qu công vi c đ a vào s phân tích nh ng thông tin thu c, i chi u v i nh ng m c tiêu, tiêu chu n ra nh m xu t nh ng quy t nh thích h p c i thi n th c tr ng, i u ch nh nâng cao ch t l ng và hi u qu công vi c.

ánh giá trong giáo d c, theo D ng Thi u T ng là quá trình thu th p và x lí k p th i, có h th ng thông tin v hi n tr ng và hi u qu giáo d c. C n c vào m c tiêu d y h c, ánh giá làm c s cho nh ng ch tr ng, bi n pháp và hành ng trong giáo d c ti p theo. C ng có th nói r ng, ánh giá là quá trình thu th p phân tích và gi i thích thông tin m t cách h th ng nh m xác nh m c t n c a các m c tiêu giáo d c v phía h c sinh. ánh giá có th th c hi n b ng ph ng pháp nh l ng hay nh tính [95].

Nh v y, ánh giá GV là vi c a ra nh ng k t lu n nh n nh, phán xét v trình , n ng l c, ph m ch t... c a GV. ánh giá GV c n ph i thi t l p m t h th ng các tiêu chí ánh giá v i các y u t c b n sau: các tiêu chu n th c hi n công vi c, o l ng vi c th c hi n công vi c theo các tiêu chí

trong tiêu chuẩn, thông tin phân hệ về GV và CBQL. Mục đích đánh giá GV thì vì ưu tiên là phải kiểm tra, soát xét lại toàn bộ hồ sơ, công việc giảng dạy, giáo dục của GV, sau đó tiến hành tổng hợp thu thập những thông tin cần thiết, cuối cùng là đưa ra kết quả. Đánh giá GV có thể có các hình thức khác nhau như CBQL đánh giá GV, đồng nghiệp đánh giá lẫn nhau, cá nhân tự đánh giá, kết hợp các hình thức trên [74]. Do vậy, kiểm tra và đánh giá GV là hai khâu có quan hệ mật thiết với nhau. Kiểm tra nhằm cung cấp thông tin đánh giá và đánh giá thông qua kết quả của kiểm tra. Hai khâu có thể trở thành một quá trình thống nhất là kiểm tra - đánh giá.

Sáu khâu phát triển NGV nói trên được thu gọn thành quy trình quản lý giáo dục.



Hình 1.5: Mô hình phát triển NGV

1.5. Những yếu tố tác động đến phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông

Công tác phát triển NGV THPT chủ yếu hình thành các nhân tố khác nhau, có thể phân thành hai nhóm yếu tố khách quan và yếu tố chủ quan.

1.5.1. Yếu tố khách quan

1.5.1.1. Sự phát triển nhanh chóng của khoa học và công nghệ

Ngày nay, khoa học và công nghệ phát triển nhanh chóng, đã làm tăng nhu cầu nguồn nhân lực, hiểu biết kinh tế. Do đó, đòi hỏi lực lượng lao động phải có trình độ tay nghề cao. Điều này kéo theo GV THPT phải nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Tình hình này đã tác động đến sự phát triển NGV THPT. Việc phát triển NGV THPT phải mở rộng và sâu sắc hơn nữa trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục.

1.5.1.2. Các chính sách, chính sách quản lý của Nhà nước và của ngành giáo dục và đào tạo

Chính sách, chính sách quản lý của ngành GD&ĐT có ảnh hưởng đến phát triển NGV. Tuy nhiên, hiện nay hệ thống các văn bản hướng dẫn thực hiện không đầy đủ, thiếu tính đồng bộ, còn chồng chéo, thiếu kịp thời... nên đã ảnh hưởng đến phát triển NGV.

Xuất phát từ yêu cầu thực tế, ngành GD&ĐT cần có NGV có kiến thức, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, phẩm chất tốt đẹp. Tuy nhiên, các chính sách đãi ngộ dành cho GV chưa thực sự hấp dẫn, vì vậy chưa tạo được lòng tin cho GV an tâm công tác và cống hiến hết mình cho sự nghiệp GD&ĐT. Do đó, việc nhân sự và phát triển NGV về số lượng, chất lượng và cơ cấu, mở rộng chất lượng trong giai đoạn hiện nay là khó khăn.

1.5.2. Y u t ch quan

1.5.2.1. Uy tín, th ng hi u c a c s giáo d c

Uy tín, th ng hi u c các nhà tr ng quan tâm xây d ng . Uy tín càng l n, m nh càng thu hút GV, c bi t là GV có n ng l c và tâm huy t c ng hi n. T ó, công tác phát tri n NGV c ng thu n l i. T t c GV u mu n công tác trong m t t ch c có uy tín, th ng hi u, c xã h i công nh n và nhi u ng i bi t n, ng th i b n thân GV c ng lo s khi ph i r i kh i t ch c ó n u không áp ng yêu c u. Khi nhà tr ng có th ng hi u thì m i liên h gi a GV và nhà tr ng càng g n bó, công tác qu n lí GV c ng thu n l i h n. M t khác, uy tín và th ng hi u nhà tr ng s giúp nhà tr ng có u th trong công tác tuy n sinh góp ph n t ng thêm vi c làm, thu nh p và các chính sách ãi ng GV c th c hi n t t h n. ây là n g l c khi n GV g n bó v i nhà tr ng, h t lòng, h t s c xây d ng nhà tr ng, t o i u ki n thu n l i cho công tác phát tri n NGV.

1.5.2.2. Môi tr ng s ph m

Hi n nay, n c ta ang tích c c i m i s nghi p GD& T, tri n khai các phong trào thi ua, trong ó r t quan tâm xây d ng môi tr ng s ph m lành m nh, an toàn. Môi tr ng s ph m có nh h ng r t l n n công tác phát tri n NGV c a nhà tr ng, nó tác ng n tình c m, lí trí và hành vi c a các thành viên trong nhà tr ng. B u không khí làm vi c trong nhà tr ng t t s g n k t các thành viên, thúc y m i ho t ng trong nhà tr ng, nh t là phát tri n NGV.

1.5.2.3. N ng l c c a i ng cán b qu n lí giáo d c

Nh ng n m g n ây, nh n th c c vai trò c a cán b QLGD, toàn ngành ã r t quan tâm xây d ng i ng này. i ng cán b QLGD có nh h ng r t l n n công tác qu n lí nhà tr ng nói chung, phát tri n NGV nói riêng. âng cao ch t l ng NGV, t o môi tr ng giáo d c t t, CBQL

giáo dục nhà trường là những người ưu tiên, nòng cốt trong các hoạt động, nhiệm vụ và hiệu suất xã hội của nhà trường, mục tiêu, chương trình, nội dung giảng dạy, nội quy pháp luật giáo dục, chế độ và tổ chức các hoạt động giáo dục có hiệu quả, là trung tâm của toàn kết, thu hút NGV, công nghệ tiên tiến giá cao. Trách nhiệm chính của việc phát triển NGV thuộc về cán bộ QLGD. Do vậy, đội ngũ cán bộ QLGD có tác động lớn đến phát triển NGV các nhà trường.

1.5.2.4. Bộ máy quản lý

Bộ máy quản lý nhà trường phải có sự phân công nhiệm vụ, trách nhiệm rõ ràng, hoạt động có hiệu quả. Vì vậy, việc xây dựng bộ máy quản lý hợp lý sẽ có vai trò quan trọng trong việc nâng cao và phát triển nhà trường, trong đó có công tác phát triển NGV.

1.5.2.5. Trình độ nhân sự của đội ngũ giáo viên

Bất kỳ công việc nào, để thực hiện thành công, trước hết những người thực hiện công việc phải thực hiện đúng công việc mà mình sắp thực hiện. Trước hết cho thấy, trình độ nhân sự của GV góp phần rất lớn trong việc phát triển NGV. Phát huy năng lực, tiềm năng của GV trong giảng dạy, giáo dục và các hoạt động xã hội khác nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục, đồng thời góp phần quan trọng trong công tác phát triển NGV.

Những năm gần đây, trong thực tiễn giáo dục nước ta xuất hiện một số nhân tố mới, mở ra khả năng thực hiện có hiệu quả chương trình của Đảng và Nhà nước. Vì vậy, đáng mừng là những nhân tố đó đang phù hợp với xu thế khu vực và thế giới.

Kết luận chương 1

Trong Chương 1, luận án đã khái quát các công trình nghiên cứu của nhiều tác giả trong nước và quốc tế về phát triển NGV theo một hướng thống nhất chia theo từng vấn đề về vị trí, vai trò của GV và NGV. Luận án đã khẳng định có những nhân tố quan trọng như sau:

Luận án đã áp dụng tiếp cận hệ thống và phân tích, với các phương pháp nghiên cứu phù hợp xác định rõ nội dung phát triển NGV THPT và các yếu tố ảnh hưởng.

Phát triển NGV là việc tác động cách thức quản lý nhằm làm cho GV làm tốt hơn theo quy định về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tổ chức nghiệp vụ theo chuẩn nghề nghiệp GV; nâng thi xây dựng NGV về số lượng, có chất lượng, nâng bậc học. Phát triển NGV chính là phát triển nguồn nhân lực cao đẳng nghề, trình độ phân ngành và các cấp.

Phát triển NGV là lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, kiểm tra và kiểm tra đánh giá các khâu tổ chức, tuyển chọn, sàng lọc, đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra, đánh giá và chuyển đổi.

Việc phát triển NGV đáp ứng yêu cầu của GD&ĐT hiện nay như hình thức đa dạng và tự nhiên phát triển nhanh chóng của khoa học và công nghệ; các chính sách quản lý của nhà nước và của ngành; uy tín, thành tích của các GD&ĐT; môi trường sống; trình độ của CBQL; bộ máy quản lý; trình độ nhân lực của NGV. Đây chính là những yếu tố khách quan, chủ quan, nội sinh là nhân tố nội lực và khó khăn trong công tác phát triển NGV.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN KINH GIÁO VIÊN TRUNG ƯƠNG PHẦN THÔNG THÀNH PHỐ HÀ NỘI VÀ KINH NGHIỆM QUỐC TẾ

2.1. Đặc điểm phát triển kinh tế - xã hội thành phố Hà Nội

2.1.1. Vị trí địa lý và kinh tế - xã hội

Ngày 06 tháng 11 năm 1996, tại kỳ họp thứ 10, Quốc hội khóa IX đã thông qua Nghị quyết cho phép tách tỉnh Quảng Nam - Đà Nẵng thành tỉnh Quảng Nam và thành phố Hà Nội trực thuộc Trung ương. Hà Nội là thành phố lớn miền Trung với diện tích 15°5'20" vĩ độ Bắc, 107°18'30" vĩ độ Đông. Diện tích tự nhiên 1247 km², dân số hơn 900 ngàn người. Do quá trình đô thị hóa nhanh, đã thu hút lao động từ các tỉnh và sinh sống nên số mật độ dân số rất cao, thành phố có quy mô hơn 1 triệu người.

Trong 15 năm qua, thành phố Hà Nội đã vượt qua quá trình đô thị hóa. Công tác quy hoạch, xây dựng cơ sở hạ tầng, phát triển đô thị có bước chú trọng và đổi mới với ưu tiên giải quyết nhu cầu xã hội bức xúc. Nhiệm vụ công trình trọng điểm về kinh tế - xã hội chủ yếu, bao gồm các công trình dân dụng, công nghiệp, cơ sở hạ tầng, những công trình quy mô lớn, kỹ thuật phức tạp và chất lượng cao, mà các tuyến đường mới, nâng cấp, chỉnh trang các công viên và các khu dân cư. Hà Nội đã thu hút nhiều dự án đầu tư, trở thành điểm đến của các nhà đầu tư, diện mạo thành phố thay đổi, phát triển từng ngày, nâng cao chất lượng sống nhân dân.

Bên cạnh đó, các vấn đề về môi trường xã hội, mặt bằng dân cư không có vị trí làm... là những lo ngại của thành phố. Ngoài ra, Hà Nội là nơi thường xuyên xảy ra thiên tai, bão lũ, thiếu hụt tài nguyên... đã ảnh hưởng rất lớn đến sự phát triển kinh tế - xã hội của thành phố.

2.1.2. Khái quát về phát triển giáo dục và đào tạo thành phố Hà Nội

Cùng với sự phát triển của thành phố, ngành GD&ĐT đã có những bước phát triển vượt bậc về mọi mặt. Mọi lĩnh vực, lĩnh vực; quy mô học sinh học quy hoạch, phát triển theo yêu cầu của thị trường dân trong môi trường và theo nhu cầu của quá trình chuyển đổi; cơ sở vật chất, thiết bị dạy học được chú trọng; tăng cường nhà giáo và CBQL giáo dục các cấp xây dựng và phát triển; công tác phối hợp giáo dục các cấp các ngành và phát triển; chất lượng và hiệu quả giáo dục được nâng lên...

Một tiêu chuẩn học sinh đạt được phẩm chất, bước đầu quan tâm; việc nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài của ngành giáo dục và phát triển khai thác hiệu quả các cách có hiệu quả.

Hiện nay, toàn thành phố có 9 trường tiểu học, 18 trường cao đẳng, 6 trường trung cấp chuyên nghiệp, 140 trường mầm non, mẫu giáo, nhà trẻ; 102 trường tiểu học; 56 trường THCS; 21 trường THPT; 01 trường phổ thông cấp 1, 2, 3 dân lập; 06 trường trung cấp chuyên nghiệp và 13 cơ sở đào tạo trung cấp chuyên nghiệp; 08 trung tâm Giáo dục thính xuyên, Giáo dục thính xuyên - Kỹ thuật nghề nghiệp - Học nghề nghiệp và Dự nghề; 56 trung tâm học tập cộng đồng và nhiu trung tâm tin học, ngoại ngữ Quy mô các ngành học, cấp học tiếp tục mở rộng, nâng cao và phát triển, phù hợp với các chiến lược quy hoạch phát triển ngành học, cấp học và chiến lược quy hoạch phát triển ngành GD&ĐT thành phố Hà Nội năm 2020; tạo điều kiện thuận lợi cho công tác huy động trẻ em trong thành phố, đáp ứng nhu cầu học tập của thị trường dân môi trường trên địa bàn, thực hiện tốt công tác phối hợp giáo dục cho trẻ em 5 tuổi, phối hợp giáo dục tiểu học ứng dụng tiếng Anh, THCS ứng dụng tiếng Anh và phối hợp bậc trung học. Tiếp tục huy động, tuyển sinh học sinh tiểu học, THCS, THPT tốt và vượt chuẩn kế hoạch của UBND thành phố giao. Thời gian gần đây, các trường HSP Hà Nội, Ngoại ngữ Hà Nội, Thể dục - Thể thao Hà Nội là các trường đào tạo số lượng

l n GV cho ngành GD& T thành ph à N ng.

Ngành GD& T thành ph à N ng có nh ng b c n nh và phát tri n nh s quan tâm lãnh o, ch o c a c p u và chính quy n các c p; có s ng h và ph i h p c a các b an ngành, oàn th , ph huynh và có vi c xây d ng, th c hi n nhi u gi i pháp phát tri n giáo d c; nh t là gi i pháp v xây d ng, phát tri n i ng nhà giáo và CBQL giáo d c các c p.

i v i giáo d c THPT, nh ng n m g n ây, ch t l ng giáo d c t ng b c c nâng lên (c v ch t l ng m i nh n và i trà); c s v t ch t - k thu t c quan tâm u t , ã có 5/21 tr ng t chu n qu c gia; các cu c v n ng, phong trào thi ua ã i vào chi u sâu và t c m t s k t qu áng tr n tr ng; ã có 100% xã, ph ng t ph c p b c trung h c; công tác khuy n h c, khuy n tài, xã h i hóa c y m nh; t l h c sinh b h c, l u ban gi m. c bi t, công tác xây d ng i ng nhà giáo và CBQL giáo d c c quan tâm.

Tuy nhiên, tr c yêu c u phát tri n kinh t - xã h i, i m i GD& T, GD& T thành ph à N ng v n ch a áp ng t t, c n có nh ng gi i pháp quy t li t và hi u qu h n n a, nh t là ph i phát tri n NGV, ngu n nhân l c quan tr ng, quy t nh ch t l ng giáo d c và i ng này ph i v s l ng, ng b v c c u và có ch t l ng, áp ng yêu c u i m i s nghi p GD& T ang tri n khai m nh m .

2.2. T ch c thu th p d li u

có c s th c ti n cho vi c xu t các gi i pháp phát tri n NGV THPT thành ph à N ng, chúng tôi ti n hành kh o sát th c t , ánh giá th c tr ng NGV THPT và phát tri n NGV THPT.

2.2.1. N i dung i u tra, kh o sát

Th c tr ng NGV THPT: S l ng, gi i tính và c c u, trình ào t o, n ng l c s ph m, ph m ch t o c, tinh th n trách nhi m.

Th c tr ng công tác phát tri n NGV THPT: Phân c p qu n lí, công tác xây d ng quy ho ch NGV THPT, công tác tuy n ch n, s d ng, ào t o và b i d ng, chính sách và ãi ng , ki m tra và ánh giá GV.

2.2.2. i t ng i u tra, kh o sát

354 GV THPT các b môn (Toán: 55, Lí: 45, Hóa: 45, Sinh: 45, V n: 55, s 20, a: 20, Ngo i ng : 45, Tin: 15, Th d c: 9) và 56 CBQL các tr ng THPT thành ph à N ng.

2.2.3. Ph ng pháp và công c i u tra, kh o sát

2.2.3.1. Xây d ng các m u phi u i u tra, kh o sát

B công c s d ng kh o sát th c tr ng g m: các bi u m u th ng kê thu th p s li u có liên quan n n i dung nghiên c u; các phi u th m dò ý ki n tìm hi u v nh n th c, ý ki n ánh giá và ý ki n óng góp v các n i dung c a v n nghiên c u.

- Phi u h i 1: Phi u h i ý ki n GV, nh m thu th p ý ki n v th c tr ng công tác qu n lí GV; n ng l c chuyên môn, công tác gi ng d y c a GV; ào t o, b i d ng, chính sách ãi ng , thanh tra, ki m tra, thi ua, khen th ng i v i GV...

- Phi u h i 2: Phi u h i cán b qu n lí, nh m thu th p ý ki n v công tác qu n lí, quy ho ch, tuy n ch n, s d ng, i u chuy n GV; công tác ào t o, b i d ng, chính sách ãi ng , thanh tra, ki m tra, thi ua, khen th ng i v i GV...

2.2.3.2. Ch n m u i u tra, kh o sát

M u i u tra kh o sát c l a ch n m b o tính i di n cho các tr ng các vùng trên a bàn thành ph , các tr ng có i u ki n khác nhau, các lo i hình tr ng công l p và ngoài công l p, các tr ng có ch t l ng giáo d c khác nhau, tr ng chuyên và không chuyên.

Ngoài ra, giúp cho việc đánh giá, nhận xét có tính tổng hợp, tác giả có tham khảo nguồn số liệu, dữ liệu, các báo cáo... của Sở GD&T thành phố Hà Nội.

2.2.3.3. *Tích cực đi sâu, khảo sát*

Thu thập các số liệu thống kê: Do phạm vi nghiên cứu trên địa bàn thành phố Hà Nội nên tác giả sử dụng nguồn số liệu thống kê của Sở GD&T thành phố Hà Nội.

Thu thập kết quả hiệu quả: Phát phiếu hỏi 354 GV THPT các bộ môn và 56 CBQL trường THPT.

Khảo sát bằng nghiên cứu sản phẩm hoạt động của CBQL và GV THPT:

- Nghiên cứu các văn bản chỉ đạo từ Văn phòng Sở, Thanh tra Sở, Phòng Tổ chức cán bộ, Giáo dục trung học, các chi trường, chính sách, kế hoạch, án xây dựng, phát triển NGV THPT; các báo cáo số liệu, thống kê, kết luận thanh tra có liên quan.

- Nghiên cứu tài liệu, văn bản lưu trữ tại các trường THPT liên quan đến công tác triển khai thực hiện của Sở GD&T; phiếu đánh giá GV, phiếu đánh giá GV theo Chuẩn, các quy chế, quy định về chuyên môn, thi đua, khen thưởng, kỷ luật; biên bản họp hội đồng sư phạm, họp lãnh đạo, liên tịch, kiểm tra nội bộ, phân công chuyên môn, hồ sơ tài chính có liên quan nhân sự, sổ đăng lao động...

- Nghiên cứu hồ sơ chuyên môn cá nhân chuyên môn, của GV liên quan đến việc chuyển đổi chuyên môn, giáo án, đề thi, thao giảng, hội giảng, sổ đăng ký công tác giảng dạy...

Khảo sát bằng việc trao đổi trực tiếp với CBQL và GV: Thông qua nói chuyện, trao đổi làm rõ hơn, thu thập thêm thông tin phục vụ việc nghiên cứu.

2.2.3.4. X lí s li u

X lí các phi u h i và th ng kê các s li u thu th p c, l a ch n các s li u phân tích, so sánh, ánh giá, xây d ng các b ng bi u ph c v vi c nghiên c u.

2.3. Ch tr ng và tình hình phát tri n i ng giáo viên trung h c ph thông Vi t Nam

2.3.1. Ch tr ng phát tri n i ng giáo viên trung h c ph thông Vi t Nam

i ng nhà giáo và CBQL giáo d c có vai trò quan tr ng, quy t nh n s thành b i c a s nghi p giáo d c. Do ó, ng, Nhà n c và chính quy n các c p ã r t quan tâm xây d ng i ng này. Trong th i kì i m i giáo d c, các c p ã liên ti p có nh ug v n b n quan tr ng v l nh v c này, th hi n:

- Ngày 27 tháng 8 n m 2001, Th t ng Chính ph có Ch th s 18/2001/CT-TTg v m t s bi n pháp c p bách xây d ng i ng nhà giáo c a h th ng giáo d c qu c dân;

- Ngày 15 tháng 6 n m 2004, Ban Bí th Trung ng ng C ng s n Vi t Nam ban hành Ch th s 40-CT/TW v xây d ng, nâng cao ch t l ng i ng nhà giáo và cán b qu n lí giáo d c;

- Ngày 11 tháng 01 n m 2005, Th t ng Chính ph ban hành Quy t nh s 09/2005/Q -TTg v vi c phê duy t án “Xây d ng, nâng cao ch t l ng i ng nhà giáo và cán b qu n lí giáo d c giai o n 2005 -2010”;

- Ngày 09 tháng 01 n m 2007, UBND thành ph à N ng ã ban hành Quy t nh s 01/2007/Q -UBND v K ho ch th c hi n án “Xây d ng, nâng cao ch t l ng i ng nhà giáo và cán b qu n lí giáo d c thành ph à N ng n n m 2010”;

- Ngày 29 tháng 12 năm 2011, Bộ trưởng Bộ GD&T phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Giáo dục giai đoạn 2011-2020;

- Ngày 13 tháng 6 năm 2012, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 711/Q- TTg phê duyệt “Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020”.

Cụ thể, Nghị quyết số 29-NQ/TW, Hội nghị Ban chấp hành Trung ương lần thứ 8, khóa XI, ngày 04 tháng 11 năm 2013 và Chỉ thị số 10-CT/TW, Bộ trưởng Bộ GD&T, đáp ứng yêu cầu CNH - HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường nền kinh tế XHCN và hình thức mới, đã đưa ra giải pháp phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đội ngũ GD&T. Theo đó, phải tiến hành quy hoạch, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLGD theo yêu cầu nâng cao chất lượng, trách nhiệm, đạo đức và năng lực nghề nghiệp. Có chế độ đãi ngộ và đãi ngộ cho đội ngũ nhà giáo, cán bộ QLGD; ví dụ tuyển chọn, sàng lọc, đãi ngộ, tôn vinh phải dựa trên cơ sở đánh giá năng lực, đạo đức nghề nghiệp và hiệu quả công tác; có chế độ miễn nhiệm, bố trí công tác khác hoặc kiên quyết đưa ra khỏi ngành nếu người không phù hợp chất lượng, không đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ; khuyến khích nhà giáo và cán bộ QLGD nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ ...

Trên cơ sở các văn bản nêu trên về phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLGD, Bộ GD&T thành lập Hội đồng thẩm định chiến lược, kế hoạch, hướng dẫn các trường học, các cơ sở giáo dục trên địa bàn thành phố tiến hành xây dựng kế hoạch thực hiện.

2.3.2. Tình hình phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông

Việt Nam

Đảng và Nhà nước rất quan tâm và đã có những chỉ đạo phát triển đội ngũ GV nói chung và GV THPT nói riêng. Theo Báo cáo tổng kết của Bộ GD&ĐT về công tác bồi dưỡng cán bộ quản lý và giáo viên: Nghiên cứu xu hướng các giải pháp cải cách công tác

ào tạo, bồi dưỡng GV phổ thông, của Quy hoạch Phát triển Khoa học và Công nghệ Quốc gia - Quy hoạch Hòa bình và Phát triển Việt Nam, có thể đánh giá như sau [8]:

- Quy hoạch: Có Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Giáo dục giai đoạn 2011-2020;

- Tuyển chọn GV: Việc tuyển chọn GV thực hiện theo quy định của Chính phủ, Bộ Nội vụ, Bộ GD&ĐT; nhiều phần có sự phân cấp tuyển GV riêng, có cả phần do Sở GD&ĐT tuyển GV, có cả phần giao cho trường tuyển GV. Việc tuyển GV có thể thực hiện theo hình thức thi tuyển hoặc xét tuyển. Các năm qua, nhiều phần thu nhập, số lượng GV đăng ký dự tuyển vượt nhiều lần so với chỉ tiêu; trong khi đó, nhiều phần khó khăn, thiếu hụt miền núi, vùng sâu sắc GV cần tuyển cao hơn số GV đăng ký nên không thể tuyển được NGV hết các yêu cầu.

- Việc sử dụng GV: Việc sử dụng GV cần đúng quy định, phát huy được vai trò của GV; nhiều phần thi đua GV mất sự bám sát môn nên phần dỵ trái môn, dỵ tng gi d n n k t qu gi ng d y, h c t p không cao; GV thường là nhân nhân cảm thấy thng qu n lí quan liêu, thi u minh bạch, không hi u qu c c p ch qu n l n c p tr ng.

- Vào tạo, bồi dưỡng GV: Việc vào tạo GV chủ yếu do các trường HSP thực hiện. Ngoài ra, nhiều sinh viên tốt nghiệp các trường đại học khác, có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm thì có thể tham gia giảng dạy. Theo kết quả khảo sát, nhiều ý kiến cho rằng, thời gian thực hành, thực tập sư phạm còn hạn chế; phần pháp dỵ h c ch a có nh ng thay i tích c c; GV mới ra trường có d u hi u t t các k n ng d y h c nh ng còn hạn chế trong nh ng k n ng giáo d c, ph i h p các l c l ng giáo d c, tìm hi u i t ng và gi i quy t v n . Công tác bồi dưỡng GV tuy thực hiện tốt song còn mang tính hình thức vi GV, hi u qu bồi dưỡng thấp.

- Vạch, chính sách, khen thưởng: Nhà nước đã quy định về chế độ làm việc, lương, phúc lợi, khen thưởng đối với GV. Tuy nhiên, mức lương GV hiện còn thấp nên nhiều GV gặp khó khăn trong cuộc sống dẫn đến nhiều GV bỏ việc, chuyển công tác, làm thêm; việc thi đua, khen thưởng còn hình thức, còn mang nặng tính *xin - cho* nên chưa tôn vinh, khuyến khích GV.

2.4. Thực trạng đội ngũ giáo viên trung học phổ thông thành phố Hà Nội

2.4.1. Số lượng và cơ cấu đội ngũ giáo viên

Nhằm đáp ứng phát triển quy mô lớp, học sinh và mở rộng số lượng GV, CBQL theo nhu cầu, thị trường quy định tại Thông tư liên tịch số 35/2006/TTLT - BGDĐT-BNV ngày 23 tháng 8 năm 2006 của Bộ GD&ĐT và Bộ Nội vụ về việc Hướng dẫn nhu cầu biên chế viên chức các cơ sở giáo dục phổ thông công lập; đồng thời, thực hiện việc nâng cao chất lượng môn giảng dạy theo chương trình giáo dục phổ thông nên hàng năm Sở GD&ĐT đã có kế hoạch tuyển chọn, tiếp nhận, hợp đồng GV cho các trường THPT công lập; chào các trường ngoài công lập bổ sung GV về số lượng, mở rộng phạm vi tuyển, trình đào tạo theo quy định. Vì vậy, các trường học có GV giảng dạy các môn học theo đúng quy định của Bộ GD&ĐT về chương trình giáo dục THPT.

Tuy nhiên, trong năm, các trường có trường hợp nghỉ dạy vì nhiều lý do, chuyển công tác, Sở GD&ĐT chào các trường hợp hợp đồng GV tạm nghỉ, hoặc phân công dạy thay, mở rộng hoạt động giảng dạy bình thường tại các nhà trường.

- Số lượng GV:

Bảng 2.1: Thống kê số lượng trường THPT, NGV, CBQL THPT

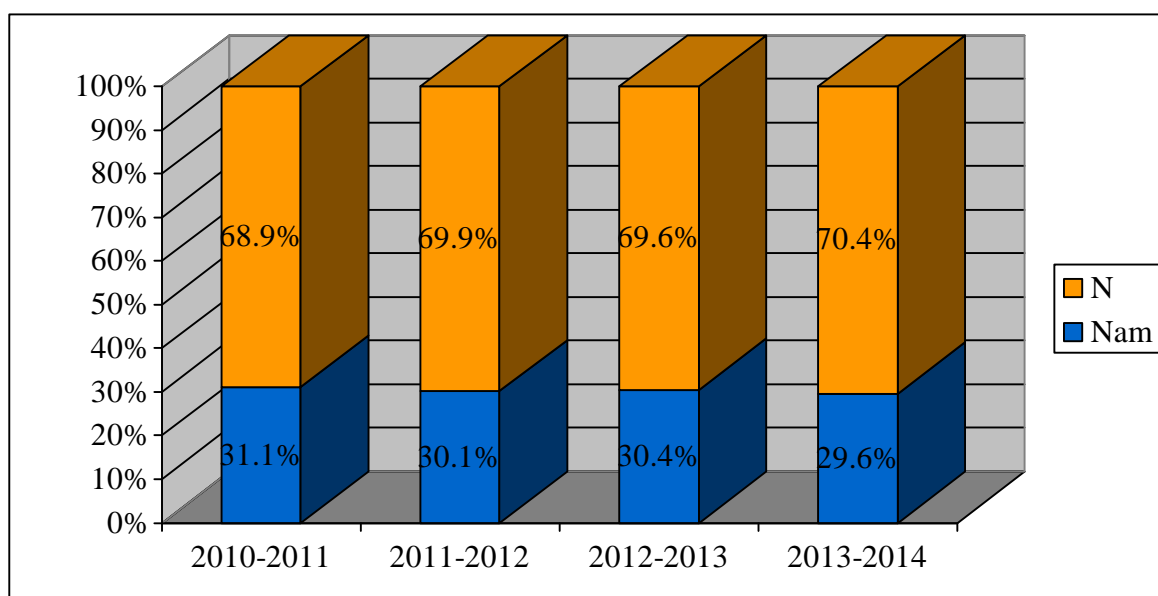
TT	Năm học	Số trường	Lớp	Học sinh	CBQL	GV
1.	2010-2011	20	721	33695	60	1629
2.	2011-2012	20	728	32129	57	1686
3.	2012-2013	21	738	33099	61	1702
4.	2013-2014	21	720	30685	68	1670

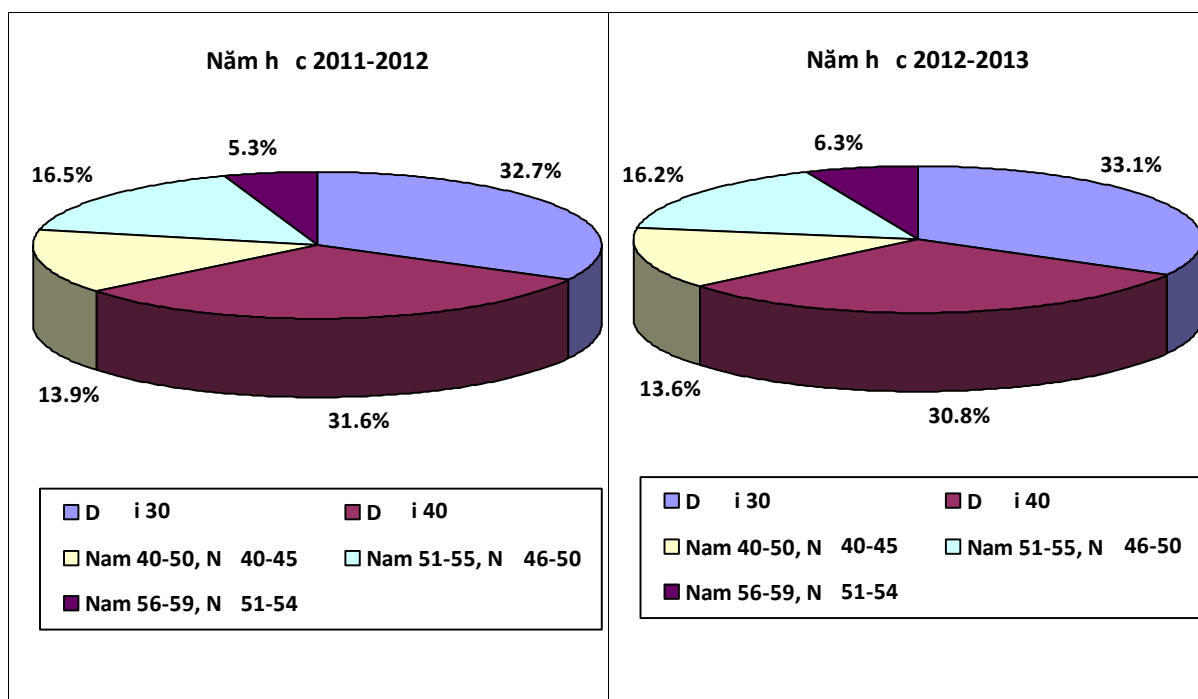
(Nguồn: Phòng Thống kê cán bộ, Sở GD&ĐT thành phố Hà Nội).

Phân tích số liệu này ta thấy, số lượng GV tăng, giảm qua từng năm học do số lượng học sinh tăng, giảm. Tuy nhiên, tỉ lệ GV/lớp tăng so với quy định (2,25 GV/lớp). Điều này cho thấy, có thể thiếu GV cơ bản và cần bổ sung thêm GV dạy thay cho GV nghỉ ốm, nghỉ học...

- Các ưu điểm và tồn tại:

Các ưu điểm, tồn tại trong NGV đang giảng dạy tại các trường THPT trên địa bàn thành phố Hà Nội thể hiện qua hình sau: (Nguồn: Phòng Thống kê cán bộ, Sở GD&ĐT thành phố Hà Nội)

**Hình 2.1: Quy mô NGV THPT chia theo giới tính**



Hình 2.2: C c u NGV THPT theo t u i

Qua s li u th ng kê v c c u t u i và gi i tính c a NGV c a các tr ng THPT, t l GV n chi m g n 70%, GV có t u i d i 40 t u i h n 60%, và có kho ng 5% GV t u i còn t 01 n 05 n m n a n t u i ngh h u. V i t u i nh v y, h ng n m NGV THPT t u i chu n b ngh h u có t 20 n 25 ng i; ây là NGV có kinh nghi m trong gi ng d y, tâm huy t v i ngh , là nhân t tích c c quy t nh n ch t l ng giáo d c t i các n v, d báo s c n thi t b sung NGV tr cho các n v tr ng THPT trong nh ng n m n. C ng theo s li u này, NGV tr chi m t l cao, là l c l ng c ào t o chính quy, t trình chuyên môn nh ng s g p nh ng h n ch nh t nh trong phát huy n ng l c ngh nghi p.

Ngoài ra, qua trao i v i CBQL, các tr ng tuy s l ng GV theo quy nh nh ng gi a các b môn có s th a thi u khác nhau; ch t l ng GV gi a các tr ng c ng không ng u, nh t là gi a tr ng n i thành và vùng ven thành ph , tr ng khó kh n và tr ng có i u ki n thu n l i; t u i GV m t s tr ng có s cách bi t, nhi u tr ng GV tr chi m t l r t

cao. Nguyên nhân chính của việc này là công tác quy hoạch phát triển NGV chưa tốt, chưa phù hợp với phát triển quy mô, trình độ và yêu cầu phát triển của ngành. Các trình độ chuyên môn xây dựng quy hoạch phát triển NGV từ nhân viên mình, trông chờ và phụ thuộc vào sự phân công, bố trí, sắp xếp, công nghệ công tác đào tạo, bồi dưỡng phát triển NGV của S GD& T. Các trình độ trên địa bàn thành phố có sự chênh lệch về chất lượng học sinh các lớp học, điều kiện kinh tế - xã hội địa phương, điều kiện liên lạc của GV nên có thể là nguyên nhân dẫn đến GV trẻ, ít kinh nghiệm giảng dạy tập trung các trình độ vùng ven, ngược lại GV có trình độ cao hơn, có kinh nghiệm trong giảng dạy nên ít thành tích công tác, nên hình thức chất lượng giảng dạy và các hoạt động các trình độ không đồng đều.

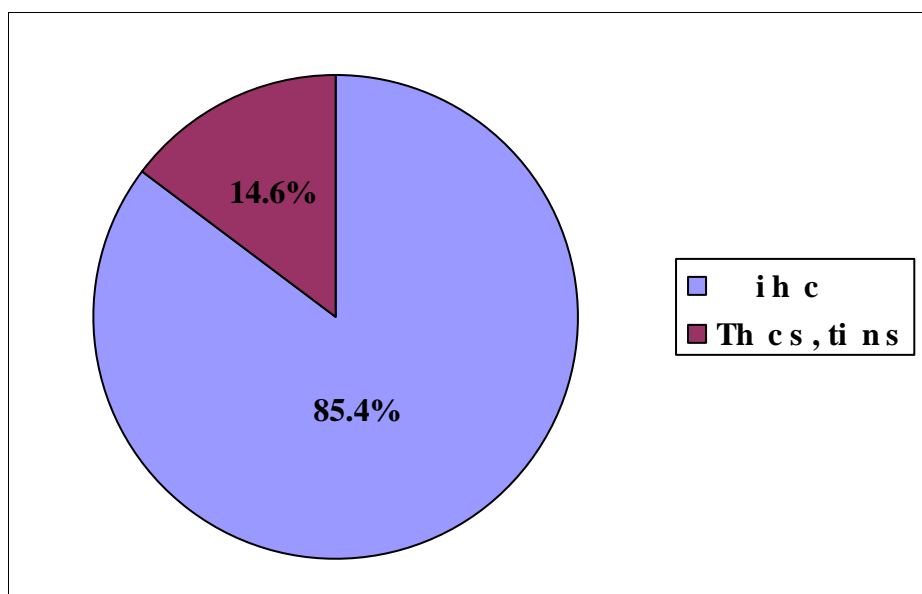
Trong những năm qua, thực hiện công tác tuyển chọn, vì những chính sách thu hút nguồn nhân lực của thành phố, S GD& T đã tuyển chọn các GV trẻ có trình độ, năng lực đào tạo cao. Hiện nay, bổ sung nhiều GV trẻ tham gia học chính quy loại gì gì, xuất sắc, có trình độ thạc sĩ về giảng dạy tại các trình độ THPT trên địa bàn thành phố. Qua tuyển chọn hiện nay, GV nhận được chỉ tiêu cao, gần 70%. Địa phương NGV này đã phát huy được trình độ chuyên môn, tinh thần trách nhiệm, năng lực trong việc thực hiện phương pháp giảng dạy, góp phần tích cực vào phương pháp dạy học, nâng cao chất lượng giáo dục tại các trình độ học. Tuy nhiên, về mặt GV nhận cao phần nào công nghệ hình thức hoạt động của mình nhà trường, nhất là thực tế các hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp, thể dục, thể thao; các hoạt động phòng chống lụt bão, thiên tai, công tác xã hội... công nghệ mô hình gì gì giảng dạy tại những trường cách xa nhà; ngoài ra, đây là lực lượng trong trường sinh sống, có thể nghỉ ngơi sau sinh dài 6 tháng, nên hình thức không nhận được vị trí thực tế dạy thay, dạy từng giờ, nên phần nào có công nghệ hình thức chất lượng dạy học.

2.4.2. Trình ào t o c a i ng giáo viên

Trên c s Ch th s 40-CT/TW c a Ban Bí th Trung ng, Quy t nh s 09/2005/Q -TTg c a Th t ng Chính ph , Quy t nh s 01/2006/Q -UBND c a UBND thành ph à N ng v k ho ch th c hi n án xây d ng và nâng cao ch t l ng i ng nhà giáo và CBQL giáo d c thành ph à N ng, S GD& T ã xây d ng k ho ch t ch c th c hi n trong toàn ngành; trong ó, có công tác xây d ng và nâng cao ch t l ng i ng nhà giáo và CBQL giáo d c các tr ng THPT trên à bàn thành ph .

Công tác xây d ng và nâng cao ch t l ng NGV THPT v i nhi u gi i pháp, trong ó có công tác ào t o, b i d ng, ti p nh n, tuy n ch n, gi i quy t ch ngh h u, ngh vi c cho NGV. Theo k t qu kh o sát và trao i v i CBQL, GV, các tr ng h c ã ch n, ngh S GD& T c , cho phép GV, CBQL giáo d c i ào t o, b i d ng h ng n m; ng viên, t o i u ki n cho NGV i h c các l p chu n hóa; ào t o th c s , ti n s các tr ng i h c trong n c, t i các c s ào t o n c ngoài. M t s GV th d c ch t trình trung c p, cao ng ã tham gia h c và hoàn thành ch ng trình i h c theo hình th c t i ch c, t xa... Chính vì v y, n m h c 2012-2013, có 100% GV THPT các tr ng t chu n trình chuyên môn tr lên (chu n hóa v trình ào t o), trong ó có 14,6% có trình trên chu n, g m 04 ti n s , 227 th c s và hi n có 85 CBQL, GV các tr ng THPT ang tham gia h c cao h c và nghiên c u sinh.

S GD& T ã tham m u UBND thành ph có chính sách h tr , gi i quy t ch i h c cho NGV nh h c phí, ti n n , i l i và ch t t nghi p khi hoàn thành khóa h c.



Hình 2.3: Trình độ của NGV THPT n m h c 2012-2013

Theo báo cáo của S GD& T, thời gian qua, S GD& T đã phối hợp với Trường THCS Ngoại ngữ và NVN, Viện Anh ngữ ELI - Hà Nội và Ngân hàng Thế giới để nâng cao năng lực cho GV tiếng Anh và bản thân các GV thực tế, kết quả như sau: trong tổng số 196 GV tiếng Anh THPT, trong đó, có 171 GV tiếng Anh theo khung tham chiếu Châu Âu là: 01 GV trình độ C2, 50 GV trình độ C1, 34 GV trình độ B2, 88 GV trình độ B1, 6 GV trình độ A2. Theo quy định thì GV THPT phải trình độ C2, hiện nay tạm thời cho phép trình độ C1. Như vậy, theo quy định về năng lực thì đa phần GV THPT chưa đạt chuẩn năng lực tiếng Anh, thậm chí có 6 GV chỉ trình độ A2. Đây thực sự là một thách thức lớn đối với NGV tiếng Anh của thành phố. Thời gian qua, S GD& T, các trường và bản thân các GV phối hợp tích cực đào tạo, bồi dưỡng, tổ chức huấn luyện GV tiếng Anh theo đúng quy định, đáp ứng yêu cầu giảng dạy nhằm nâng cao năng lực tiếng Anh cho học sinh THPT.

2.4.3. Năng lực phẩm chất và năng lực giáo viên

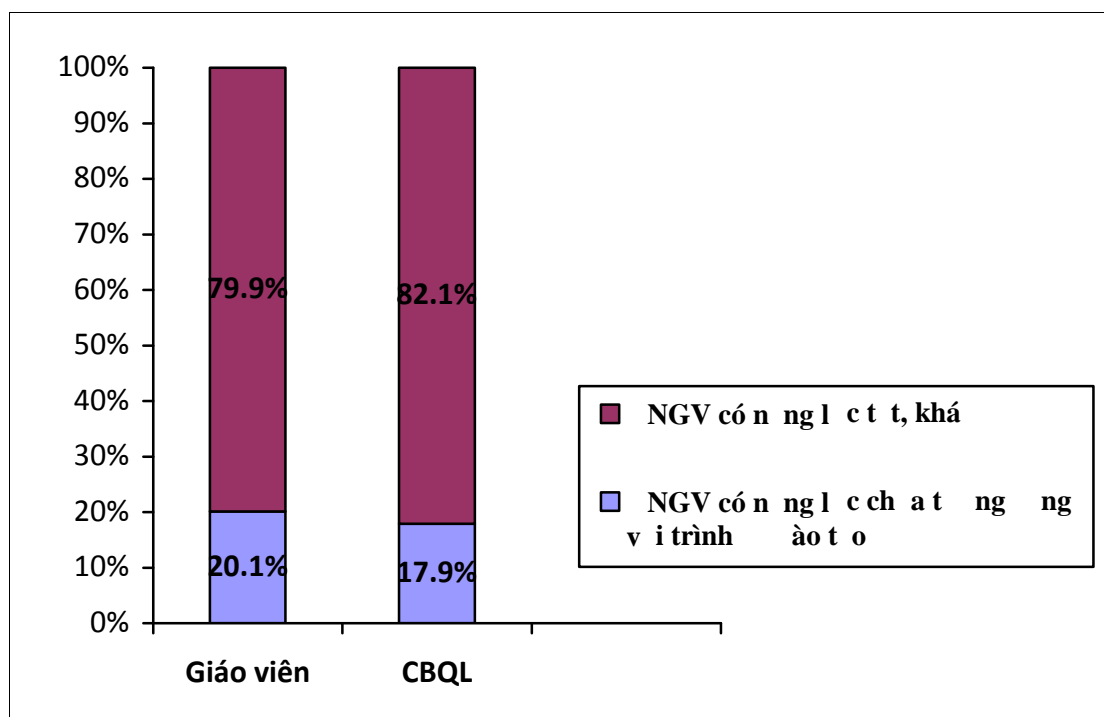
Năng lực phẩm chất là yếu tố quan trọng của mỗi GV, quyết định

ch t l ng m i gi d y, ch t l ng giáo d c nói chung. Th c t , NGV THPT trên à bàn thành ph à N ng có s mâu thu n gi a trình ào t o và n ng l c s ph m.

Theo s li u th ng kê, k t qu trao i, ph ng v n v i GV, CBQL và k t qu kh o sát v i 283 GV chi m t l 79,9% và 46 CBQL chi m t l 82,1% cho r ng, NGV n ng l c s ph m khá, t t; ý ki n khác cho r ng, còn m t b GV có n ng l c h n ch , ch a t ng ng v i trình ào t o (ch a áp ng chu n ngh nghi p); cá bi t có GV có b ng t t nghi p i h c lo i gi i, xu t s c nh ng không phát huy t t trong công tác gi ng d y; x p lo i b ng c p c a

NGV l n tu i th p h n GV m i ra tr ng nh ng a ph n h có n ng l c gi ng d y t t, t n tâm, t n t y v i ngh . M t b ph n không nh GV có trình ào t o t chu n, trên chu n, có ki n th c chuyên môn c a b môn gi ng d y t ng i v ng nh ng y u n ng l c s ph m và n ng l c gi i quy t các tình hu ng s ph m; thi t k giáo án môn h c thi u khoa h c; t ch c gi d y c ng nh c, thi u ngh thu t truy n th , không l o i cu n c h c sinh, d n n s nhàm chán trong h c t p c a các em. M t b ph n GV v n còn s d ng ph ng pháp d y h c và giáo d c truy n th ng, n ng v truy n th ki n th c, còn tình tr ng “ c - chép”; ít coi tr ng rèn luy n cho h c sinh ph ng pháp t duy c l p, sáng t o và thái úng n trong h c t p, trong cu c s ng; ng i th c hi n vi c i m i ph ng pháp d y h c theo h ng tích c c.

i u này ph n ánh m t ph n do ch ng trình, n i dung, yêu c u ào t o các tr ng s ph m, m t ph n do ý th c t h c, t v n lên c a GV; t ó, òi h i các tr ng s ph m c n i m i n i dung, ph ng pháp ào t o theo h ng t p trung vào các n ng l c giúp cho sinh viên sau khi ra tr ng bi t hành ng có hi u qu trong các ho t ng ngh nghi p c a mình; tr ng s ph m và các tr ng h c c n có m i liên k t v i nhau ào t o GV áp ng nhu c u c a c p h c.



Hình 2.4: Kết quả khảo sát về năng lực NGV THPT

Công tác tổ chức truyền thống kỹ năng dạy các môn học phải gắn liền với việc giáo dục đạo đức, kỹ năng sống cho học sinh nhằm có nhu cầu GV thi đua kinh nghiệm trong phương pháp giáo dục, chuyên môn việc giáo dục toàn diện cho học sinh vào trong nội dung từng môn học, từng nội dung bài dạy; thì trong việc giáo dục đạo đức, kỹ năng sống cho học sinh, trách nhiệm của GV, cho rằng đây là nhiệm vụ của GV chủ nhiệm, của các tổ chức đoàn thể, của xã hội và của gia đình các em. Tuy nhiên, GV xem nhẹ công việc trên, do đó không phát huy các năng lực của mình góp phần quan trọng trong phát triển nghề nghiệp nhằm nâng cao tìm hiểu học sinh, năng lực giáo dục toàn diện... nhằm phát triển năng lực giao tiếp, năng lực hoạt động xã hội, nhân cách của học sinh,... Do vậy, nhà trường cần tăng cường giáo dục, nâng cao tinh thần trách nhiệm cho GV, bồi dưỡng kỹ năng trách nhiệm của GV, phương pháp giáo dục học sinh cho GV có thể khắc phục những hạn chế trên.

Theo kết quả khảo sát, trường đã kết hợp nhiều tiêu chí như việc xây dựng kế hoạch dạy học, giáo dục; mở rộng kiến thức, chương trình môn học; vận dụng phương pháp dạy học, giáo dục; xây dựng môi trường học tập; ảnh hưởng sức khỏe... ảnh hưởng đến GV. Tuy nhiên, chúng ta có ý kiến cho rằng, nếu đưa vào kết quả học tập và rèn luyện của học sinh ảnh hưởng GV thì chưa thật đáng, vì có nhiều trường học sinh quá kém, GV đã cố gắng nhưng học sinh không tiến bộ.

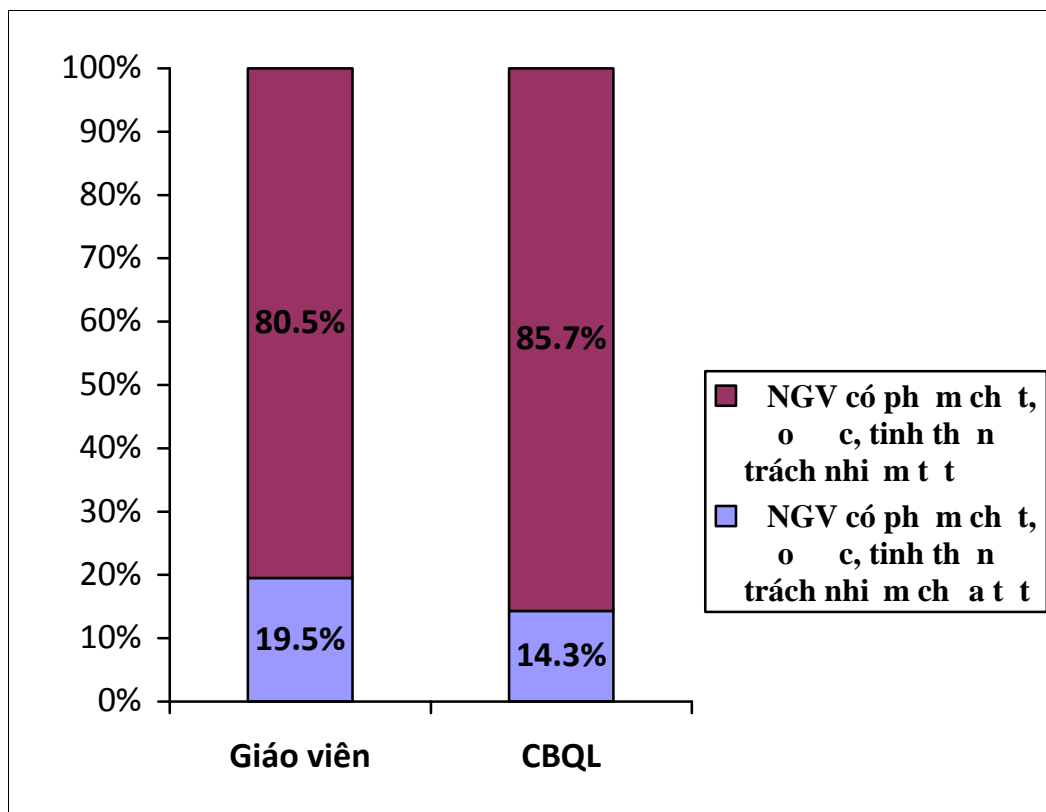
2.4.4. Phạm vi, nội dung, tính chất trách nhiệm của đội ngũ giáo viên

Theo báo cáo của Sở và trao đổi với CBQL, GV thì các chỉ tiêu, chính sách của ngành và Nhà nước, các cuộc vận động, phong trào thi đua, quy định của ngành về Sở và các trường triển khai, quán triệt yêu cầu cho toàn thể GV.

Qua trao đổi với CBQL, GV và kết quả khảo sát với 285 GV chỉ có 180,5% và 48 CBQL chỉ có 185,7% cho rằng, đa số NGV các trường THPT có ý thức tự động rèn luyện phẩm chất, nội dung, tính chất trách nhiệm; tích cực học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh, gương mẫu trước học sinh cuộc vận động: “Mỗi thầy giáo, cô giáo là tấm gương đạo đức, chính trị và sáng tạo”, “Hai không” và chấp hành tốt các quy định về phẩm chất, nội dung nhà giáo của ngành.

Tuy nhiên, theo báo cáo của Thanh tra Sở, Phòng Tổ chức cán bộ Sở và kết quả khảo sát thì hiện vẫn còn một bộ phận GV chưa nhận thức và thực hiện đúng các quy định của đạo đức nhà giáo, còn vi phạm trong dạy thêm, phụ huynh học sinh, cha mẹ học sinh và nhân dân; có những biểu hiện tiêu cực trong nội dung, quan hệ công tác, giảng dạy. Một bộ phận GV chưa ý thức hết trách nhiệm của mình, chưa nỗ lực hết sức, làm việc cẩu thả, chưa vì học sinh thân yêu; có trường học chưa thực hiện đúng mô hình dạy học trên

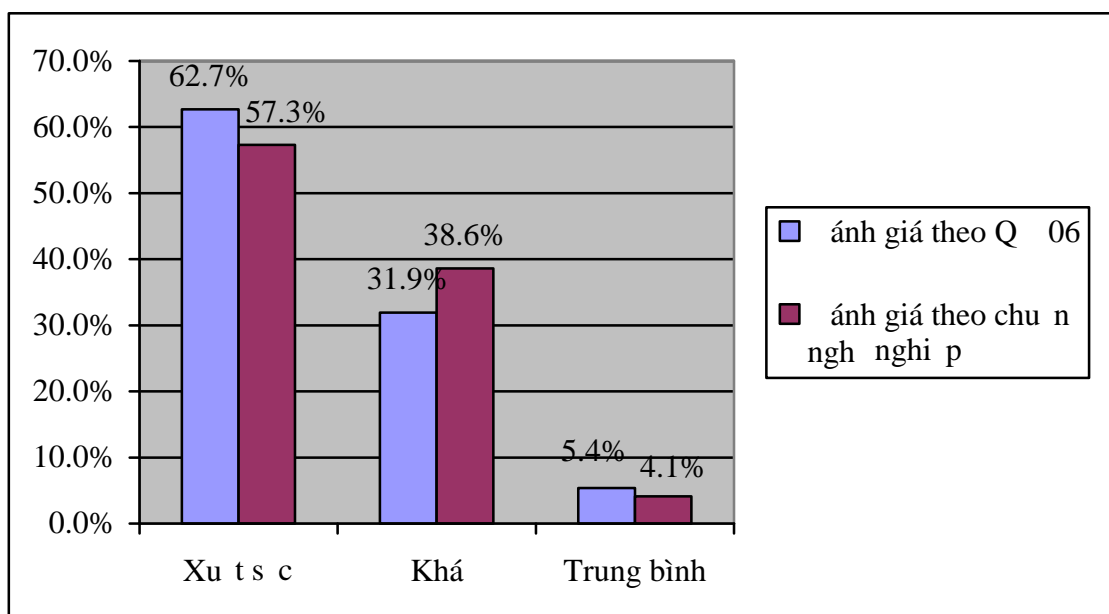
l p, mà t p trung đ y thêm ngoài gi ,... i u này có nh h ng r t l n n công tác giáo d c h c sinh, t o đ lu n không t t trong h c sinh, cha m h c sinh và xã h i.



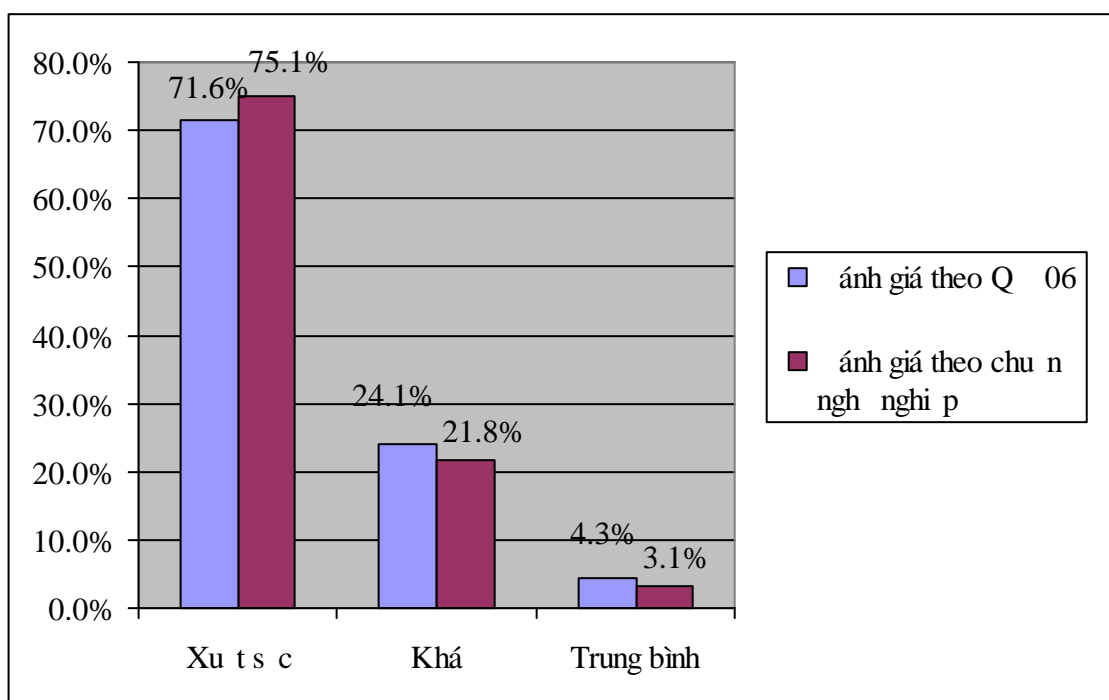
Hình 2.5: K t qu kh o sát v ph m ch t, o c, tinh th n trách nhi m c a NGV THPT

2.4.5. K t qu x p lo i giáo viên

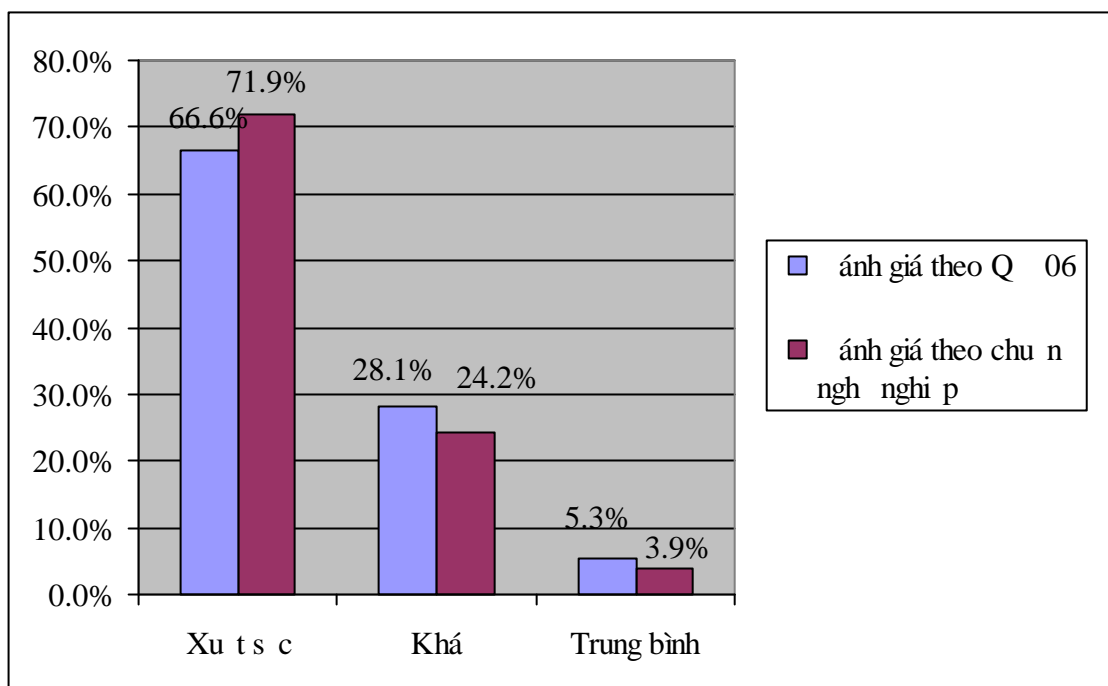
Theo s li u c a S GD& T, k t qu x p lo i GV và h c sinh THPT trong các n m qua th hi n qua các s li u sau (Ngu n t Phòng T ch c cán b , Phòng GDTrH S GD& T TP. à N ng):



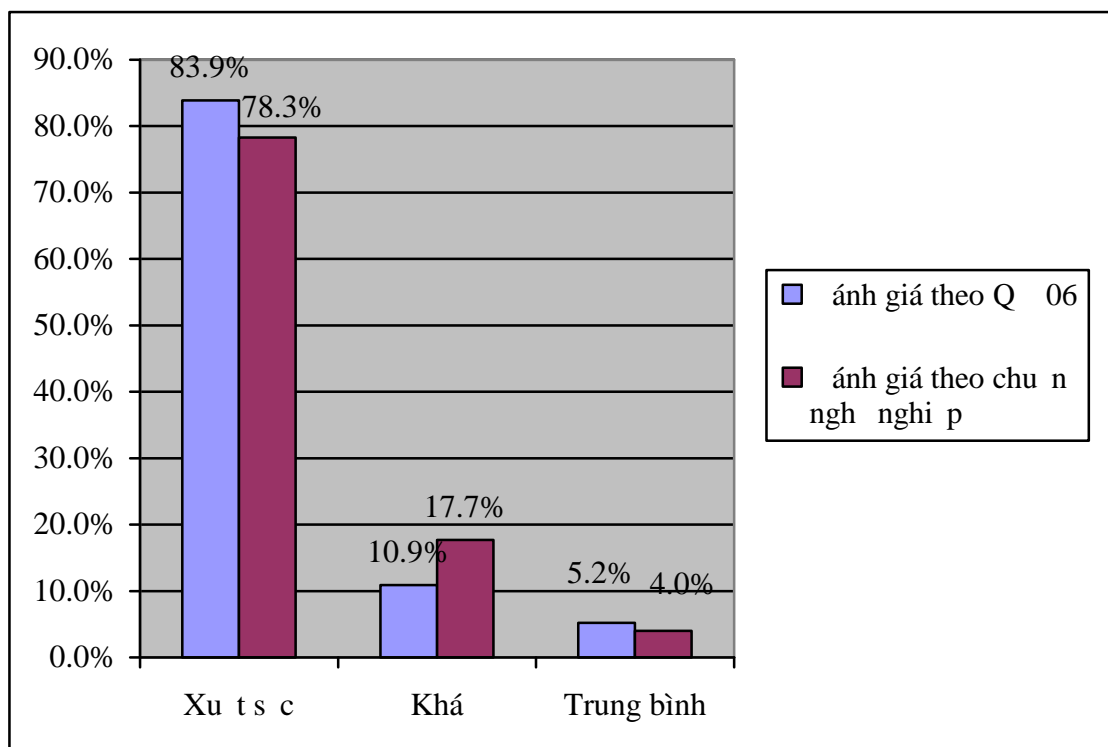
Hình 2.6: Kết quả xếp loại NGV THPT năm học 2010-2011 (%)



Hình 2.7: Kết quả xếp loại NGV THPT năm học 2011-2012 (%)



Hình 2.8: K t qu x p lo i NGV THPT n m h c 2012-2013 (%)



Hình 2.9: K t qu x p lo i NGV THPT n m h c 2013-2014 (%)

K t qu kh o sát t i 13 tr ng THPT, v i 350 phi u v ánh giá chu n ngh nghi p: GV t ánh giá (Xu t s c 254 có GV, t l 72,6%; khá có 79

GV, t l 22,6%; trung bình có 17 GV, t l 4,8%; không có tr ãng h p kém); t tr ãng chuyên môn ãnh giá (Xu t s c có 215 GV, t l 61,4%; khá có 98 GV, t l 28%; trung bình có 37 GV, t l 10,6%; không có kém).

Ngoài ra, trong th i gian qua, Thanh tra S ã ti n hành thanh tra ho t ãng s ph m nhà giáo ãi v i GV THPT theo Thông t s 43/2006/TT - BGD T, ngày 20 tháng 10 n m 2006 c a B tr ãng B GD& T, k t qu ãnh sau (t l %):

B ãng 2.2: K t qu ãnh thanh tra ho t ãng s ph m NGV THPT

TT	N m h c	TSGV	S GV ãnh tra	T l	X p lo i							
					T t		Khá		TB		Ch a t	
					SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL
1	2010-2011	1629	391	24,0	109	27,9	275	70,3	7	1,8	0	0
2	2011-2012	1686	201	11,9	99	49,3	94	46,8	8	4,0	0	0
3	2012-2013	1702	220	12,9	112	50,9	100	45,5	7	3,2	0	0
4	2013-2014	1670	291	17,4	205	70,4	82	28,2	4	1,4	0	0
T ãng c ãng		6687	1103	16,5	525	47,6	551	50,0	26	2,4	0	0

Qua các k t qu ãnh trên cho th y, m t b ph n GV có k t qu x p lo i trung bình; v i c ãnh giá c a nhà tr ãng có th ãh a chính xác th hi n qua t l x p lo i t t, xu t s c quá cao.

N ãng l c, ph m ch t c a GV quy t ãnh r t l ãnh n k t qu h c t p và ãnh luy ãnh c a h c sinh. Theo th ãng kê c a S GD& T, k t qu x p lo i 2 m t c a h c sinh THPT trong các n m h c qua ãnh sau:

B ng 2.3: K t qu x p lo i h nh ki m h c sinh THPT

N m h c	T ng s HS	T t		Khá		Trung bình		Y u	
		SL	TL %	SL	TL %	SL	TL %	SL	TL %
2010- 2011	33695	22633	67,2	8896	26,4	1851	5,5	315	0,9
2011- 2012	32129	21006	65,4	8797	27,4	1904	5,9	422	1,3
2012- 2013	33099	22448	67,8	8590	26,0	1795	5,4	266	0,8
2013- 2014	30685	18412	60,0	9415	30,7	2129	6,9	729	2,4

B ng 2.4: K t qu x p lo i h c l ch c sinh THPT

N m h c	T ng s HS	Gi i		Khá		Trung bình		Y u		Kém	
		SL	TL %	SL	TL %	SL	TL %	SL	TL %	SL	TL %
2010- 2011	33695	2140	6,3	10873	32,3	17375	51,6	3253	9,6	54	0,2
2011- 2012	32129	2047	6,4	10952	34,1	16143	50,2	2915	9,1	72	0,2
2012- 2013	33099	2246	6,7	11848	35,8	15878	48,0	3039	9,2	88	0,3
2013- 2014	30685	1603	5,2	8566	27,9	14451	47,1	5630	18,4	435	1,4

Qua số liệu trong các Bảng 2.3 và 2.4 cho thấy, trong những năm vừa qua học sinh THPT thành phố Hà Nội xếp loại học sinh trung bình, yếu và xếp loại học lực yếu, kém chiếm tỉ lệ cao, đặc biệt năm học 2013 - 2014 tỉ lệ này chiếm gần 10% về học sinh và gần 20% về học lực. Số liệu thống kê cho thấy tỉ lệ học sinh THPT của Hà Nội xếp loại giỏi thấp hơn so với mức bình chung của toàn quốc, tỉ lệ học sinh có học lực yếu, kém cao. Một trong những nguyên nhân cơ bản của hiện tượng nêu trên là do chất lượng NGV, đội ngũ giáo viên có năng lực pháp phù hợp phát triển trong ngành này, áp lực yêu cầu ngày càng cao của sản phẩm GD&T.

2.5. Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông thành phố Hà Nội

2.5.1. Phân cấp quản lý phát triển đội ngũ giáo viên

Nghị định số 115/2010/NĐ-CP, ngày 24 tháng 12 năm 2010, của Chính phủ và Thông tư liên tịch số 47/TTLT-BGDĐT-BNV, ngày 19 tháng 10 năm 2011, của Bộ GD&T và Bộ Nội vụ đã quy định trách nhiệm quản lý nhà nước về giáo dục của UBND cấp tỉnh và Bộ GD&T.

Nghị định và Thông tư trên đã phân cấp UBND thành phố, Sở GD&T triển khai thực hiện. Việc phân cấp quản lý trong phát triển NGV đã được thực hiện như sau:

- Sở GD&T thực hiện quy hoạch tuyển chọn, bồi dưỡng chuyên, nghiệp vụ, biệt phái GV THPT; bổ nhiệm, luân chuyển, phó nhiệm, nghỉ hưu THPT; xét nâng lương trình thẩm định (sau khi có ý kiến thống nhất của Sở Nội vụ); cử đi đào tạo, bồi dưỡng theo định hướng chi trả kinh phí đào tạo và nghỉ Sĩ Quan Nội vụ xem xét, quy trình chế độ sau nghỉ hưu của ngân sách thành phố; công nhận chức danh thi đua cấp, khen thưởng, kỷ luật GV;

- Các trường THPT đã phân cấp giao quản lý và tổ chức nhiệm vụ, cử đi học bồi dưỡng chuyên môn GV; xét, quy trình nâng lương tháng xuyên;

ánh giá, xếp loại GV; công nhận GV dạy giỏi cấp trường, khen thưởng GV có thành tích trong công tác..., xét thăng các cấp gaji quy định cho GV ở các sau ở các, các cấp lý luận chính trị,...

Tuy nhiên, theo phân cấp hiện nay, Sở và các trường vẫn chưa có giao thực hiện nhiệm vụ nội dung và phát triển NGV THPT:

- Sở GD&ĐT chưa quy định mà chỉ tham mưu, phê duyệt và chỉ đạo quy định cho GV ở các cấp sau ở các, trung cấp, cao cấp lý luận chính trị bằng ngân sách nhà nước, chưa triển khai quy định thi tuyển GV ngoài thành phố, thu hút GV giỏi về công tác tại các trường và thu hút S.

- Các trường THPT chưa có quy định chỉ định về các GV ở các cấp, bồi dưỡng, công tác ngoài trường để hình thành nào, hợp tác lao động với GV, cho GV nghỉ dạy không hưởng lương, có những chính sách thu hút thi tuyển GV giỏi về công tác tại trường, mà chỉ nhận sự phân công của Sở GD&ĐT,...

- Các trường học chưa có quy định chi trả hoàn toàn về nguồn kinh phí các cấp trường trong mua sắm thiết bị, dùng để phục vụ cho giảng dạy của GV, còn phụ thuộc vào sự phê duyệt, phân bổ của các cấp; kinh phí phân bổ không kịp thời, còn chậm trễ, đôi lúc còn bị cắt xén làm ảnh hưởng đến các hoạt động của trường, tác động đến hiệu quả công tác và hiệu suất của NGV.

2.5.2. Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên

Giáo viên là nhân tố quan trọng, quy định chất lượng giáo dục, sự phát triển của các trường học nói riêng và ngành GD&ĐT thành phố nói chung. Có một NGV THPT vững chắc, năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức, nhiệm vụ trọng tâm phải là thực hiện công tác quy hoạch, tuyển chọn, bồi dưỡng, đào tạo, bồi dưỡng, thanh tra, kiểm tra và đánh giá GV.

Công tác quy hoạch NGV có m t ý ngh a quan tr ng, giúp cho các c p qu n lí giáo d c c a thành ph không b ng, lúng túng trong vi c tuy n ch n, s d ng, ào t o, b i d ng. Công tác quy ho ch nh m xây d ng NGV v s l ng, ng b v c c u, t trình , ki n th c, chuyên sâu v chuyên môn nghi p v , m b o ph m ch t và n ng l c, áp ng các yêu c u t ra c a s nghi p phát tri n giáo d c hi n nay và nh ng n m ti p theo.

Qua trao i v i S GD& T, hi n nay, S GD& T ch a xây d ng quy ho ch phát tri n NGV nói chung và NGV THPT nói riêng; ch xây d ng quy ho ch t ng th ngành GD& T thành ph n n m 2020. Trong quy ho ch này có a ra gi i pháp xây d ng NGV, trong ó ch yêu c u s GV theo quy nh, ch a yêu c u v c c u, ch t l ng GV... Chính vì v y, các tr ng THPT c ng không xây d ng quy ho ch phát tri n NGV cho n v mình. Qua trao i v i hi u tr ng các tr ng THPT, trong h e, các tr ng h c ch ti n hành rà soát s l ng GV c a n v, xu t nhu c u v s l ng GV cho n m h c n. Trên c s t ng s GV c giao c a các tr ng và s l ng GV hi n có, S GD& T t ch c tuy n ch n GV. Ngoài ra, h ng n m, theo ngh c a nhà tr ng, S GD& T t ch c xét thuy n chuy n GV theo nguy n v ng phù h p v i i u ki n m i GV và i u ki n c a tr ng GV i và tr ng GV s n.

Các tr ng h c trên a bàn thành ph ã th c hi n công tác ào t o, ào t o l i, b i d ng; ti n hành ánh giá, sàng l c i ng , ngh chuy n i v trí công tác i v i nh ng GV không áp ng yêu c u v n ng l c chuyên môn, s c kh e, ph m ch t o c; phát hi n nh ng nhân t m i, xây d ng i ng k c n, d ngu n các ch c danh cán b QLGD c a n v; xây d ng, xu t các chính sách nh m gi chân các GV có n ng l c, có tâm huy t v i ngh l i công tác lâu dài t i tr ng; ng th i, hi u tr ng c ng

ã quan tâm xu t, gi i thi u nh ng GV có n ng l c v công tác t i n v mình. Tuy nhiên, c ng có m t s tr ng ít quan tâm n i u này; không tích c c, ch ng ánh giá, sàng l c, ngh S v công tác phát tri n NGV, ch trông ch vào phân công, i u chuy n GV c a S . Do v y, n u các tr ng h c không th c hi n tri t nh ng n i dung này thì công tác quy ho ch phát tri n NGV c a S GD& T trong toàn ngành s g p nh ng khó kh n nh t nh; nh ng ch tiêu, nh ng gi i pháp, bi n pháp t ra s không sát i u ki n th c t , không phù h p v i s phát tri n và s không áp ng tính khoa h c. S GD& T c n ch o, h ng d n các tr ng h c t ch c quy ho ch NGV và th c hi n th ng nh t, hi u qu , phù h p v i i u ki n th c t c a n v mình, v i s phát tri n chung c a toàn ngành.

T k t qu trên cho th y, S GD& T ch a quan tâm n quy ho ch phát tri n NGV nói chung và NGV THPT nói riêng; ch a ch o các tr ng THPT xây d ng quy ho ch phát tri n NGV c a n v mình; ng th i, các tr ng THPT c ng không quan tâm, ch ng xây d ng quy ho ch phát tri n NGV c a n v mình, còn trông ch vào c p trên. Do ó, ch c ch n S GD& T, các tr ng THPT s thi u ch ng, thi u hi u qu trong công tác phát tri n NGV THPT.

2.5.3. Tuy n ch n và s d ng giáo viên

2.5.3.1. Tuy n ch n giáo viên

Theo báo cáo c a S GD& T, NGV THPT thành ph à N ng c tuy n ch n t nhi u tr ng HSP trong c n c. c bi t, sau n m 1975, m t s l ng l n GV t các tr ng HSP phía B c n nh n công tác t i thành ph à N ng, s GV này ã l n tu i và s ngh h u trong m t vài n m n.

Nh ng n m g n ây, vi c tuy n ch n GV ch y u là sinh viên các tr ng HSP Hu , à N ng, Quy Nh n, Ngo i ng à N ng, Th d c - Th

thao à N ng. Ngoài ra, h ng n m, S GD& T c ng ã ti p nh n GV ngoài thành ph v công tác t i thành ph theo nguy n v ng và tuy n ch n GV theo chính sách thu hút, GV tham gia án phát tri n ngu n nhân l c ch t l ng cao c a thành ph .

S l ng GV cu i n m h c m i tr ng th ng thay i do GV ngh h u, xin ngh vì c, chuy n tr ng, chuy n công tác khác ...; ng th i, xác nh t ng, gi m GV do t ng, gi m quy mô h c sinh, tr ng, l p.

Trên c s biên ch , lao ng c giao phù h p v i quy mô phát tri n c a t ng tr ng h c, S GD& T ã ph i h p v i S N i v thành ph xây d ng k ho ch tuy n m i GV THPT. Vì c tuy n GV c th c hi n công khai, khách quan, công b ng và m b o các quy nh v công tác tuy n ch n cán b , viên ch c theo các v n b n hi n hành c a các c p và phù h p v i tình hình th c t c a thành ph .

Trên c s Quy t nh s 62/2007/Q -BGD T, ngày 26 tháng 10 n m 2007 c a B GD& T ban hành Quy nh v n i dung và hình th c tuy n ch n GV trong các c s giáo d c m m non, c s giáo d c ph thông công l p và trung tâm giáo d c th ng xuyên, Công v n s 2391/BGD T-NG, ngày 21 tháng 3 n m 2008 c a B GD& T v vì c b sung n i dung Quy t nh s 62/2007/Q -BGD T và các v n b n quy nh v tuy n ch n, qu n lí công ch c, viên ch c c a Chính ph , B N i v và B GD& T, S GD& T thành ph à N ng ã th c hi n vì c tuy n ch n GV thông qua hình th c xét tuy n d a trên k t qu ào t o t i các tr ng i h c và i m ph ng v n, th c hành vào tr c u m i n m h c.

i v i các tr ng THPT ngoài công l p, vì c tuy n ch n GV do các tr ng quy t nh. H ng n m, trên c s s l p c tuy n sinh, c n c theo nhu c u b môn còn thi u, ch tr ng quy t nh tuy n GV, ch y u d a trên các m i quan h quen bi t h p ng GV; hi u tr ng nhà tr ng không có

quy n quy t nh tuy n GV; nhà tr ng th ng không ra các tiêu chí v trình , n ng l c, ph m ch t o c tuy n ch n, c ng nh ch a th c hi n các quy trình tuy n ch n GV theo các h ng d n c a các c p. Vì v y, m t s GV ch a áp ng v i yêu c u v trình , n ng l c. Ch ti n l ng ch y u c chi tr t ngu n h c phí c a h c sinh, b p bênh nên vi c th c hi n các ch theo quy nh c a Nhà n c i v i ng i lao ng ôi lúc ch a th c hi n y , k p th i. i ng GV các tr ng này không an tâm công tác, th ng có s bi n ng, thay i; ít có GV gi i, có n ng l c t t công tác lâu dài t i các tr ng.

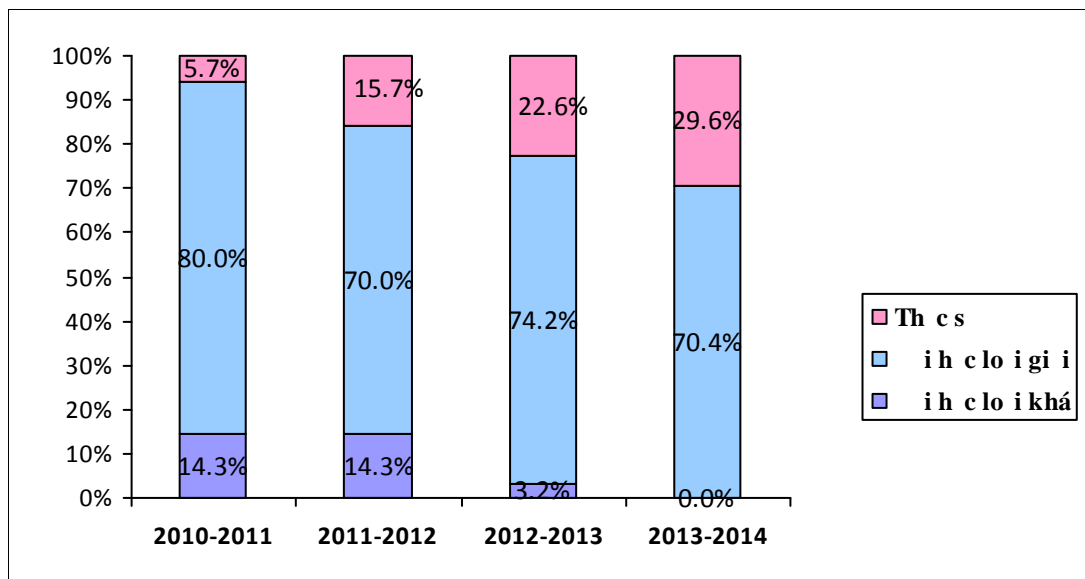
Ngoài ra, theo Phòng T ch c cán b S GD& T, trong n m h c, ngoài vi c tuy n ch n GV theo quy nh, do có GV ngh h u, xin ngh vi c, chuy n công tác ra ngoài thành ph ... S GD& T ã xem xét h s xin d y h p ng lao ng c a GV tuy n ch n và phân công GV v thay cho các GV trên; các tr ng không c quy n quy t nh h p ng lao ng i v i GV. Nh v y, v i cách làm này, trách nhi m chính là c a S GD& T, do ó ph n nào c ng nh h ng n s ch ng c a m i nhà tr ng, ng th i, vi c tuy n ch n h p ng lao ng GV không theo tiêu chu n nào c , kh ó tránh kh i thi u khách quan, công b ng, tuy n GV thi u n ng l c, ph m ch t. Trong s nh ng GV h p ng lao ng, có GV t t nghi p H khác, c b i d ng nghi p v s ph m. Qua trao i v i nhi u CBQL, GV, nh ng GV này th ng h n ch v trình và ph ng pháp d y h c, ph n nào ã nh h ng n ch t l ng d y h c. Hi n nay, có s mâu thu n gi a cung và c u GV; sinh viên s ph m ra tr ng nhi u nh ng nhu c u tuy n ch n GV ít, nhi u sinh viên không có vi c làm, trong ó có không ít là sinh viên gi i, xu t s c. Do v y, c n xem xét vi c tuy n ch n GV i v i i t ng này các tr ng có th ch n c NGV có ch t l ng, áp ng v trình n ng l c, có tâm huy t v i ngh .

Th c hi n chính sách thu hút ngu n nhân l c c a thành ph , S GD& T ã tham m u UBND thành ph có chính sách ưu tiên i v i nh ng ng i t t nghi p i h c h chính quy, t lo i gi i, xu t s c t i các tr ng i h c công l p và nh ng ng i có trình th c s, t i n s c b trí v công tác t i các tr ng THPT. S l ng và trình ào t o GV tuy n m i qua các n m theo b ng 2.5.

B ng 2.5: S l ng GV THPT tuy n m i qua các n m h c

N m h c	TS GV tuy n m i	H lo i khá		H lo i Gi i		Th c s	
		TS	TL	TS	TL	TS	TL
2010-2011	35	5	14,3	28	80,0	2	5,7
2011-2012	70	10	14,3	49	70,0	11	15,7
2012-2013	31	1	3,2	23	74,2	7	22,6
2013-2014	27	0	0,0	19	70,4	8	29,6

(Ngu n: Phòng T ch c cán b , S GD& T thành ph à N ng)



Hình 2.10: Trình ào t o c a NGV THPT tuy n m i

2.5.3.2. Sự đồng giáo viên

Theo kết quả khảo sát, có 349 GV chiếm 100% và 55 CBQL chiếm 100% cho rằng các trường đã phân công GV đúng chuyên môn theo chuyên ngành cần tạo. Qua đó, phát huy tinh thần làm việc, cống hiến và phấn đấu của NGV. Mặt khác, cho rằng, cũng có trường do chưa có sự đồng ý của GV nên đã phân công GV dạy trái chuyên môn hoặc dạy ghép môn (dạy thêm môn thứ hai). Vì vậy, cần có những quy định chặt chẽ về công việc, chức năng giáo viên và trách nhiệm.

Về việc đồng nghiệp, một số GV gặp các khó khăn, hạn chế các ý kiến cho rằng các trường đã thể hiện việc đồng nghiệp, một số nhà GV dựa trên tiêu chí như có năng lực chuyên môn, có công nghệ nghiệp, có uy tín, thâm niên công tác, có quan tâm đến GV trẻ... Do đó, việc đồng nghiệp, một số trường chưa có, áp dụng công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ. Qua khảo sát, có 254 GV chiếm 72,1% và 42 CBQL chiếm 75,0% cho rằng, việc bổ nhiệm trường chuyên môn đúng tiêu chuẩn và quy trình; ý kiến còn lại cho rằng có trường hợp bổ nhiệm chưa đúng tiêu chuẩn và quy trình. Qua trao đổi và kết quả khảo sát, Sở và trường chưa xây dựng riêng GV cốt cán làm nòng cốt chuyên môn tại các trường và Sở. Trường chuyên môn và GV cốt cán có những hạn chế về việc phát triển nghiệp vụ GV. Do đó, cần phải xây dựng riêng trường chuyên môn và GV cốt cán về mặt nghề nghiệp cách lựa chọn những GV có năng lực, uy tín, tinh thần trách nhiệm bổ nhiệm, cần tạo điều kiện, bồi dưỡng.

Qua trao đổi với Phòng Tổ chức cán bộ và hiệu trưởng các trường THPT về quy định GV, trong những năm qua, Sở GD&ĐT phân công GV về các trường theo nhu cầu số lượng cần tuyển dụng. Vì vậy, các trường đã tổ chức việc ký cam kết với GV mời tuyển dụng như cam kết làm

việc lâu dài, bù kinh phí ào t o sau i h c (c c , c p kinh phí i h c) n u t ý b vi c, th i h n sinh con (i v i GV n)... Vi c kí cam k t gi a nhà tr ã ng v i GV m i tuy n ch n ã t o cho i ng này có ý th c và trách nhi m h n v i công vi c, g n bó v i nhà tr ã ng nh ng c ng có ph n gây khó kh n cho h nh t là vi c n bù, th i h n sinh con,... nh h ng n y u t tâm lí khi công tác t i n v .

Hi n nay, S GD& T ch a th c hi n luân chuy n GV nh m i u hòa ch t l ã ng gi a các tr ã ng, ch th c hi n thuy n chuy n GV theo nguy n v ng. Qua trao i v i CBQL, GV, n u S GD& T th c hi n luân chuy n GV thì ph i theo nguyên t c: m b o s n nh, ch tiêu c giao và i u hòa ch t l ã ng. i t ng luân chuy n là GV có n ng l c, tu i i tr , có th i gian công tác tr ã ng c trên 5 n m.

K t qu kh o sát 354 GV và 56 CBQL v hình th c qu n lí GV theo b ng 2.6 sau:

B ng 2.6: K t qu kh o sát hình th c qu n lí GV THPT (%)

Hình th c qu n lí	CBQL		GV	
	SL	TL	SL	TL
- Qua t chuyên môn	44	78,6	333	95,4
- Qua h i ã ng s ph m	43	76,8	322	92,3
- Qua các ph ã ng t i n liên l c	20	35,7	185	53,0
- Qua h s công vi c	40	71,4	321	92,0
- Qua h s cán b	17	30,4	195	55,9
- Qua ng i qu n lí tr c ti p	35	62,5	202	57,9

K t qu này cho th y, các tr ã ng ã k t h p nhi u hình th c qu n lí GV, ch y u t p trung vào hình th c qua t chuyên môn, h i ã ng s ph m và qua h s công vi c nên ph n nào c ng ch a sâu sát và toàn di n.

2.5.4. *Đào tạo và bồi dưỡng giáo viên*

Trình độ yêu cầu ngày càng cao của vị trí nhiệm vụ công trình giáo dục phổ thông, nâng cao chất lượng giáo dục mầm non học và thực tiễn vận dụng lý luận chuyên môn của NGV THPT trên địa bàn thành phố, công tác đào tạo, bồi dưỡng phải chú trọng và cần tiến hành thực hiện xuyên, liên tục.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng phải tiến hành một cách có kế hoạch, khoa học, có nội dung thiết thực và yêu cầu, vận dụng hình thức phù hợp, ứng dụng và ưu tiên có hiệu quả. Có như vậy thì mới nâng cao năng lực chuyên môn và phẩm chất đạo đức, trình độ lý luận chính trị... cho NGV THPT.

a) Về phẩm chất chính trị, đạo đức:

Qua trao đổi với CBQL, GV, về công tác bồi dưỡng nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức thực hiện các hình thức bồi dưỡng chính trị, pháp luật; thực hiện quản trị, triển khai các cuộc vận động, các phong trào thi đua, các quy định phẩm chất đạo đức nhà giáo, cán bộ, công chức, viên chức, ngành giáo dục và hình ảnh trong ngành,...

Trên cơ sở chỉ tiêu của thành phố, Sở sẽ cùng với các trường GV trong đơn vị tham gia học các lớp trung cấp, cao cấp chính trị tại Học viện Hành chính - Chính trị Khu vực 3, Hà Nội và Trường Chính trị thành phố. Ngoài ra, trên cơ sở hướng dẫn, chỉ đạo của Sở GD&ĐT, các trường sẽ tổ chức bồi dưỡng cho NGV tiến về mình. Công tác bồi dưỡng về phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức nghề nghiệp thể hiện qua các nội dung sau:

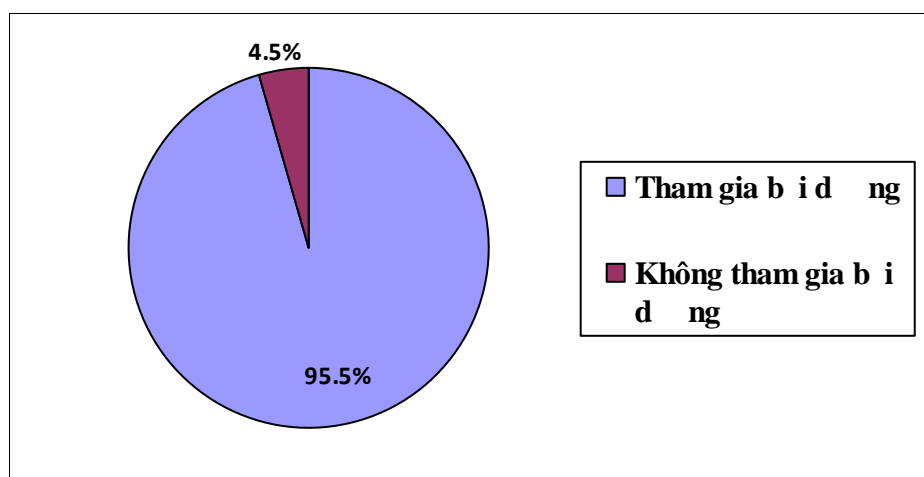
- Bồi dưỡng về lý luận chính trị, tư tưởng Hồ Chí Minh thông qua các cuộc vận động lớn trong ngành; cụ thể, là cuộc vận động “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh”, “Mỗi thầy giáo, cô giáo là tấm gương đạo đức, chính trực và sáng tạo”; quản trị các nguyên tắc, chức năng, nhiệm vụ,

chính sách, pháp luật của Nhà nước;

- Những văn bản về công nghệ, chính sách phát triển kinh tế - xã hội, GD&ĐT và các lĩnh vực khác trong thời kỳ hiện nay, Nhà nước và các thành phố;

- Những quy định pháp luật của nhà giáo, những quy định về công chức, viên chức; nêu gương những gương mẫu, nhân tố tiên tiến trong phong trào giáo dục của NGV.

Qua kết quả đánh giá công tác bồi dưỡng này hàng năm và qua trao đổi với CBQL, GV cho thấy, những nội dung bồi dưỡng trên cơ bản phù hợp, có khoảng 95,5% GV, CBQL tham gia bồi dưỡng chính trị, pháp luật hè. Về trình độ lý luận chính trị, có 51 CBQL và GV có trình độ trung cấp và cao cấp, chiếm 2,4%. Theo kết quả đánh giá, hình thức tổ chức bồi dưỡng chưa hiệu quả, số lượng GV tham dự trên tổng số bồi dưỡng khá cao; công tác quản lý, kiểm tra, báo cáo viên chức, ... đơn vị chủ trì bồi dưỡng không cao. Vì vậy, các trường học cần ít quan tâm đến công tác này, chủ yếu tập trung vào công tác bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ.



Hình 2.11: Tỷ lệ GV, CBQL tham gia bồi dưỡng chính trị, pháp luật hè

b) V chuyên môn, nghi p v :

ào t o, ào t o l i v trình chuyên môn cho NGV chi m m t v trí quan tr ng trong công tác ào t o, b i d ng.

H ng n m, S và các tr ng u ph i h p v i các tr ng HSP à N ng, Hu , i h c Ngo i ng à N ng và các n v khác t ch c ào t o, b i d ng cho GV. Vi c ào t o ch y u là ào t o sau i h c theo đi n ch nhà n c (dành cho t tr ng, t phó chuyên môn, GV d ngu n, tr có h ng phát tri n) và t tíc kinh phí ào t o (dành cho GV có nguy n v ng). Ngoài ra, i v i GV d ngu n còn c i h c l p c nhân, th c s qu n lí giáo d c... N i dung b i d ng th ng t p trung vào nâng cao trình chuyên môn, nghi p v cho GV nh b i d ng chuyên chuyên môn, ph ng pháp d y h c, i u ch nh n i dung ch ng trình, sách giáo khoa, t v n h c ng, công tác ch nhi m...

i v i i ng t tr ng chuyên môn, tuy có quan tâm nh ng c ng ch a có k ho ch ào t o, b i d ng riêng. H ng n m, S và các tr ng u ph i th c hi n công tác ra thi, ki m tra, t p hu n GV nên c n c n m t i ng GV có n ng l c (g i là GV c t cán). Tuy nhiên, S và các tr ng c ng ch a xây d ng i ng này, ch th c hi n giao nhi m v theo yêu c u công vi c. Do v y, ch a t p h p và phát huy h t n ng l c c a i ng này.

Các tr ng h c ã t o i u ki n cho GV hoàn thành các khoá ào t o sau i h c; nhi u GV phát huy trình chuyên môn, n ng l c s ph m, t ng b c tr ng thành trong công tác, là nh ng nhân t tích c c , nòng c t trong NGV c a n v , c a ngành, tích c c tham gia các ho t ng, góp ph n nâng cao ch t l ng giáo d c t i m i nhà tr ng.

Theo k t qu kh o sát, các hình th c nâng cao n ng l c chuyên môn nh sinh ho t chuyên môn c a t , nhóm; t a àm, trao i v nh ng v n chuyên môn m i; t ch c các cu c thi trong tr ng... c các nhà tr ng

triển khai. Công tác bồi dưỡng thày xuyên cho GV các trường triển khai theo kế hoạch của Bộ GD&T và GV có thể chọn các mô hình phù hợp, điều này rất phù hợp với xu hướng hiện nay theo nhu cầu.

Hiện nay, các trường học địa phương có kế hoạch xây dựng NGV cốt cán, đội ngũ chuyên môn, đội ngũ này tham gia vào việc tập huấn GV, điều kiện mà pháp luật quy định, rà soát, kiểm tra, xây dựng ngân hàng bài giảng, ... các bài giảng, đội ngũ này có vai trò quan trọng trong việc tiếp thu nội dung tập huấn của Bộ, Sở, tập huấn lại cho NGV thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, sách giáo khoa sau năm 2015; là lực lượng chính tổ chức các chuyên bồi dưỡng chuyên môn cho NGV từ các tổ chuyên môn và đội ngũ trường học. Đội ngũ chuyên môn các trường THPT địa phương có kế hoạch công tác quản lý, tổ chức hoạt động sinh hoạt tập thể. Phần lớn các tổ chuyên môn chủ yếu là thành viên của GV làm việc có kinh nghiệm trong công tác giảng dạy; có trường địa phương thực hiện đúng quy trình nhiệm vụ tập huấn theo hướng dẫn của Bộ GD&T và quy định điều lệ trường học. Do vậy, một số trường, hoạt động của tổ chuyên môn thông thường chỉ là xây dựng kế hoạch, quy định sinh hoạt, kiểm tra giáo án, lịch báo giảng, tổ chức đổi mới, thao giảng, tiến hành các hoạt động kiểm tra vào cuối học kỳ, cuối năm học... Nội dung sinh hoạt chuyên môn chỉ mang tính hình thức trong nội dung sinh hoạt tập thể chuyên môn. Việc xác định các nội dung sinh hoạt chuyên môn địa phương sát với tình hình thực tiễn GV còn khó khăn trong công tác giảng dạy; hình thức sinh hoạt còn đơn điệu và quy mô thường gói gọn trong phạm vi của một trường. Sinh hoạt tập thể chuyên môn địa phương thực hiện các hoạt động chia sẻ về nghiệp vụ chuyên môn, địa phương nên môi trường tốt nhất cho nhà trường GV còn hạn chế về ngân sách, địa phương có kinh nghiệm trong giảng dạy, nhất là GV mới ra trường nên có điều kiện trao đổi, học tập kinh nghiệm, nâng cao trình độ tay nghề. Các trường THPT thực tế, do c

c u GV không h p lí nên t chuyên môn th ng ghép nhi u môn d y, gây khó kh n cho t ch c sinh ho t t , sinh ho t chuyên ; c bi t, t tr ng không th t ch c sinh ho t t t hi u qu , ch n thu n là bu i h p tri n khai m t s nhi m v c a t trong thág.

B ng 2.7: K t qu kh o sát hình th c t ch c b i d ng chuyên môn cho NGV THPT (%)

Hình th c t ch c b i d ng	CBQL		GV	
	SL	TL	SL	TL
B i d ng th ng xuyên, chuyên	30	53,6	201	56,8
T ch c sinh ho t chuyên môn t	21	37,5	197	55,6
T a àm v các v n m i	19	33,9	185	52,3
Sinh ho t nhóm	31	55,4	198	55,9
Các cu c thi gi a các GV trong tr ng	5	8,9	30	8,5

K t qu trên cho th y, các tr ng ã có nhi u hình th c b i d ng GV , trong ó, b i d ng thông qua các cu c thi ít h n, nhi u h n là b i d ng th ng xuyên, chuyên và sinh ho t nhóm.

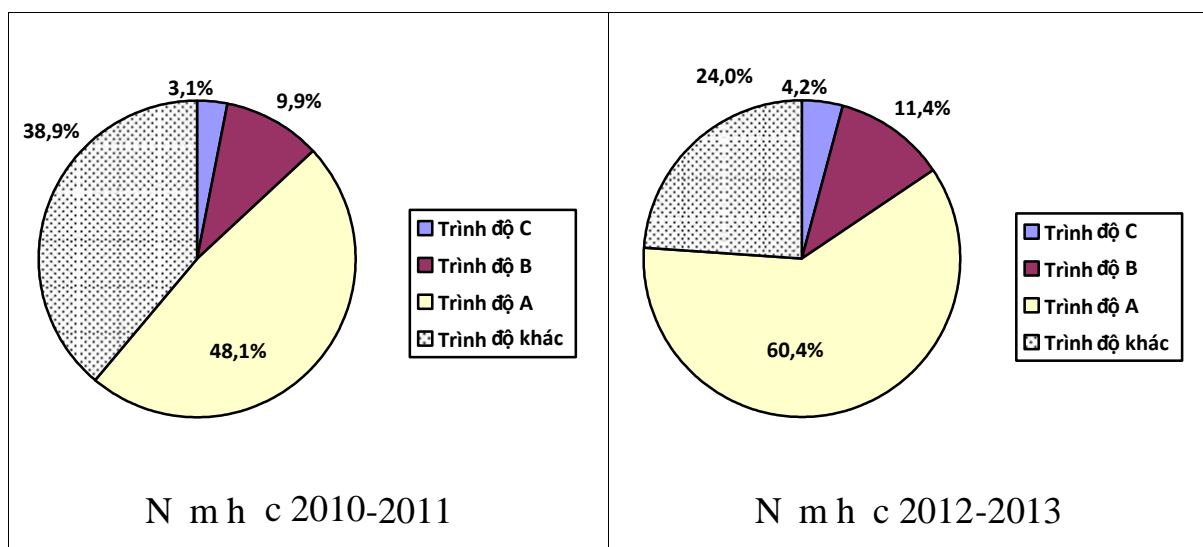
Công tác t v n h c ng là nhi m v quan tr ng c a nhà tr ng nh m th c hi n vi c t v n h ng nghi p, t v n tâm lí, t v n h c t p cho h c sinh... Qua trao i và k t qu kh o sát, nhi u ý ki n cho r ng, nhi m v này ch y u là do GV ch nhi m, GV d y các môn sinh h c, giáo d c công dân th c hi n nh ng h không c ào t o ho c b i d ng m t cách bài b n. Vi c nh h ng, t v n cho h c sinh v ngh nghi p trong t ng lai phù h p v i n ng l c, s thích, i u ki n, hoàn c nh c a b n thân c ng nh nhu c u lao ng, ngu n nhân l c c a xã h i ch a hi u qu ; vi c t v n tâm lí, t v n h c t p ch a t t nên có tr ng h p h c sinh b sang ch n tâm lí, thái , ng c h c t p không úng...

c) V tin h c và ngo i ng :

B c sang th k XXI, công ngh thông tin và công ngh m i có nh ng

b c phát tri n v t b c. i li n v i nh ng ti n b v công ngh , phát tri n các k n ng c n thi t cho vi c s d ng h u hi u công ngh hi n i là m t nhân t then ch t c a vi c h c t p su t i c a m i ng i. Trong th i i toàn c u hóa, có s c nh tranh quy t li t v kinh t - xã h i và v n hóa; vi c giao l u, trao i và nghiê n c u c ng có nh ng thay i; òi h i m i ng i c n ph i có trình tin h c, ngo i ng nh t nh. giúp cho NGV có c ki n th c, thói quen s d ng, ng d ng công ngh thông tin và ngo i ng vào quá trình nghiê n c u, so n gi ng, d y h c, các n v ã xây d ng k ho ch t ch c ào t o, b i d ng v ki n th c tin h c, ngo i ng th hi n qua các n i dung sau:

- ào t o, b i d ng nh ng ki n th c v công ngh thông tin, tin h c, cách s d ng, khai thác, tìm ki m nh ng thông tin t m ng Internet, các ph ng ti n qu n lí, d y h c s d ng công ngh thông tin (ph n m m qu n lí, ph n m m d y h c). Vi c b i d ng c t ch c b ng nhi u hình th c: t h c, trao i kinh nghi m v i nhau; t ch c các l p b i d ng t p trung, ng i bi t h ng d n cho ng i ch a bi t, t ch c các l p t p hu n s d ng các ph n m m trong quá trình d y h c, ki m tra, tính i m; c GV tham gia các l p ào t o c nhân tin h c, cao h c chuyên ngành khoa h c máy tính, tin h c; t ch c các h i th o, trao i kinh nghi m v các n i dung có liên quan n vi c s d ng, ng d ng công ngh thông tin vào quá trình d y h c. N m h c 2010-2011, trong t ng s 1559 GV không ph i là GV tin h c, trình C có 49 GV, t l 3,1%; trình B có 154 GV, t l 9,9%; trình A có 750 GV, t l 48,1% và các trình khác. Qua quá trình ào t o, b i d ng, hi n nay, trình tin h c c a NGV này nh sau: Trong t ng s 1611 GV, trình C có 67 GV, t l 4,2%; trình B có 184 GV, t l 11,4%; trình A có 973 GV, t l 60,4% và các trình khác.



Hình 2.12: Trình độ tin học của GV THPT (không phải GV tin học)

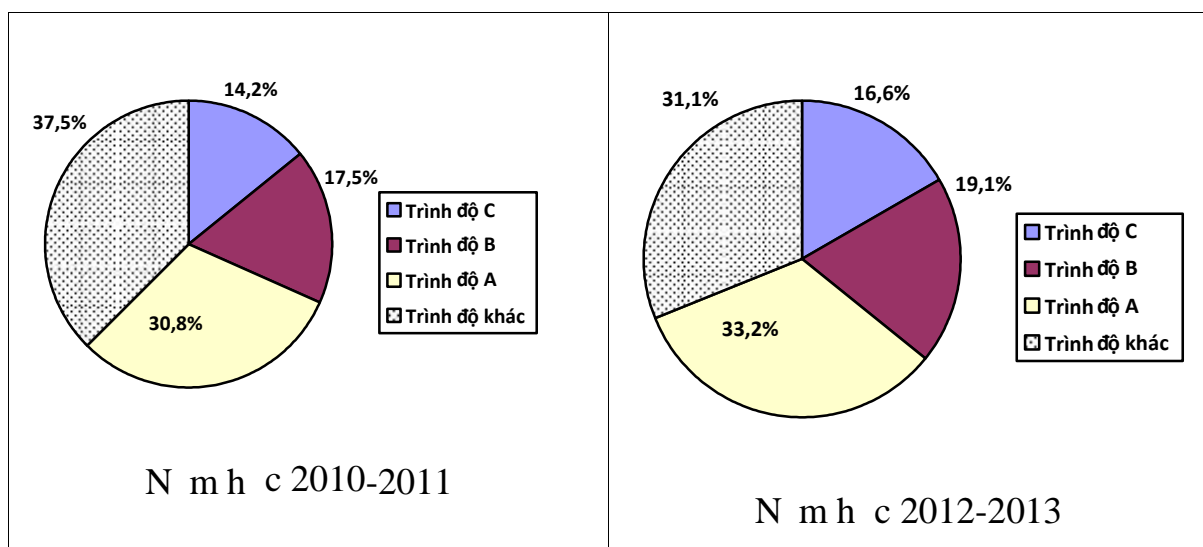
Theo kết quả thăm dò, nhiều CBQL, GV chưa tích cực tham gia các lớp bồi dưỡng, thậm chí nhiều người không nhận trong việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và giảng dạy.

Đào tạo, bồi dưỡng trình độ ngoại ngữ thông dụng và theo các trình độ, cấp quy định. Một yêu cầu của GV THPT là học và vận dụng kiến thức ngoại ngữ vào quá trình dạy học, giao tiếp, nghiên cứu tài liệu. Phần lớn GV có tư tưởng ngại học ngoại ngữ và gặp nhiều khó khăn khi tham gia học tập. Nguyên nhân GV trở ngại do nhiều nguyên nhân, việc dành thời gian tham gia học ngoại ngữ còn ít; học ngoại ngữ chủ yếu tự học và dạy học. Nhận thức của nhiều GV là chưa cao tầm quan trọng của việc nghiên cứu tìm hiểu các tài liệu nước ngoài có liên quan vận dụng vào nội dung dạy học của mình nên việc tham gia học ngoại ngữ chưa chú trọng.

Theo báo cáo của Sở GD&ĐT, trong năm 2013, 2014, Sở GD&ĐT đã phối hợp với Viện Anh ngữ ELI - Viện học và Nghiên cứu các lớp bồi dưỡng nâng cao tiếng Anh cho 240 CBQL, GV toán, tin các cấp tiểu học, THCS, THPT. Các GV này là lực lượng chính tham gia giảng dạy các môn khoa học tự nhiên (toán, tin) bằng tiếng Anh trong thời gian gần đây. Qua đánh giá của Sở

GD&T và trao đổi với các GV trên, công tác tổ chức lập biên độ giảng dạy, GV tích cực học tập, kết quả khá tốt và thời gian nghỉ tiếp tục các lớp dành cho GV toán, tin và GV các bộ môn khoa học tự nhiên khác.

giúp cho NGV có trình độ ngoại ngữ tốt nghiệp, cần thiết phục vụ cho quá trình dạy học, giao lưu, nghiên cứu, tìm hiểu, nghiên cứu về các lĩnh vực, kỹ thuật công nghệ; tổ chức các lớp bồi dưỡng trình độ A, B, C; tổ chức các buổi tọa đàm, các câu lạc bộ về tiếng Anh, tiếng Pháp, tiếng Nhật,... trong lĩnh vực CBQL, GV. Một số GV có điều kiện đã tổ chức các chuyến tham quan, tìm hiểu, nghiên cứu học tập nước ngoài, giúp cho GV có cái nhìn mới trong cách tiếp cận, sử dụng trình độ ngoại ngữ trong việc khám phá, học tập,... qua đó, kỹ thuật công nghệ, nâng cao trình độ ngoại ngữ phục vụ cho nghiên cứu, vận dụng vào quá trình giảng dạy của NGV. Ngoài ra, các trường đã có GV tham gia đào tạo ở các trường chuyên ngành ngoại ngữ, tổ chức GV cử cán bộ giảng dạy. Năm học 2010-2011, trong tổng số 1433 GV không phải là GV ngoại ngữ, trường C có 203 GV, tỷ lệ 14,2%; trường B có 251 GV, tỷ lệ 17,5%; trường A có 442 GV, tỷ lệ 30,8%. Qua quá trình đào tạo, biên độ giảng dạy ngoại ngữ (tiếng Anh là chủ yếu) của NGV có nâng lên đáng kể còn thấp, cụ thể: Trong tổng số 1497 GV, trường C có 248 GV, tỷ lệ 16,6%; trường B có 286 GV, tỷ lệ 19,1%; trường A có 497 GV, tỷ lệ 33,2% và các trường khác. GV có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ trong 2 năm trở lại đây ưu tiên trình độ tiếng Anh (chủ yếu) từ B1 trở lên, một số ít GV có bằng tiếng Anh học vấn hoặc chuyên ngành.



Hình 2.13: Trình độ nghiệp vụ của GV THPT (không phải GV nghiệp vụ)

Theo thăm dò và phỏng vấn CBQL, GV, bên cạnh các CBQL, GV tích cực tham gia các lớp bồi dưỡng, học viên còn bộ phận CBQL, GV chưa tích cực tham gia, ít sử dụng nghiệp vụ nên khả năng sử dụng nghiệp vụ hạn chế, nhàn hạ trong quá trình nghiên cứu, tìm hiểu tài liệu phục vụ quá trình dạy học.

Mức độ tích cực, tham gia và chất lượng của công tác bồi dưỡng GV THPT trong những năm qua thể hiện qua bảng sau:

Bảng 2.8: Kết quả khảo sát mức độ tích cực bồi dưỡng GV THPT (%)

Đối tượng	Rất tích cực		Tích cực		Thiếu tích cực		Không tích cực		Không thực hiện	
	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL
CBQL	18	32,1	13	23,2	15	26,8	10	17,9	0	0
GV	109	30,8	95	26,8	112	31,6	38	10,8	0	0

Bảng 2.9: Kết quả khảo sát mức độ tham gia bài dạy của GV THPT (%)

Loại hình	Rất thích thú		Thích thú		Thích thú		Rất ít		Không tham gia	
	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL
CBQL	9	16,1	16	28,6	20	35,7	11	19,6	0	0
GV	123	34,7	136	38,4	77	21,8	18	5,1	0	0

Bảng 2.10: Kết quả khảo sát chất lượng của bài dạy của GV THPT (%)

Loại hình	Rất tốt		Tốt		Khá		T. Bình		Yếu	
	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL
CBQL	7	12,5	9	16,1	31	55,4	9	16,0	0	0
GV	56	15,8	52	14,7	186	52,5	60	17,0	0	0

Kết quả trên cho thấy, công tác bài dạy của các thầy cô giáo, GV tham gia chưa tích cực, chất lượng bài dạy còn hạn chế. Nguyên nhân chính là nhà trường chưa quan tâm nhiều đến công tác này, ý thức GV chưa cao, hình thức tổ chức chưa tốt, chất lượng của GV không đồng đều và nội dung bài dạy chưa phù hợp...

2.5.5. Chính sách đãi ngộ giáo viên

Hiện nay làm việc, giảng dạy của GV THPT phụ thuộc vào nhu cầu tuyển dụng; trong đó có những ưu đãi về môi trường, điều kiện làm việc và nhà ở, chính sách phù hợp. Do đó, ngành GD&ĐT và UBND thành phố cần có sự quan tâm, ưu tiên nhất, tạo điều kiện thuận lợi cho các hoạt động của các nhà trường, cần có chính sách đãi ngộ, ưu đãi, đãi ngộ về NGV.

Theo báo cáo của Sở GD&ĐT thành phố, ngoài việc thực hiện các chính sách đãi ngộ, chính sách đãi ngộ, cần ưu tiên, phê duyệt thêm ngân sách giáo dục theo quy định hiện hành để đãi ngộ nhà giáo và CBQL giáo dục, S

GD&T ã ph i h p v i các s , ban, ngành tham m u UBND thành ph có nh ng chính sách ãi ng i v i i ng cán b , GV trong toàn ngành; trong ó có NGV THPT, th hi n qua các vi c làm c th sau:

- Th c hi n các chính sách u ãi theo quy nh hi n hành i v i GV và CBQL giáo d c; th ng xuyên th c hi n, i u ch nh ch ph c p thu hút; tham m u UBND thành ph có chính sách h tr v nhà (cho thuê nhà chung c) cho i ng cán b , GV, nhân viên thu nh p th p, có hoàn c nh khó kh n;

- UBND thành ph có chính sách u ãi i v i nhà giáo và CBQL giáo d c công tác, gi ng d y tr ng THPT chuyên Lê Quý ôn. Qua ó, giúp cho ngành thu hút, b trí c nh ng GV có trình cao, có kinh nghi m và tâm huy t v công tác t i các tr ng THPT;

- Xây d ng các quy nh c th v ch chính sách i v i nhà giáo và CBQL giáo d c ang công tác t i các tr ng ngoài công l p nh m m b o s bình ng v quy n l i và trách nhi m trong ào t o, b i d ng, s d ng, ãi ng ... c a các n v này i v i NGV;

- Th c hi n vi c rà soát, s p x p l i NGV THPT; qua ó, có k ho ch chuy n i v trí công tác i v i GV không áp ng yêu c u c a công tác gi ng d y, nh h ng n ch t l ng giáo d c c a các tr ng h c. Xây d ng và th c hi n các gi i pháp phù h p v i t ng i t ng nh : ào t o l i, b i d ng nâng cao trình , b trí công tác khác thích h p ho c th c hi n chính sách khuy n khích tinh gi n biên ch , ngh h u, thôi vi c;

- H ng n m, th c hi n k ho ch tuy n ch n, ti p nh n GV THPT b sung cho các tr ng h c, trong ó có quy nh c ch , chính sách c th nh m thu hút c nh ng ng i t t nghi p i h c lo i xu t s c, gi i, ng i có trình ào t o sau i h c (th c s , ti n s), có kinh nghi m th c t i n t ng c ng, b sung v công tác, gi ng d y t i các tr ng THPT.

Trên cơ sở hàng đầu, các cơ sở GD&T, các trường học cần có vào tình hình thực tế của mình, vận dụng quy định chung, tự chịu trách nhiệm đã có những chính sách riêng, tạo sự hấp dẫn thu hút GV và giảng dạy, cống hiến và tận tụy. Việc thu hút GV có chất lượng cao và công tác nhằm góp phần nâng cao chất lượng giáo dục của các trường là một thách thức lớn, có một vị trí quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế của ngành, của địa phương. Việc tạo ra môi trường thu hút và phát huy năng lực, tài năng và giữ chân họ là một nhiệm vụ lâu dài cho ngành càng quan trọng hơn. Sẽ có vấn đề nào, hàng đầu các trường học tạo môi trường thu hút và giữ chân GV có chất lượng cao làm việc. Ngoài ra, nhiệm vụ tạo ra môi trường phát triển NGV, thể hiện qua việc phân công lao động hợp lý, tạo điều kiện làm việc thuận lợi, tôn trọng và khuyến khích GV cống hiến sáng tạo, bồi đắp giá trị và phát huy năng lực của GV, tạo cơ hội cho GV phát triển. Vì vậy các trường ngoài công lập, mặc dù thành phố có những quy định về chi phí, chính sách về việc NGV nhưng do sự không đồng đều về số lượng học sinh, nguồn thu học phí nên việc thực hiện chi phí, tiền lương và các chi phí có liên quan còn hạn chế. Các trường này không giữ chân được những GV giỏi có năng lực công tác lâu dài tận tụy; phần lớn GV các trường này tìm mọi cách rời công tác tại các trường công lập.

Ngoài những chính sách theo quy định của nhà nước, kết quả khảo sát cho thấy, tuy có những trường học quan tâm hỗ trợ kinh phí, tạo điều kiện về thời gian... cho GV tham gia các lớp bồi dưỡng nhưng những nhiệm vụ không thể hiện điều này họ còn chưa có những kết quả gì. Chính vì vậy, nhiệm vụ GV gặp khó khăn trong việc tham gia bồi dưỡng, thể hiện nâng cao trình độ.

Mặt khác, chính sách thu hút sinh viên tốt nghiệp đại học vào giảng dạy, xu hướng còn bất cập, cần thiết những sinh viên sau khi tốt nghiệp, các thành phố hỗ trợ

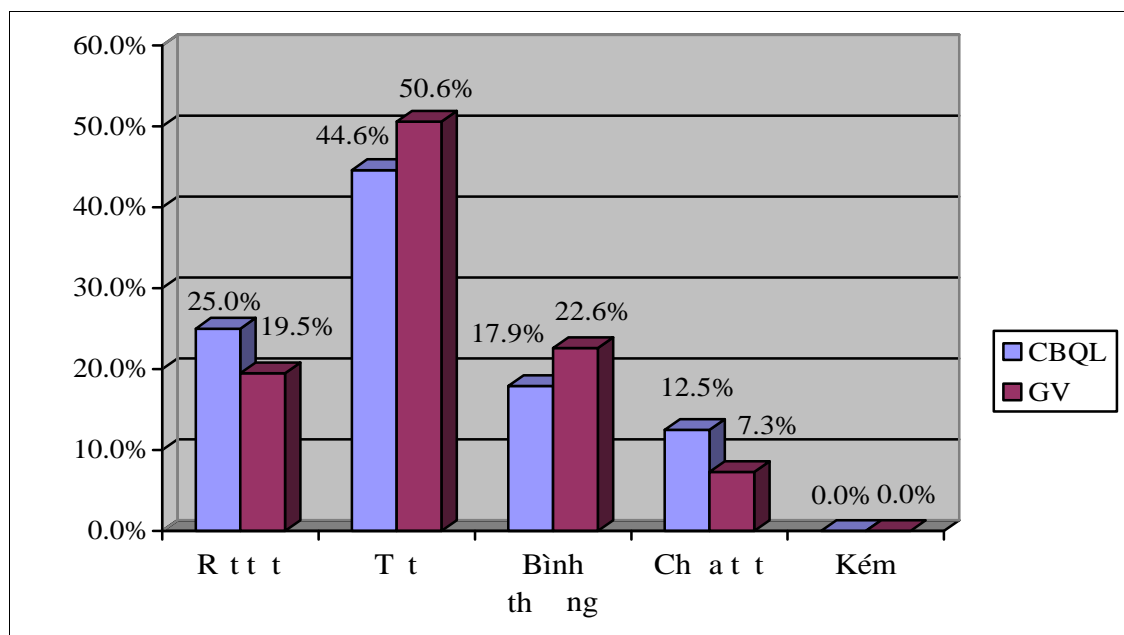
tr ợc p thu hút nh ợng k t qu ợng d y không t t, ít nhi t tình tham gia các ho t ợng giáo d ợc c a nhà tr ợng, t ợm ợn v i v trí vi c làm c a mình. S GD& T ch ợa có k ho ch ợnh giá hi ợu qu ợc a chính sách này ợt kinh nghi m, xu t i ợu ch nh chính sách phù h p và th c t h n. i ợu này ợt o ra s so bì, không công b ợng trong NGV, gi m s nhi t tình c a nh ợng GV có n ợng l c trong công tác ợng d y và tham gia các ho t ợng c a n v.

C ợng qua k t qu kh o sát, các tr ợng ợu th c hi n công tác thi ợu, khen th ợng i v i GV nh phát ợng các phong trao thi ợu chào m ợng các ngày l l n, d y t t, thi GV gi i, chi n s thi ợu c s ... Qua phong trào, các tr ợng ợu th c hi n khen th ợng i v i GV. Tuy nhiên, vi c khen th ợng th ợng t p trung vào cu i n m h c, d p k ni m Ngày Nhà giáo Vi t Nam - 20.11, hình th c khen th ợng nhi u khi c ợng th ợng n gi n nên ch ợa k p thi ợng viên GV; vi c khen th ợng ch ợa có s c lan r ợng, nh h ợng tích c c n NGV.

a s GV c h i ợu mong mu n thành ph , S và nhà tr ợng c n có nh ợng chính sách riêng nh h tr kinh phí i h c, khen th ợng, t o i ợu ki n v ch , th i gian,... GV có i ợu ki n công tác, h c t p, hoàn thành nhi m v c giao; ợng th i, ợng v i các c p nên quan tâm công tác thi ợu, khen th ợng, tôn vinh, b t,... làm sao cho công tác này th t s là ợng l c GV ph n ợu và c ợng hi n.

Kh o sát v ch , chính sách ợi ng i v i GV cho th y: có 14 CBQL cho là r t t t, chi m t l 25,0%; có 25 CBQL cho là t t, chi m t l 44,6%; có 10 CBQL cho là bình th ợng, chi m t l 17,9%; có 07 CBQL cho là ch ợa t t, chi m t l 12,5%; không có CBQL nào cho là kém. Trong t ợng s 354 GV c kh o sát, có 69 GV cho là r t t t, chi m t l 19,5%; có 179 GV cho là t t, chi m t l 50,6%; có 80 GV cho là bình th ợng, chi m t l 22,6%;

có 26 GV cho là ch a t t, chi m t l 7,3%; không có GV nào cho là kém.



Hình 2.14: K t qu kh o sát v ch , chính sách ã ng i v i GV

2.5.6. ánh giá giáo viên và thanh tra, ki m tra ho t ng chuyên môn các tr ng THPT

Công tác ki m tra, ánh giá có ý nghĩa quan trọng, là nhiệm vụ thường xuyên trong công tác quản lý. Trong tình hình i m i giáo d c hi n nay, công tác ki m tra, ánh giá NGV THPT cần c i m i, m b o ánh giá úng ph m ch t, n ng l c,... c a GV. Qua ó, k p th i bi u đ ng, khen th ng nh ng GV t t, ch n ch nh, phê bình nh ng GV ch a t t; là c s sàng l c NGV và xây đ ng, th c hi n k ho ch ào t o, b i đ ng có hi u qu h n, xu t nh ng ch , chính sách phù h p h n.

Trong nh ng n m qua, S GD& T và các tr ng h c ã t ng c ng công tác ki m tra, ánh giá và th c hi n vi c khen th ng k p th i i v i NGV; xem ây là bi n pháp quan trọng trong công tác phát tri n NGV THPT trên à bàn thành ph .

Kết quả khảo sát cho thấy, có 347 GV chiếm 98,0% và 56 CBQL chiếm 100% cho rằng, công tác kiểm tra, đánh giá là khâu quan trọng và cũng là khâu khó nhất của quá trình quản lý NV. Việc thanh tra, kiểm tra cần tiến hành dưới hình thức thanh tra hoạt động sư phạm của nhà giáo, kiểm tra nội bộ, đồng nghiệp, kiểm tra học sinh, thực hiện quy chế chuyên môn, tham gia hội đồng, dự thêm, các hoạt động của nhà trường... Qua khảo sát, có 301 GV, chiếm 82,2% cho rằng, công tác thanh tra, kiểm tra chưa thực hiện thống xuyên, còn nặng hình thức, cảm tính, thi u khách quan, số lượng GV thanh tra, kiểm tra còn ít. Do đó, việc thanh tra, kiểm tra chưa tác động, ảnh hưởng nhiều đến GV; việc phát hiện, góp ý những sai phạm, ch ược, những đ ược của S GD& T chưa kịp thời GV hiểu những sai phạm của mình, các trường rút kinh nghiệm trong tổ chức thực hiện việc kiểm tra, đánh giá, xếp loại GV.

Công tác đánh giá, xếp loại GV THPT cần thực hiện trên cơ sở các văn bản quy định của các cấp về đánh giá, xếp loại GV theo Quyết định số 06/2006/QĐ-BNV ngày 21 tháng 3 năm 2006 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ và việc ban hành Quy chế đánh giá, xếp loại GV mầm non và GV phổ thông công lập; đánh giá, xếp loại GV theo quy định tại Thông tư số 30/2009/TT-BGDĐT ngày 22 tháng 10 năm 2009 ban hành Quy chế Chuẩn nghề nghiệp GV THCS, GV THPT của Bộ trưởng Bộ GD& T.

Qua trao đổi với một số hiệu trưởng và GV, công tác này còn gặp nhiều khó khăn, vướng mắc; nhiều GV chưa nhận thức đúng về mục đích, ý nghĩa của việc đánh giá, xếp loại GV nên chưa tích cực, trung thực trong việc đánh giá, xếp loại bản thân; còn cần, góp ý thi u khách quan, đánh giá chưa sát những mặt tích cực, phẩm chất tốt đẹp.

Qua khảo sát, có 134 GV, t l 37,9% cho rằng, hi u tr ng ch a quán tri t k m c ích, ý ngh a và h ng đ n c th vi c ánh giá, x p lo i GV. Các t chuyên môn ch a t ch c nghiêm túc vi c góp ý, ánh giá ng nghi p; t ó, hi u tr ng ánh giá, x p lo i GV c a n v ch a khác h quan, thi u công b ng và ch a giúp cho GV th c s th y c nh ng h n ch c n hoàn thi n.

Công tác x lí k t qu ánh giá, x p lo i GV ch a th c hi n có hi u qu vào công tác xây đ ng, phát tri n i ng này. M t s n v m i đ ng l i s đ ng k t qu ánh giá t ng h p, báo cáo S GD& T, ch a t ch c phân tích, ánh giá k t qu , rút ra nh ng m t m nh, nh ng t n t i c a NGV và nh ng h n ch trong công tác qu n lí, ki m tra, ánh giá và t ch c các ho t ng c a nhà tr ng. Các tr ng h c ch a kiên quy t x lí k lu t nh ng GV vi ph m v chuyên môn, o c ngh nghi p c ng nh ch a xu t chuy n i v trí công tác i v i nh ng GV có k t qu ánh giá, x p lo i th p, y u v n ng l c chuyên môn ho c vi ph m v o c, l i s ng. Vì nh ng h n ch trong vi c ánh giá, x p lo i GV theo Chu n ngh nghi p và ánh giá, x p lo i GV h ng n m theo Quy t nh s 06/2006/Q -BNV nên đ n n vi c xây đ ng k ho ch ào t o, b i đ ng NGV ch a sát v i yêu c u th c t c a GV và c a n v; vi c xu t các ch , chính sách cho i ng còn ch m i m i, ch a áp ng v i nguy n v ng, i u ki n th c t c a GV, ch a t o ng l c phát tri n NGV.

H ng n m, S GD& T u t ch c các t thanh tra, ki m tra công tác qu n lí c a hi u tr ng nhà tr ng, ho t ng s ph m c a nhà giáo, đ gi GV...Tuy nhiên, công tác này c ng ch a c th ng xuyên, s l ng GV c thanh tra, ki m tra, đ gi c ng còn ít. Công tác ki m tra, giám sát vi c t ch c ánh giá, tác ng c a vi c ánh giá, x p lo i GV t i các tr ng h c ch a c quan tâm úng m c. Do ó, S GD& T ch a phát hi n k p th i

những thi u sót trong công tác quản lý các trường học về tổ chức đánh giá, xếp loại GV, có những chỉ số, hướng dẫn, tiêu chí u kiện cho các trường học tổ chức thi u vị c đánh giá, xếp loại GV thi u qu , ứng v i yêu c u, qua ó xây dựng kế hoạch ào tạo, bồi dưỡng c a ngành sát v i yêu c u thực tế c a GV và các nhà trường.

2.6. đánh giá chung

2.6.1. Thành t u, u i m

Đi ng GV THPT c b n v s l ng; số GV có phẩm chất và năng lực tốt; công tác tuyền chọn, s d ng, ào tạo, bồi dưỡng, các chính sách đãi ng i v i GV và vị c giám sát, thanh tra, kiểm tra ã c S , các trường quan tâm. Các bi t, chính sách thu hút GV c a thành phố t c m t s k t qu nh t nh, ã tuyền thu hút nhi u GV giỏi, xu t s c v công tác t i các trường THPT trên à bàn thành phố. Vị c thể hiện phân c p quản lý c ng ã t o i u kiện cho S GD& T làm tốt h n công tác phát triển NGV THPT. Những thành t u, u i m trên là c s quan trọng có thể thể hiện gi i pháp phát triển NGV THPT thành phố à N ng thu n l i, hi u qu h n.

2.6.2. Hạn ch , b t c p

Bên c nh những kết quả t c trong vị c phát triển NGV THPT, thực yêu c u i m i giáo d c trong thời kỳ CNH - H H, phát triển t n c, giáo d c - ào tạo c a thành phố nói chung và công tác phát triển NGV THPT v n còn những hạn ch .

- Công tác phát triển NGV THPT c a các c p quản lý và lãnh o các trường học ch a c phân c p rõ ràng, đôi lúc còn lơ l o, thi u c ng quy t, có khi n ng v ph ng pháp hành chính, thi u dân ch , c m thông nên v n còn hiện tượng khi u kiện kéo dài, n th v t c p, nh h ng n uy tín nhà giáo và các trường học. Có nhi u lúc GV ch a thể thể hiện là

ng ười th y m u m c, ch a th hi n tính khoan dung, v tha mà còn t ra th , vô c m tr c nh ng hoàn c nh c a h c sinh, tr c nh ng khó kh n mà các em c n s chia s , c m thông; ch a tìm nh ng bi n pháp giáo d c, giúp mà các em ang mong ch các th y, cô giáo.

- *Công tác quy ho ch ch a c chú tr ng, S GD& T, các tr ng ch a xây d ng quy ho ch phát tri n NGV, ch th c hi n vi c rà soát, th ng kê, d n n tình tr ng v s l ng nh ng ch a ng b v c c u, thi u GV m t s môn nh giáo d c qu c phòng, t v n h c ng, thi u GV có n ng l c i u chuy n v gi ng d y t i tr ng THPT chuyên Lê Quý ôn... C c u v gi i tính chênh l ch quá l n gi a nam và n , tu i không ng u, nh t là GV tr chi m t l r t l n t i các tr ng vùng nông thôn, tr ng khó kh n. Ch t l ng GV, t l GV ch a c i u hoà, b trí cân i gi a các tr ng; t l GV trên l p còn chênh l ch gi a các tr ng; nh t là, các tr ng vùng ven c a thành ph .*

- *Công tác tuy n ch n và s d ng GV còn b t c p. Vi c tuy n ch n GV theo hình th c h p ng lao ng ã không d a vào tiêu chu n c th , không công khai s d d n n tuy n nh m ng i; vi c tuy n GV không t t nghi p HSP c ng ã nh h ng n ch t l ng giáo d c. Do không có quy ho ch nên s có tình tr ng th a, thi u GV c c b , m t s GV d y không úng chuyên môn c a mình c ng d n n ch t l ng d y h c không cao. Bên c nh a s GV có l p tr ng t t ng chính tr v ng vàng, o c trong sáng, yêu ngh , có t m lòng yêu th ng h c sinh, g n g i ng nghi p, h t lòng vì h c sinh thân yêu, có tinh th n trách nhi m tr c s i m i c a s nghi p giáo d c nói riêng và công cu c i m i c a t n c nói chung c ng có m t b ph n GV ch a m u m c trong ph m ch t, o c, tinh th n trách nhi m ch a cao, hi n t ng o ép, trù úm h c sinh, d y thêm trái quy n h v n ch a*

c kh c ph c, thi u quan tâm v i s nghi p i m i GD& T c a ngành, c a t n c, òi h i quy n l i cá nhân, g n nhi m v v i h ng th .

- *Công tác ào t o, b i d ng ch a c chú tr ng và tri n khai th ng xuyên* nên NGV còn b t c p v trình chuyên môn, n ng l c s ph m và n ng l c ngo i ng , tin h c.

M t t n t i trong NGV THPT mà S GD& T và các tr ng h c trên a bàn thành ph c n tìm gi i pháp, k ho ch t ch c th c hi n kh c ph c ó là s mâu thu n v trình ào t o và n ng l c s ph m c a NGV.

M t b ph n không nh NGV THPT ch a áp ng c nh ng yêu c u c a công tác i m i giáo d c, i m i ph ng pháp d y h c, n ng l c s ph m còn h n ch .

- *Công tác ki m tra ch a th c hi n th ng xuyên, ánh giá nhi u khi thi u chính xác* do có t t ng xem nh , n nang...Vi c ki m tra, ánh giá ch a tác ng m nh n GV, ch a t o ng l c ph n u cho GV...

Nh ng h n ch trên ây b t ngu n t nhi u nguyên nhân nh ng ch y u là do công tác phát tri n NGV THPT thành ph à N ng còn nhi u h n ch . phát tri n NGV THPT thành ph à N ng áp ng yêu c u c a i m i s nghi p GD& T thì ph i nhanh chóng kh c ph c nh ng h n ch trên b ng nh ng gi i pháp kh thi, ng b , trong ó quan tâm vi c xây d ng quy ho ch, tuy n ch n, s d ng, ào t o, b i d ng, ki m tra, ánh giá GV và t ng c ng phân c p qu n lí.

2.6.3. Thu n l i, c h i

Ngành giáo d c ang tích c c tri n khai Chi n l c Phát tri n giáo d c giai o n 2011 - 2020 và Ngh quy t s 29-NQ/TW, H i ngh Ban ch p hành Trung ng ng l n th 8, khóa XI v i m i GD& T, trong ó phát tri n NGV là gi i pháp quan tr ng. ây là i u ki n thu n l i và c h i t t v

m t ch tr ng, t ng u t kinh phí... chúng ta có th tri n khai các gi i pháp phát tri n NGV. T i à N ng, lãnh o thành ph c ng ang ch o quy t li t vi c th c hi n Ngh quy t trên và ã có k t qu b c u; i ng CBQL giáo d c, GV thành ph có nh n th c úng v t m quan tr ng c a vi c phát tri n NGV nói chung, NGV THPT nói riêng. Ngoài ra, xã h i c ng ang r t quan tâm và mong mu n nâng cao ch t l ng GD& T mà vai trò c a NGV là nhân t quy t nh. Nh ng i u trên ây là i u ki n thu n l i, là c h i cho S GD& T à N ng trong vi c phát tri n NGV THPT.

2.6.4. Khó kh n, thách th c

Bên c nh nh ng thu n l i, c h i, vi c phát tri n NGV THPT thành ph à N ng c ng ang g p ph i nh ng khó kh n và thách th c không nh , ó là: M t s l ng GV c n ph i c ào t o l i, b i d ng áp ng yêu c u i m i; m t b ph n GV thi u ý th c ph n u, thi u tinh th n trách nhi m s c n ph i có gi i pháp hi u qu h n n a làm thay i nh n th c và hành ng c a h ; chính sách ã i ng , mà c bi t là m c l ng còn th p nên ch a thu hút, khuy n khích GV n l c hoàn thành nhi m v ; i u ki n kinh t c a thành ph còn khó kh n nên vi c u t kinh phí cho S GD& T trong vi c th c hi n các ch ng trình, k ho ch phát tri n NGV THPT s g p khó kh n nh t nh... T t c nh ng i u trên c n ph i tích c c gi i quy t s góp ph n gi m i nh ng khó kh n, thách th c trong vi c phát tri n NGV THPT thành ph à N ng.

2.7. Kinh nghi m c a m t s n c v phát tri n i ng giáo viên trung h c ph thông

T tài li u thu th p c, có th rút ra các kinh nghi m n c ngoài i v i m t s khâu trong quá trình phát tri n NGV:

2.7.1. Tuy n ch n và s d ng giáo viên

T i Singapore, h luôn xác nh: GV là nhân t hàng u. T t c lí

thuyết có thể ứng dụng ở vị trí giảng dạy, nhưng một nguyên tắc cơ bản là không có thầy giỏi, không thể có trò giỏi. Thầy giáo chính là người phát triển các tiềm năng của học sinh. Chính vì thế, hãy quan tâm đến việc tuyển chọn GV có chất lượng, phát huy năng lực của GV, xây dựng cơ cấu trúc mới về nghề nghiệp dựa vào GV theo hướng thặng dư nghề nghiệp.

Tại Hàn Quốc, GV THPT được đào tạo các trường đại học giáo dục, KNUE, các khoa giáo dục, các trường đại học khác có chương trình giáo dục. Chính phủ cấp học bổng cho 40% sinh viên sắp tốt nghiệp thu hút học sinh giỏi vào ngành. Việc tuyển chọn GV do Sở Giáo dục thực hiện thông qua kiểm tra công khai. Hàn Quốc rất coi trọng NGV có chất lượng cao, do đó, đã tập trung xây dựng các trường đại học, viện nghiên cứu trung tâm có chất lượng, tuyển chọn thầy giỏi giảng dạy các chương trình đào tạo nguồn nhân lực. Nhờ có sự đầu tư đúng hướng, xác định vai trò quan trọng của NGV, nhất là GV có chất lượng cao nên chất lượng giáo dục của Hàn Quốc có thể ngang tầm với các nước tiên tiến.

Tại Pháp, việc thực hiện tuyển chọn GV trực tiếp là tập sự, sau đó đào tạo tiếp nhận vào mô hình chuẩn mực trong nghề giáo, điều này tăng thêm tính hợp lý của các cơ sở đào tạo GV, đồng thời giảm bớt khoảng cách cung cầu trong đào tạo nhân lực cho ngành giáo dục.

2.7.2. Đào tạo, bồi dưỡng giáo viên

Trong những thập niên gần đây, Phần Lan là nước có nền giáo dục phát triển nhanh. Theo kết quả của Dự án đánh giá học sinh quốc tế (PISA), trình độ học sinh Phần Lan luôn xếp hàng đầu. Nguyên nhân của thành tựu giáo dục đó là nhờ Phần Lan chú trọng phát triển NGV phổ thông. Triết lý và quy trình đào tạo khoa học của họ đã giúp đào tạo ra các nhà GV có trình độ cao mà ít tốn kém chi phí. Nghề GV được xã hội rất coi

tr ng. Ngành h c ào t o tr thành GV i v i h c sinh h c xong c p 3 tr thành ngành h c r t c a chu ng. Nh ng h c sinh c ch n ào t o tr thành GV u là các em am mê, tâm huyết và a tài, có k n ng s ph m. Ch ng trình ào t o GV n c này, ngoài vi c h c v ph ng pháp gi ng d y, còn c trang b ki n th c khoa h c v phát tri n con ng i theo tu i. Chính vì v y, GV Ph n Lan không ch n thu n là m t nhà giáo mà c xem là nhà nghiên c u v giáo d c c l p. Công tác b túc và b i d ng GV Ph n Lan c t ch c công phu.

Có nhi u c quan t ch c khóa h c b túc và b i d ng GV khác nhau. M i tr ng i h c có m t trung tâm b i d ng GV và m i a ph ng có m t tr ng i h c mùa hè, t ch c nhi u khóa h c b i d ng GV. Ngoài ra, H c vi n m , H c vi n dân s c ng m các l p b túc GV. H th ng b túc GV nh m b o m cho GV liên t c c c p nh t ki n th c và ph ng pháp gi ng d y m i nh t.

Nh t B n là m t n c mà nhà n c và xã h i u r t quan tâm phát tri n giáo d c. Sau chi n tranh th gi i th II (1945), cùng v i quá trình hình thành h th ng giáo d c m i theo mô hình M , h th ng ào t o GV Nh t B n có s thay i v c b n. Nh ng thay i chính th hi n hai i m sau:

- Ch ng trình ào t o GV c thi t k bao g m ba ph n là giáo d c i c ng, giáo d c chuyên ngành và giáo d c ngh nghi p GV (n i dung chính c p ch ng ch GV).

- Các tr ng s ph m c t ch c l i thành các tr ng i h c ào t o GV trong b n n m và vi c ào t o GV có th c ti n hành trong các tr ng i h c khác.

Theo Lu t v ch ng ch công ch c giáo d c (Educational Personnel Certification Law) ban hành n m 1949, ào t o GV c ti n hành các

trình độ đại học và cao đẳng. Những ai muốn trở thành GV phải có các chứng chỉ GV sau khi tốt nghiệp mầm non trình độ đại học hoặc cao đẳng. Chứng chỉ GV được cấp bởi Hội đồng giáo dục tỉnh, thành. Có hai loại chứng chỉ là chính quy và tạm thời. Chứng chỉ chính quy có giá trị suốt đời và trong tất cả các tỉnh, thành. Chứng chỉ tạm thời được cấp khi các nhà chức trách không thể chấp nhận GV có chứng chỉ GV chính quy và có hiệu lực 3 năm.

Bảng 2.11: Các loại chứng chỉ GV và tiêu chuẩn các chứng chỉ GV

Trình độ đào tạo	Loại chứng chỉ	Tư cách công dân	Số tín chỉ tối thiểu phải tích lũy		
			Học phần liên quan đến nghiệp vụ	Học phần liên quan đến môn giảng dạy	Học phần liên quan đến môn giảng dạy nghiệp vụ
GV tiểu học	Chứng chỉ cao cấp	Có bằng thạc sĩ	41	8	34
	Chứng chỉ hạng nhất	Có bằng cử nhân	41	8	10
	Chứng chỉ hạng hai	Có bằng cao đẳng	31	4	2
GV trung học cơ sở	Chứng chỉ cao cấp	Có bằng thạc sĩ	31	20	32
	Chứng chỉ hạng nhất	Có bằng cử nhân	31	20	8
	Chứng chỉ hạng hai	Có bằng cao đẳng	21	10	4
GV trung học cao đẳng	Chứng chỉ cao cấp	Có bằng thạc sĩ	23	20	40
	Chứng chỉ hạng nhất	Có bằng cử nhân	23	20	16
GV mầm non giáo dục	Chứng chỉ cao cấp	Có bằng thạc sĩ	35	6	34
	Chứng chỉ hạng nhất	Có bằng cử nhân	35	6	10
	Chứng chỉ hạng hai	Có bằng cao đẳng	27	4	6

Ghi chú :

- GV chuyên cấp tiểu học hai lên học nghề tốt nghiệp có 3 năm kinh nghiệm giảng dạy và tích lũy 45 tín chỉ .

- GV chuyên cấp tiểu học nghề lên học cao cấp có 5 năm kinh nghiệm giảng dạy và tích lũy 15 tín chỉ .

- GV các trường công bố tốt nghiệp có 13 - 47 tín chỉ cho các môn giáo dục công bố hệ thống.

- Có một số loại hình GV cho các trường trung học tu theo môn học mà GV dạy.

Tại Trung Quốc, tập trung cải cách giáo dục năm 1985, việc phát triển NGV được quan tâm, chú trọng. Nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy, chính phủ Trung Quốc đã khởi xướng “Chương trình quốc gia về nâng lên chào đón GV”. Mục đích chính của chương trình là: hiện đại hóa việc chào đón GV thông qua thông tin giáo dục, cung cấp dịch vụ và hỗ trợ tiếp suất thông qua mạng lên chào đón GV, truy cập hình ảnh tĩnh và các phương tiện thông tin truy cập khác; cải thiện mức chất lượng giảng dạy bậc tiểu học và trung học thông qua chương trình chào đón “quy mô lớn, chất lượng cao, hiệu quả” của ngành giáo dục thế giới xuyên.

Tại Singapore, Học viện Giáo dục quốc gia (NIE) thuộc trường Đại học Công nghệ Nanyang (NTU) đã thành lập với mục đích chào đón GV cho Singapore. Đây là cơ sở duy nhất cung cấp chương trình chào đón và bồi dưỡng GV theo nhu cầu học tập chuyên nghiệp nhân và sau đại học. Chương trình này cung cấp những bằng chứng về mặt năng lực và phẩm chất cho quá trình xây dựng chính sách giáo dục và chào đón GV Singapore. Theo Tiến sĩ Moo Swee Ngoh, thì mỗi nhà trường cần phải có một số chuyên viên đáng kể trong trường và trong thị trường, có nghĩa là có nhu cầu thay đổi và GV là những người hỗ trợ tiếp suất, phải liên tục phát triển chuyên môn cho GV.

Ti Pháp, v th GV c xã h i tr ng th là k t qu c a 3 nhân t : truy n th ng v n hóa, ph m ch t - trình - n ng l c và chính sách ã ng . T n m 1989, các tr ng s ph m v n có t lâu và giàu truy n th ng b t u c thay th b ng các h c vi n, i h c ào t o GV (IUFM). M i n v hành chính giáo d c có m t IUFM làm nhi m v ào t o GV c ng nh ào t o các c v n s ph m. n n m 2008, các IUFM l i c chuy n thành các tr ng thành viên thu c các i h c a l nh v c; k ho ch, ch ng trình ào t o GV cho các tr ng thành viên u theo quy nh c a chính ph và vi c ào t o GV theo 2 trình : c nhân (BA) và th c s (MA); vi c th c hi n tuy n ch n GV tr c h t là t p s , sau ó ào t o ti p nh m b o m chu n m c trong ngh giáo, i u này t ng thêm tính h p đ n c a các c s ào t o GV, ng th i gi m b t kho ng cách cung c u trong ào t o nhân l c cho ngành giáo d c.

2.7.3. Chính sách ã ng giáo viên

Nh t B n luôn quan ni m “GV là ng i con c a cao quý, là ng i lao ng, là nhà chuyên nghi p”, do ó h r t quan tâm ào t o, xây d ng các ch , chính sách i v i GV, trong ó l ng c x p theo t ng lo i GV và trình giáo d c.

Ti Trung Qu c, thu hút c nhi u GV, h ã n l c a ngh d y h c tr thành m t ngh h p đ n và c tôn tr ng h n, chính ph ã h tr cho các kho n t ng l ng cho GV, mi n phí h c i h c s ph m, ng th i thu nh p l ng c a GV c đ a trên y u t nh trình ào t o, s n m công tác, c p b c ch c v hành chính và k thu t. Chính ph ã ch n ngày 10/9 h ng n m làm ngày vinh danh Ngày nhà giáo; ngh d y h c tr thành ngh u tiên Trung Qu c có m t ngày k ni m riêng. Sau 02 th p k tìm ki m cách gi i quy t v n thi u h t, phát tri n GV, chính quy n các c p Trung Qu c ã nâng cao v th xã h i c ng nh l ng c a GV. Chi n l c

c a h là: “Ch n h ng t ng lai dân t c là giáo d c, ch n h ng t ng lai giáo d c là ng i th y”. Hi n nay, GV c a Trung Qu c ph i t các n ng l c: x lí giáo trình, t ch c l p h c, s d ng ph ng pháp d y h c, ánh giá k t qu h c t p, nghiên c u trong d y h c, th m dò d lu n, tìm hi u ki n th c và n ng l c c a h c sinh...

T i Hàn Qu c, nhà n c c n c vào các tín ch GV tích lu c tr l ng, ng th i ban hành các chính sách nâng cao n ng l c và o c ngh nghi p c a GV luôn là u tiên hàng u trong chính sách phát tri n giáo d c.

Nh ng bài h c kinh nghi m cho Vi t Nam:

Qua phân tích kinh nghi m phát tri n NGV c a các n c trên, có th rút ra nh ng bài h c kinh nghi m cho Vi t Nam:

- Chúng ta c n quan tâm n vi c phát tri n NGV, chính i ng này s quy t nh ch t l ng giáo d c. cao v th c a GV trong xã h i theo nh khuy n cáo c a UNESCO/ILO v v th nhà giáo là: “S ti n b trong giáo d c ph thu c ph n l n vào trình và n ng l c c a i ng nhà giáo nói chung và vào ph m ch t v m t nhân v n, s ph m và k thu t c a các cá nhân nhà giáo” và “v th thích h p c a nhà giáo và s tôn tr ng c a công chúng i v i ngh d y h c có t m quan tr ng thi t y u trong vi c th c hi n các m c tiêu, m c ích giáo d c”.

- Vi c ào t o GV nên do các tr ng s ph m th c hi n. N i dung ch ng trình, ph ng pháp ào t o ph i áp ng yêu c u phát tri n ngh nghi p c a GV. Th ng xuyên t ch c b i d ng GV ti p c n v i ki n th c, ph ng pháp d y h c m i nh m nâng cao n ng l c cho GV.

- C n xây d ng các khung l ng, ch chính sách, ãi ng , tôn vinh phù h p GV m b o cu c s ng, an tâm v i ngh , tích c c phát huy n ng l c, ph m ch t trong nhi m v c a mình.

Kết luận chương 2

Việc xây dựng NGV đáp ứng yêu cầu mới của giáo dục có ý nghĩa quan trọng. Tuy nhiên, hiện nay, NGV THPT thành phố Hà Nội vẫn còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu mới của giáo dục.

Công tác quy hoạch phát triển GV THPT chưa thực sự được chú trọng đã dẫn đến tình trạng chưa có kế hoạch bồi dưỡng, thi tuyển GV mới theo môn; chất lượng GV, trình độ GV chưa đồng đều, bố trí chưa hợp lý giữa các trường; còn chênh lệch giữa các trường, nhất là các trường vùng ven thành phố.

Công tác tuyển chọn GV mới chú trọng đến các tiêu chuẩn về trình độ đào tạo, năng lực giảng dạy, chưa xây dựng được bộ tiêu chí đánh giá chính xác về năng lực sư phạm, về phẩm chất đạo đức nghề nghiệp nên chưa thể sớm mở rộng tuyển chọn GV mới theo cách toàn diện, công bằng, khách quan và chính xác. Do đó, hiện nay vẫn còn có một bộ phận GV năng lực sư phạm chưa đạt yêu cầu về trình độ đào tạo, chưa đáp ứng yêu cầu và chưa đạt mục tiêu trong phẩm chất, đạo đức,...

Công tác đào tạo, bồi dưỡng còn nhiều hạn chế; việc đào tạo sinh viên tại các trường đại học sư phạm chưa đáp ứng yêu cầu của các nhà trường phổ thông theo năng lực, kiến thức, nghiệp vụ sư phạm, phương pháp giáo dục, đạo đức nghề nghiệp... Công tác bồi dưỡng hiện chưa có kế hoạch cao, chưa đáp ứng và trở thành nhu cầu tự thân của GV. Cán bộ quản lý và GV đều mong muốn thay đổi hình thức, nội dung bồi dưỡng theo hình thức thực tiễn, hiệu quả, phù hợp với yêu cầu thực tế của GV và tình hình hiện tại GD&ĐT.

Công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá, xếp loại GV chưa thể hiện thành công xuyên suốt, và là việc làm cần thiết. Tuy nhiên, đây cũng là khâu khó và yếu nhất, cần tập trung chú trọng và thể hiện có hiệu quả hơn. Cần ưu tiên các CBQL và GV cho rõ ràng, việc thanh tra, kiểm tra, đánh giá, xếp loại đôi lúc còn chung chung, thiếu khách quan, sử dụng phương pháp đánh giá chưa phù hợp,

cần phải thay đổi hiểu quả hơn. Qua đánh giá, xếp loại, các trường cần sàng lọc các NGV nên vẫn còn một bộ phận GV yếu về năng lực chuyên môn, nên tiếp tục bồi dưỡng pháp lý và một bộ phận GV thiếu tinh thần trách nhiệm trong công tác. Do vậy, Sở cần ra các giải pháp hiểu quả thực hiện vị trí, sắp xếp, chuyển đổi vị trí công tác cho số GV này.

Chính sách đãi ngộ hiện nay cần chỉnh đốn lại, khuyến khích GV an tâm công tác, cống hiến hết mình cho sự nghiệp giáo dục. Do đó, cần nghiên cứu xu hướng các chính sách tốt, phù hợp với kinh tế thành phố nhằm nâng cao đời sống, khuyến khích GV.

Có một NGV THPT cần chuyển hóa, đáp ứng yêu cầu mới, ngành GD&ĐT thành phố cần phát huy kết quả tốt, tháo gỡ những khó khăn, khắc phục những tồn tại, yếu kém, tập trung đưa giải pháp hiểu quả, phù hợp với sự phát triển, tiếp tục cải thiện, và tình hình thực tế của thành phố Hà Nội.

Chương 3

GIỚI THIỆU PHÁP PHÁT TRIỂN KINH GIÁO VIÊN TRUNG HỌC PHỔ THÔNG THÀNH PHỐ HÀ NỘI TRONG BỐI CẢNH HIỆN TẠI

3.1. Hình thức phát triển giáo dục trung học phổ thông thành phố Hà Nội năm 2020

3.1.1. Hình thức phát triển kinh tế - xã hội thành phố Hà Nội năm 2020

Nghị quyết của Hội đồng thành phố Hà Nội lần thứ XX, nhiệm kỳ 2010 – 2015, đã đưa 5 trọng tâm phát triển kinh tế - xã hội năm 2020 là: Phát triển các ngành dịch vụ như là dịch vụ du lịch và thương mại; phát triển công nghiệp công nghệ cao, công nghệ thông tin; xây dựng kết cấu hạ tầng hiện đại và bền vững; xây dựng môi trường văn minh lành mạnh và thực thi các chính sách xã hội giàu tính nhân văn; phát triển nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao.

3.1.2. Hình thức phát triển giáo dục trung học phổ thông thành phố Hà Nội năm 2020

án Quy hoạch tổng thể ngành GD&ĐT thành phố Hà Nội năm 2020 đã báo cáo một số nội dung, lập, quy mô học sinh và số lượng GV như sau:

3.1.2.1. Mạng lưới trường, lớp

- Năm học 2013 - 2014: có 21 trường THPT (trong đó có 17 trường công lập, 4 trường ngoài công lập) với 720 lớp.

- Dự báo năm học 2019 - 2020: có 33 trường (trong đó có 27 trường công lập, 6 trường ngoài công lập) với khoảng 1270 lớp.

3.1.2.2. Dự báo quy mô học sinh

- Năm 2013 - 2014: có 30.949 học sinh (trong đó: công lập 29.548 học

sinh, ngoài công l p: 1.401h c sinh).

- D báo n m h c 2019 - 2020: có 53.300 h c sinh (trong ó: công l p kho ng 44.600 h c sinh).

3.1.2.3. D báo s l ng giáo viên

Trên c s quy mô h c sinh, m ng l i tr ng l p c a b c h c THPT, d báo s l ng GV THPT nh sau:

- N m h c 2013 - 2014: 1.670 GV;

- D báo n m h c 2019 - 2020: kho ng 2.760 GV.

3.2. Nguyên t c xu t các gi i pháp

3.2.1. m b o tính th c t i n, tính phù h p và áp ng yêu c u i m i c n b n, toàn di n giáo d c thành ph à N ng

Các gi i pháp xu t ph i xu t phát t th c t i n, phù h p v i i u ki n th c t i n, áp ng c yêu c u c a th c t i n và yêu c u i m i c n b n, toàn di n GD& T thành ph à N ng.

Nguyên t c m b o tính th c t i n òi h i ph i t ng k t ánh giá th c t i n, t th c t công tác qu n lí phát tri n NGV xu t nh ng gi i pháp. Qua th c t i n GD& T thành ph à N ng, phát hi n nh ng v n n y sinh c a công tác phát tri n NGV các tr ng THPT là i u ki n quan tr ng có nh ng gi i pháp qu n lí phù h p, m b o c s ch o theo ng l i giáo d c c a ng, Nhà n c v i m i c n b n, toàn di n; ng th i mang tính c th , th c t i n c a giáo d c ra.

Các gi i pháp phát tri n NGV THPT t i thành ph à N ng không th là nh ng gi i pháp chung chung, không ch phù h p v i i u ki n kinh t - xã h i c a thành ph à N ng, phù h p v i c i m c a các tr ng THPT t i thành ph à N ng, phù h p v i các vùng có i u ki n kinh t và i t ng h c sinh khác nhau, phù h p v i c i m tâm lí c a GV mà còn ph i

phù hợp với những quy định của Bộ GD&T và các văn bản quy định hiện hành của Nhà nước.

3.2.2. m b o tính kh thi

Các giải pháp xúc tiến m b o tính kh thi, tức là phải sát với yêu cầu thực tế của ngành, phù hợp với điều kiện thực tế của các trường học và có khả năng triển khai thu nhập trong quá trình thực hiện, m b o có tính thực hiện. Không có những vướng mắc, khó khăn khi triển khai mà nguyên nhân là do nội dung của giải pháp quy định.

Các giải pháp ra phải có kim cương, thí nghiệm có các khách quan, có khả năng áp dụng vào thực tiễn và có hiệu quả cao khi thực hiện tốt, nên bỏ các giải pháp.

3.2.3. m b o tính hi u qu

Các giải pháp xúc tiến thực hiện hiệu quả nhất trong việc phát triển NGV THPT trong thời kỳ hiện tại. Thông qua đó mang lại hiệu quả cho việc phát triển sản phẩm GD&T của thành phố Hà Nội, thành phố trực thuộc Trung ương.

3.2.4. m b o tính ng b

Các giải pháp ra phải m b o tính nên bỏ. Khi triển khai thực hiện giải pháp này không làm ảnh hưởng đến quy trình thực hiện các giải pháp kia. Các giải pháp phát triển NGV THPT của thành phố Hà Nội không thực hiện một cách riêng lẻ mà phải tiến hành nên bỏ các giải pháp xúc tiến. Tóm lại, tổng lại, điều kiện thực hiện các giải pháp.

3.2.5. m b o tính k th a

Các giải pháp ra phải trên quan tâm kết quả và phát triển. Những nội dung thực hiện phải dựa trên kết quả thực tế, những giải pháp đã thực hiện của ngành GD&T và những quy định của pháp luật trong những năm

và qua. Vì vậy, các giải pháp xuất không phải là, không mâu thuẫn với những quy định, những giải pháp đã thực hiện mà phải kết hợp, tiếp thu có chọn lọc các giải pháp đã tiến hành thực tế; đồng thời, có sự thích nghi phù hợp, đáp ứng các yêu cầu phát triển.

3.3. Giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông thành phố Hà Nội

3.3.1. Giải pháp 1: Tăng cường phân công, giao quyền trách nhiệm cho các trường THPT trong công tác phát triển đội ngũ giáo viên

3.3.1.1. Mục đích, ý nghĩa

Tăng cường phân công, giao quyền trách nhiệm trong công tác phát triển đội ngũ giáo viên cho các trường THPT, tạo điều kiện cho nhà trường chủ động, phát huy vai trò của hiệu trưởng, các tổ chức đoàn thể và xây dựng năng lực làm công việc của đội ngũ giáo viên. Thực hiện nhiệm vụ công tác quản lý đáp ứng các yêu cầu và yêu cầu mới cách hành chính theo tinh thần Nghị quyết số 03-NQ/TU ngày 14 tháng 4 năm 2004 của Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội và tiếp tục yêu cầu mới cách hành chính, chương trình, tham gia, tiêu chuẩn; Chỉ thị số 29-CT/TU ngày 06 tháng 11 năm 2013 của Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội và tiếp tục yêu cầu mới cách hành chính, tăng cường kết luận, kiểm tra, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố trong tình hình mới.

3.3.1.2. Nội dung

Khắc phục những tồn tại trong công tác phát triển đội ngũ của các nhà trường trong thời gian qua, nhằm đáp ứng các yêu cầu ngày càng cao của việc cải thiện chất lượng trình độ, nội dung giáo dục phổ thông và cải thiện công tác quản lý, toàn diện của GD&ĐT trong những năm tới, việc cải thiện công tác quản lý, tăng cường phân công, giao quyền trách nhiệm cho các nhà trường là rất cần thiết, là

phần ứng thực tiễn trong công tác quản lý hiện nay. Thực tiễn có hiệu quả cần tiến hành các nội dung:

- Định vị duy phân cấp quản lý trong giáo dục, nhấn mạnh rõ vai trò của phân cấp quản lý, có sự phân cấp quản lý hợp lý, khoa học để vì các nhân viên, trường học;

- Rà soát những nhiệm vụ, quy định của các trường THPT, nhiệm vụ, quy định của hiệu trưởng về công tác quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, quản lý tài chính,... theo phân cấp;

- Ưu tiên, bổ sung những nhiệm vụ theo hướng tăng cường phân cấp quản lý, tăng cường giao quyền tự chủ cho các trường, phát huy vai trò quản lý của hiệu trưởng, tăng cường vai trò của các tổ chức đoàn thể, Công đoàn, Đoàn thanh niên,... trong công tác xây dựng, phát triển NGVT ở các trường;

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá công tác quản lý của hiệu trưởng các nhân viên trường học, rút kinh nghiệm và tổ chức thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý, hiệu quả hành chính CBQL và trách nhiệm của hiệu trưởng trong công tác phát triển NGVT ở trường.

3.3.1.3. Triển khai thực hiện

a) Xây dựng kế hoạch

- Căn cứ vào Luật Viên chức, các chức năng, nhiệm vụ, quy định của Sở GD&T và các trường học theo các quy định của Nghị định số 115/2010/NĐ-CP, ngày 24 tháng 12 năm 2010 của Chính phủ Quy định trách nhiệm quản lý nhà nước về giáo dục có quy định trách nhiệm của UBND cấp tỉnh và Sở GD&T; Quyết định số 973/QĐ-UBND ngày 04 tháng 02 năm 2012 của UBND thành phố Hà Nội về việc Quy định chức năng, nhiệm vụ, quy định và cơ cấu tổ chức của Sở GD&T; Điều lệ trường THPT, THPT và trường phổ thông có nhiều cấp học ban hành theo Thông tư

12/2011/TT-BGD T ngày 28 tháng 3 năm 2011 của Bộ trưởng Bộ GD&T và các văn bản hướng dẫn về quản lý cán bộ, công chức, viên chức, S GD&T xây dựng kế hoạch rà soát, ưu tiên, bổ sung chức năng, nhiệm vụ, quy định của S GD&T và chức năng, hướng dẫn các trường học xây dựng kế hoạch rà soát chức năng, nhiệm vụ của nhân viên công tác quản lý giáo viên, cán bộ, công chức, viên chức, trong đó có NGV các trường THPT trên địa bàn thành phố.

Kế hoạch nêu rõ nội dung rà soát, cần ưu tiên, thời gian thực hiện và nhiệm vụ của từng cơ quan liên quan, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, phát huy hiệu quả công tác quản lý của các trường học và đáp ứng nhu cầu đặt ra trong công tác giáo dục hiện nay.

- Trên cơ sở ưu tiên, bổ sung về chức năng, nhiệm vụ, quy định, hướng dẫn chức năng của các cấp và nhu cầu đặt ra trong giai đoạn hiện nay, hiệu trưởng các trường học tiến hành xây dựng kế hoạch thực hiện có hiệu quả công tác quản lý đội ngũ, cao vai trò trách nhiệm của hiệu trưởng (nguyên nhân) và sự phối hợp, trách nhiệm của các tổ chức, đoàn thể liên quan trong công tác phát triển NGV và thực hiện các nhiệm vụ nêu trên.

- S GD&T xây dựng kế hoạch ào tạo, bồi dưỡng nâng cao các năng lực cần thiết hiệu trưởng các trường THPT thực hiện nhiệm vụ, tạo điều kiện cho hiệu trưởng lãnh đạo, quản lý các hoạt động nhà trường khi ngày càng có các cấp giao quy định nhân, quy định nhân sự phát triển của nhân viên; trong đó có công tác phát triển NGV.

b) Tổ chức thực hiện

- S GD&T tiến hành tổ chức rà soát chức năng, nhiệm vụ, quy định của quản lý nhà nước theo quy định tại Nghị quyết số 115/2010/N-CP, ngày 24

tháng 12 năm 2010 của Chính phủ Quy định trách nhiệm quản lý nhà nước về giáo dục; trong đó có quy định trách nhiệm của UBND cấp tỉnh, Sở GD&ĐT; Thông tư liên tịch số 47/TTLT - BGDĐT-BNV ngày 19 tháng 10 năm 2011 của Bộ GD&ĐT về tổ chức và biên chế của Sở GD&ĐT thuộc UBND cấp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, phòng GD&ĐT thuộc UBND huyện, quận, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh và các văn bản hướng dẫn của Bộ GD&ĐT, của các cấp phù hợp với vị trí nhiệm vụ công tác quản lý, nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước ở vị trí ngành, tổ chức và nhiệm vụ trong công tác phát triển NGV các trường học trực thuộc Sở GD&ĐT.

- Sở GD&ĐT hướng dẫn, chỉ đạo các trường học tiến hành rà soát chức năng, nhiệm vụ, quy định của đơn vị; nhiệm vụ, quy định của hiệu trưởng và vai trò phối hợp của các tổ chức, đoàn thể của nhà trường trong công tác quản lý nói chung, trong đó có công tác phát triển NGV bám sát theo các quy định của pháp luật trường học và các văn bản hướng dẫn, quy định của các cấp hiện hành.

- Sở GD&ĐT phối hợp với Sở Nội vụ, Sở Tài chính và các sở có liên quan tham mưu UBND thành phố chỉ đạo công tác chức năng, nhiệm vụ và quản lý, phát triển NGV của Sở GD&ĐT và các trường học; tổ chức hướng dẫn chi tiết, thực hiện việc giao quy định quản lý cho các đơn vị, trường theo phân cấp; xây dựng kế hoạch thanh tra, kiểm tra các trường học, chú trọng nội dung mission phân cấp, chỉ đạo chỉ huy kịp thời, nhằm thực hiện có hiệu quả công tác quản lý nhà nước theo phân cấp.

- Sở GD&ĐT chỉ đạo hiệu trưởng trường học tiến hành tổ chức thực hiện công tác quản lý chỉ đạo cán bộ, GV, nhân viên tiến hành theo các quy định hiện hành và các văn bản hướng dẫn, chỉ đạo của Sở GD&ĐT.

Căn cứ những quy định của Trung ương, của thành phố, Sở GD&ĐT phối hợp với Sở Nội vụ và các sở có liên quan có văn bản hướng dẫn phân

c p, c th theo nh h ng phân c p m nh m t s m t công tác qu n lí viên ch c, trong ó có NGV các tr ng THPT cho các tr ng h c tr c ti p qu n lí; giúp cho các n v ch ng, t ch trong công tác t ch c nói chung, khi ó công tác qu n lí, phát tri n i ng các tr ng THPT nói riêng m i i vào n n p và t hi u qu cao.

- S GD& T ch n c nh ng hi u tr ng tham gia ào t o c nhân, th c s chuyên ngành qu n lí giáo d c và t ch c các l p b i d ng nâng cao n ng l c qu n lí tr ng h c cho i ng hi u tr ng, phó hi u tr ng các tr ng THPT trên c s xu t c a các n v và yêu c u c a công tác qu n lí.

Các c s ào t o, b i d ng c n xác nh nh ng n ng l c c n thi t c a ng i hi u tr ng, phó hi u tr ng có ch ng trình, hình th c b i d ng phù h p cho t ng i t ng. c bi t, i v i công tác qu n lí i ng , hi u tr ng ph i c b i d ng nâng cao n ng l c phát tri n i ng , n ng l c kh i d y s sáng t o, t n t y v i ngh c a NGV, viên ch c nhà tr ng; n ng l c khuy n khích, t o ra môi tr ng h c t p su t i trong i ng , phát hi n, t o c h i cho NGV phát tri n tr thành i ng d ngu n các ch c danh lãnh o nhà tr ng.

c) Ch o th c hi n

- Giám c S GD& T ch o phòng T ch c cán b ph i h p v i các phòng ti n hành rà soát ch c n ng nhi m v c a c quan S ; chú tr ng nh ng nhi m v có th phân c p, t ng c ng giao quy n t ch cho các các tr ng h c t ch c th c hi n.

- S GD& T ch o, h ng d n các tr ng h c tr c thu c ti n hành rà soát các ch c n ng, nhi m v , quy n h n v công tác qu n lí i ng cán b , công ch c, viên ch c t i n v và vi c th c hi n các ch c n ng, nhi m v

ó; trong ó có công tác phát tri n i ng CBQL, NGV th hi n qua các n i dung sau:

(1) Công tác tuy n ch n, tì p nh n, b trí, s p x p, luân chuy n cán b , công ch c, viên ch c trong ó có NGV;

(2) Công tác gi i quy t các ch , chính sách có liên quan n i ng , bao g m ch ti n l ng, các các ph c p theo l ng, ch nâng l ng, s p x p l ng, chính sách thu hút...;

(3) Công tác ào t o, b i d ng và các ch có liên quan i v i NGV c tham gia ào t o, b i d ng;

(4) Công tác thi ua, khen th ng, k lu t i v i NGV...

- Ch o phòng T ch c cán b , phòng K ho ch - Tài chính và các phòng có liên quan xây d ng k ho ch t ch c các l p b i d ng cho i ng CBQL các tr ng h c và t ch c h i ngh trao i, rút kinh nghi m v công tác qu n lí NGV.

- T ng k t rút kinh nghi m và xu t nh ng bi n pháp qu n lí.

d) Ki m tra, ánh giá vi c th c hi n k ho ch

- Giám c S GD& T ch o phòng T ch c cán b ph i h p v i các phòng K ho ch - Tài chính, Thanh tra S và các phòng có liên quan ti n hành xây d ng k ho ch ki m tra vi c t ch c th c hi n các ch c n ng, nhi m v , quy n h n trong công tác qu n lí c a hi u tr ng; qua ó, ánh giá vi c t ch c th c hi n các nhi m v trong công tác qu n lí phát NGV theo phân c p;

- H ng quý, thông qua giao ban hi u tr ng các n v tr ng h c, t ch c trao i nh ng k t qu t ch c th c hi n và nh ng v ng m c n y sinh trong quá trình t ch c th c hi n các nhi m v m i c phân c p, c b sung; qua ó, có s h ng d n, giúp hi u tr ng các n v có s i u ch nh trong công tác qu n lí và t ch c th c hi n các nhi m v .

- Sở GD&ĐT phối hợp với Công đoàn Giáo dục thành phố tổ chức kiểm tra, đánh giá và rút kinh nghiệm trong công tác phối hợp quản lý, tổ chức thực hiện các hoạt động giáo dục, công tác phát triển và nâng cao chất lượng các trường học; qua đó, có những hình thức liên kết, giúp các nhân viên thực hiện tốt công tác phối hợp thực hiện các nhiệm vụ nhằm hỗ trợ các nhân viên, mở rộng chức năng, nhiệm vụ, quy định của chính quyền và tổ chức công đoàn trong trường học.

- Sở GD&ĐT phối hợp với Ban Tổ chức Thành ủy, Thành đoàn,... tiến hành công tác kiểm tra, đánh giá kết quả tổ chức hoạt động của các tổ chức đoàn thanh niên,... các nhà trường.

e) Điều kiện thực hiện

- Sở GD&ĐT phối hợp chặt chẽ với các sở, ngành có liên quan tiếp tục xây dựng nội dung cách hành chính trong ngành, tăng cường phân cấp, giao quyền tổ chức cho các nhân viên; tham mưu UBND thành phố ban hành các quy định về chức năng, nhiệm vụ, quy định nội vụ và các trường học; trong đó có công tác phát triển NGV THPT.

- Nâng cao năng lực quản lý, tổ chức hoạt động nội vụ và hỗ trợ các trường học; xây dựng ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, điều hành.

- Tăng cường sự lãnh đạo của tổ chức đảng và sự phối hợp chặt chẽ của các tổ chức Công đoàn, Đoàn Thanh niên,... trong công tác, phát triển NGV các trường THPT.

- Hỗ trợ các trường THPT phối hợp chặt chẽ với tổ chức đảng, Công đoàn,... tổ chức quản trị và triển khai thực hiện có hiệu quả công tác phát triển NGV nội vụ, đáp ứng các yêu cầu của nhân viên và sự phát triển ngành GD&ĐT trong giai đoạn hiện nay và những năm tiếp theo.

3.3.2. *Giới pháp 2: Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông năm 2020*

3.3.2.1. *Mục đích, ý nghĩa*

Quy hoạch phát triển đội ngũ các trường THPT là nhiệm vụ xây dựng đội ngũ về số lượng, chất lượng, cơ cấu, bố trí công tác và trình độ, phẩm chất của công nhân nghiệp vụ; làm cơ sở cho việc phát triển đội ngũ, góp phần mở rộng quy mô và tiến hành thực hiện kế hoạch dài hạn, toàn diện của ngành và góp phần quản lý thực hiện mục tiêu của kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội năm 2020 của tỉnh và thành phố Hà Nội.

3.3.2.2. *Nội dung*

- Kiểm tra, khảo sát thực tế trường đội ngũ các trường THPT thành phố Hà Nội. Trên cơ sở đó, tiến hành phân tích, đánh giá đội ngũ về số lượng, cơ cấu, công tác theo các mặt sau:

- (1) Số lượng và cơ cấu;
- (2) Trình độ, trình độ chính trị, ngoại ngữ, tin học;
- (3) Năng lực chuyên môn và phẩm chất của công nhân nghiệp vụ.

Việc đánh giá năng lực chuyên môn, phẩm chất của công nhân nghiệp vụ phải căn cứ vào các văn bản, quy định hiện hành: Quy chế đánh giá xếp loại GV mầm non và GV phổ thông công lập ban hành theo Quyết định số 06/2006/QĐ-BNV ngày 21 tháng 3 năm 2006 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ; Quy định Chuẩn nghề nghiệp GV THCS, GV THPT ban hành kèm theo Thông tư số 30/2009/TT-BGDĐT ngày 22 tháng 10 năm 2009 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT và kết quả công tác của GV hiện nay.

Qua kết quả kiểm tra, khảo sát tiến hành tổng hợp, đánh giá mặt cách khách quan, khoa học và ứng thực trường đội ngũ trường THPT và toàn thành phố.

- Dự báo các chỉ tiêu về số lượng, công tác và trình độ GV THPT trên địa

bàn thành ph ́áp ́ng v ́i quy ́m ́o ph ́at tri ́n tr ́ng l ́p; nh ́ng y ́eu c ́u c ́a v ́i c ́i m ́i GD& T ́n n ́m 2020, ph ́u h ́p v ́i quy h ́o ch ph ́at tri ́n nh ́n l ́c ́ng ́nh Gi ́ao d ́c giai ́o n 2011-2020 v ́a quy h ́o ch t ́ng th ́c ́a to ́n ́ng ́nh GD& T ́n th ́nh ph ́ ́a N ́ng ́n n ́m 2020.

Tr ́n c ́s k ́t qu ́ ́nh gi ́a th ́c tr ́ng, nh ́ng y ́eu c ́u v ́s l ́ng, ́oi h ́i v ́ tr ́nh ch ́y ́en m ́n, n ́ng l ́c, ́o c ́ng nh ́i p ́c ́a NGV THPT, S GD& T d ́ b ́o, ́ra c ́c ch ́i ́eu ph ́at tri ́n NGV THPT ́n n ́m 2020.

- X ́y d ́ng k ́o ch th ́c hi ́n v ́i c ́c gi ́i ph ́p ́p ́ng y ́eu c ́u c ́c n ́i d ́ng c ́a quy h ́o ch ph ́at tri ́n NGV, t ́p tr ́ng v ́o c ́c nh ́m gi ́i ph ́p: c ́ng t ́c qu ́n l ́i (x ́y d ́ng, t ́ch c ́, k ́i m ́ tra th ́c hi ́n quy h ́o ch; gi ́i ph ́p v ́ th ́c hi ́n ch ́, ch ́nh s ́ch); c ́ng t ́c ́o t ́o, b ́i d ́ng GV; c ́ng t ́c t ́i ch ́nh,... ph ́u h ́p t ́ng giai ́o n ph ́at tri ́n kh ́c nh ́u c ́a ́ng ́nh.

- Tham m ́u th ́nh ph ́ x ́y d ́ng quy h ́o ch, ph ́i h ́p v ́i c ́c ban, ́ng ́nh li ́n qu ́n t ́o i ́u k ́i n ́t t ́ th ́c hi ́n k ́o ch ́ ́ra.

3.3.2.3. *Tri ́n khai th ́c hi ́n*

a) X ́y d ́ng k ́o ch

quy h ́o ch th ́c hi ́n c ́o hi ́u qu ́, m ́t trong nh ́ng y ́eu c ́u c ́ b ́n l ́a ph ́i ́nh gi ́a ́ng th ́c tr ́ng ́i ng GV THPT hi ́n c ́o. V ́i v ́y, S GD& T, c ́c tr ́ng ph ́i x ́y d ́ng k ́o ch v ́i n ́i d ́ng ch ́nh sau ́y:

- ́nh gi ́a th ́c tr ́ng NGV THPT v ́a ph ́at tri ́n NGV THPT.

- C ́n c ́ quy ́m ́o ph ́at tri ́n m ́ng l ́i tr ́ng, l ́p v ́a nh ́ h ́ng ph ́at tri ́n gi ́ao d ́c c ́a b ́c h ́c THPT, nh ́ng y ́eu c ́u ́i v ́i NGV ́p ́ng ́i m ́i gi ́ao d ́c ́n n ́m 2020 v ́a nh ́ng n ́m t ́i p ́ theo d ́ b ́o nh ́u c ́u v ́s l ́ng, y ́eu c ́u v ́ ch ́ t l ́ng NGV cho b ́c h ́c theo t ́ng giai ́o n.

- X ́y d ́ng c ́c gi ́i ph ́p th ́c hi ́n quy h ́o ch ph ́at tri ́n NGV.

- Th ́i gian v ́a ngu ́n l ́c th ́c hi ́n c ́c k ́o ch ́ ́ra.

b) T ́ch c ́ th ́c hi ́n

- Thành lập Ban Chỉ đạo thực hiện quy hoạch phát triển NGV THPT; Trưởng Ban là Giám đốc Sở, Phó trưởng Ban là các Phó Giám đốc Sở, các thành viên của Ban Chỉ đạo là lãnh đạo Phòng Tổ chức cán bộ, Kế hoạch - Tài chính, Giáo dục trung học, Thanh tra Sở, Văn phòng Sở và một số hiệu trưởng trường THPT. Thành lập Tổ giúp việc cho Ban chỉ đạo.

- Phân công nhiệm vụ của các thành viên Ban Chỉ đạo, Tổ giúp việc. Chỉ đạo các trường THPT xây dựng quy hoạch NGV của trường.

- Triển khai nhiệm vụ cho các Tổ giúp việc thực hiện các nội dung theo thứ tự sau:

(1) rà soát, đánh giá thực trạng NGV: về số lượng; cơ cấu; năng lực GV;

(2) Dự báo nhu cầu GV THPT theo từng môn học từng năm học và các mức thời gian theo các giai đoạn năm 2020 và những năm tiếp theo;

(3) Giúp Ban Chỉ đạo đề xuất các vấn đề cần nghiên cứu; ôn tập, kiểm tra các trường tiến hành xây dựng Đề xuất quy hoạch phát triển NGV, đưa ra hình thức phù hợp góp ý, hoàn thiện, ban hành.

(4) Trên cơ sở quy hoạch phát triển NGV của các trường, đề báo chung cho toàn ngành, Sở GD&ĐT xây dựng Đề xuất quy hoạch phát triển NGV cho toàn ngành, thông qua Ban Chỉ đạo góp ý, hoàn thiện, ban hành.

c) Chỉ đạo thực hiện

- Các thành viên Ban Chỉ đạo tùy theo lĩnh vực, phân công thực hiện nhiệm vụ một cách hiệu quả nhất.

- Việc xây dựng kế hoạch quy hoạch phát triển NGV phải căn cứ tình hình GV của trường và của toàn ngành; căn cứ nhu cầu GV hàng năm xây dựng kế hoạch thực hiện việc tuyển chọn, sơ tuyển, đào tạo, bồi dưỡng phù hợp.

- Sở chỉ đạo thực hiện quy hoạch trường THPT, nếu có vướng mắc có thể liên hệ, bổ sung và tăng cường sự phối hợp thực hiện.

d) Kiểm tra, đánh giá

Việc thực hiện giám sát pháp không phải chỉ đơn thuần cùng với kiểm tra đánh giá kết quả mà phải phân công các thành viên Ban Chỉ đạo phải trách nhiệm lĩnh vực kiểm tra kết quả thực hiện kế hoạch trong từng mặt thời gian theo từng giai đoạn khác nhau. Trong quá trình thực hiện, có thể ưu tiên, bổ sung quy hoạch phù hợp với tình hình thực tế mà vẫn đáp ứng các yêu cầu của công tác quy hoạch tổng thể và phát triển NGV.

e) Ưu tiên thực hiện

Công tác quy hoạch phát triển NGV là một nội dung có liên quan, đặc biệt là các chiến lược, chính sách phát triển GD&ĐT tại địa phương. Vì vậy, thực hiện tốt quy hoạch, đòi hỏi ngành GD&ĐT thành phố phải:

- Phối hợp với Sở Nội vụ, Sở Tài chính và các sở, ban ngành liên quan thực hiện tốt chiến lược xây dựng quy hoạch phát triển NGV có tính khả thi.
- Việc xây dựng quy hoạch phát triển NGV thực hiện có hiệu quả khi từng bước làm tốt việc xây dựng quy hoạch phát triển NGV của ngành, đảm bảo tính chính xác, trung thực.
- Sở GD&ĐT chủ trì hợp quy hoạch các tầng trình học, phân tích, đánh giá và căn cứ quy hoạch phát triển chung của thành phố quy mô phát triển dân cư, kinh tế - xã hội, nhằm chính sách phát triển của thành phố xây dựng quy hoạch chung của ngành đảm bảo tính khoa học và hiệu quả phù hợp với sự phát triển và yêu cầu hiện tại của ngành, thành phố và tỉnh.

3.3.3. Giám sát pháp 3: Giám sát tuyển chọn, sơ tuyển, ưu tiên giáo viên

3.3.3.1. Mục đích, ý nghĩa

- Tuyển chọn, sơ tuyển NGV tốt chủ yếu trình chuyên môn, đảm bảo có văn hóa phẩm, có óc sáng tạo, nghiên cứu chuyên sâu, nắm vững chuyên môn, có

b o v ch t l ñng, góp ph n xây d ñng và phát tri n ch t l ñng giáo d c t i các tr ñng h c, áp ñng nh ñng yêu c u ñm i GD& T.

Ngành GD& T thành ph ã ñng ti p t c th c hi n chính sách thu hút c a thành ph , ñra nh ñng tiêu chí tuy n ch n m i phù h p v i nhu c u cao c a ngành tuy n ch n c nh ñng ñng i t t ñng hi p lo i gi i, xu t s c, nh ñng ñng i có trình th c s , ti n s ,... m b o có y các i u ki n v trình chuyên môn, n ñng l c s ph m và ph m ch t, o c .

- Công tác i u chuy n GV nh m th c hi n vi c i u hòa ch t l ñng giáo d c gi a các tr ñng, t ñng c ñng NGV có n ñng l c, gi i v chuyên môn, có kh n ñng t ch c t t các ho t ñng giáo d c v công tác t i các ñn v còn khó kh n; qua ó, t o s giao l u, trao ñi nh ñng kinh nghi m, phát hi n b sung nh ñng nhân t m i, xây d ñng ñng GV c t cán và kh i d y các ho t ñng t h c, t b i d ñng ñng ñng cao trình chuyên môn cho NGV t i các ñn v .

3.3.3.2. *N i dung*

- Th ñng kê s l ñng, kh o sát ánh giá hi u qu công tác c a GV c tuy n ch n thu c ñi t ñng thu hút. T ñng c ñng s l ñng GV thu hút; c bi t s GV có th d y các môn khoa h c t nhiên b ñng ti ñng Anh. Th c hi n úng, k p th i ch u ñi theo quy ñnh. ñng th i, xu t i u ch nh chính sách thu hút hi u qu h n.

- ñm i vi c t ch c tuy n ch n GV h ñng n m (hình th c, n i dung), giao quy n t ch cho các tr ñng h c trong công tác tuy n ch n, s d ñng NGV. Hi u tr ñng các tr ñng gi vai trò ch ñng trong vi c tuy n ch n, l a ch n và duy trì NGV có ch t l ñng; xây d ñng t m ñnh, chi n l c nhà tr ñng NGV ph n u t c m c tiêu ñra.

Hi u tr ñng nhà tr ñng tr c ti p qu n lí, s p x p, b trí và s d ñng NGV t i ñn v , t o c h i cho NGV c phát tri n v m i m t: c b

trí công tác phù hợp, tích cực tham gia vào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, tích cực ghi ý quy tắc, kỷ luật các chế độ, chính sách; tích cực biểu tình, tham gia các hoạt động của nhà trường theo quy định của pháp luật và các công nhân, công tác lâu dài vì sự phát triển của nhà trường.

- Có chính sách hỗ trợ kinh phí, tạo điều kiện thuận lợi... GV tham gia vào tạo, bồi dưỡng, thực hiện. Thực hiện tốt việc tuyên dương, khen thưởng, bắt buộc GV có những đóng góp quan trọng cho sự phát triển của nhà trường.

- Xây dựng tiêu chuẩn, chế độ chính sách có liên quan và quy trình thực hiện việc bồi dưỡng chuyên môn GV hàng năm giữa các trường tạo cơ sở pháp lý cho bồi dưỡng chuyên môn GV các cấp; tổ chức quản trị nhân sự và cơ chế, yêu cầu bồi dưỡng chuyên môn GV trong NGV, CBQL; thực hiện tốt chế độ, chính sách nhằm tạo nên nguồn lực nâng cao trình độ chuyên môn, hoàn thiện các kỹ năng hoạt động, thay đổi, thích ứng với môi trường mới nhằm đáp ứng các yêu cầu của sự phát triển, nhằm tiến hành thực hiện việc bồi dưỡng chuyên môn GV. Hiểu rằng cần tạo điều kiện thuận lợi cho GV bồi dưỡng chuyên môn hoàn thành tốt nhiệm vụ, phát triển nghề nghiệp, góp phần nâng cao công tác giảng dạy, hoạt động giáo dục tốt nghiệp, tạo điều kiện cho học sinh, công nhân tốt nghiệp và sự phát triển tốt nghiệp.

3.3.3.3. *Triển khai thực hiện*

a) Xây dựng kế hoạch

- Trên cơ sở chỉ tiêu biên chế giảng dạy hàng năm và trên cơ sở dự báo số lượng GV của các năm trước, của giai đoạn năm 2015, năm 2020, và án xây dựng phát triển trường THPT chuyên Lê Quý Đôn năm 2015, S GD& T xây dựng kế hoạch phát triển NGV cho bậc học THPT toàn thành phố, trong đó có nhu cầu GV từng môn có trình độ chuyên môn và nguồn lực sản phẩm đáp ứng các yêu cầu của thành phố. Kế hoạch này phải có

vào án phát triển ngu nhân nhân lực cao cấp và trình độ.

- Hàng năm, trên cơ sở quy mô phát triển lập, kế hoạch sinh, biên chế, lao động và thặng dư quy định của giao, hỗ trợ trình các trình kế hoạch xây dựng kế hoạch tuyển dụng, tiếp nhận GV bổ sung cho NGV còn thiếu trong suốt năm học. Thực hiện tốt việc tuyển dụng và lựa chọn NGV có năng lực, có chuyên môn, nghiệp vụ, công nghệ và năng lực công tác lâu dài từ các nước, S GD& T phê duyệt, hướng dẫn, chỉ đạo hỗ trợ trình các trình nghiên cứu các quy định về học sinh, quy trình, thủ tục và các tiêu chuẩn nghiệp vụ tuyển dụng.

Cần khắc phục những hạn chế trong quá trình tuyển dụng GV để hình thành tập thể giáo viên bổ sung trong năm, các trình kế hoạch phát triển xây dựng kế hoạch tuyển dụng GV cho năm học, đưa ra chỉ tiêu GV cho từng môn học, tăng cường đội ngũ trong năm học nhằm bổ sung, thay thế kịp thời những GV nghỉ hưu, nghỉ việc hoặc chuyển công tác.

- Hàng năm, ngoài kế hoạch tuyển dụng, tiếp nhận GV, S GD& T xây dựng kế hoạch chi trả chuyển GV giữa các trình THPT. Kế hoạch chi trả chuyển GV phải đưa ra các mức tiêu chuẩn, tiêu chuẩn, thời gian chi trả chuyển đổi công tác từ năm này sang năm khác GV từng môn giảng dạy và trách nhiệm của các hỗ trợ trình các trình THPT, của GV và nhiệm vụ phối hợp của các tổ chức đoàn thể trong các nhà trường, các phòng ban chuyên môn của S GD& T.

Hàng năm, các trình kế hoạch phân tích đánh giá những kết quả đạt được của năm trong năm qua, chú trọng những nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế nhằm hướng dẫn trình giáo dục của từng môn học. Hỗ trợ trình nhà trường xuất sắc GV giữa các trình môn học nên thì thì ưu chuyển những học sinh cho năm khác.

Trên cơ sở nghiên cứu các trường hợp, S GD& T phân tích, đánh giá thực trạng của môi trường có kế hoạch ưu tiên GV giữa các ngành, bổ sung GV cho phù hợp với yêu cầu của môi trường.

b) Tổ chức thực hiện

- Thu hút các NGV THPT tham gia theo chính sách thu hút nguồn nhân lực của thành phố, S GD& T cần tổ chức thực hiện các nội dung sau:

(1) Thông báo rộng rãi chương trình thu hút của thành phố và nâng vị trí đã làm, kết quả thực hiện trong những năm qua;

(2) Phối hợp với Trung tâm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố và Hội đồng giáo dục thành phố nâng vị trí và các lợi ích của ngành thu hút của ngành GD& T. Thực hiện quy trình tuyển chọn khoa học, khách quan, công bằng nhằm tuyển chọn ứng viên thu hút, phù hợp với nhiệm vụ chuyên môn;

(3) Tổ chức hội thảo mời những nội dung có liên quan vị trí phẩm, số lượng, bố trí, sắp xếp công tác, chế độ chính sách và đánh giá kết quả công tác của NGV thu hút đi kèm thu hút. Qua đó, nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của GV có nhu cầu, ưu tiên bổ sung các quy định cho phù hợp và thực hiện phát triển NGV hiệu quả hơn;

(4) Phân công GV có kinh nghiệm giảng dạy hướng dẫn giúp GV đi kèm thu hút những người còn ít nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác;

(5) Phát động phong trào viết và áp dụng sáng kiến kinh nghiệm, nghiên cứu khoa học trong NGV thu hút đi kèm thu hút. Có thể kết quả đánh giá, tuyên dương khen thưởng cho phong trào này. Đồng thời, đây là một hoạt động phi lợi nhuận hành động xuyên, không tính mang tính phong trào trong một thời điểm nhất định.

- Công tác tuyển chọn, tiếp nhận GV các trường học tổ chức thực hiện theo nhàn kỳ hàng năm trên cơ sở nhu cầu bổ sung của NV. Kế hoạch tuyển chọn, tiếp nhận GV phải các trường học xây dựng và công khai rộng rãi nhằm thu hút các nhà giáo nghiệp vụ có trình độ, năng lực đáp ứng yêu cầu của nhà trường tham gia dự tuyển.

Hiệu trưởng các trường cần phải báo cáo cho ngành dự tuyển những thông tin cơ bản về số lượng, mức tiêu chuẩn mà nhà trường đang theo đuổi, ngành thi, ra các tiêu chí đánh giá kiến thức, kỹ năng, phẩm chất đạo đức của vị trí cần tuyển và có sự cam kết, tạo điều kiện cho GV các trường dự tuyển trong quá trình công tác tiếp nhận.

- Công tác tiếp nhận GV có vị trí quản lý trong công tác phát triển ngành, tuy nhiên, sẽ có những trường nghiệp vụ trong ngành của GV và CBQL của các trường. Do vậy, vị trí tổ chức thực hiện công tác này cần thực hiện như sau:

(1) Tổ chức quản lý sâu sắc về nhân sự trong NGV, CBQL các trường học; làm cho học sinh hiểu rõ về mục đích, ý nghĩa của công tác này. Quan trọng, GV nhân sự có trách nhiệm, nghiêm túc và bản thân khi thực hiện vị trí tiếp nhận và trách nhiệm của NV và vị trí GV tiếp nhận, chuyên nghiệp và công tác xây dựng, phát triển NGV của NV, của ngành;

(2) Xây dựng tiêu chuẩn, thời gian, chế độ chính sách, trách nhiệm của GV, NV, các tổ chức đoàn thể có liên quan và quy trình thực hiện vị trí tiếp nhận GV về mặt khoa học, công bằng, dân chủ, phù hợp với điều kiện hoàn cảnh của GV, tình hình thực tế của ngành;

(3) Sử dụng GD&ĐT hàng đầu, chế độ đãi ngộ và thực hiện một cách công khai tiếp nhận GV;

(4) Tổ chức kiểm tra, đánh giá, rút kinh nghiệm nhằm khắc phục những vướng mắc nảy sinh trong quá trình tiếp nhận, có sự tiếp nhận kịp

thi tiêu chuẩn, quy trình và các chính sách cho phù hợp; phát hiện kịp thời những nhân tố tích cực đưa vào danh sách NGV cốt cán, đồng thời nghiên cứu các chính sách dành cho các trường học qua sự chuyển giao GV.

c) Chương trình thi

- Cho các trường đăng kê, báo cáo nhận xét hiệu quả công tác của các GV thuộc đợt tuyển thu hút.

- Cho phòng Giáo dục trung học, phòng Tổ chức cán bộ và các phòng liên quan thực hiện, phối hợp theo kế hoạch.

- Cho các trường, trong đó có trường THPT Chuyên Lê Quý Đôn xây dựng kế hoạch, nhu cầu tuyển trong từng năm học, năm 2015, 2020 theo án đã xây dựng. rà soát số GV hiện có, số GV có thể đảm nhiệm vị trí các môn khoa học tự nhiên, khoa học xã hội và nhân văn Anh, nhu cầu trong những năm tới.

- Cho các phòng liên quan của Sở thống kê tình hình, lấy ý kiến khảo sát và có tham mưu chính xác về chế độ tuyển thu hút GV và kế hoạch chuyển giao GV giữa các trường.

- Cho các trường THPT xây dựng kế hoạch và thực hiện thi học sinh giỏi theo đúng quy trình, thủ tục, tổ chức tuyển chọn học sinh khách quan, công bằng...; thực hiện tốt công tác quản lý, sử dụng NGV hiện có.

d) Kiểm tra, đánh giá

- Sở GD&ĐT tổ chức giao ban hàng kỳ hiệu trưởng các trường THPT (02 tháng/lần) về các nội dung: đánh giá những kết quả thực hiện nhiệm vụ trong thời gian qua, phân tích những nguyên nhân vướng mắc, hạn chế và đề xuất những nhiệm vụ tiếp theo cho công tác quản lý, tổ chức hoạt động của ngành, của các đơn vị; trong đó có công tác quản lý, phát triển đội ngũ nhà giáo, CBQL giáo

đ c t i các n v . Qua giao ban, S GD& T ki m tra c vi c th c hi n nh ng nhi m v c a các k ho ch phát tri n NGV các tr ng THPT.

- S GD& T t ch c ki m tra, ánh giá các tr ng THPT v công tác t ch c tri n khai nhi m v n m h c, th c hi n các k ho ch c a S GD& T, công tác qu n lí c a hi u tr ng v các ho t ng t i nhà tr ng. Qua ki m tra, S GD& T có h ng d n, ch o i u ch nh k p th i nh ng t n t i, v ng m c c a các n v v qu n lí, b trí, s d ng và vi c th c hi n ngh a v , quy n l i c a nh ng GV thu c đi n thu hút.

- S GD& T t ch c ki m tra, ánh giá công tác tuy n ch n, s d ng, i u chuy n GV, trách nhi m c a hi u tr ng các tr ng h c i v i GV c tuy n ch n, i u chuy n và k t qu th c hi n nhi m v , ý th c ch p hành quy t nh c a nh ng GV c i u chuy n. Qua ó, S GD& T ch o các tr ng phát hi n nh ng nhân t tích c c có k ho ch ào t o, b i d ng NGV; gi i quy t cho thôi vi c, i u chuy n công tác nh ng GV c tuy n ch n, thu hút không áp ng yêu c u.

e) i u ki n th c hi n

Ch tr ng thu hút nhân tài là m t ch tr ng l n c a thành ph và công tác i u chuy n GV gi a các tr ng nh m m c ích t ng c ng, h tr nh ng GV có n ng l c, gi i v chuyên môn cho các n v là vi c làm m i. Vì v y, mu n th c hi n t t gi i pháp này, S GD& T thành ph và các tr ng h c ph i áp ng các i u ki n sau:

- Có s ch o, lãnh o c a Thành y, y ban nhân dân thành ph và s ph i h p h tr c a các s , ban ngành trong công tác thu hút ngu n nhân l c ch t l ng cao và công tác i u chuy n GV.

- S GD& T xây d ng án v thu hút ngu n nhân l c ch t l ng cao cho các tr ng THPT, l trình th c hi n t ng m c th i gian, phù h p v i yêu c u th c t c a các tr ng h c tham m u xu t UBND thành ph phê duy t.

- Các trường THPT xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện vị trí công việc, bổ sung GV mới bổ theo các quy định hiện hành và phù hợp với điều kiện thực tế của trường.

- Các trường học cần tổ chức đánh giá ứng dụng kết quả hoạt động của từng nội dung công tác, từng bộ môn học, rút ra những nguyên nhân chính và hình thức khắc phục; xuất bổ sung cán bộ, GV giỏi các bộ môn cần ưu tiên chuyển giao cho trường. Tổ chức quản trị, nâng cao nhận thức trong NGV và CBQL giáo dục; sẵn sàng thu nhận, trách nhiệm của trường, cá nhân trong công tác ưu tiên.

3.3.4. *Giới pháp 4: *Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng, ào tạo lợi giáo viên**

3.3.4.1. *Mục đích, ý nghĩa*

Công tác đào tạo, bồi dưỡng góp phần quan trọng vị trí nâng cao chất lượng NGV và trình độ, năng lực chuyên môn, đổi mới công nghệ, đáp ứng yêu cầu đổi mới sản phẩm GD&ĐT. Công tác đào tạo, bồi dưỡng NGV nói chung, GV THPT nói riêng là một vị trí làm hết sức cần thiết và phi thường tiến hành xuyên suốt, liên tục, cần đổi mới khắc phục các nhược điểm và đáp ứng những yêu cầu mới của ngành trong thời gian tới.

3.3.4.2. *Nội dung*

Trên những yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục, đưa ra những yêu cầu mới về GV và năng lực công nghệ, đổi mới công nghệ. Năng lực công nghệ cần chú trọng hòa nhập các kiến thức, kỹ năng, thái độ mà GV cần có để xử lý thành công các sự cố và các tình huống gặp gỡ, giáo dục. Năng lực công nghệ cần hình thành tạo ra trong các trường phổ thông, qua công tác bồi dưỡng và thực tiễn giảng dạy của GV.

Đổi mới công nghệ quy trình sản phẩm chất lượng, đổi mới công nghệ của GV, là những yêu cầu tiên quyết quý giá và yêu cầu tiên quyết mà

mình đang thực hiện nhiệm vụ. Nhưng vì GV không yêu cầu, yêu cầu thì không thể thực hiện thành công chức năng giáo dục của mình. Vì vậy, công tác đào tạo, bồi dưỡng NGV phải căn cứ vào quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, yêu cầu của nhiệm vụ giáo dục và thực tiễn của NGV THPT có nội dung, chương trình, hình thức tổ chức phù hợp. Mặc dù trong thời gian qua, công tác đào tạo, bồi dưỡng NGV của ngành đã đạt được những kết quả đáng kể, tuy nhiên, vẫn còn những tồn tại nhất định cần phải chú ý để cải thiện cho phù hợp với sự phát triển, những yêu cầu đặt ra đối với NGV trong công cuộc đổi mới của ngành giáo dục. Công tác đào tạo, bồi dưỡng GV THPT trên địa bàn thành phố Hà Nội trong thời gian tới cần phải chú ý những nội dung chính sau đây:

a) Về chính trị tư tưởng, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp:

- Bồi dưỡng về lý luận chính trị, tư tưởng của Đảng Cộng sản Việt Nam thông qua việc tiếp tục thực hiện Chỉ thị 03 về việc học tập và làm theo tấm gương của Đảng Cộng sản Việt Nam; tiếp tục thực hiện các phong trào thi đua, các cuộc vận động lớn của ngành GD&ĐT như cuộc vận động "Mỗi thầy giáo, cô giáo là một tấm gương đạo đức, chính trị và sáng tạo",... xem đây là nội dung quan trọng mà mỗi GV phải căn cứ bồi dưỡng, học tập, tu dưỡng và rèn luyện suốt đời về tư tưởng, đạo đức và lối sống của Đảng Cộng sản Việt Nam, thi đua yêu lao động và phấn đấu vì sự nghiệp cách mạng vẻ vang của Đảng ta, dân tộc ta, xã hội ta.

- Bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp cho GV theo các tiêu chuẩn, tiêu chí của Bộ Giáo dục và Đào tạo (quy định ban hành kèm theo Thông tư 30/2009/TT-BGDĐT). Các phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp của người GV cần bồi dưỡng cần chú ý những nội dung:

(1) Phẩm chất đạo đức của người công dân: Có lập trường tư tưởng vững vàng, tin tưởng và gắn bó với Đảng, Nhà nước và nhân dân, chính

sách của ông, pháp luật của Nhà nước; tin tưởng và tham gia tích cực vào các chương trình vì lợi ích GD&T.

(2) Phẩm chất cốt lõi của nhà giáo: Tâm huyết với nghề nghiệp, có ý thức giữ gìn danh dự, lòng tâm nhà giáo; có tinh thần toàn tâm, toàn ý, tận tâm, tận lực, giúp đỡ học sinh trong cuộc sống và trong công tác; có lòng nhân ái, bao dung, lòng kiên trì, kiên nhẫn với học sinh, học sinh; sẵn sàng giúp đỡ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của học sinh, học sinh và công dân; thức sống là tấm gương tốt cho học sinh noi theo; thức hiện nhiệm vụ theo đúng quy định của pháp luật; không ngừng học tập, rèn luyện nâng cao trình độ lý luận chính trị và năng lực vào hoạt động giảng dạy, giáo dục và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ công tác.

b) Về năng lực chuyên môn:

Trước hết yêu cầu đặt ra của việc thay đổi vị trí công tác, nội dung, phương pháp của giáo dục phổ thông, đòi hỏi người GV phải có năng lực, bồi dưỡng năng lực và tiếp tục nâng cao kiến thức khoa học cơ bản và chuyên môn trong công tác giảng dạy của bậc học. Mặt khác, bồi dưỡng nâng cao kiến thức chuyên môn phù hợp với xu thế phát triển khoa học và công nghệ; bồi dưỡng kỹ năng thực hành, khả năng nghiên cứu khoa học; sáng kiến kinh nghiệm về việc thực hiện các hoạt động giáo dục trong nhà trường.

c) Về năng lực nghiệp vụ sư phạm:

Người GV cần trang bị trong trường sư phạm và còn phải tiếp tục, thức xuyên nâng cao kiến thức về tâm lý học sư phạm, tâm lý học lứa tuổi; năng lực tổ chức quá trình dạy học, quá trình giáo dục, phương pháp kiểm tra, đánh giá; phương pháp dạy học theo hướng đổi mới. Đây là yêu cầu cơ bản, quan trọng trong công tác bồi dưỡng. Mặt khác người GV phải thức thức học, thức bồi dưỡng và hoàn thiện mình, xem đây là nhiệm vụ suốt đời của nghề dạy học.

ào t o l i và b i d ñ g á p ñ g y ê u c u c a p h á t t r i n G D & T và k i n h t - x ã h i c a t h à n h p h . T ó , ñ g à n h G D & T c a t h à n h p h à N ñ g n ó i c h u n g và h i u t r ñ g t r ñ g T H P T n ó i r i ê n g p h i x â y d ñ g k h o c h c h o t ñ g m c t h i g i a n p h ù h p v i c ô n g t á c ào t o , b i d ñ g b ñ g c á c n i d u n g , c h ñ g t r ñ n h , h ñ n h t h c p h ù h p t ñ g i t ñ g c t h .

V i s p h i h p c a c á c p h ò n g c h u y ê n m ô n , S G D & T c ó k h o c h ào t o , b i d ñ g c h o t ñ g n m h c và c á c m c t h i g i a n ñ n m 2015, 2020 và ñ h ñ g n m t i p t h e o .

C ô n g t á c ào t o , b i d ñ g c n c i m i v n i d u n g , p h ñ g t h c , c á c h t h c t h c h i n . K h o c h ào t o , b i d ñ g N G V c x â y d ñ g a d ñ g h ó a h ñ n h t h c ào t o , c á c l o i h ñ n h b i d ñ g p h ù h p v i N G V , t ñ n h h ñ n h t h c t a p h ñ g , ñ v và m b o t h i g i a n t h c h i n n h i m v c h ñ n h t r c a ñ g à n h t h e o c h t h n m h c c a B G D & T .

- C ô n g t á c ào t o N G V : N h i m v ñ à y c t c h c t h c h i n t i c á c t r ñ g T H P T d i s c h o , h ñ g d n c a S G D & T . C á c t r ñ g T H P T p h á t h i n , ñ h h ñ g c h o h c s i n h c ó n ñ g l c h c t p g i i , k h á ; c ó i u k i n và h ñ g p h á t t r i n t h à n h G V c á c b m ô n , t h a m g i a t h i t u y ñ v à o c á c t r ñ g H S P ñ h m ào t o ñ g ñ n G V c ó c h t l ñ g , b s u n g N G V c h o c á c t r ñ g h c t r o n g t ñ g l á i .

- C ô n g t á c ào t o l i : S G D & T l i ê n k t v i c á c t r ñ g H S P t c h c ào t o l i t i a p h ñ g h o c t i t r ñ g i h c ñ h m h o à n t h i n , b s u n g c á c k i n t h c c n t h i t t h e o ñ h ñ g y ê u c u c a b m ô n g i ñ g d y , t r c ñ h ñ g ò i h i c a i m i c h ñ g t r ñ n h , ñ i d u n g , s á c h g i á o k h o a .

- C ô n g t á c ào t o ñ a n g c a o t r ñ n c h u y ê n m ô n (s a u i h c) : S G D & T x é t c h ñ c , c h o p h é p và t o i u k i n c h o G V c t h a m g i a ào t o s a u i h c t i c á c c s ào t o t r o n g ñ c , t i c á c c s ñ c ñ g o à i

b ng ngu n kinh phí c a thành ph , các d án ho c tìm ngu n h c b ng ho c cá nhân GV t tíc h c phí.

- Công tác b i d ng: T ch c b i d ng ng n h n, b i d ng dài h n, b i d ng th ng xuyên; các ho t ng h i th o, h i gi ng, tham quan th c t ; sáng ki n kinh nghi m, nghi n c u tài,... c bi t, chú ý n phong trào t h c, t b i d ng c a cá nhân GV.

Ngoài vi c xây d ng k ho ch chung cho toàn ngành i v i c p h c THPT, S GD& T thành ph ph i xây d ng k ho ch ào t o, b i d ng trình trên chu n cho i ng c a tr ng chuyên theo án xây d ng tr ng THPT Chuyên Lê Quý ôn n n m 2015, nh h ng n n m 2020.

C n c th i gian và n i dung ào t o, b i d ng nêu trên , k ho ch c xây d ng ph i có phân công t p th , cá nhân ph trách t ng n i dung, t ng b môn; có nghi n c u xu t gi i pháp th c hi n. M t khác, k ho ch xây d ng c c p n kinh phí và các ph ng ti n ph c v cho các ho t ng. c bi t, kinh phí c xây d ng a vào k ho ch th c hi n kinh phí ch ng trình m c tiêu qu c gia và kinh phí chi cho ho t ng th ng xuyên c a ngành.

b) T ch c th c hi n

Công tác ào t o, b i d ng NGV THPT áp ng yêu c u i m i GD& T là m t gi i pháp có n i dung ho t ng l n và liên t c, vì v y, òi h i toàn ngành GD& T thành ph và hi u tr ng m i tr ng THPT c n c vào k ho ch t ch c th c hi n có hi u qu cao.

i v i ào t o ngu n GV:

- Trên c s quy ho ch phát tri n tr ng l p, biên ch lao ng c a NGV các tr ng ph thông và nh ng yêu c u phát tri n ngh nghi p, ngu n nhân l c c a ngành GD& T, S GD& T ch o, h ng d n các tr ng h c t ch c h ng nghi p cho h c sinh; trong ó, có nh ng nh h ng v ngh

GV và nhu cầu bổ sung GV hàng năm của các trường THPT trên địa bàn thành phố. Đây là nhiệm vụ rất quan trọng của công tác tổ chức GV có chất lượng, là việc làm cần thiết, tổ chức GV ngay từ khi các em học sinh hàng năm xuất hiện; đòi hỏi công tác giáo dục hàng năm nghiên cứu các trường THPT phải thực hiện có hiệu quả.

- Hỗ trợ các trường học giao nhiệm vụ cho GV chức năng nhiệm vụ giúp cho học sinh học tập nghiên cứu. GV chức năng các lớp phải thực sự nghiêm túc, là người cố vấn của học sinh về mọi mặt; phát hiện, nuôi dưỡng và tạo điều kiện cho các em xác định nghiên cứu trong tương lai, trong đó phát hiện và tận dụng giúp những học sinh có khả năng đặc biệt, có tố chất, điều kiện, phát triển thành GV có chất lượng hàng đầu cho ngành.

NGV thực sự phải là tấm gương sáng về phẩm chất và năng lực, làm sao thể hiện được đức tính là người cao quý, lối sống nghiêm túc của học sinh có năng lực, có tâm huyết nghiêm túc. Do vậy, thực hiện các nhiệm vụ, mọi nhà trường, mọi GV thực sự là hình mẫu của ngành, các em học sinh và phụ huynh.

- Sở GD&ĐT tổ chức tận dụng sinh viên giỏi, trong đó chú trọng phát hiện và bồi dưỡng các trường giỏi về phẩm chất trong công tác đào tạo GV có chất lượng, đáp ứng các yêu cầu phát triển của ngành, phù hợp với yêu cầu phát triển của các trường học, của địa phương.

- Tham mưu UBND thành phố có chính sách hỗ trợ cho những sinh viên của thành phố hàng đầu của các trường giỏi, chuyên ngành phẩm chất có khả năng đặc biệt cao, những thành viên, giúp các em học tập tốt hơn nữa.

iv. Một số điểm:

- Trên cơ sở những yêu cầu nhiệm vụ công tác chuyên môn, những đòi hỏi và nghiên cứu, các trường học cần phải xác định những nội dung cần thiết

hoàn thiện, bổ sung và trình chuyên môn, nghiên cứu cho NGV, tiến hành thực hiện công tác đào tạo.

- Các trường học xây dựng kế hoạch, xuất S GD& T tiến hành phối hợp với các trường học tổ chức đào tạo qua mạng nội dung cơ bản, phù hợp với nhu cầu, đòi hỏi của GV, bằng các hình thức tổ chức đào tạo qua mạng chuyên, đào tạo theo chu kỳ kiến thức theo yêu cầu môn cơ bản của từng môn giảng dạy (ví dụ như đào tạo tiếng Anh có trình B1, B2 theo chuẩn Châu Âu), trình tin học phục vụ công tác giảng dạy, quản lý của MTS GV theo yêu cầu môn, kiến thức vận dụng công nghệ, tâm lý lứa tuổi, tư vấn nghề nghiệp...

- Tham mưu UBND thành phố hỗ trợ nguồn kinh phí, tạo điều kiện thu nhập ít nhất chi tiêu kế hoạch đào tạo.

Công tác này phải thực hiện nghiêm túc, quản trị sâu rộng trong NGV, làm cho học sinh và ý thức cá nhân là nhiệm vụ cá nhân thân mình và hoàn thiện, bổ sung kiến thức thì mới mở rộng trường nghề dạy học.

iv) Đào tạo sau nghiệp vụ:

- Các trường học tổ chức rà soát NGV về trình chuyên môn, năng lực sư phạm và nhu cầu đào tạo chuyên sâu, nâng cao trình chuyên môn; xây dựng NGV cơ bản cho từng bộ môn và điều kiện thực tế của GV xây dựng kế hoạch đào tạo nâng cao trình chuyên môn.

- S GD& T xét chọn cơ sở cho phép tổ chức đào tạo sau nghiệp vụ các chuyên ngành phù hợp với vị trí công tác của từng ngành, yêu cầu của cơ sở đào tạo, cán bộ ngân sách của thành phố hỗ trợ tài chính kinh phí. Các trường học tạo điều kiện về thời gian, hỗ trợ kinh phí, giảng viên, tạo điều kiện cho GV tham gia học tập, hoàn thành khóa học theo kế hoạch đào tạo của cơ sở đào tạo.

S GD& T tham m u UBND thành ph giao quy n cho hi u tr ng các tr ng quy t nh c , cho phép GV i h c và gi i quy t các ch h tr v kinh phí i h c có liên quan. V i th m quy n c giao, hi u tr ng s ch ng trong xây d ng k ho ch, xét ch n GV i h c và b trí kinh phí cho công tác ào t o, b i d ng c a n v . B n thân ng i c c i h c có s cam k t v i n v v k ho ch h c t p, công tác và c ng hi n i v i n v . Các tr ng h c s xây d ng c ngu n GV c t cán các b môn, c ng nh thu hút c GV có n ng l c v công tác, n nh lâu dài t i n v .

- GV c c ho c cho phép i ào t o ph i th c hi n nghiêm túc các quy nh c a c s ào t o và báo cáo k t qu h c t p cho n v qua t ng h c kì và toàn khóa h c; n m b t và v n d ng ki n th c c ào t o vào công tác chuyên môn.

i v i b i d ng t p trung:

- T ch c t p hu n NGV c t cán c a t ng tr ng, trên c s ó qu n lí, trao i nh m nâng cao ch t l ng c a quá trình b i d ng.

- T ch c nghiên c u, xu t góp ý n i dung, ch ng trình, th i l ng b i d ng; t ó, xác nh m c ích yêu c u, quy mô t ch c theo t ng c p khác nhau; th ng nh t m t s yêu c u thi t b , d ng c và các i u ki n ph c v cho công tác b i d ng.

- Thành l p i ng cán s biên so n tài li u (i v i b i d ng chuyên môn) ho c liên h các gi ng viên các tr ng i h c, các báo cáo viên (c a Ban Tuyên giáo Thành y, c a các s ngành liên quan) chu n b biên so n, in tài li u ph c v b i d ng.

- T ch c b i d ng theo k ho ch. i v i nh ng n i dung kh c ph c nh ng i m y u ho c nh ng n i dung th c hi n trong t ng n m h c thì t i n hành b i d ng ng n h n. Các n i dung b i d ng ng n h n có th theo nh ng chuyên nh t nh, có tính thi t th c tr c ti p n GV, nh ng k

ng d y h c, giáo d c và nh ng tri th c m i. i v i b i d ng ng nh n, có th tr c ti p m i các chuyên gia, các gi ng viên, các nhà s ph m có kinh nghi m báo cáo. i v i nh ng n i dung c n b i d ng cho i ng nâng cao trình chuyên môn nghi p v , n ng l c qu n lí,... c n th i l ng l nh n và c th c hi n theo yêu c u c th cho t ng lo i i t ng, có th th c hi n theo k ho ch dài h n. Vi c b i d ng này t ch c d i d ng liên tr ng, liên k t t ch c.

i v i t h c, t b i d ng cá nhân:

Là m t ngh chuyên nghi p, ngh d y h c òi h i GV ph i th ng xuyên b i d ng, c p nh t ki n th c, h c h i nh ng kinh nghi m th c t và b sung nh ng ph ng pháp d y h c m i, s d ng nh ng ph ng ti n k thu t m i trong quá trình d y h c. Vì v y, vi c t h c, t b i d ng c a cá nhân m i GV có ý ngh a r t l n. Vi c t h c, t b i d ng c a m i GV có vai trò quan tr ng trong s phát tri n chuyên môn c a h . Ki n th c v chuyên môn c a m i môn h c ngày càng phát tri n theo s phát tri n c a th i i, do v y, m i tr ng h c ph i có k ho ch kh i d y s t h c, t b i d ng c a GV và nhà tr ng ph i có k ho ch t ch c th ng xuyên, liên t c b i d ng n ng l c chuyên môn cho i ng GV t i n v. Hi u tr ng ph i hình thành trong tr ng h c v n hóa t h c s u t i, giúp cho GV hi u rõ các ho t ng c a nhà tr ng, hi u c công vi c, nhi m v c a b n thân, ng nghi p ho t ng theo h ng h tr và góp ph n vào s phát tri n chung c a nhà tr ng. Lãnh o, các t tr ng chuyên môn ph i là t m g ng v s t h c, t b i d ng, ng viên GV c ng tác, ph i h p, h p tác v i nhau trong công tác t b i d ng và giúp nhau th c hi n các nhi m v chung c a nhà tr ng, cùng nhau trao i, h c h i nâng cao v trình chuyên môn, n ng l c s ph m và c h i phát tri n. ây là m t hình th c gi m c các i u ki n t ch c b i d ng (kinh phí, th i gian, báo cáo viên,...) nh ng có hi u qu cao.

V phía m i GV ph i ch ng xây d ng k ho ch t h c, t b i d ng. V phía nhà tr ng và S GD& T có trách nhi m t v n, h ng d n, t o i u ki n thu n l i GV th c hi n k ho ch cá nhân ã ra. Ngoài ra, hi u tr ng nhà tr ng ph i h p v i các phòng chuyên môn c a S GD& T có th t ch c theo nhóm GV t trao i, phân tích nh ng ki n th c trong quá trình th c hi n t b i d ng. T h c, t b i d ng là hình th c b i d ng òi h i ng i lãnh o, c bi t là h i u tr ng nhà tr ng h t s c quan tâm, làm sao xây d ng thành thói quen c a ng i GV, tr thành nhi m v th ng xuyên, su t i c a h . Ý th c c i u này, GV s có k ho ch, hình th c t h c, t b i d ng phù h p v i i u ki n riêng c a m i cá nhân, phù h p v i k ho ch chung c a n v, c a ngành và áp ng yêu c u th c t , c ng nh lâu dài c a s phát tri n.

i v i b i d ng th ng xuyên :

S GD& T giao cho Phòng Giáo d c th ng xuyên, xây d ng k ho ch, ch ng trình b i d ng cho NGV toàn ngành, trong ó có GV THPT.

N i dung b i d ng th ng xuyên gi a k t h p n i dung quy nh c a B GD& T v i n i dung liên quan n phát tri n kinh t - xã h i c a a ph ng. B i d ng th ng xuyên th c hi n theo chu kì, tu theo n i dung, quy mô xác nh th i gian và quy nh các i u ki n ph c v b i d ng, chu kì b i d ng. Có th b i d ng theo t ng n v tr ng ho c phân theo b môn c a t t c GV THPT trong toàn thành ph .

M t s hình th c b i d ng khác:

- T ch c h i th o, h i gi ng: Nhà tr ng, c m tr ng ho c theo b môn (c a GV toàn thành ph) t ch c h i th o, theo chuyên h o c h i gi ng. Thông qua h i th o trao i c th t ng chuyên nh i m i ph ng pháp d y h c, ph ng tí n d y h c; qu n lí và giáo d c h c sinh; h n ch h c sinh b h c,... T ó, giúp GV c b sung thêm nhi u ki n th c và kinh nghi m trong

đ y h c và ho t ng giáo d c. V i hình th c trao i, h i th o s giúp cho GV s t nh n xét ánh giá cá nhân mình, thông qua ó, có h ng ph n u, nó s bi n quá trình b i d ng chuyên thành quá trình t b i d ng.

T ch c h i gi ng GV t th hi n y n ng l c s ph m và n ng l c chuyên môn c a mình, m t khác, GV c ng h c h i c kinh nghi m c a ng nghi p, tôn vinh c GV trong phong trào thi ua đ y gi i c a nhà tr ng và c a ngành.

- T ng k t vi t sáng ki n kinh nghi m, nghiên c u tài khoa h c.

H ng n m, S GD& T phát ng phong trào vi t và áp d ng sáng ki n kinh nghi m và ng kí nghiên c u m t s tài liên quan n xây d ng i ng , xây d ng nhà tr ng. Các sáng ki n kinh nghi m u c ch m ch n x p lo i t t, khá, t yêu c u. Nh ng sáng ki n x p lo i t t s c g i lên H i ng khoa h c thành ph ti p t c ch m ch n ánh giá, x p lo i.

Tuy nhiên, dù sáng ki n kinh nghi m x p lo i nào c ng ph i c nh n xét c th v n i dung, hình th c rút kinh nghi m.

T ng k t phong trào vi t và áp d ng sáng ki n kinh nghi m là m t hình th c b i d ng NGV nâng cao trình chuyên môn, nghi p v . Thông qua các h i ngh t ng k t, phát ng phong trào vi t và áp d ng sáng ki n kinh nghi m v i nh ng chuyên liên quan nh m nâng cao nh n th c, c bi t là giúp cho NGV nâng cao nghi p v , k n ng s ph m.

M t khác, theo t ng chuyên , cá nhân ho c liên k t cá nhân ng kí tài nghiên c u; lãnh o nhà tr ng và S GD& T t o i u ki n v th i gian, v t ch t GV th c hi n.

- Tham quan h c t p: M t hình th c b i d ng có tác ng t t và gây h ng thú trong GV và cán b qu n lí là i tham quan h c t p các t nh b n, tr ng b n. Tu theo t ng chuyên l a ch n tr ng n th am quan, ch n i t ng (GV môn nào,...) i tham quan.

Sau t tham quan có trao i, t ng k t, rút ra c nh ng bài h c kinh nghi m.

c) Ch o th c hi n

Trên c s k ho ch ã c xây d ng, S GD& T ch o sâu sát hi u tr ng nhà tr ng th c hi n các ho t ng ào t o, b i d ng c a S ; t ch c th c hi n các k ho ch ào t o, b i d ng c a tr ng, c a t ng b môn và công vi c t b i d ng c a GV. Trong công tác ch o, c n l u ý nh ng n i dung sau:

- Công tác ào t o, b i d ng ph i ti n hành theo nh kì, th ng xuyên và liên t c; tránh tình tr ng ch làm m t t sau ó không c pl i n a.

- Vai trò các t chuyên môn trong các tr ng THPT r t quan tr ng; d i s ch o c a hi u tr ng nhà tr ng, c a phòng chuyên môn S GD& T, các t chuyên môn là n v qu n lí, i u hành t ch c th c hi n công tác b i d ng có hi u qu t t nh t.

- S GD& T ch o phòng Giáo d c trung h c thành l p i ng c t cán là nh ng GV nòng c t c a t ng b môn, là cán b qu n lí, cán b oàn Thanh niên C ng s n H Chí Minh, cán b Công oàn tham gia các ho t ng b i d ng theo t ng l nh v c khác nhau.

- S GD& T ch o t ng tr ng, c m tr ng tu theo i u ki n c th t ch c b i d ng (có th các l p b i d ng ngoài gi hành chính) v ki n th c ngo i ng , tin h c.

- S GD& T ph i h p v i Công oàn Giáo d c thành ph th ng xuyên phát ng trong i ng h ng ng các phong trào thi ua c a ngành, h i thi GV d y gi i, phong trào vi t sáng ki n kinh nghi m, làm và s d ng dùng d y h c, nêu g ng nh ng t m g ng v p hong trào t h c trong các t p th nhà tr ng và c a toàn b c h c THPT .

d) Ki m tra, ánh giá

Phân công nhiệm vụ từng công việc công tác kiểm tra, đánh giá vì các thể hiện kế hoạch ào tạo, bồi dưỡng. Thông qua kiểm tra, tiến hành iu chỉnh những hoạt động chưa thích hợp để đảm bảo các tiêu chuẩn.

Công tác kiểm tra là một khâu rất quan trọng trong việc thể hiện kế hoạch nói riêng và trong chu trình quản lý nói chung.

Cần chú ý vào kế hoạch thể hiện kiểm tra từng nội dung, từng cấp và vì cách thể hiện kiểm tra khác nhau. Công tác kiểm tra các tiến hành thường xuyên hoặc đột xuất; kiểm tra công tác chuẩn bị khâu thể hiện các thể hiện,...

Một khác, cần xác định rõ mục đích, yêu cầu của từng nội dung bồi dưỡng GV để kiểm tra, đánh giá quá trình thực hiện, bồi dưỡng của mình và so sánh với yêu cầu của công tác bồi dưỡng.

Kết quả kiểm tra phải so sánh với mục tiêu đề ra, so sánh với quy định của Chuẩn nghề nghiệp (theo Thông tư 30/2009/TT-BGDĐT) có bổ sung, iu chỉnh (nếu cần).

e) iu kiện thể hiện

thể hiện công tác ào tạo, bồi dưỡng GV các trường THPT có hiu quả cần phải có một số iu kiện cần thiết về ngu n lực con ngu i, v c s v t ch t và kinh phí, trong ó:

- Ngu n lực con ngu i: Cần phát triển ngu n lực con ngu i cho công tác ào tạo, bồi dưỡng bao gồm iu kiện cán bộ giáo viên của các trường s ph m, iu kiện CBQL giáo d c và GV trong ngành. iu kiện cán bộ, giáo viên các trường s ph m, đây là lực lượng nòng cốt, quy t nh n ch t lực lượng của công tác ào tạo, bồi dưỡng NGV các trường THPT.

S GD& T thành lập Ban Chỉ đạo công tác ào tạo, bồi dưỡng từng năm và từng giai đoạn, lựa chọn những ngu i có năng lực, trách nhiệm tham gia Ban Chỉ đạo. Ban Chỉ đạo sẽ giúp cho S GD& T xây dựng kế hoạch,

chỉ đạo triển khai kế hoạch ào tạo, bồi dưỡng GV trẻ nòng cốt và thực hiện các án của UBND thành phố phê duyệt có liên quan công tác ào tạo, bồi dưỡng GV THPT.

Xét chọn, khuyến khích NGV tham gia các lớp ào tạo, bồi dưỡng và nâng viên GV trẻ ào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ, rèn luyện phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp.

- Nguồn lực về kinh phí và cơ sở vật chất

S GD&ĐT phối hợp chặt chẽ với các sở, ngành, đơn vị liên quan (S Tài chính, S Kế hoạch và Đầu tư, S Nội vụ, Hội đồng ào tạo thành phố, Trung tâm phát triển nguồn nhân lực cao thành phố Hà Nội...) xây dựng kế hoạch về nguồn kinh phí, các điều kiện về cơ sở vật chất phục vụ công tác ào tạo, bồi dưỡng GV các trường THPT.

S GD&ĐT và các trường học cần khai thác có hiệu quả từ các nguồn kinh phí để thực hiện các lớp ào tạo, bồi dưỡng, hỗ trợ cho GV về học và chuẩn bị các điều kiện về cơ sở vật chất, tài liệu,... phục vụ công tác ào tạo, bồi dưỡng, thể hiện qua các nguồn kinh phí như sau:

(1) Nguồn kinh phí trích từ ngân sách Đầu tư của thành phố cho hoạt động của ngành, của các trường học;

(2) Nguồn kinh phí hỗ trợ các tổ chức, đoàn thể, các đơn vị của BGD&ĐT, các chương trình hợp tác của các cơ sở ào tạo ngoài, các đơn vị tài trợ ...;

(3) Nguồn kinh phí do cá nhân của GV trẻ tự nguyện chi trả trong quá trình ào tạo, bồi dưỡng,...

- S GD&ĐT tham mưu với UBND thành phố trong việc thực hiện các lớp ào tạo, ào tạo lại và bồi dưỡng GV THPT toàn thành phố, mặt khác, nghị UBND thành phố có những chủ trương, chính sách phù hợp cho GV tham gia chương trình ào tạo nâng chuẩn tim sự nghiệp về học trong nước

và n c ngoài làm nòng c t cho công tác ào t o, b i d ng trong th i gian t i.

- Các tr ng h c ph i ch ng xây d ng k ho ch, t ch c th c hi n k ho ch ào t o, b i d ng NGV t i n v . Hi u tr ng nhà tr ng xây d ng phong trào t h c, t b i d ng trong NGV, xây d ng n v thành t ch c h c t p, thành v n hóa h c t p su t i.

3.3.5. Gi i pháp 5: Xây d ng, phát huy nh h ng i ng t tr ng chuyên môn và giáo viên c t cán trong phát tri n ngh nghi p giáo viên

3.3.5.1. M c ích, ý ngh a

- Xây d ng i ng t tr ng chuyên môn có ph m ch t o c, n ng l c chuyên môn và qu n lí, giúp hi u tr ng ch o và qu n lí các ho t ng chuyên môn, t o nên s thay i trong sinh ho t và trong th c thi nhi m v c a t chuyên môn; t ó, t o ng l c cho t ng cá nhân và t p th t chuyên môn ph n u t các m c tiêu ã ra.

- Xây d ng NGV c t cán các b môn làm nòng c t chuyên môn t i các tr ng và toàn thành ph , th c hi n tri n khai công tác chuyên môn, t p hu n chuyên môn cho GV, xây d ng ngân hàng ki m tra, thi, b i d ng h c sinh gi i,...

i ng t tr ng chuyên môn, GV c t cán m nh s góp ph n quan tr ng trong vi c ch o, tri n khai các ho t ng v chuyên môn, công tác b i d ng ph ng pháp gi ng d y cho NGV, giúp i ng này áp ng theo yêu c u c a giáo d c ph thông và i m i c a ngành.

3.3.5.2. N i dung

xây d ng phát tri n c i ng t tr ng chuyên môn, GV c t cán c n ph i th c hi n m t s n i dung sau:

- Làm t t công tác quy ho ch t o ngu n, thông qua phân công nhi m v trong t và các ho t ng chung toàn tr ng.

Công tác quy hoạch ngành nghề chuyên môn là một trong những hoạt động quan trọng của nhà trường. Nó có tác dụng giúp hỗ trợ tìm ra các biện pháp phát triển cho từng trường chuyên môn, GV và ngành CBQL của trường. Công tác quy hoạch ngành nghề chuyên môn gắn với việc xây dựng tiêu chuẩn, quy trình bổ nhiệm trường chuyên môn. Một vị trí làm chỉ đạo quản lý trường là phát hiện những nhân tố tích cực, có năng lực, uy tín, trình độ tiến hành thực hiện công tác quy hoạch.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng ngành nghề và GV cốt cán nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ trường, chính sách phát triển GD&ĐT của địa phương và trường; nâng cao kiến thức, trình độ chuyên môn, kỹ năng quản lý cho ngành nghề chuyên môn.

Qua công tác đào tạo, bồi dưỡng giúp cho các trường học chuẩn bị các GV cốt cán, chuẩn bị nguồn nhân lực cho vị trí thực hiện quy trình bổ nhiệm trường chuyên môn, CBQL của các trường, ngành hỗ trợ cho ngành này nâng cao trình độ chuyên môn, có óc sáng tạo, năng lực và phẩm chất chính trị, có năng lực quản lý, đáp ứng các yêu cầu của Chuẩn nghề nghiệp GV trung học.

- Thực hiện công tác bổ nhiệm, miễn nhiệm ngành nghề. Hàng năm, trên cơ sở các quy định hiện hành, các văn bản hướng dẫn của Sở GD&ĐT, hỗ trợ các trường THPT có nhiệm vụ thực hiện vị trí bổ nhiệm, miễn nhiệm ngành nghề chuyên môn tiến hành. Có ngành nghề trường đáp ứng các yêu cầu của công tác quản lý, công tác chuyên môn, cần là nhân tố nhân tố mới có năng lực, uy tín thực hiện bổ nhiệm mới chuyên môn; miễn nhiệm (không bổ nhiệm lại) vị trí ngành nghề trường suy giảm uy tín, năng lực trong ngành, có những mặt công tác không còn đáp ứng, không phát huy vai trò của bản thân trực tiếp hoặc bị lí luận. Vị trí miễn nhiệm đúng thời gian, đúng thời điểm là biện pháp cần

thi t làm cho i ng t tr ng chuyên môn luôn c sàng l c, c b sung, góp ph n ki n toàn c t ch c b máy t i m i n v , t o i u ki n cho GV có h ng ph n u, c ng hi n, phát tri n.

- Rà soát, l a ch n nh ng GV có n ng l c v chuyên môn c a t ng môn h c thông qua vi c ánh giá, x p lo i theo Chu n ngh nghi p, qua các h i thi, h i th o, thông qua các phong trào thi ua,... t ng tr ng h c trên a bàn thành ph , b sung vào NGV c t cán c a t ng b môn trong toàn ngành.

3.3.5.3. Tri n khai th c hi n

a) Xây d ng k ho ch

- C n c th c tr ng i ng t tr ng, GV c t cán t ng b môn h c, hi u tr ng các tr ng THPT ti n hành ánh giá phân tích v trình , n ng l c qu n lí, v tu i tác, v nam, n ,... có d báo v s l ng và ch t l ng i ng t tr ng chuyên môn, GV c t cán c n có c a n v nh m áp ng v i yêu c u phát tri n c a nhà tr ng trong t ng n m h c và cho nh ng n m, giai o n ti p theo.

- S ch o hi u tr ng tr ng THPT xây d ng k ho ch phát tri n i ng t tr ng chuyên môn, GV c t cán c a n v . K ho ch ra ph i chú ý c th v s l ng, ch t l ng t tr ng, GV c a m i môn h c, phù h p v i k ho ch phát tri n c a nhà tr ng và yêu c u phát tri n giáo d c trên a bàn thành ph . Trên c s ó, S GD& T xây d ng k ho ch phát tri n c a toàn ngành.

- S GD& T xây d ng k ho ch c i ào t o, b i d ng cho i ng t tr ng chuyên môn, NGV c t cán phù h p v i nh ng yêu c u phát tri n n v và toàn ngành. Ch ng trình, n i dung ào t o, b i d ng ph i theo t ng m c th i gian, i u ki n ph c v , kinh phí c n thi t.

b) T ch c th c hi n

- S ch o rà soát ánh giá th c tr ng i ng t tr ng chuyên môn, GV c t cán c a t ng môn h c:

(1) Hiểu trình các trình THPT tiến hành thực hiện việc rà soát đánh giá thực trình giảng dạy trình chuyên môn, GV cốt cán và NGV cần vận hành qua các nội dung v : o c ngh nghi p, ph m ch t chính tr , trình chuyên môn, nghi p v s ph m và n ng l c qu n lí, m i quan h ng nghi p; k t qu ánh giá GV theo Chu n ngh nghi p, m i quan h ph i h p trong qu n lí.

Qua rà soát i ng , hi u tr ng nhà tr ng có s ánh giá nh ng u i m, nh ng t n t i c a NGV, công tác qu n lí c a t ng t tr ng chuyên môn, GV cốt cán; t ó, có s sàng l c, phát hi n, l a ch n nh ng nhân t m i t o ngu n t tr ng, GV cốt cán c a n v và xây d ng k ho ch ào t o, b i d ng phát tri n NGV v i nh ng n i dung, hình th c phù h p.

(2) Trên c s k t qu ánh giá th c tr ng các tr ng, S GD& T t ng h p ánh giá th c tr ng nh ng m t m nh, t n t i h n ch c a i ng t tr ng chuyên môn, GV cốt cán, xây d ng quy ho ch phát tri n i ng này áp ng các yêu c u c a s phát tri n trong toàn ngành.

- Th c hi n công tác b nhi m, m i n nhi m t tr ng chuyên môn c a các môn h c:

H ng n m, hi u tr ng nhà tr ng c n c vào m c tiêu, yêu c u, nhi m v , t ch c b máy và tiêu chu n n ng l c chuyên môn, qu n lí c a t tr ng chuyên môn tiến hành thực hiện việc b nhi m, m i n nhi m t tr ng chuyên môn c a các t t i n v .

(1) C n c vào c c u t ch c b máy c a n v xác nh s l ng, ch t l ng, c c u t chuyên môn, t tr ng chuyên môn c a các t ; t chuyên môn theo t ng b môn gi ng d y, t liên môn (nên h n ch thành l p t liên môn),...

(2) Phát hiện những nhân tố mới qua kết quả các hoạt động của nhà trường, có kế hoạch bổ sung nhân sự đội ngũ nhà trường chuyên môn, bổ sung NGV các cán bộ các môn học.

(3) Tiến hành thực hiện quy trình bổ nhiệm: thẩm dò ý kiến trong NGV trường, Hội đồng CBQL,... lấy phiếu tín nhiệm, phân tích kết quả tín nhiệm tiến hành quy trình bổ nhiệm nhà trường chuyên môn cho các tổ.

Ngoài ra, hiệu trưởng có thể tổ chức cho GV dự kiến làm nhà trường chuyên môn trình bày kế hoạch công tác phát triển chuyên môn của mình trước tập thể cán bộ, GV của trường hoặc toàn trường. Sau đó, hiệu trưởng cùng với Ban Giám hiệu, Chi bộ phân tích đánh giá, nhận xét quy trình. Với hình thức này, cần có sự đồng thuận của lãnh đạo nhà trường và sáng lập viên trường, thay đổi duy trì trong công tác bổ nhiệm. Tuy nhiên, cần tổ chức khoa học, đánh giá phi khách quan, tập trung lý do tranh lãnh đạo nhà trường, đồng thời tin tưởng công nhân viên, công nhân viên trường, công nhân viên trường của NGV.

- Tổ chức nâng cao phẩm chất của người nhà trường, NGV các cán bộ trường này có lập trường, tinh thần chính trị vững vàng, tận tâm với công việc; có lối sống lành mạnh, trung thực; dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; có uy tín trong đồng nghiệp, trong phụ huynh và học sinh. Các hình thức tổ chức như:

(1) Tập thể thực hiện các cuộc vận động, các phong trào thi đua của ngành như "Xây dựng trường học thân thiện, học sinh tích cực", "Mặt trận giáo dục, công giáo là một trong những cơ sở và sáng tạo"...; gắn nội dung thi đua trên với việc thực hiện Chỉ thị 03 và tập thể kỷ niệm và làm theo tấm gương của Hồ Chí Minh.

(2) Tổ chức sơ kết việc triển khai thực hiện Quyết định số 16/2008/QĐ-BGDĐT ngày 16 tháng 4 năm 2008, ban hành Quy định về công tác nhà giáo. Thông qua sơ kết, đánh giá công nhân viên trường tổ chức các hoạt động, đồng thời,

nâng cao nhân sự chất lượng và tinh thần trách nhiệm của đội ngũ nhân viên và nhà trường.

- Tổ chức các hội thi, hội thảo, giao lưu trao đổi kinh nghiệm về hoạt động chuyên môn, công tác chuyên môn,... nhằm bồi dưỡng nâng cao chất lượng, cho GV cán bộ thể hiện các nội dung: nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực quản lý, lãnh đạo; năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; năng lực tổ chức các hoạt động chuyên môn; năng lực kiểm tra đánh giá và năng lực tự học chuyên môn. Các hình thức tổ chức như:

(1) Tổ chức hội thi lên kế hoạch và tổ chức thể hiện thao giảng. Sau khi dạy thao giảng, có dành thời gian phù hợp để đồng nghiệp góp ý; trên cơ sở đó, xuất bản sổ tay hoặc ghi chép những nội dung kiến thức học chuyên nghiệp qua lý luận kiến thức trong phân phối chương trình của Bộ.

(2) Tổ chức hội thảo về chuyên môn: Tổ chức chuyên môn - mối quan hệ trong hoạt động quản lý. Hội thảo này phải có kế hoạch và chuẩn bị nội dung cụ thể để thể hiện các mối quan hệ chất lượng:

(i) Quan hệ chất lượng chuyên môn với hiệu trưởng, phó hiệu trưởng nhà trường, đó là sự phối hợp hành động của lãnh đạo nhà trường, là cầu nối giữa lãnh đạo với GV; ngược lại, thể hiện sự tham gia chất lượng cho lãnh đạo nhà trường trong các hoạt động chuyên môn.

(ii) Quan hệ giữa chất lượng với các tổ chức chuyên môn khác, GV cán bộ trong nhà trường. Hội thảo phải nêu lên các ý nghĩa và việc làm cụ thể trong việc phối hợp, cam kết thi đua giữa các tổ chức chuyên môn với nhau, sự phối hợp giữa chất lượng với GV cán bộ trong việc triển khai công tác chuyên môn, chuyên nghiệp, hiệu quả, nhằm nâng cao năng lực chuyên môn, các hoạt động giáo dục cho GV.

(iii) Quan hệ giữa chất lượng với GV làm công tác chính trị: Tổ chức chuyên môn và chính trị GV chính trị và phối hợp với GV chính trị

việc thực, triển khai công tác GV; tổ chức các hoạt động bồi dưỡng nghiệp vụ và tham gia giáo dục công nghệ nghiệp vụ cho giảng viên.

(6) Tổ chức bồi dưỡng, tập huấn nâng cao trình độ chuyên môn, phương pháp dạy học và nghiệp vụ thay thế nội dung, chương trình các bộ môn cho GV cốt cán các vị trí học sinh; kế hoạch nâng cao năng lực quản lý, tổ chức bồi dưỡng, kiểm tra, báo cáo, hàng năm cho GV.

S GD& T giao cho phòng Giáo dục trung học phối hợp với phòng Tổ chức cán bộ tham mưu nội dung, hình thức và chương trình thực hiện công tác bồi dưỡng cho giảng viên, GV cốt cán trong toàn ngành.

c) Chương trình

- Chương trình phòng Giáo dục trung học, phòng Giáo dục thạc sĩ, phòng Tổ chức cán bộ của S GD& T phối hợp các bộ phận liên quan phân công các cá nhân thực hiện triển khai kế hoạch.

- Chương trình các trường THPT xây dựng kế hoạch thực hiện mục tiêu cho nội dung trong việc bồi dưỡng tập huấn chuyên môn, GV cốt cán của nhà trường.

d) Kiểm tra, đánh giá

- Trên cơ sở kế hoạch xây dựng, S GD& T cho phòng Giáo dục trung học, phòng Tổ chức cán bộ và các phòng liên quan kiểm tra, đánh giá việc thực hiện kế hoạch. Việc kiểm tra, đánh giá kế hoạch phát triển nghiệp vụ tập huấn chuyên môn, GV cốt cán thông qua hồ sơ triển khai thực hiện và các hoạt động thực tế của giảng viên chuyên môn, GV cốt cán các vị trí tổ chức đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch phát triển nghiệp vụ và trong toàn ngành.

- Hàng năm, tổ chức các hình thức chuyên môn và công tác này, đi sâu vào phân tích đánh giá, rút kinh nghiệm trong công tác xây dựng, quy hoạch phát triển nghiệp vụ tập huấn chuyên môn, GV cốt cán các trường THPT; qua đó, có

cái nhìn khách quan, sát thực tế và vị công tác quản lý, chỉ đạo, thể hiện các kế hoạch xây dựng, phát triển kinh tế có sự đồng lòng của mọi người, nâng cao vai trò trách nhiệm của hội đồng trong công tác xây dựng, nâng cao chất lượng giảng dạy; có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu thực tế và đòi hỏi của sự phát triển GD&ĐT cho nhà trường một cách đúng đắn.

e) Yêu cầu kiến thức hiện

- Thể hiện ghi pháp có hiệu quả tốt, yêu cầu lãnh đạo Sở, lãnh đạo phòng chuyên môn và lãnh đạo nhà trường phải nắm vững:

- (1) Chức năng, nhiệm vụ của trường chuyên môn;
- (2) Quy định của trường chuyên môn;
- (3) Phạm vi và năng lực của trường chuyên môn;
- (4) Quy trình hoạt động quản lý của trường chuyên môn;
- (5) Vai trò, nhiệm vụ của GV các bộ môn.

- GV các bộ môn phải có giáo dục nhằm nâng cao nhận thức và trách nhiệm của mình trước yêu cầu phát triển, nâng cao chất lượng dạy học tốt của trường và sự thay đổi trong công tác tổ chức quản lý của ngành có sự đồng lòng của mọi người, phân bổ nguồn lực và vai trò của GV có chất lượng và phẩm chất tốt, phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn, năng lực sư phạm,... góp phần xây dựng và phát triển trường chuyên môn, GV các bộ môn chuyên môn, vững vàng nghiệp vụ, lý luận chính trị, năng lực trong công tác điều hành, hướng dẫn công tác chuyên môn,...

3.3.6. Ghi pháp 6: Tăng cường đánh giá giáo viên và thanh tra, kiểm tra chuyên môn các trường THPT

3.3.6.1. Mục đích, ý nghĩa

Kiểm tra, đánh giá giúp cho nhà quản lý có cơ sở quản lý nhà trường, có những thông tin phân tích để điều chỉnh các hoạt động quản lý, tổ chức nên sự liên thông và sự liên kết giữa nhà trường với các cấp quản lý và xã hội.

Th c hi n t t công tác ki m tra, ánh giá có ý ngh a quan tr ng trong vi c ánh giá úng n ng l c GV, công tác qu n lí c a hi u tr ng góp ph n nâng cao ch t l ng NGV, áp ng yêu c u i m i giáo d c.

3.3.6.2. N i dung

t c m c tiêu phát tri n NGV THPT áp ng yêu c u i m i GD& T, m t trong nh ng n i dung ph i th ng xuyên th c hi n là công tác thanh tra, ki m tra t i các tr ng THPT.

Công tác thanh tra, ki m tra c th c hi n theo các hình th c: thanh tra chuyên ngành, vi c th c hi n nhi m v c a GV, ki m tra ho t ng s ph m c a GV. Tu c i m tình hình mà xác nh hình th c, quy mô, i t ng, m c ích yêu c u c a t ng t thanh tra, ki m tra.

Ngoài ra, m t y u t quan tr ng khác ó là vi c t ki m tra. Nhà tr ng t ki m tra l i vi c t ch c th c hi n các nhi m v c giao; b n thân GV t ki m tra, ánh giá.

V i m c tiêu phát tri n NGV THPT áp ng yêu c u i m i GD& T, công tác thanh tra, ki m tra ph i c i m i, th hi n m t s n i dung sau:

- Quán tri t các c p lãnh o, NGV có nh n th c úng v i m i ki m tra, ánh giá, t ó, có nh n th c úng v nguyên t c ánh giá là:

(1) ánh giá GV ph i tác ng vào các khâu, các y u t c a quá trình qu n lí i ng , thông qua các tiêu chu n, tiêu chí;

(2) ánh giá GV ph i góp ph n nâng cao ch t l ng i ng ;

(3) ánh giá GV ph i có s h p tác c a i t ng ánh giá;

(4) ánh giá GV ph i phù h p v i i u ki n th c t nhà tr ng, ng th i áp ng c yêu c u chung;

(5) ánh giá GV ph i khách quan.

Vị c quản trị t trên nh m nâng cao nh n th c úng v công tác thanh tra, ki m tra, là m t vị c làm h t s c c n thi t m b o cho thành công c a vị c "t ng c ãng" công tác ki m tra, thanh tra.

- Xây d ãng các n i dung c th b sung m c t c các minh ch ãng c a t ãng tiêu chí, tiêu chu n c a GV. Các n i dung yêu c u c a công tác thanh tra, ki m tra c quản trị t trong lãnh o c a ngành, ãng cán b qu n lí nhà tr ãng và cán b làm công tác thanh tra, ki m tra; c ph bi n ãng GV th c hi n vị c giám sát công tác thanh tra, ki m tra và công tác t ki m tra (các n i dung này c c th hoá t 25 tiêu chí c a Thông t s 30/2009/TT-BGD T)

ánh giá GV theo các tiêu chí c th hi n các n i dung: k ho ch công vị c c a GV, các lo i h s theo quy ãnh, vị c lên l p c a GV, vị c th c hi n sinh ho t t , nhóm chuyên môn, vị c đ gi ãng nghi p và tham gia các ho t ãng chuyên môn,...

Các n i dung ánh giá ph n ánh c "ph m ch t" và "n ãng l c" c a ãng i GV.

- ãng i m i công tác ánh giá: M t trong nh ãng n i dung ãng i m i công tác ki m tra, ánh giá là không ch đ a vào s ánh giá c a ãng nghi p mà còn ph i c n c vào k t qu giáo d c mà b n thân GV m nh n (so sánh ch t l ãng u vào, u ra c a h c sinh).

V n i dung ánh giá, ngoài t chuyên môn và các c p lãnh o còn có h c sinh, ph huynh h c sinh c ãng tham gia m t s n i dung, m t s khâu trong quy trình th c hi n ánh giá GV.

3.3.6.3. Tri n khai th c hi n

a) Xây d ãng k ho ch

C n c h ãng đ n nhi m v ãng m h c c a B GD& T, k t qu th c hi n nhi m v ãng m h c c a các tr ãng h c, tình hình ãng, k t qu ki m

tra, đánh giá c a n m h c tr c,... S GD& T xây d ng k ho ch thanh tra, ki m tra cho c n m h c i v i các tr ng THPT. Hi u tr ng các tr ng h c ti n hành xây d ng k ho ch thanh tra, ki m tra n i b t i n v .

K ho ch thanh tra, ki m tra c c th v th i gian và n i dung . Bên c nh ki m tra c th v vi c th c hi n quy ch chuyên môn; th c hi n gi ng d y c a GV còn ph i thanh tra, ki m tra các y u t , các i u ki n GV th c hi n nhi m v chuyên môn nh i u ki n c s v t ch t, thi t b d y h c, s qu n lí ch o c a hi u tr ng, các ho t ng c a các t ch c oàn th trong nhà tr ng trong vi c th c hi n các phong trào thi ua c a ngành.

Ngoài k ho ch thanh tra, ki m tra, đánh giá nh kì, c n ch ng xây d ng k ho ch phân công th c hi n i v i nh ng tr ng h p b t th ng và nh ng t thanh tra, ki m tra t xu t.

- Th c hi n công tác thanh tra, ki m tra v i các hình th c sau:

(1) Thanh tra, ki m tra th ng xuyên: Trên c s h ng d n, ch o c a S GD& T, hi u tr ng các tr ng THPT xây d ng k ho ch thanh tra, ki m tra và ti n hành th ng xuyên t i n v , trong ó có ki m tra các ho t ng chuyên môn c a GV, c a các t chuyên môn t i n v .

(2) Thanh tra, ki m tra nh kì: ây là hình th c thanh tra, ki m tra mà S GD& T ti n hành theo ch ng trình, k ho ch ã xác nh vào nh ng th i gian cu i h c kì, k t thúc n m h c nh m ánh giá k t qu ho t ng c a nhà tr ng, c a hi u tr ng qua 01 h c kì, qua 01 n m h c.

(3) Thanh tra, ki m tra t xu t: m b o tính khách quan trong ánh giá ho c do tình hình th c t , S GD& T có th ti n hành thanh tra, ki m tra t xu t các tr ng h c v m t chuyên , m t ho t ng nào ó; hi u tr ng có th ki m tra t xu t m t ho t ng chuyên môn c a GV khi c n thi t.

- Qua k t qu ki m tra, các tr ng h c t ch c th c hi n vi c ánh giá GV v các m t công tác theo các quy nh t i Quy t nh s 06/2006/Q -BNV, ngày

21 tháng 3 năm 2006 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ về việc ban hành Quy chế đánh giá, xếp loại GV mầm non và GV phổ thông công lập và đánh giá, xếp loại GV theo Chuẩn nghề nghiệp GV trung học ban hành theo Thông tư số 30/2009/TT-BGDĐT, ngày 22 tháng 10 năm 2009 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT.

b) Tổ chức thực hiện

- Ủy ban học sinh, S GD&ĐT tổ chức chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, đánh giá công tác thanh tra, kiểm tra của Ủy ban học sinh và các cơ quan chức năng và các nhà trường, Thanh tra S GD&ĐT xây dựng kế hoạch chi tiết các nội dung thanh tra, kiểm tra và hướng dẫn, phân công, phân bổ trách nhiệm, quy định của Ủy ban và việc thực hiện thanh tra, kiểm tra.

- S GD&ĐT ban hành các văn bản hướng dẫn các trường học tổ chức thanh tra, kiểm tra trong nội bộ nhà trường, đánh giá theo từng nội dung hoạt động, nhiệm vụ chuyên môn của từng bộ phận công tác và nhiệm vụ chuyên môn của NGV.

- Hàng năm, căn cứ vào kế hoạch của Ủy ban, chỉ đạo, hướng dẫn các trường THPT xây dựng kế hoạch kiểm tra nội bộ của nhà trường, trong đó xây dựng các nội dung chi tiết về kiểm tra các hoạt động sinh hoạt của NGV tại lớp, môn học, bộ môn, nội dung, hình thức, thời gian kiểm tra phù hợp với nhiệm vụ chuyên môn của Ủy ban, GV theo thời gian biên chế của Ủy ban và tất cả GV các trường.

- S GD&ĐT thu thập thông tin từ nhiều kênh khác nhau, xử lý các thông tin đó một cách khoa học, có cơ sở, kết luận chính xác, khách quan và kết quả thanh tra, kiểm tra từ các trường học. Qua đó, giúp các trường học nhận thấy những tồn tại, hạn chế và có hướng khắc phục, nâng cao chất lượng, nhân rộng những người tốt, những tấm gương của Ủy ban.

- Chỉ đạo, hướng dẫn các đơn vị thu thập các nguồn thông tin cần thiết, có hướng xử lý khoa học, phù hợp với tình hình hoàn cảnh của mỗi GV có sự đánh giá đúng, khách

quan k t qu ho t ng t ng GV và c i ng . T ó, hi u tr ng có s i u ch nh trong công tác qu n lí, i u hành ho t ng c a n v và giúp cho NGV nhìn nh n c nh ng h n ch , có i u ch nh ph n u hoàn thành các nhi m v , hoàn thi n b n thân và phát huy nh ng i m m nh, m t m nh , u i m c a b n thân, góp ph n cùng t p th hoàn thành t t nhi m v n m h c.

c) Ch o th c hi n

- S GD& T ch o Thanh tra S ph i h p các phòng chuyên môn tham m u và t ch c xây d ng k ho ch thanh tra, ki m tra các tr ng h c. K t lu n ánh giá k t qu thanh tra, ki m tra c a S GD& T và hi u tr ng các tr ng ph i m b o tính trung th c, khách quan, toàn di n, khoa h c, dân ch và công b ng.

- Hi u tr ng ch o các thành viên th c hi n nhi m v t ch c th c hi n ki m tra t i n v ph i c ti n hành th ng xuyên, v i nhi u hình th c; ánh giá k t qu ki m tra ph i m b o khoa h c, khách quan, úng k t qu ho t ng c a ng i c ki m tra. Qua ki m tra ph i giúp cho NGV hoàn thi n b n thân và ph n u nâng cao ch t l ng công tác, góp ph n nâng cao ch t l ng giáo d c t i n v .

- Hi u tr ng các tr ng tri n khai, quán tri t trong i ng CBQL, GV t i n hành m b o úng quy trình và các quy nh v ánh giá, x p lo i GV theo các quy nh thông qua các ngu n minh ch ng phù h p v i các tiêu chí, tiêu chu n c a Thông t 30/2009/TT-BGD T c a B GD& T và Quy t nh s 06/2006/Q -BNV c a B N i v .

- Bên c nh thanh tra, ki m tra c a các c p, S GD& T c n phát huy công tác ki m tra n i b c a các n v , hi u tr ng c n coi tr ng và phát huy vi c t ki m tra, ánh giá c a n v mình, c a b n thân m i GV. K t qu này s ph n ánh úng s n l c c a n v , c a b n thân GV, t ó t xây d ng k ho ch ph n u hoàn thi n phù h p v i i u ki n th c t c a n v , c a GV.

- Hi u tr ng và b n thân GV k hi phát hi n nh ng v n n y sinh trong các ho t ng ph i gi i quy t nhanh, k p th i và thông báo cho các i t ng liên quan, báo cáo v i các c p lãnh o bi t , ch o th c hi n.

d) Ki m tra, ánh giá

- tr ng THPT: Hi u tr ng, phó hi u tr ng, t tr ng chuyên môn và các thành viên c phân công có trách nhi m theo dõi, ki m tra vi c th c hi n k ho ch c a n v .

- S GD& T: Lãnh o S , Thanh tra S , Phòng Giáo d c trung h c... có trách nhi m theo dõi, ki m tra, giám sát vi c th c hi n k ho ch c a các tr ng.

Thông qua các bu i giao ban nh kì và thông qua ch o các ho t ng c a S ôn c, ánh giá, nh n xét công tác thanh tra, ki m tra c a S và c a t ng tr ng h c.

e) i u ki n th c hi n

công tác thanh tra, ki m tra có hi u qu t t, i u ki n c a m i tr ng, c a S c n có là:

- T p th lãnh o oàn k t, th ng nh t và nh n th c úng v vai trò c a công tác thanh tra, ki m tra.

- M i tr ng THPT ph i có nh ng t tr ng chuyên môn, m t s GV có n ng l c chuyên môn t t, có uy tín trong nhà tr ng tham m u cho hi u tr ng làm t t công tác thanh tra, ki m tra ánh giá GV. Tr ng THPT là m t n v có phong trào thi ua t t s t o i u ki n cho công tác thanh tra, ki m tra có hi u qu cao.

- Thanh tra S và phòng Giáo d c trung h c ph i có s ph i h p t t th c hi n nhi m v . M t khác, ph i xây d ng i ng c ng tác viên thanh tra c a S tham m u và th c hi n công tác thanh tra, ki m tra t i t t c các tr ng THPT.

3.4. **Điều kiện thực hiện các giải pháp**

- Có sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của UBND thành phố Hà Nội và công tác phát triển NGV THPT.

- Có sự ưu tiên tài chính trong việc đầu tư, bố trí ngân sách hằng năm, cơ sở vật chất, các điều kiện kỹ thuật đáp ứng các yêu cầu của nhà trường, GV thực hiện tốt các giải pháp.

- Sở GD&ĐT, các nhà trường xây dựng kế hoạch phát triển NGV THPT toàn thành phố và mỗi nhà trường một cách hiệu quả và xem đây là nhiệm vụ quan trọng trong công tác giáo dục.

- Mỗi GV có ý thức trách nhiệm trước nhiệm vụ, quy định, tốt nhất thực hiện tốt công tác đánh giá, thực hiện công tác đầu tư, bố trí nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu của GD&ĐT.

3.5. **Mối quan hệ giữa các giải pháp**

Mỗi giải pháp nêu trên có vị trí, tầm quan trọng và phạm vi tác động nhất định đối với phát triển NGV THPT nhưng chúng có quan hệ hữu cơ với nhau trong việc thực hiện tốt mục tiêu phát triển NGV các trường THPT của thành phố Hà Nội.

Thực hiện tốt công tác quy hoạch phát triển NGV sẽ làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch thực hiện các giải pháp khác có hiệu quả. Ngược lại, thực hiện tốt công tác đầu tư, bố trí ngân sách thu hút,... sẽ giúp cho công tác quy hoạch NGV thuận lợi và có hiệu quả.

Xây dựng đội ngũ giảng viên chuyên môn, GV cốt cán giúp đỡ cho mỗi nhà trường, Sở chỉ đạo, tổ chức tốt các hoạt động dạy học và các phong trào thi đua, tốt nghiệp điều kiện tốt cho việc thực hiện giải pháp đầu tư, bố trí, đầu tư lợi; tham mưu và chỉ đạo sâu sát công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá GV.

Nếu làm tốt công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá GV, sẽ giúp cho nhà

tr ợng, cho S xây d ng c NGV có ph m ch t o c và k n ng s ph m t t. T uy t n c a tr ợng và c a S s thu hút nhi u GV n công tác t i thành ph à N ng.

Nói cách khác, các gi i pháp trên, m i gi i pháp là ti n , là i u ki n và c ng là h qu c a nh ng gi i pháp còn l i. Vì v y, t c m c tiêu xây d ng phát tri n NGV THPT thành ph à N ng áp ng yêu c u i m i GD& T thì ph i th c hi n ng b 6 gi i pháp nêu trên.

3.6. Th nghi m

3.6.1. Th m dò tính c p thi t và tính kh thi c a gi i pháp xu t

3.6.1.1. M c ích th m dò

Nh m ánh giá m c c p thi t và kh thi c a các gi i pháp phát tri n NGV THPT thành ph à N ng mà tài ã xu t.

3.6.1.2. N i dung th m dò

- Xây d ng n i dung th m dò b ng cách tr ợng c u ý ki n qua phi u h i (m u).

- L a ch n i t ợng tr ợng c u ý ki n theo 4 nhóm, v i 300 ng i tham gia tr l i phi u h i do chúng tôi xu t là:

(1) Các chuyên gia và nh ng nhà qu n lí nhà n c (các chuyên gia v GD& T, lãnh o S N i v), lãnh o tr ợng HSP, i h c Ngo i ng à N ng: 25;

(2) Cán b lãnh o S , lãnh o phòng c a S GD& T thành ph à N ng: 25 ng i;

(3) Cán b qu n lí, t tr ợng chuyên môn các tr ợng THPT thành ph à N ng: 150 ng i;

(4) GV các tr ợng THPT thành ph à N ng: 100 ng i.

3.6.1.3. Ph ng pháp ánh giá

- ánh giá theo t ợng m c : M c c p thi t (r t c p thi t, c p thi t,

không chấp thi t); mức chấp thi (rất chấp thi, chấp thi, không chấp thi).

- Tổng hợp và phân tích số liệu đánh giá theo từng nhóm chỉ tiêu thẩm dò.

3.6.1.4. Kết quả thẩm dò

Bảng 3.1: Kết quả lý kiến về mức chấp thi t, chấp thi c a các chỉ pháp

TT	Chỉ pháp	Mức chấp thi t (tỉ lệ %)			Mức chấp thi (tỉ lệ %)		
		Rất chấp thi t	Chấp thi t	Không chấp thi t	Rất chấp thi	Chấp thi	Không chấp thi
1	GP1: Tổng công phân cấp, giao quyền t chức cho các trường THPT trong công tác phát triển NGV	75,2	22,7	2,1	72,4	19,8	7,8
2	GP2: Xây dựng quy hoạch phát triển NGV THPT năm 2020	88,6	11,4	0	91,3	8,7	0
3	GP3: Mời mời tuyển chọn, s d ng, mời chuyên GV	81,3	18,7	0	90,8	9,2	0
4	GP4: Mời mời công tác ào t o, b id ng, ào t o l i GV	87,4	12,6	0	81,9	18,1	0
5	GP5: Xây dựng, phát huy nh h ng i ng t tr ng chuyên môn và GV c t cán trong phát triển ngh nghi p GV	80,8	19,7	0,5	79,3	20,7	0
6	GP6: Tổng công đánh giá GV và thanh tra, kiểm tra chuyên môn các trường THPT	85,4	14,6	0	89,7	10,3	0

Nhận xét chung:

Về mức chấp thi t c a các chỉ pháp, các ý kiến chỉ có ý kiến khác nhau; chỉ có 2,1% có ý kiến cho rằng chỉ pháp 1 và 0,5% cho rằng chỉ pháp 5 là không chấp thi t; các ý kiến cho là rất chấp thi t hoặc chấp thi t; trong đó mức rất chấp thi t, chỉ pháp cao nhất là 88,6%; chỉ pháp thấp nhất là 75,2%. Nhìn chung, mức rất chấp thi t chiếm tỉ lệ cao.

ivimc kh thi: Các ý kiến u cho là kh thi ho c r t kh thi. Ý ki n r t kh thi cao nh t là gi i pháp 2, chi m t l 91,3%; gi i pháp 1 có t l th p nh t c ng chi m t l là 72,4%. Tuy nhiên, c ng có 7,8% ý ki n cho r ng gi i pháp 1 là không kh thi. Ngoài ra, ivi chính sách thu hút GV, qua th c t tri n khai gi i pháp này c ng r t kh thi, ã thu hút c nhi u GV có trình chuyên môn và n ng l c s ph m gi i v công tác t i thành ph à N ng.

C n c k t qu phi u l y ý ki n và th c t th c hi n k ho ch d a trên ý t ng c a các gi i pháp, chúng tôi nh n th y r ng các gi i pháp xu t là r t c p thi t và r t kh thi.

3.6.2. Th nghi m

3.6.2.1. M c ích th nghi m

Nh m ki m ch ng s phù h p, hi u qu và tính kh thi c a các gi i pháp (gi i h n c a tài ch th nghi m gi i pháp xây d ng i ng t tr ng chuyên môn).

3.6.2.2. N i dung th nghi m

Ti n hành th nghi m gi i pháp xây d ng i ng t tr ng chuyên môn t i 6 tr ng THPT thành ph à N ng.

3.6.2.3. i t ng, th i gian và a i m th nghi m

- i t ng: i ng t tr ng b môn toán, lí, hóa, sinh, v n, s , a, ti ng Anh c a 6 tr ng THPT làm m u th nghi m v b i d ng chuyên môn, k n ng qu n lí cho i ng t tr ng chuyên môn. T ng s t tr ng c th nghi m là 48 ng i.

- Th i gian th nghi m a vào th c hi n: 2 n m, t tháng 9/2011 n tháng 9/2013. Th i gian theo dõi ki m ch ng ti p theo và nhân r ng trong n m 2014.

- n v c ch n th nghi m: Tr ng THPT Phan Châu Trinh, Tr n

Phú, Nguyễn Trãi, Tôn Thất Tùng, Hoàng Hoa Thám, Phan Thành Tài.

3.6.2.4. Phương pháp và quy trình tiến hành thí nghiệm

- Phương pháp: Triển khai thực tiễn các nội dung quy hoạch, nâng cao nhận thức về các chiến lược phát triển GD&T, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý cho đội ngũ giảng viên chuyên môn.

- Quy trình:

(1) Thành lập tổ chức thực nghiệm với lãnh đạo và giảng viên chuyên môn các trường đại học;

(2) Xây dựng kế hoạch dự án thực nghiệm chuyên môn: rà soát GV có năng lực, phẩm chất, có uy tín... dự án thực nghiệm chuyên môn;

(3) Xây dựng kế hoạch báo cáo, bồi dưỡng (nội dung chương trình, thời gian, địa điểm, các điều kiện, GV bồi dưỡng...):

(i) Báo cáo sau hội thảo: Phối hợp với HSP Huế, Hà Nội; Hội thảo Ngoại ngữ Hà Nội...

(ii) Bồi dưỡng chuyên môn: Mời giảng viên thực nghiệm HSP Hà Nội, Hội thảo Ngoại ngữ Hà Nội, các thầy, cô giáo có chuyên môn sâu, vững vàng.

(iii) Bồi dưỡng lý luận chính trị: Phối hợp với Trường Chính trị thành phố, Báo cáo viên Thành phố Hà Nội...

(iv) Bồi dưỡng kiến thức quản lý giáo dục, kỹ năng quản lý: Phối hợp với HSP Hà Nội, Hội viên Quản lý Giáo dục, những nhà quản lý có kinh nghiệm của S GD&T.

(v) Bồi dưỡng tin học, ngoại ngữ: Phối hợp với Trường Hội thảo Ngoại ngữ Hà Nội, Viện Anh ngữ ELI, GV tin học có kinh nghiệm của S GD&T.

(4) Tiến hành bồi dưỡng: Triển khai công tác bồi dưỡng theo kế hoạch, phát huy vai trò tích cực, tích cực tham gia, trao đổi rút kinh nghiệm...

(5) Áp dụng kiến thức đã bồi dưỡng vào thực tiễn chuyên

môn các tr ng;

(6) ánh giá k t qu , hi u qu công vi c c a t tr ng, qua ó ánh giá hi u qu c a gi i pháp;

(7) T ng k t, rút kinh nghi m, nhân r ng gi i pháp và xu t v i c p trên các ch tr ng v vi c xây d ng i ng t tr ng chuyên môn nh m góp ph n phát tri n NGV THPT toàn thành ph .

3.6.2.5. K t qu th nghi m

Vào u n m h c 2013 - 2014, sau 2 n m ti n hành b i d ng và v n d ng vào th c t , tác gi ã cùng v i hi u tr ng các tr ng th nghi m ti n hành kh o sát vi c áp d ng gi i pháp xây d ng i ng t tr ng chuyên môn i v i 18 CBQL và 200 GV, k t qu nh sau:

B ng 3.2: Th ng kê k t qu ào t o, b i d ng, d ngu n t tr ng chuyên môn THPT TP. à N ng

N i dung	Tr c khi th nghi m	Sau khi th nghi m
ào t o, b i d ng t tr ng chuyên môn		
- Th c s	13 GV	23 GV
- Chuyên b môn	0 chuyên	25
- Ti ng Anh	0 GV	23
- Tin h c	12 GV	30
- Lí lu n chính tr	3 GV	24
- Qu n lí giáo d c	4 GV	21
- K n ng qu n lí	0 GV	37
D ngu n t tr ng chuyên môn	72 GV	120 GV
Hi u qu công vi c c a t tr ng chuyên môn	33,3% CBQL và 31% ánh giá T t, còn l i ánh giá Khá	44,4% CBQL và 40,5% ánh giá T t, còn l i ánh giá Khá
Tác ng c a t tr ng chuyên môn n vi c nâng cao n ng l c, ph m ch t GV	44,4% CBQL và 33,5% ánh giá T t, còn l i ánh giá Khá	51,5% CBQL và 49,5% ánh giá T t, còn l i ánh giá Khá

T k t qu trên cho th y, gi i pháp c th nghi m ã có k t qu nh t nh trong phát tri n NGV THPT:

- S t tr ng chuyên môn c tham gia ào t o, b i d ng t ng lên ; nh ng ki n th c c h c s góp ph n quan tr ng trong vi c th c hi n công tác chuyên môn và qu n lí c a t tr ng chuyên môn .

- S l ng GV d ngu n t tr ng chuyên môn ã c quan tâm, t ng lên 48 GV so v i tr c khi th nghi m gi i pháp. ây là l c l ng d ngu n, có n ng l c và ph m ch t t t, s c ào t o, b i d ng trong th i gian n.

- Hi u qu công vi c c a t tr ng chuyên môn c CBQL, GV ánh giá là có t ng lên so v i tr c. i u này có ý ngh a quan tr ng i v i vi c qu n lí t chuyên môn, làm cho các ho t ng c a t chuyên môn t ch t l ng.

- T tr ng chuyên môn ã tác ng tích c c n vi c nâng cao n ng l c và ph m ch t c a GV; làm cho GV tích c c i m i ph ng pháp d y h c, nâng cao n ng l c, có thái , tinh th n trách nhi m cao h n, tích c c tham gia các ho t ng, phong trào c a nhà tr ng...

Kết luận chương 3

Nâng cao năng lực, phẩm chất cho NGV nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục là nhiệm vụ trọng tâm và Nhà nước ta quan tâm, đặc biệt thể hiện ở mức ngân sách và toàn diện nền giáo dục. Do đó, đòi hỏi phải phát triển NGV có chất lượng. Trên cơ sở bàn thành phần là Năng lực, NGV THPT cần chú trọng vào 4 nội dung. Tuy nhiên, vấn đề năng lực phẩm chất của GV trong ngành, kết quả giáo dục thông qua GV vẫn còn chênh lệch, do công nghệ nghiệp vụ còn hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu mong muốn. Vì vậy, phát triển NGV THPT đáp ứng yêu cầu đổi mới GD&ĐT là một vị trí cần làm hết sức cần thiết trong giai đoạn hiện nay.

Tổng kết nghiên cứu cho thấy, các giải pháp phát triển NGV THPT đã đề xuất tác động đến các chủ thể quản lý và các khâu của quá trình quản lý, các thành tố của quá trình phát triển NGV THPT. Các giải pháp này thể hiện rằng, để đảm bảo các nguyên tắc góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy, giáo dục; xây dựng NGV vững chắc, năng lực chuyên môn, có chất lượng; phát huy tính sáng tạo, tích cực, tinh thần trách nhiệm của GV; nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phẩm chất cho GV; tác động đến quá trình quản lý NGV.

Tác giả đã đề xuất một số ý kiến của CBQL, giảng viên chuyên môn các trường THPT; dựa trên các ý kiến thu thập được và đánh giá tính cần thiết và khả thi của các giải pháp.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Phát triển NGV THPT đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ nghiên cứu GD&T có ý nghĩa quan trọng, là hoạt động có tính khoa học, có mối quan hệ, tác động cao nhất.

Nâng cao, phát triển các nhiệm vụ và các NGV là nhân tố quan trọng, quyết định chất lượng giáo dục. NGV THPT cần phải phát triển theo hướng nâng cao và phát triển đáp ứng với yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho đất nước, trở thành phiên bản cho học sinh THPT tiếp cận nghiên cứu và chuẩn bị cho giai đoạn sau phổ thông có chất lượng. Do vậy, việc phát triển NGV THPT cần phải quan tâm, nếu không sẽ không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ GD&T.

Phát triển NGV THPT là phiên bản hiện tại các nội dung đào tạo, bồi dưỡng các nhà trường sẽ tham gia, cũng như trong quá trình giảng dạy các GV, bên cạnh quá trình đào tạo thành thạo các nhiệm vụ. Đồng thời, phải nâng cao vai trò quản lý NGV THPT từ việc quy hoạch NGV, làm tốt việc tuyển chọn, sàng lọc, thanh tra, kiểm tra, đánh giá, xếp loại, thực hiện chính sách đãi ngộ, khuyến khích làm tốt công tác bồi dưỡng nâng cao, phát triển, tạo cơ hội cho các nhiệm vụ, cũng như các trường và toàn ngành...

Lưu ý cần làm tốt công việc minh bạch và hợp lý về các nội dung lý luận và phát triển NGV THPT. Trên cơ sở đó lựa chọn nội dung cần thiết làm cơ sở cho việc xây dựng khung lý luận của luận án.

Trong khung lý luận, luận án cần phân tích, đánh giá thực trạng NGV THPT và thực trạng phát triển NGV THPT thành phần. Phân tích, đánh giá xác định rõ những hạn chế và nguyên nhân dẫn đến tồn tại trên. Qua đánh giá thực trạng phát triển NGV THPT cho thấy, bên cạnh những kết quả tích cực thì vẫn còn một số hạn chế đó là: một bộ phận GV THPT thành phần

à N ng y u v chuyên môn, nghi p v s ph m, h n ch v trình tin h c, ngo i ng , ng i i m i ph ng pháp d y h c, thi u tinh th n trách nhi m; nh n th c c a m t s ít CBQL và GV v t m quan tr ng c a công tác qu n lí NGV THPT ch a y . Vi c b i d ng còn n ng hình th c, ch a hi u qu ; công tác qu n lí nhi u lúc còn buông l ng; vi c thanh tra, ki m tra ch a th ng xuyên, ánh giá còn n nang; chính sách ãi ng nhi u lúc ch a th t s t o ng l c khuy n khích GV...

Trên c s lí lu n và th c ti n, lu n án ã xu t 6 gi i pháp phát tri n NGV THPT thành ph à N ng. Kh o nghi m tính c p thi t và kh thi c a 6 gi i pháp cho th y các gi i pháp này c ánh giá là c p thi t, có tính kh thi cao và yêu c u ph i c th c hi n ng b . Các gi i pháp này có th áp d ng kh c ph c nh ng h n ch trong công tác phát tri n NGV THPT thành ph à N ng, góp ph n th c hi n thành công m c tiêu i m i GD& T.

2. Khuy n ngh

2.1. V i B Giáo d c và ào t o

Th c hi n t t án phát tri n h th ng các tr ng s ph m. T ng c ng u t c s v t ch t - k thu t, kinh phí; xây d ng, i m i n i dung, ch ng trình ào t o nâng cao ch t l ng ào t o c a các tr ng i h c s ph m. Ch o các tr ng s ph m t ng c ng ch t l ng gi ng d y b môn ph ng pháp d y h c, ph i h p ch t ch v i các s GD& T trong vi c th c t p, ki n t p cho sinh viên; chú tr ng t p trung ào t o sinh viên s ph m.

Tri n khai hi u qu án i m i c n b n và toàn di n GD& T áp ng yêu c u CNH - H H trong i u ki n kinh t th tr ng nh h ng XHCN và h i nh p qu c t ; tri n khai c th Chi n l c phát tri n giáo d c giai o n 2011-2020. Trong ó, c bi t quan tâm công tác b i d ng, ào

t o l i GV theo h ã ng d y h c tích h p, phân hóa, phát huy n ã ng l c và ph m ch t h c sinh; b i d ã ng ki n th c cho GV th c hi n t v n h c ã ng (t v n h ã ng nghi p, t v n tâm lí, t v n h c t p), v ã lâu dài c n quan tâm ào t o và tuy n ch n ã NGV này.

Ti p t c tham m u ã ng, Nhà n c các chính sách v ã l ã ng, ch ã u ã ãi, thi ã ua, khen th ã ng, tôn vinh ã nhà giáo và CBQL giáo d c m b o cu c s ã ng, toàn tâm, toàn ý v ã i s ã ng hi p tr ã ng ã ã i .

2.2. V ã i y ban nhân dân thành ph ã à N ã ng

Ch ã o S ã GD& T kh n tr ã ng ti n hành xây d ã ng quy ho ch phát tri n ã NGV THPT.

Th c hi n ã ng Ngh ã nh s ã 115/2010/N ã -CP, ngày 24 tháng 12 n m 2010 c ã a Chính ph ã v ã Quy ã nh trách nhi m qu n lí nhà n c v ã giáo d c (có quy ã nh trách nhi m c ã UBND c p t ã nh và S ã GD& T).

Ch ã o S ã GD& T tri n khai có hi u qu ã án d y và h c ngo ã ã ng , ã án thi tuy n CBQL giáo d c, Ch ã ng trình hành ã ng c ã a Thành y v ã v i c th c hi n Ngh quy t s ã 29-NQ/TW, ngày 4 tháng 11 n m 2013 c ã a Ban Ch p hành Trung ã ng ã ng v ã i m i c n b n, toàn ã ã n GD& T, áp ã ng yêu c u CNH - H ã H trong ã i u ki n kinh t th tr ã ng ã nh h ã ng XHCN và h ã ã nh p qu c t .

ã i u ch ã nh, b ã sung chính sách thu hút GV; quan tâm, t o ã i u ki n v ã nhà , h ã tr ã kinh phí ào t o, b i d ã ng GV...

2.3. V ã i S ã Giáo d c và ào t o

Xây d ã ng quy ho ch phát tri n ã NGV THPT ã n n m 2020, ã nh h ã ng ã n n m 2030.

Tri n khai các gi ã i pháp ã ã xu t, trong ã ó quan tâm xây d ã ng k ã ho ch tuy n ch n, qu n lí, s ã d ã ng, ào t o, b i d ã ng, thanh tra, ki m tra; tham m u UBND thành ph ã ban hành c ã ch , chính sách ã ã ã ng , thi ã ua,

khen thưởng, tôn vinh những mô hình thu hút sinh viên có năng lực và công tác trong ngành; tổ chức, khuyến khích GV phấn đấu, nỗ lực đổi mới và nâng cao chất lượng giảng dạy. Hàng năm, có đánh giá kết quả thực hiện các giải pháp và công tác phát triển NGV THPT của mỗi nhà trường.

Thực hiện tốt các chỉ tiêu và mục tiêu trên và xây dựng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục; chú trọng xây dựng chương trình hành động thực hiện Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2011- 2020 và Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8, khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT đáp ứng yêu cầu CNH - HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường nền kinh tế XHCN và hội nhập quốc tế.

Phối hợp với trường HSP - địa phương và các cơ sở đào tạo khác trong việc đào tạo, bồi dưỡng GV, chú ý đến việc bồi dưỡng GV trẻ và nâng cao chất lượng.

2.4. Về các trường THPT

Thực hiện tốt các chỉ tiêu và mục tiêu của Chiến lược GD&ĐT và công tác phát triển NGV THPT; xây dựng kế hoạch phát triển NGV của nhà trường.

Tăng cường công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng NGV THPT; sử dụng hiệu quả NGV; phát huy vai trò của tổ chức chuyên môn và GV cốt cán; thực hiện nghiêm chỉnh các chỉ thị, chính sách, thi đua, khen thưởng về GV.

CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN N LƯU N ÁN

- [1] Lê Trung Chinh (2012), “Thức trở ngại nghề nghiệp giáo viên trung học phổ thông thành phố Đà Nẵng”, *Tạp chí Giáo dục*, số 277 (kì 1- 1/2012), tr.54, 55, 65.
- [2] Lê Trung Chinh (2012), “Vấn đề quản lý nguồn nhân lực vào phát triển nghề nghiệp giáo viên trung học phổ thông tại thành phố Đà Nẵng”, *Tạp chí Giáo dục*, số 284 (kì 2 – 4/2012), tr.12-14.
- [3] Lê Trung Chinh (2012), “Thi tuyển chức danh lãnh đạo ngành giáo dục và đào tạo thành phố Đà Nẵng”, *Tạp chí Giáo dục*, số đặc biệt (11/2012), tr.8-10.
- [4] Lê Trung Chinh (2014), “Quy hoạch, phát triển cán bộ ngành giáo dục và đào tạo tại thành phố Đà Nẵng, từ năm 2007 đến nay”, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, số 101 (2/2014), tr.47-49.
- [5] Lê Trung Chinh (2014), “Phát triển nghề nghiệp nhà giáo – nguồn nhân lực có ý nghĩa quyết định trong công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo”, *Tạp chí Khoa học quản lý giáo dục*, số 2 (6/2014), tr.22-28.

TÀI LI U THAM KH O

1. Tài liệu Việt

- [1] Ban Bí thư Trung ương (2004), *Chỉ thị số 40-CT/TW về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục*.
- [2] Ban Khoa giáo Trung ương (2002), *Giáo dục và đào tạo trong thời kỳ mới: Chiến lược, thực tiễn, ánh sáng*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [3] Kinh Quảng Báo (2005), “Giới pháp nhiệm vụ công tác đào tạo nhân viên nâng cao chất lượng đội ngũ”, *Tạp chí Giáo dục*, (105), Hà Nội.
- [4] Bộ Quốc gia (1997), *Một số khái niệm và quy định giáo dục*, Tài liệu giảng dạy, Trường Cán bộ quản lý, Hà Nội.
- [5] Bộ Quốc gia (1998), “Một số suy nghĩ về chiến lược phát triển đội ngũ CBQL giáo dục phục vụ công cuộc nhiệm vụ giáo dục- đào tạo”, *Kỷ yếu Hội thảo Khoa học CBQL giáo dục trẻ yêu cầu CNH - H H*.
- [6] Bộ Quốc gia, Nguyễn Văn Hùng (2004), *Giáo dục Việt Nam hướng tới tương lai, vấn đề và giải pháp*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [7] Bộ Quốc gia - Trường Đại học Thủ Đức (2003), “Một số cách tiếp cận phương pháp luận trong lý thuyết phát triển và phương pháp nghiên cứu”, *Tạp chí Thông tin Khoa học và Xã hội*, Hà Nội.
- [8] Nguyễn Thanh Bình (2004), “Về vai trò của đội ngũ GV và nhân viên giáo dục”, *Tạp chí Phát triển Giáo dục*, (102), Hà Nội.
- [9] Nguyễn Thị Bình - Chuyên gia (2013), *Nghiên cứu xu hướng các giải pháp cải cách công tác đào tạo, bồi dưỡng GV phổ thông* (Báo cáo tổng kết các tài liệu công bố của Bộ Giáo dục và Đào tạo), Ủy ban Phát triển KH&CN Quốc gia - Ủy ban Hòa bình và Phát triển Việt Nam, Hà Nội.
- [10] Bộ Giáo dục và Đào tạo (1998), *Những vấn đề về chiến lược phát triển giáo dục và đào tạo trong thời kỳ CNH - H H*, Nxb Giáo dục Hà Nội.

- [11] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2000), *Quy chế thi cử hiện dân chúng trong học trường nhà trường*, Hà Nội.
- [12] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2002), *Ngành Giáo dục và Đào tạo thi cử hiện* *Nghị quyết Trung ương 2 (khóa VIII) và Nghị quyết chỉ thị giáo dục toàn quốc lần thứ IX*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
- [13] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2004), *Công văn số 5277/TCCB 28/6/04 về việc thi cử hiện* *Chỉ thị 40-CT/TW*, Hà Nội.
- [14] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2004), *Quyết định số 1446/QĐ-BGD&ĐT-VP 18/03/04 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT về chương trình hành động của ngành giáo dục thi cử hiện* *Nghị quyết Chỉ thị lần thứ IX*, Ban chấp hành Trung ương khóa IX, Hà Nội.
- [15] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2009), *Tài liệu bồi dưỡng hiệu trưởng trường phổ thông theo hình thức liên kết Việt Nam- Singapore*, Hà Nội.
- [16] Bộ Giáo dục và Đào tạo, Ủy ban Khoa học, Công nghệ và Chính sách quốc gia quốc gia nhà trường giáo dục.
- [17] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2011), *Quyết định số 6639/QĐ-BGDĐT, ngày 29 tháng 12 năm 2011 về việc Phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực ngành giáo dục giai đoạn 2011-2020*, Hà Nội.
- [18] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2011), *Đề án trung học cơ sở, trường trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
- [19] Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2001), *Chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010*, Hà Nội.
- [20] Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2011), *Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2010*, Hà Nội.
- [21] Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (1998), *Nghị quyết số 71/1998/N-CP ngày 8/9/1998 ban hành Quy chế thi cử hiện dân chúng trong học trường quan*, Hà Nội.

- [22] Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2000), *Pháp lệnh cán bộ công chức*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [23] Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2004), *Báo cáo về tình hình giáo dục*, Hà Nội.
- [24] Chính phủ (2005), *Án nâng cao chất lượng công tác nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*, Hà Nội.
- [25] Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2006), *Nghị quyết số 43/2006/N-CP ngày 25 tháng 4 năm 2006, của Chính phủ Quy định quy chế, trách nhiệm và thẩm quyền, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính của các cơ sở giáo dục và đào tạo công lập*.
- [26] Chính phủ (2005), *Quyết định số 09/2005/Q-TTg về việc phê duyệt đề án “Xây dựng, nâng cao chất lượng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục giai đoạn 2005-2010”*.
- [27] Chính phủ (2007), *Quyết định số 1400/2008/Q-TTg về việc phê duyệt đề án “Đội ngũ và học sinh trong hệ thống giáo dục quốc dân giai đoạn 2008-2020”*.
- [28] Viện Chu Văn An (2008), *Phát triển NGV tin học trong THPT theo quan điểm hiện đại và xã hội hóa*, Luận án tiến sĩ, Viện Khoa học Quốc gia Hà Nội.
- [29] Christian Batal (2002), *Quản lý nguồn nhân lực trong khu vực nhà nước*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [30] Viện Công nghệ Giáo dục (1999), *Giáo dục học thế kỷ XXI*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [31] Đoàn Hồng Liêm (2009), *Sự phát triển giáo dục Việt Nam và mô hình trên thế giới, tài liệu dùng cho cán bộ quản lý trường phổ thông*, Nxb Hà Nội.
- [32] Đoàn Hồng Liêm (2010), *Quản trị hiệu quả trường học*, Nxb Dân trí.

- [33] D án Srem (2010), *S l c l ch s giáo d c Vi t Nam và m t s n c trên th gi i*, Nxb Dân trí.
- [34] D án Phát tri n GV THPT và trung c p chuyên nghi p (2013), *Tài li u t p hu n “Nâng cao ch t l ng ào t o GV THPT áp ng yêu c u i m i c n b n và toàn di n giáo d c Vi t Nam”*, Hà N i.
- [35] D án Phát tri n GV THPT và trung c p chuyên nghi p (2013), *M t s v n lí lu n và th c ti n v lãnh o và qu n lí giáo d c trong th i kì i m i*, Nxb V n hóa -Thông tin, Hà N i.
- [36] ng c ng s n Vi t Nam (1996), *V n ki n i h i i bi u toàn qu c l n th VIII*, Nxb Chính tr Qu c gia, Hà N i.
- [37] ng c ng s n Vi t Nam (1997), *V n ki n H i ngh l n th 2 Ban ch p hành Trung ng khóa VIII*, Nxb Chính tr Qu c gia, Hà N i.
- [38] ng C ng s n Vi t Nam (1997), *V n ki n H i ngh l n th 3 BCH TW khoá VIII*, Nxb Chính tr Qu c gia, Hà N i.
- [39] ng c ng s n Vi t Nam, *V n ki n i h i i bi u toàn qu c l n th IX*, Nxb Chính tr Qu c gia, Hà N i.
- [40] ng C ng s n Vi t Nam, *V n ki n i h i i bi u toàn qu c l n th X*, Nxb Chính tr Qu c gia, Hà N i.
- [41] ng C ng s n Vi t Nam (2011), *V n ki n i h i ng toàn qu c l n th XI*, Nxb Chính tr Qu c gia, Hà N i.
- [42] ng C ng s n Vi t Nam (2005), “T p chí C ng s n”, (731), Hà N i.
- [43] Tr n Khánh c (2010), *Giáo d c và Phát tri n ngu n nhân l c trong th k XXI*, Nxb Giáo d c, Hà N i.
- [44] Tr n Khánh c (2011), “C i cách s ph m và i m i mô hình ào t o GV THPT”, *T p chí Khoa h c Giáo d c*, Hà N i.
- [45] Nguy n Minh ng (1996), *B i d ng và ào t o l i i ng nhân l c trong i u ki n m i*, Hà N i.

- [46] Trần Ngọc Giao (2008), *Vấn đề GV và cán bộ QLGD, Bài giảng bồi dưỡng CBQL, Học viện QLGD*.
- [47] Trần Ngọc Giao (2013), *Chuyên đề về quản lý và yêu cầu nâng cao chất lượng GV THPT đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục Việt Nam, Đề án phát triển GV THPT và trung tâm chuyên nghiệp*.
- [48] Phạm Minh Hạc (1996), *Một số vấn đề giáo dục và khoa học giáo dục*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
- [49] Phạm Minh Hạc (2001), *Vấn đề phát triển con người thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [50] Phạm Minh Hạc (2002), *Giáo dục thế giới trong thế kỷ XXI*, Nxb Chính trị Quốc gia.
- [51] Phạm Minh Hạc - Trần Kiên - Nguyễn Bá Lâm - Nghiêm Đình V (2002), *Giáo dục thế giới đi vào thế kỷ XXI*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [52] Văn Ngọc Hải (2003), “Đổi mới giáo dục nước ta trong những năm đầu thế kỷ XXI”, *Tạp chí Phát triển Giáo dục*, 4(52), Hà Nội.
- [53] Văn Ngọc Hải (2003), “Các mô hình quản lý giáo dục”, *Tạp chí Phát triển Giáo dục*, 6 (54), Hà Nội.
- [54] Văn Ngọc Hải (2005), “Cơ sở lý luận và thực tiễn của tự duy phát triển giáo dục nước ta”, *Tạp chí Phát triển Giáo dục*, 2 (74) và 3 (75).
- [55] Văn Ngọc Hải (2005), “Xây dựng nền Giáo dục Việt Nam hiện đại và chất lượng”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, số 1 tháng 10 năm 2005.
- [56] Văn Ngọc Hải (2005), “Giáo dục Việt Nam và những tác động của WTO”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, (2), Hà Nội.
- [57] Văn Ngọc Hải - Chủ biên (2013), *Quản lý nhà trường thế kỷ XXI Việt Nam*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.

- [58] Bùi Minh Hi n (ch biên) - V Ng c H i - ng Qu c B o, *Qu n lí giáo d c*, Nxb HSP, Hà N i.
- [59] Tr n Thanh Hoàn (2003), “Ch t l ng GV và nh ng chính sách c i thi n ch t l ng GV”, *T p chí Phát tri n Giáo d c*, (2), Hà N i.
- [60] Tr n Bá Hoàn (2004), “Xu h ng phát tri n vi c ào t o GV”, *T p chí Thông tin Khoa h c Giáo d c*.
- [61] Tr n Bá Hoàn (2004), “Ch t l ng GV”, *T p chí Giáo d c*, (16), Hà N i.
- [62] Tr n Bá Hoàn (2006), *V n GV - Nh ng nghiên c u lí lu n và th c ti n*, Nxb HSP, Hà N i.
- [63] Tr n Bá Hoàn (2010), “Nh ng yêu c u m i v nghi p v s ph m trong chu n ngh nghi p GV trung h c”, *H i th o Khoa h c nâng cao ch t l ng nghi p v s ph m cho các tr ng HSP*, Hà N i.
- [64] ng Thành H ng (2005), “Khái ni m chu n và nh ng thu t ng liên quan”, *Tham lu n H i th o Chu n và Chu n hóa trong giáo d c - Nh ng v n lí lu n và th c ti n*, Hà N i.
- [65] Phan V n Kha (2000), *Qu n lí nhà n c v giáo d c*, Nxb i h c Qu c gia Hà N i.
- [66] Phan V n Kha (2007), *ào t o và s d ng nhân l c trong n n kinh t th tr ng Vi t Nam*, Nxb Giáo d c, Hà N i.
- [67] Tr n Ki m (1990), *Qu n lí giáo d c và Qu n lí tr ng h c*, Vi n Khoa h c Giáo d c, Hà N i.
- [68] Tr n Ki m (2006), *Khoa h c qu n lí giáo d c - M t s v n lí lu n và th c ti n*, Nxb Giáo d c, Hà N i.
- [69] Tr n Ki m (2013), *Nh ng v n c b n c a khoa h c qu n lí giáo d c*, Nxb HSP, Hà N i.
- [70] ng Bá Lãm (2003), *Giáo d c Vi t Nam nh ng th p niên u th k XXI, Chi n l c phát tri n*, Nxb Giáo d c, Hà N i.

- [71] ng Bá Lãm - Ph m Thành Ngh (1999), *Chính sách và k ho ch trong qu n lí giáo d c*, Vi n Nghiên c u phát tri n giáo d c, Hà N i.
- [72] ng Bá Lãm, Tr n Khánh c (2002), *Phát tri n nhân l c n c ta trong th i kì công nghi p hóa, hi n i hóa*, Nxb Giáo d c, Hà N i.
- [73] ng Bá Lãm (ch biên) (2005), *Qu n lí nhà n c v giáo d c - Lí lu n và th c ti n*, Nxb Chính tr Qu c gia, Hà N i.
- [74] ng Bá Lãm (2012), “Phát tri n i ng nhà giáo và cán b QLGD”, Bài gi ng môn h c, *Vi n Khoa h c Giáo d c*, Hà N i.
- [75] Nguy n L c (2010), “M t s v n lí lu n v phát tri n ngu n nhân l c”, *T p chí Khoa h c Giáo d c*, (2), Hà N i.
- [76] Nguy n L c (ch biên) - M c V n Trang - Nguy n Công giáp (2009), *C s lí lu n qu n lí trong t ch c giáo d c*, Nxb HSP, Hà N i.
- [77] Nguy n Th M L c (2003), “Ng i GV th k XXI: Sáng t o - Hi u qu ”, *T p chí D y và H c ngày nay*, (7), Hà N i.
- [78] Nguy n Th M L c (2004), “Ngh và nghi p c a ng i GV”, *T p chí Khoa h c Giáo d c*, (112), Hà N i.
- [79] Nguy n Th M L c - Tr n Th B ch Mai (2009), *Qu n lí ngu n nhân l c Vi t Nam*, Nxb Giáo d c, Hà N i.
- [80] Lu t Giáo d c n c C ng hòa xã h i ch ngh a Vi t Nam (2009), Nxb Chính tr Qu c gia, Hà N i.
- [81] Michel Develay (1994), *M t s v n v ào t o GV* (B n d ch c a Nguy n K , V V n T o, Phan H u Chân -1998), Nxb Giáo d c, Hà N i.
- [82] H Chí Minh (1975), *V v n giáo d c*, Nxb S th t, Hà N i.
- [83] H Chí Minh (1990), *V v n giáo d c*, Nxb Giáo d c, Hà N i.
- [84] H Chính Minh toàn t p (1990), Nxb Chính tr Qu c gia, Hà N i.
- [85] Hà Th Ng (2001), *Giáo d c h c - M t s v n v lí lu n và th c ti n*, Nxb i h c Qu c gia, Hà N i.

- [86] Peter F. Drucker (2003), *Những thách thức của quản lý trong thế kỷ XXI*, (Bản dịch của Vũ Tiến Phúc), Nhà xuất bản Trẻ, Thành phố Hồ Chí Minh.
- [87] Lê Kh. Phiêu (2002), “Mấy suy nghĩ về giáo dục, đào tạo và nhân lực trong tương lai”, *Báo Nhân dân*, (17/7/2002).
- [88] Quốc hội Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2000), *Nghị quyết số 40/2000/QH10 của Quốc hội*.
- [89] Quốc hội Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2000), *Nghị quyết số 41/2000/QH10 của Quốc hội*.
- [90] Quốc hội Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2004), *Nghị quyết số 37/2004/QH10 của Quốc hội*.
- [91] Sở Giáo dục và Đào tạo Thành phố Hà Nội, *Các văn bản chỉ đạo về giáo dục phổ thông, công tác quy hoạch cán bộ, đánh giá cán bộ, công chức, viên chức, ...*
- [92] Trần Ngọc Tuấn (2012), *Phát triển GD&T - Nguồn nhân lực, nhân tài - Mối liên hệ kinh nghiệm của thế giới*, Nhà xuất bản Chính trị - Hành chính, Hà Nội.
- [93] Hà Nhật Thăng - Đào Thanh Âm (2007), *Lịch sử giáo dục thế giới*, Nhà xuất bản Giáo dục Hà Nội.
- [94] Phạm Nhật Tiến (2013), *Đổi mới đào tạo GV theo yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục Việt Nam*, Nhà xuất bản Giáo dục, Hà Nội.
- [95] Đặng Thiệu Trung (1995), *Trên nghiên cứu và đổi mới thành quả học tập, sinh viên Trường Đại học Thành phố Hồ Chí Minh*.
- [96] Tiến sĩ Giáo dục học (2001), Nhà xuất bản Tiến Bộ Khoa học.
- [97] Tiến sĩ Tri thức (1986), Nhà xuất bản Trẻ - MatC Va.
- [98] Trường Sĩ học Giáo dục, Sĩ học Quốc gia Hà Nội (2004), *Kỷ nguyên đổi mới: Nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo GV*.
- [99] UBND Thành phố Hà Nội (2010), *Quyết định số 2159/QĐ-UBND, ngày 31 tháng 3 năm 2010 về phê duyệt quy hoạch phát triển ngành GD&T*

thành phố Hà Nội năm 2020.

- [100] UBND thành phố Hà Nội (2010,2011), *Các văn bản về kinh tế - xã hội của thành phố Hà Nội.*
- [101] V.I.Lê Nin (1976), *Bản văn giáo dục*, Nxb S. th t, Hà Nội.
- [102] Phạm Việt Dũng (2001), *Pháp luật nghiên cứu khoa học*, Nxb i h c Qu c gia, Hà Nội.
- [103] Nghiêm Đình V , Nguyễn c H ng (2002), *Phát triển Giáo dục và đào tạo nhân tài*, Nxb Chính tr Qu c gia, Hà Nội.

2. Tiếng Anh

- [104] Andrew Scryner (Manager of Vietnam Development information center) (2004), *Education portal and distance learning project*, Word Bank.
- [105] Dr. Philip Wong (2004), *Technology and Learning: Creating the right environmet*, National Institute of Education, singapore.
- [106] Patrick Griffin - Peter Nix, *Educational Assessment and Reporting*.
- [107] Richard I. Arends (1998), *Learning to teach*, Mc Graus – Hii companies.
- [108] Helen M. Gunten (2001), *Leaders and Leadership in Education*, Paul Chapman Pubishing Ltd.
- [109] Harry Kwa (2004), *Information technology training Programs for students and teachers*, Microsoft,.
- [110] Keith Morrion (2002), *Effective Staff Development – An Evaluation*, Manual, the authos and Garant Pu blishers.
- [111] Fumiko Shinohara (2004), *ICTs in teachers training*, UNESCO.

PH L C

Ph 1 c 1

PHI U KH O SÁT

V th c tr ng công tác phát tri n i ng giáo viên THPT trên a bàn
thành ph à N ng
(Dành cho giáo viên)

có nh ng c n c khách quan, toàn di n cho vi c xác nh các gi i pháp phát tri n NGV THPT áp ng yêu c u i m i GD& T, xin Anh/Ch vui lòng cung c p thông tin và tham gia óng góp ý ki n b ng cách i n vào ch tr ng (...) nh ng n i dung c th theo yêu c u c a câu h i ho c ánh d u x vào ô phù h p v i ý ki n c a mình.

Chúng tôi xin cam k t nh ng thông tin ghi trên phi u này s c gi bí m t và ch ph c v cho nghiên c u.

Xin chân thành c m n!

A. N I DUNG KH O SÁT

I. CÔNG TÁC QU N LÍ GIÁO VIÊN TRUNG H C PH THÔNG

1. Xin cho bi t, nhà tr ng Anh/Ch ã h ng d n GV th c hi n các k ho ch công vi c nào sau ây? (có th ch n nhi u l a ch n)

Xây d ng k ho ch ng h n	Xây d ng k ho ch dài h n
Xây d ng các k ho ch h ng tu n	Xây d ng các k ho ch ho t ng
Xây d ng các k ho ch h ng tháng	c a h c kì
Khác: (nêu rõ).....	Xây d ng các k ho ch ho t ng
	c a n m
	Khác: (Nêu rõ).....

2. Theo Anh/Ch , vi c xây d ng k ho ch công vi c s phát huy hi u qu th nào? (có th ch n nhi u l a ch n)

Qu n lí và giám sát công vi c d Chuyên môn hóa trong công tác
dàng i u ch nh công vi c linh ho t khi có
Có m c tiêu rõ ràng ph n u s thay i
Khác (nêu rõ).....

3. Xin cho bi t, nhà tr ng áp d ng nh ng hình th c nào qu n lí GV? (có th ch n nhi u l a ch n)

Qua t b môn Qua h i ng s ph m Qua các ph ng ti n liên l c Khác: (nêu rõ).....	Qua h s công vi c (giáo án, l ch công tác,...) Qua h s cán b Qua ng i qu n lí tr c ti p Khác: (nêu rõ).....
--	---

4. Xin cho bi t, trong các hình th c qu n lí ã nêu trên, hình th c nào c s d ng ph bi n nh t?

.....

5. Xin cho bi t vì c phát tri n i ng GV c a tr ng Anh/Ch hi u qu nh th nào?

R t hi u qu Hi u qu Bình th ng Ít hi u qu Không hi u qu
N u ch n câu tr l i “không hi u qu ” chuy n xu ng câu 6, câu tr l i còn l i chuy n xu ng câu 7.

6. Xin Anh/Ch cho bi t nguyên nhân vì sao? (Có th ch n nhi u l a ch n)

Không n m rõ c i m m nh c a Không n m b t c công vi c c a
 GV t ng GV
 Không nâng cao hi u qu gi ng d y Không phát huy s tr ng c a t ng GV
 Khác (nêu rõ).....

7. Xin cho bi t, nh ng ki n ngh c a Anh/Ch i v i công tác phát ti n NGV THPT hi n nay? (có th ch n nhi u l a ch n)

a d ng hóa trong công tác qu n lí S d ng GV theo n ng l c (s tr ng)
 Có k ho ch c th i v i vi cs c a t ng ng i
 d ng GV b t GV theo n ng l c công tác
 Khác (nêu rõ).....

II. TUY N CH N, S D NG GIÁO VIÊN TRUNG H C PH THÔNG

1. Nhà tr ng Anh/Ch ang công tác b trí GV úng chuyên môn không?

Có Không

N u không, xin cho bi t thêm lí do:

Thi u GV Không ng b v c c u Khác

2. Giáo viên m i c tuy n ch n có kí cam k t v i nhà tr ng hay không?

Có

Không

- *N u có thì ã kí nh ng cam k t nào sau ây v i nhà tr ng?*

Cam k t làm vi c lâu dài Cam k t n bù n u t ý h y h p
ng

i v i GV tr , cam k t th i h n sinh con Cam k t khác

- *Vi c kí cam k t ã t o tâm lí nh th nào i v i GV:*

T t

Bình th ng

Không t t

3. *tuy n m i GV THPT, áp ng các yêu c u c a nhà tr ng và vi c i m i giáo d c hi n nay, theo ông Anh/Ch c n th c hi n hình th c nào d i ây:*

Xét tuy n theo k t qu ào t o
tr ng i h c

K t h p xét k t qu ào t o v i
ph ng v n

T ch c thi tuy n g m: chuyên
môn, tin h c, ngo i ng

K t h p xét k t qu ào t o v i
thi th c hành bài gi ng

Hình th c khác (nêu rõ).....

4. *Nhà tr ng b ãnh m GV vào các v trí ch ch t c a nhà tr ng theo nh ng tiêu chí nào?*

GV tr , có n ng l c chuyên môn gi i

GV có n ng l c chuyên môn gi i

GV l n tu i, có kinh nghi m trong công tác

GV c tín nhi m c a ng nghi p

GV có o c ngh nghi p chu n m c

Khác (nêu rõ):

5. *V i nh ng tiêu chí b ãnh m trên ã khuy n khích GV làm vi c nh th nào?*

Tích c c làm vi c và c ng hi n

T o môi tr ng làm vi c chuyên nghi p

Phát huy c kh n ng c a b n thân

Hi u qu gi ng d y cao h n

Khác (nêu rõ):

6. *Vi c l a ch n GV b ãnh m vào các ch c danh t tr ng chuyên môn, nhà tr ng th c hi n theo quy trình nào?*

4. Xin cho biết, các nội dung nhà trường thực hiện để nâng cao năng lực, nghiệp vụ cho GV? (có thể chọn nhiều lựa chọn)

Pháp pháp giảng dạy các môn học

Những thay đổi về chương trình, nội dung, sách giáo khoa

Những kiến thức về tư vấn nghề nghiệp, hướng nghiệp cho học sinh

Những kiến thức về tâm lý lứa tuổi, những vấn đề trong tâm lý lứa tuổi

Ngoại ngữ, tin học

Phương pháp chính trị, đạo đức

Khác (nêu rõ).....

5. Xin cho biết, các hình thức nhà trường thực hiện để nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho GV? (có thể chọn nhiều lựa chọn)

Thầy cô sinh hoạt chuyên môn tập thể Thầy cô sinh hoạt nhóm

Thầy cô tham gia hội thảo chuyên môn Thầy cô các cuộc thi giữa các GV trong trường

Biên soạn chuyên đề, chuyên luận

Khác (nêu rõ).....

6. Xin cho biết, GV trường Anh/Ch có thể xuyên tham gia các hoạt động nâng cao nghiệp vụ, chuyên môn không?

Rất thường xuyên Thường xuyên Thường thì không Rất ít Không tham gia

7. Xin cho biết, các hoạt động sinh hoạt tập thể chuyên môn có vai trò như thế nào đối với các hoạt động dạy học, giáo dục của GV? (có thể chọn nhiều lựa chọn)

Trao đổi kinh nghiệm nâng cao hiệu quả giảng dạy

Cập nhật kiến thức mới của môn học

Tạo tinh thần thoải mái cho GV sau những giờ làm việc

Giúp GV lên các kế hoạch giảng dạy

Khác (nêu rõ).....

8. Xin cho biết, ngoài những hoạt động chuyên môn, hoạt động giáo dục, nhà trường có thể xuyên thực hiện cho GV tham gia các hoạt động chính trị, xã hội, các chương trình tham quan học tập khác không? (có thể chọn nhiều lựa chọn)

Rất thường xuyên Thường xuyên Thường thì không Rất ít Không thực hiện

9. Xin cho biết, theo Anh/Ch, những hoạt động chính trị, xã hội, tham quan thực tế có vai trò thế nào trong quá trình giảng dạy của GV? (có thể chọn nhiều lựa chọn)

Giúp GV có cái nhìn khách quan về Việt Nam của các sinh viên KT-XH

Kiểm nghiệm và hiểu rõ những lý thuyết thực tế áp dụng vào quá trình giảng dạy

Giúp cho bài giảng thêm phong phú, hấp dẫn thu hút các chú ý học tập của học sinh

Tốt tinh thần thoải mái khi làm việc

Cần thiết mối quan hệ với các đồng nghiệp, tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, gần gũi

Khác (nêu rõ).....

10. Xin cho biết, nhà trường xét chọn những gì trong việc chọn lựa cho phép đi vào các lớp sau đây:

GV công tác lâu năm tại trường

GV trẻ, có hướng phát triển

GV là Trưởng, Trưởng phó chuyên môn

GV có nguyện vọng đi học

Khác (nêu rõ)

11. Xin cho biết kinh nghiệm của Anh/Ch về việc công tác vào, bổ nhiệm GV của trường?

IV. CÁC CHÍNH SÁCH VỀ VIỆC GIẢNG VIÊN

1. Xin cho biết, Anh/Ch thực hiện những điều nào sau đây:

Án 922

Thu hút

Trưởng khác chuyên môn

Hợp đồng lao động

Thi tuyển viên chức

Khác (nêu rõ).....

2. Xin cho biết, Anh/Ch có nhận xét các khoản phúc lợi nào (ngoài lương) từ nhà trường? (Có thể chọn nhiều lựa chọn)

Ph c p thâm niên

Ph c p u ãi

Ph c p làm thêm gi

Ph c p ch c v

Khác (nêu rõ)

Ch ãi ng riêng c a tr ng:.....

3. Xin cho bi t, nhà tr ng có các chính sách nào c GV tham gia các l p sau i h c? (có th ch n nhi u l a ch n)

H tr h c phí

H tr th i gian h c

H tr toàn b t i nh c

Không có h tr gì

(h c phí và sinh ho t phí)

Khác (nêu rõ).....

4. Anh/Ch ánh giá nh th nào v chính sách thu hút GV?

T t

Ch a t t

Lí do ch a t t:.....

5. Xin cho bi t, Anh/Ch ánh giá th nào v các ch , chính sách ãi ng i v i GV?

R t t t

T t

Bình th ng

Ch a t t

Kém

6. Anh/Ch ngh thành ph có thêm nh ng chính sách gì cho GV à N ng:

.....

7. Tr ng Anh/Ch có th c hi n công tác thi ua, khen th ng không?

Có

Không

N u có thì th c hi n nh ng n i dung nào, hình th c khen th ng ra sao, ánh giá tác ng c a thi ua, khen th ng nh th nào:

.....

8. áp ng yêu c u i m i giáo d c, nâng cao ch t l ng i ng nhà giáo, vi c i u chuy n GV gi a các tr ng h c, theo Anh/Ch có ý ngh a, tác d ng gì?

i u hòa ch t l ng chuyên môn

T ng c ng k n ng làm vi c, kh i

T o i u ki n thay i môi tr ng

d y tính sáng t o

làm vi c

T o i u ki n nâng cao n ng l c

T o i u ki n cho GV th ng t i n

chuyên môn

Khác (nêu rõ)

9. N u th c hi n vi c i u chuy n GV, theo Anh/Ch nên th c hi n th t i v i nh ng GV nào sau (x p theo th t 1, 2, 3...):

GV trẻ, có năng lực, có hướng phát triển

GV đã công tác lâu năm tại trường
GV có kinh nghiệm trong giảng dạy, hoạt động giáo dục, có thời gian công tác tại trường 5 năm trở lên

GV là trưởng học bộ môn chuyên môn

GV ít tham gia hoạt động giáo dục khác

GV có văn bằng chuyên môn

GV vi phạm về đạo đức và chuyên môn

10. Xin cho biết, Anh/Chị có kiến nghị gì về vị trí của chuyên viên GV?

V. CÔNG TÁC KIỂM TRA, ĐÁNH GIÁ VÀ THI ĐUA KHEN THƯỞNG

1. Xin cho biết, theo Anh/Chị công tác kiểm tra, đánh giá GV có vai trò thế nào về giáo dục?

Quan trọng Quan trọng Bình thường Không quan trọng

2. Trường Anh/Chị thực hiện công tác kiểm tra, đánh giá như thế nào?

Tốt Chưa tốt

Nếu chưa tốt thì chưa tốt vì sao, lý do?

3. Xin cho biết, trường Anh/Chị thực hiện hoạt động kiểm tra, đánh giá GV dưới hình thức nào? (có thể chọn nhiều lựa chọn)

Đổi

Kiểm tra học sinh, giáo án

Thảo luận, hội nghị

Đánh giá theo các tiêu chí nhà

Đánh giá theo tiêu chuẩn viên chức Trường ra

Đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp GV

Khác (nêu rõ)

4. Xin cho biết, nhà trường thực hiện đánh giá GV bao nhiêu lần/năm?

1 lần/năm 2 lần/năm 3 lần/năm 4 lần/năm 5 lần/năm

5. Xin cho biết, việc kiểm tra, đánh giá có tác dụng kích thích làm việc xét thi đua khen thưởng cho GV không?

Có

Không

6. Xin cho biết, nhà trường có tiêu chí rõ ràng trong xét thi đua khen thưởng GV không?

Có

Không

7. Xin Anh/Chị cho biết, hoạt động thi đua, khen thưởng có ý nghĩa thế nào đối với công tác giảng dạy của GV? (có thể chọn nhiều lựa chọn)

Khuyến khích GV phấn đấu làm Nâng cao tính trách nhiệm của GV đối với vị trí công việc

Nâng cao hiệu quả giảng dạy Phát huy tính sáng tạo của GV

Khác (nêu rõ)

8. Xin cho biết, Anh/Chị có kiến nghị gì về nhà trường nhằm hoàn thiện quá trình kiểm tra, giám sát và đánh giá GV? (có thể chọn nhiều lựa chọn)

Kiểm tra, đánh giá định kỳ trong quá trình thực hiện

Có các chính sách khuyến khích đối với những GV có thành tích cao

Thực hiện công khai, minh bạch và dân chủ

Khác (nêu rõ).....

VI. NHẬN LẤY Ý KIẾN CỦA PHỤ MẸ HỌC SINH VÀ CÁC GIÁO VIÊN

1. Anh/Chị đánh giá như thế nào về nhận xét của NGV trường mình?

Tốt

Khá

Trung bình

Yếu, kém

- Nếu là yếu, kém thì còn yếu, kém những mặt nào:

Kiến thức

Kỹ năng

Thái độ

- Xin xuất ý kiến pháp khắc phục tình trạng yếu, kém nhằm nâng cao nhận xét của GV đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ giáo dục:

.....

2. Xin cho biết, nhà trường đánh giá nhận xét đối với học sinh của GV thông qua tiêu chí nào?

Xây dựng kỷ luật học tập

Bồi dưỡng kiến thức, chương trình môn học

Vận dụng các phương pháp dạy học

Xây dựng môi trường học tập

Kiểm tra, đánh giá học sinh

Khác:.....

3. Xin cho biết, nhà trường đánh giá năng lực giáo dục của GV thông qua tiêu chí nào?

Xây dựng kế hoạch hoạt động giáo dục

Giáo dục qua môn học, qua các hoạt động giáo dục, hoạt động ngoài

Vận dụng các phương pháp, hình thức tổ chức giáo dục

Đánh giá rèn luyện học sinh

Khác:.....

4. Theo Anh/Chị, những tiêu chí trên đã phù hợp với việc đánh giá năng lực chuyên môn, năng lực giáo dục của GV hiện nay không?

Có

Không

5. Hoàn thiện năng lực chuyên môn, năng lực giáo dục đáp ứng các yêu cầu của nhiệm vụ giáo dục, theo Anh/Chị GV cần có thêm những năng lực nào?

Phát triển năng lực học tập và các hoạt động giáo dục của học sinh

Vận dụng phương pháp giảng dạy theo hướng tích hợp

Vận dụng phương pháp giảng dạy phân hóa

Vận dụng nhiều phương pháp trong dạy học và giáo dục

Khác:.....

6. Xin cho biết, những danh hiệu nào nêu công nhận về việc GV đạt thành tích trong quá trình giảng dạy, giáo dục hiện nay? (có thể chọn nhiều lựa chọn)

GV dạy giỏi cấp trường

GV có thành tích xuất sắc

GV dạy giỏi cấp thành phố

GV tiên tiến

Khác (nêu rõ).....

7. Xin cho biết, những GV đạt các thành tích trong công tác dạy học, giáo dục, nhà trường và các cấp có các quy định nào cho GV?

Nâng lương trợ cấp thi đua

Có giấy khen, bằng khen

Có các khoản thưởng

Có nhiều cách khác nhau

Khác (nêu rõ).....

8. Theo Anh/Chị, vì sự phát triển CNTT, ngoài việc có ý nghĩa như thế nào về quá trình dạy học, giáo dục?

nghị p và danh hi u GV

Khác (nêu rõ).....

14. Xin cho bi t, ph m ch t nào là quan tr ng nh t (trong nh ng ph m ch t trên) i v i ng i GV trong giai o n hi n nay?

15. Xin cho bi t, Anh/Ch ph i làm gì nâng cao ph m ch t chính tr c a b n thân? (có th ch n nhi u l a ch n)

Tham gia các l p b i d ng v
chính tr

Luôn gi v ng quan i m chính tr

T t ng, l p tr ng chính tr rõ ràng

Tìm hi u thông tin v chính tr qua
các tài li u

Khác (nêu rõ)

B. THÔNG TIN V NG I TR L I

H và tên :

tu i : D i 30 T 30 - 44 T 45 - 59

Gi i tính : N Nam

a ch th ng trú:.....

Xin chân thành c m n s h p tác c a Anh/Ch !

Ch kí xác nh n thông tin c a ng i tr l i

Ph 1 c 2

PHI U KH O SÁT

V th c tr ng công tác qu n lí, phát tri n i ng giáo viên THPT trên
a bàn thành ph à N ng
(Dành cho cán b qu n lí)

có nh ng c n c khách quan, toàn di n cho vi c xác nh các gi i pháp phát tri n NGV THPT áp ng yêu c u i m i GD& T, xin Anh/Ch vui lòng cung c p thông tin và tham gia óng góp ý ki n b ng cách i n vào ch tr ng (...) nh ng n i dung c th theo yêu c u c a câu h i ho c ánh d u x vào ô phù h p v i ý ki n c a mình.

Chúng tôi xin cam k t nh ng thông tin ghi trên phi u này s c gi bí m t và ch ph c v cho nghiên c u.

A. N I DUNG KH O SÁT

I. CÔNG TÁC QU N LÍ GIÁO VIÊN TRUNG H C PH THÔNG

1. Trong các hình th c qu n lí GV sau ây, cách qu n lí nào t hi u qu cao? (có th ch n nhi u ph ng án)

Tr c ti p	Giá n ti p
H p t chuyên môn	Qua h s công vi c
G p g trao i	Qua h s cán b
Qua các ph ng ti n liên l c	Qua ng i qu n lí tr c ti p
Khác: (nêu rõ).....	Qua ý ki n h c sinh, cha m h c sinh
.....	Qua t ch c, oàn th nhà tr ng
.....	Khác; (nêu rõ).....
K th p t c các hình th c trên	

2. Anh/Ch ã tham gia các l p b i d ng k n ng qu n lí ch a?

Có

Ch a

3. Theo Anh/Ch nên t ch c các l p b i d ng k n ng qu n lí dành cho CBQL giáo d c không?

Có

Không

4. Vì c t ch c các l p b i d ng k n ng qu n lí dành cho hi u tr ng có vai trò nh th nào i v i công tác qu n lí? (có th ch n nhi u l a ch n)

Qu n lí, phát huy c n ng l c c a GV

Có k n ng qu n lí t t

Nâng cao c hi u qu công vi c c a nhà tr ng

H c h i t các ng nghi p trong ngành

Hi u c c thù c a ngành giáo d c a ra các ph ng th c qu n lí hi u qu

Khác (nêu rõ).....

5. Xin cho bi t, nhà tr ng h ng d n GV th c hi n các k ho ch công vi c nào sau ây? (có th ch n nhi u l a ch n)

Xây d ng k ho ch ng n h n	Xây d ng k ho ch dài h n
Xây d ng các k ho ch h ng tu n	Xây d ng các k ho ch ho t ng
Xây d ng các k ho ch h ng tháng	c a h c kì
Khác: (nêu rõ).....	Xây d ng các k ho ch ho t ng
	c a n m
	Khác: (Nêu rõ).....

6. Theo Anh/Ch , vì c xây d ng k ho ch công vi c s phát huy hi u qu th nào? (có th ch n nhi u l a ch n)

Qu n lí và giám sát công vi c d Chuyên môn hóa trong công tác
dàng i u ch nh công vi c linh ho t khi có

Có m c tiêu rõ ràng ph n u s thay i

Khác (nêu rõ).....

7. Xin cho bi t, theo Anh/Ch , vì c phát tri n NGV c a tr ng hi u qu nh th nào?

R t hi u qu Hi u qu Bình th ng Ít hi u qu Không hi u qu
N u ch n câu tr l i “không hi u qu ” chuy n xu ng câu 8, câu tr l i còn l i chuy n xu ng câu 9.

8. Xin Anh/Ch cho bi t nguyên nhân vì sao? (có th ch n nhi u l a ch n)

Không n m rõ c i m m nh c a Không n m b t c công vi c c a
GV t ng GV

Không nâng cao hiệu quả giảng dạy Không phát huy sự sáng tạo của GV

Khác (nêu rõ).....

9. Xin cho biết, những kiến nghị của Anh/Chị về công tác phát triển NGV THPT hiện nay? (có thể chọn nhiều lựa chọn)

Đã đồng hóa trong công tác quản lý Số lượng GV theo ngành học (số trường)

Có kế hoạch thu hút và bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ

Đã đồng ý

Bổ sung GV theo ngành học công tác

Khác (nêu rõ).....

II. QUY HOẠCH, TUYỂN CHỌN, SỬ DỤNG VÀ ĐÁNH GIÁ GIÁO VIÊN TRUNG HỌC PHỔ THÔNG

1. Nhà trường có quy hoạch phát triển GV trong những năm tới không?

Có

Không

2. Nhà trường tuyển chọn GV theo các hình thức nào?

Nhận từ Sở GD&ĐT

Nhà trường tuyển chọn

Khác (nêu rõ):

3. Tuyển dụng GV THPT, đáp ứng các yêu cầu của nhà trường và vị trí công việc hiện nay; theo Anh/Chị cần thực hiện hình thức nào dưới đây:

Xét tuyển theo kết quả vào học Kỳ thi phỏng vấn và thi thực hành nghề nghiệp

Thi các môn chuyên môn, tin học, ngoại ngữ Kỳ thi phỏng vấn và thi thực hành bài giảng

Hình thức khác (nêu rõ).....

4. Nhà trường bố trí GV đúng chuyên môn không?

Có

Không

Nếu không, xin cho biết thêm lý do:

Thiếu GV

Không bố trí đúng

Khác

5. GV mới có ký cam kết với nhà trường hay không?

Có

Không

- Nếu có thì đã ký những cam kết nào sau đây với nhà trường?

Cam kết làm việc lâu dài Cam kết n bù n u t ý h y h p
ng

i v i GV tr , cam k t th i h n sinh con Cam k t khác

- Vì c k i cam k t t o tâm lí nh th nào i v i GV:

T t

Bình th ng

Không t t

6. Nhà tr ng b nh i m GV vào các v trí ch ch t c a nhà tr ng theo nh ng tiêu chí nào?

GV tr , có n ng l c chuyên môn gi i

GV có n ng l c chuyên môn gi i

GV l n tu i, có kinh nghi m trong công tác

GV c tín nhi m c a ng nghi p

GV có o c ngh nghi p chu n m c

Khác (nêu rõ):

7. V i nh ng tiêu chí b nh i m trên ã khuy n khích GV làm vi c nh th nào?

Tích c c làm vi c và c ng hi n

T o môi tr ng làm vi c chuyên nghi p

Phát huy c kh n ng c a b n thân

Hì u qu gi ng d y cao h n

Khác (nêu rõ):

8. Vì c l a ch n GV b nh i m vào các ch c danh t tr ng chuyên môn, nhà tr ng th c hi n theo quy trình nào?

Hì u tr ng c GV có n ng l c chuyên môn, gi ch c v này lâu dài

Có k ho ch chu n b i ng GV có n ng l c chuyên môn, qu n lí, có uy tín và tỉ n hành th c hi n b nh i m h ng n m

Có k ho ch chu n b i ng GV có n ng l c chuyên môn, qu n lí, có uy tín và l y ý k i n gi i thi u, tín nhi m c a t p th T chuyên môn, Ban giám hi u tỉ n hành b nh i m h ng n m

Khác (nêu rõ)

9. Vì c b nh i m t tr ng chuyên môn có úng tiêu chu n, quy trình không ?

Có

Không

5. Xin cho biết, các hình thức nhà trường tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho GV? (có thể chọn nhiều lựa chọn)

Tổ chức sinh hoạt chuyên môn tập thể Tổ chức sinh hoạt nhóm
 Tổ chức tham gia hội thảo, hội nghị, hội thảo Tổ chức các cuộc thi giữa các GV
 Bồi dưỡng bằng chuyên đề, chuyên đề trong trường
 Khác (nêu rõ).....

6. Xin cho biết, GV trường Anh/Ch có thể xuyên tham gia các hoạt động bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ, chuyên môn này không?

Rất thường xuyên Thường xuyên Thường thì không Rất ít Không tham gia

7. Xin cho biết, các hoạt động sinh hoạt tập thể chuyên môn có vai trò thế nào đối với các hoạt động dạy học, giáo dục của GV? (có thể chọn nhiều lựa chọn)

Trao đổi kinh nghiệm nâng cao hiệu quả giảng dạy
 Cập nhật kiến thức mới của môn học
 Tạo tinh thần thoải mái cho GV sau những giờ lên lớp
 Giúp GV lên các kế hoạch giảng dạy
 Khác (nêu rõ).....

8. Xin cho biết, ngoài những hoạt động chuyên môn, hoạt động giáo dục, nhà trường có thể xuyên tổ chức cho GV tham gia các hoạt động chính trị - xã hội, các chương trình tham quan học hỏi kiến thức thực tế không? (có thể chọn nhiều lựa chọn)

Rất thường xuyên Thường xuyên Thường thì không Rất ít Không tổ chức

9. Xin cho biết, theo Anh/Ch những hoạt động chính trị, xã hội, tham quan thực tế có vai trò thế nào trong quá trình giảng dạy của GV? (có thể chọn nhiều lựa chọn)

Giúp GV có cái nhìn khách quan về tình hình của đất nước KT-XH

Kiểm nghiệm và hiểu rõ những lý thuyết sách vở áp dụng vào quá trình giảng dạy

Giúp cho bài giảng thêm phong phú, hấp dẫn, thu hút sự chú ý học tập của học sinh

Tạo tinh thần thoải mái khi làm việc

Có thể tìm kiếm quan hệ với những người bạn đồng nghiệp chuyên nghiệp, đồng nghiệp

Khác (nêu rõ).....

10. Xin cho biết, nhà trường xét chọn những gì trong nào có học cho phép đi vào các lớp sau đây:

GV công tác lâu năm tại trường

GV trẻ, có hướng phát triển

GV là T. trường, T. phó chuyên môn

GV có nguyện vọng đi học

Khác (nêu rõ)

11. Xin cho biết kinh nghiệm của Anh/Chị về công tác đào tạo, bồi dưỡng GV của trường?

IV. CÁC CHÍNH SÁCH VÀ VỊ GIÁC VIÊN

1. Xin cho biết, nhà trường đã ghi quy định các khoản phụ cấp nào (ngoài lương) cho GV? (có thể chọn nhiều lựa chọn)

Ph cấp thâm niên

Ph cấp ưu đãi

Ph cấp làm thêm giờ

Ph cấp chức vụ

Khác (nêu rõ)

Chế độ đãi ngộ riêng của trường:.....

2. Xin cho biết, nhà trường có các chính sách nào có GV tham gia các lớp sau đây? (có thể chọn nhiều lựa chọn)

H trợ học phí

H trợ thời gian học

H trợ toàn bộ tài chính

Không có hỗ trợ gì

(học phí và sinh hoạt phí)

Khác (nêu rõ).....

3. Anh/Chị đánh giá như thế nào về chính sách thu hút GV?

Tốt

Chưa tốt

Lý do chưa tốt:.....

4. Xin cho biết, Anh/Chị đánh giá thế nào về các chế độ, chính sách đãi ngộ về GV?

Rất tốt

Tốt

Bình thường

Chưa tốt

Kém

Nếu không tốt thì không tốt vì lý do nào?

.....

5. Anh/Ch *ng* thành ph *có* thêm nh *ng* chính sách gì cho GV *à* N *ng*:

6. Tr *ng* Anh/Ch *có* th *c* hi n công tác thi *ua*, khen th *ng* không?

Có

Không

N *u* *có* th *c* hi n nh *ng* n *i* dung nào, hình th *c* khen th *ng* ra sao, *ánh* giá tác *ng* *c* a thi *ua*, khen th *ng* nh *th* nào:

7. *áp* *ng* yêu c *u* *i* m *i* giáo d *c*, nâng cao ch *t* l *ng* *i* *ng* GV; vi *c* *i* *u* chuy n GV gi *a* các tr *ng* h *c*, theo Anh/Ch *có* ý *ng* h *a*, tác d *ng* gì?(*có* th *có* nhi *u* l *a* ch *n*)

i *u* hòa ch *t* l *ng* chuyên môn

T *ng* *c* *ng* k *n* *ng* làm vi *c*, kh *i*

T *o* *i* *u* ki n thay *i* môi tr *ng*

d *y* tính sáng t *o*

làm vi *c*

T *o* *i* *u* ki n nâng cao n *ng* l *c*

T *o* *i* *u* ki n cho GV th *ng* t *i* n

chuyên môn

Khác (nêu rõ)

8. N *u* th *c* hi n vi *c* *i* *u* chuy n GV, theo Anh /Ch *nên* th *c* hi n th *t* *i* v *i* nh *ng* GV nào sau (*x* p theo th *t* 1, 2, 3...):

GV tr *,* có n *ng* l *c*, có h *ng* phát tri n

GV là t *tr* *ng* ho *c* t phó chuyên môn

GV ã công tác lâu n m t *i* tr *ng*

GV ít tham gia ho *t* *ng* giáo d *c* khác

GV có kinh nghi m trong gi *ng* d *y*,

GV có v *n* v chuyên môn

ho *t* *ng* giáo d *c*, có th *i* gian

công tác t *i* tr *ng* t 5 n m tr *lên*

GV vi ph m v *o* *c* và chuyên môn

9. Xin cho bi t, Anh/Ch *có* ki n *ng* h *th* nào *i* v *i* vi *c* *i* *u* chuy n chuy n GV?

V. CÔNG TÁC KI M TRA, *ÁNH* GIÁ VÀ THI *UA* KHEN TH *NG*

1. Xin cho bi t, theo Anh/Ch công tác ki m tra, *ánh* giá GV *có* vai trò th *nào* *i* v *i* giáo d *c*?

R *t* quan tr *ng*

Quan tr *ng*

Bình th *ng*

Không quan tr *ng*

2. Xin cho biết, nhà trường thực hiện hoạt động kiểm tra, đánh giá GV dựa vào hình thức nào? (có thể chọn nhiều lựa chọn)

Điểm kiểm tra học sinh, giáo án
Thao giảng, hội giảng
Đánh giá theo tiêu chuẩn viên chức
Đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp GV
Khác (nêu rõ)

3. Xin cho biết, nhà trường thực hiện đánh giá GV bao nhiêu lần/năm?

1 lần/năm 2 lần/năm 3 lần/năm 4 lần/năm 5 lần/năm

4. Xin cho biết, vì sao kiểm tra, đánh giá có các số đông kết quả làm công việc xét thi đua khen thưởng cho GV không?

Có Không

5. Xin cho biết, nhà trường có các tiêu chí trong xét thi đua khen thưởng GV không?

Có Không

6. Xin Anh/Chị cho biết, hoạt động thi đua khen thưởng có ý nghĩa thế nào đối với công tác giảng dạy của GV? (có thể chọn nhiều lựa chọn)

Khuyến khích GV phấn đấu làm việc Nâng cao tính trách nhiệm của GV vì vị
vị công việc công việc

Nâng cao hiệu quả giảng dạy Phát huy tính sáng tạo của GV

Khác (nêu rõ)

7. Xin cho biết, Anh/Chị có kiến nghị gì về nhà trường nhằm hoàn thiện quá trình kiểm tra, giám sát và đánh giá GV? (có thể chọn nhiều lựa chọn)

Kết hợp nhiều hình thức trong quá trình thực hiện

Có các chính sách khuyến khích và đãi ngộ GV có thành tích cao

Thực hiện công khai, minh bạch và dân chủ

Khác (nêu rõ).....

VI. NHẬN ĐỊNH, PHÂN MẠCH TÌNH HÌNH GIÁO VIÊN

1. Anh/Chị đánh giá như thế nào về nhận định của riêng GV về mình?

Tốt Khá Trung bình Yếu, kém

- Nếu là yếu, kém thì còn yếu, kém như những mặt nào:

Kiến thức Kỹ năng Thái độ

- Xin xuất gi i pháp kh c ph c tình tr ng y u, kém nh m nâng cao n ng l c c a GV áp ng yêu c u i m i giáo d c:

.....

2. Xin cho bi t, nhà tr ng ánh giá n ng l c d y h c c a GV thông qua tiêu chí nào?

Xây d ng k ho ch d y h c

B o m ki n th c, ch ng trình môn h c

V n d ng các ph ng pháp d y h c

Xây d ng môi tr ng h c t p

Ki m tra, ánh giá h c sinh

Khác:.....

3. Xin cho bi t, nhà tr ng ánh giá n ng l c giáo d c c a GV thông qua tiêu chí nào?

Xây d ng k ho ch ho t ng giáo d c

Giáo d c qua môn h c, qua các ho t ng giáo d c, ho t ng c ng ng

V n d ng các ph ng pháp, hình th c t ch c giáo d c

ánh giá rèn luy n o c c a h c sinh

Khác:.....

4. Theo Anh/Ch, nh ng tiêu chí trên ã phù h p v i vi c ánh giá n ng l c chuyên môn, n ng l c giáo d c c a GV hi n nay không?

Có

Không

5. hoàn thi n n ng l c chuyên môn, n ng l c giáo d c áp ng các yêu c u c a i m i giáo d c, theo Anh/Ch GV c n có thêm nh ng n ng l c nào? (có th ch n nhi u ph ng án)

Phát tri n n ng l c h c t p và các ho t ng giáo d c c a h c sinh

V n d ng ph ng pháp gi ng d y theo h ng tích h p

V n d ng ph ng pháp gi ng d y phân hóa

V n d ng nhi u ph ng pháp trong d y h c và giáo d c

Khác:.....

6. Xin cho biết, những danh hiệu nào công nhận về việc GV đạt thành tích trong quá trình giảng dạy, giáo dục hiện nay? (có thể chọn nhiều lựa chọn)

GV dạy giỏi cấp trường

GV có thành tích xuất sắc

GV dạy giỏi cấp thành phố

GV tiên tiến

Khác (nêu rõ).....

7. Xin cho biết, những GV đạt các thành tích trong công tác dạy học, giáo dục, nhà trường và các cấp có các quy định nào cho GV?

Nâng lương trợ cấp thi đua

Có giấy khen, bằng khen

Có các khoản thưởng

Có nhiều cuộc thi thi đua

Khác (nêu rõ).....

8. Theo Anh/Chị, vì các sự đổi mới CNTT, ngoài việc có ý nghĩa như thế nào về quá trình dạy học, giáo dục?

Rất quan trọng

Quan trọng

Bình thường

Không quan

tr trọng

Rất không

quan trọng

9. Xin cho biết, sự đổi mới CNTT, ngoài việc giúp ích như thế nào cho quá trình dạy học, giáo dục của GV? (có thể chọn nhiều lựa chọn)

Cập nhật kiến thức mới

Trao đổi kinh nghiệm qua Internet

Tăng cao trình độ qua các và

Giúp cho bài giảng sinh động hơn

sử dụng tài liệu

Khác (nêu rõ).....

10. Xin cho biết, Anh/Chị có kinh nghiệm gì về việc nâng cao năng lực chuyên môn của GV trong trường?

11. Xin cho biết, phạm vi tác động của người GV có vai trò thế nào về công tác giáo dục?

Rất quan trọng

Quan trọng

Bình thường

Không quan

tr trọng

Rất không

quan trọng

12. Anh/Chị đánh giá như thế nào về phạm vi, mức độ, tinh thần trách nhiệm... của GV trong trường mình?

Tốt

Khá

Trung bình

Yếu, kém

- Nếu là yếu, kém thì yếu, kém ở biểu hiện như thế nào:

.....

Xin *xu t gi i pháp kh c ph c tình tr ng y u, kém nh m nâng cao ph m ch t, o c, tinh th n trách nhi m... cho GV áp ng yêu c u i m i giáo d c:*

13. Xin cho bi t, nh ng ph m ch t nào sau ây có vai trò quy t nh i v i ng i GV? (có th ch n nhi u l a ch n)

Không e n t, thành ki n, trù d p h c sinh (HS)	D y t t b môn
Công b ng, không thiên v ,phân bi t i x v i HS	Có hi u bi t r ng rãi
G n g i, c m thông v i HS	Luôn vui v hòa nhã
Khuy n khích nâng HS h c t p rèn luy n	V tha, h t lòng vì HS
Không tính toán, so o h n thi t	

Không nên t ng thu nh p b ng nh ng vi c làm không phù h p v i ngh nghi p và danh hi u GV

Khác (nêu rõ).....

14. Xin cho bi t, ph m ch t nào là quan tr ng nh t (trong nh ng ph m ch t trên) i v i ng i GV trong giai o n hi n nay?

15. Xin cho bi t, Anh/Ch ph i làm gì nâng cao ph m ch t chính tr c a b n thân? (có th ch n nhi u l a ch n)

Tham gia các l p b i d ng v chính tr	Luôn gi v ng quan i m chính tr
Tìm hi u thông tin v chính tr qua các tài li u	T t ng, l p tr ng chính tr rõ ràng
Khác (nêu rõ)	

B. THÔNG TIN V NG I TR L I

H và tên :

tu i : D i 30 T 30 - 44 T 45 - 59

Gi i tính : N Nam

a ch th ng trú:.....

Xin chân thành c m n s h p tác c a Anh/Ch !

Ch ký xác nh n thông tin c a ng i tr l i.

Ph 1 c 3

PHI U TH M DÒ

V tính c p thi t và tính kh thi c a các gi i pháp
phát tri n i ng giáo viên trung h c ph thông thành ph à N ng

(Dành cho chuyên gia, CBQL và GV)

có c s khách quan, toàn di n cho vi c tri n khai các gi i pháp
phát tri n i ng GV THPT thành ph à N ng, xin Anh/Ch vui lòng cho ý
ki n v các gi i pháp phát tri n i ng GV THPT (ãnh ánh d u X vào ô
n u ãng ý):

TT	Gi i pháp	M c c p thi t (t l %)			M c kh thi (t l %)		
		R t c p thi t	C p thi t	Không c p thi t	R t kh thi	Kh thi	Không kh thi
1	GP1: T ãng c ãng phân c p, giao quy n t ch cho các tr ãng THPT trong công tác phát tri n NGV						
2	GP2: Xây d ãng quy ho ch phát tri n NGV THPT n ãm 2020						
3	GP3: ãi m ãi tuyền ch ãn, s d ãng, ãi u chuy ãn GV						
4	GP4: ãi m ãi công tác ào t o, b ãi d ãng, ào t o l ãi GV						
5	GP5: Xây d ãng, phát huy nh h ãng ãng t tr ãng chuyên môn và GV c t cán trong phát tri n ãng ãng ãi p GV						
6	GP6: T ãng c ãng ánh giá GV và thanh tra, ki m tra ho t ãng chuyên môn các tr ãng THPT						

Xin Anh/Ch có thể cho biết thêm ý kiến về các giải pháp phát triển đội ngũ GV THPT đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo.

.....
.....

Xin cảm ơn Anh/Ch ./.

Ph 1 c 4**PHI U TH M DÒ**

**V hi u qu công vi c và tác ng c a t tr ng chuyên môn n vi c
nâng cao n ng l c, ph m ch t c a GV THPT thành ph à N ng**

ánh giá hi u qu công vi c và s tác ng c a t tr ng chuyên môn n vi c nâng cao n ng l c và ph m ch t c a GV thành ph à N ng, xin Anh/Ch vui lòng cho ý ki n vào các n i dung sau (n u ng ý thì ánh d u X):

1. Anh/Ch cho bi t, hi u qu công vi c c a t tr ng chuyên môn tr ng Anh/Ch ?

T t Khá Trung bình Y u

2. Theo Anh/Ch , t tr ng chuyên môn ã tác ng n vi c nâng cao n ng l c và ph m ch t c a GV tr ng Anh/Ch ?

T t Khá Trung bình Y u

Xin chân thành c m n Anh/Ch .

Ph 1 c 5**PHI U TH M DÒ**

**V tác ng c a gi i pháp xây d ng i ng t tr ng chuyên môn
THPT thành ph à N ng**

ánh giá k t qu th nghi m c a gi i pháp xây d ng i ng t tr ng chuyên môn THPT thành ph à N ng, xin Anh/Ch vui lòng cho ý ki n vào các n i dung sau (n u ng ý thì ánh d u X):

1. Anh/Ch cho bi t, hi u qu công vi c c a t tr ng chuyên môn tr ng Anh/Ch ?

T t Khá Trung bình Y u

2. Theo Anh/Ch , t tr ng chuyên môn ã tác ng n vi c nâng cao n ng l c và ph m ch t c a GV tr ng Anh/Ch ?

T t Khá Trung bình Y u

Xin chân thành c m n Anh/Ch .