

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI

Phan Thị Vóc, Nguyễn Quốc Thái

Trường Đại học Tây Bắc

Tóm tắt: *Đội ngũ nhà giáo là nhân tố quyết định trực tiếp chất lượng giáo dục - đào tạo. Trong giai đoạn đổi mới hiện nay, phát triển đội ngũ nhà giáo là góp phần nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo. Bài viết đề cập cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ nhà giáo đáp ứng yêu cầu đổi mới qua các nội dung: Khái niệm đội ngũ nhà giáo, phát triển đội ngũ nhà giáo; những yêu cầu phát triển đội ngũ nhà giáo đáp ứng yêu cầu đổi mới,... làm cơ sở cho việc nghiên cứu vấn đề này trong thực tiễn.*

Từ khóa: *Nhà giáo, phát triển, phát triển nhà giáo.*

1. Đặt vấn đề

Trong công cuộc đổi mới, được sự quan tâm của Đảng và Nhà nước, sự nghiệp giáo dục Việt Nam đã phát triển không ngừng và đạt được những thành tựu lớn lao. Nhưng nhìn chung, chất lượng đào tạo còn thấp, chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Công tác phát triển đội ngũ giáo viên còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu của đất nước trong thời kỳ công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước và trong bối cảnh hội nhập và giao lưu quốc tế. Do đó, vấn đề phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo là một trong những nhiệm vụ được Đảng và Nhà nước đặc biệt coi trọng. Nghị quyết số 29/NQ-TW ngày 4 tháng 11 năm 2013 “về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế” đã được hội nghị trung ương 8 (khóa XI) chỉ rõ: “Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm an ninh, quốc phòng và hội nhập quốc tế” [3]. Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII đã khẳng định: “Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đào tạo; phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; tăng cường tiềm lực và đẩy mạnh ứng dụng khoa học, công nghệ”. Bên cạnh đó sự phát

triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định quá trình cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh dài hạn, bảo đảm KT - XH phát triển nhanh, hiệu quả, bền vững [4].

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khái niệm về phát triển đội ngũ giáo viên

2.1.1. Đội ngũ giáo viên

* *Giáo viên:*

Luật Giáo dục qui định “Nhà giáo là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường, cơ sở giáo dục khác” [5]. Nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp trình độ sơ cấp nghề, trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp gọi là giáo viên (GV).

GV được Nhà nước bảo đảm các quyền: Được bảo đảm về mặt tổ chức và vật chất kỹ thuật cho các hoạt động nghề nghiệp; được quyền lựa chọn giáo trình, tài liệu tham khảo, phương pháp và phương tiện giảng dạy; được kí hợp đồng giảng dạy, KH&CN với các cơ sở đào tạo, cơ sở nghiên cứu và các tổ chức kinh tế khác; được đăng kí xét công nhận các chức danh học hàm và danh hiệu cao quý của Nhà nước; được bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ;

được tham dự các hội nghị, hội thảo khoa học trong và ngoài nước [5].

Với hướng tiếp cận nghiên cứu giáo viên giới hạn ở bậc mầm non và phổ thông, chúng tôi hiểu: *Giáo viên là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường, cơ sở giáo dục mầm non và giáo dục phổ thông.*

** Đội ngũ*

Từ điển Bách khoa Việt Nam đã định nghĩa: “Đội ngũ là khối đông người cùng chức năng hoặc nghề nghiệp được tập hợp và tổ chức thành một lực lượng” [10] hoặc “Đội ngũ là tập hợp gồm một số đông người cùng chức năng, nhiệm vụ hoặc nghề nghiệp hợp thành lực lượng hoạt động trong hệ thống” [10].

** Đội ngũ giáo viên*

Từ những quan niệm đã nêu trên của các tác giả trong và ngoài nước, ta có thể hiểu đội ngũ giáo viên (ĐNGV) như sau: Đội ngũ giáo viên là một tập hợp những người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường, cơ sở giáo dục mầm non và giáo dục phổ thông, được tổ chức thành một lực lượng, cùng chung một nhiệm vụ, có đầy đủ các tiêu chuẩn của một nhà giáo, cùng thực hiện các nhiệm vụ và được hưởng các quyền lợi theo Luật Giáo dục và các luật khác được Nhà nước quy định.

2.1.2. Phát triển đội ngũ giáo viên

** Phát triển*

Phát triển có thể hiểu theo nhiều nghĩa:

- Theo từ điển Tiếng Việt, phát triển là sự mở mang, là biến đổi hoặc làm cho biến đổi từ ít đến nhiều, hẹp đến rộng, thấp đến cao, đơn giản đến phức tạp” [13].

- Theo triết học, phát triển là sự vận động, biến đổi của sự vật, hiện tượng theo chiều hướng đi lên, từ ít đến nhiều, từ hẹp đến rộng, từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp. Đó là một quá trình tích lũy về lượng, dẫn đến sự thay đổi về chất của sự vật, hiện tượng [2].

Như vậy, phát triển là sự biến đổi của sự vật, hiện tượng theo chiều hướng tích cực cả về số lượng và chất lượng.

** Phát triển đội ngũ giáo viên*

Phát triển ĐNGV là đòi hỏi tất yếu khách quan của sự nghiệp GD - ĐT và mang tính toàn diện, thể hiện trên cả hai bình diện nhận thức và tổ chức thực hiện kế hoạch, nội dung phát triển số lượng, chất lượng và cơ cấu ĐNGV. Mặt khác, phát triển GV xuất phát từ chính nhu cầu của họ để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. GV là người đặt ra kế hoạch, xây dựng nội dung bồi dưỡng và chính họ thực hiện và kiểm tra kết quả đạt được. Việc phát triển GV phải dựa vào lực lượng và nguồn lực tại chỗ, phát triển GV và căn cứ vào việc giảng dạy và giáo dục thực tế hàng ngày của họ [8].

Để đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá, dân chủ hoá và hội nhập quốc tế cần phải coi trọng phát triển ĐNGV đủ về số lượng, đáp ứng yêu cầu về chất lượng, lấy mục tiêu xây dựng chất lượng là chính [7].

Đồng thời, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa - hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế, các cơ sở giáo dục cần phải kiện toàn và phát triển đội ngũ giáo viên đảm bảo cả số lượng và cơ cấu, trong đó chú trọng về nâng cao trình độ học vấn, năng lực và tay nghề sư phạm, kinh nghiệm thực tiễn; phân đấu đủ số lượng giáo viên theo biên chế mới và có dự trữ, đạt tiêu chuẩn quốc gia về trình độ học vấn và đạt quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo và các quy định khác của Nhà nước [9].

Từ những khái niệm trên, chúng tôi hiểu: *Phát triển ĐNGV là là nâng cao nguồn nhân lực GV làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường, cơ sở giáo dục mầm non và giáo dục phổ thông, bao gồm sự nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ, làm cho đội ngũ này đủ về số lượng, không ngừng tăng lên về chất lượng, hợp lí về cơ cấu đạt tiêu chuẩn*

quốc gia về trình độ học vấn và đạt quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo và các quy định khác của Nhà nước.

2.1.3. Vị trí, vai trò của giáo viên

Người GV có vị trí, vai trò rất quan trọng có vai trò là người truyền thụ kiến thức khoa học, rèn luyện kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp, tổ chức nhận thức,... cho người học, còn là người chỉ huy, người quản lý hoạt động giáo dục phẩm chất nhân cách học sinh.

GV là lực lượng nòng cốt của nhà trường, giữ vai trò quyết định trực tiếp chất lượng ĐT ở các nhà trường. Đảng ta xác định “Giáo dục là quốc sách hàng đầu. Phát triển GD & ĐT tạo nhằm nâng cao dân trí, ĐT nhân lực, bồi dưỡng nhân tài”. Theo đó, Đảng ta đặc biệt quan tâm đến công tác xây dựng đội ngũ GV ở hệ thống các nhà trường trong hệ thống giáo dục quốc dân. Đại hội XII của Đảng tiếp tục nhấn mạnh việc nâng cao chất lượng GD toàn diện trên các mặt, tiếp tục đổi mới nội dung và phương pháp dạy và học, thực hiện “Chuyên mạnh quá trình giáo dục chủ yếu từ trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học; học đi đôi với hành, lý luận gắn với thực tiễn” [4].

Thông qua hoạt động sự phạm người giáo viên chứ không phải ai khác là lực lượng quyết định đến việc hình thành nhân cách của người học. Người GV thông qua hoạt động giảng dạy của mình mà truyền thụ, trang bị kiến thức, bồi dưỡng kỹ xảo, kỹ năng nghề nghiệp, xây dựng niềm tin, bản lĩnh chính trị và các phẩm chất cần thiết khác cho người học theo mục tiêu, yêu cầu đào tạo.

Việc nghiên cứu áp dụng những thành tựu về khoa học vào trong thực tiễn giảng dạy, nâng cao chất lượng giáo dục phụ thuộc trực tiếp vào ĐNGV. Vì giáo viên là người trực tiếp nghiên cứu và là người triển khai nó trên thực tế; đồng thời, định hướng người học nghiên cứu vận dụng sát với thực tiễn xã hội.

ĐNGV là những tấm gương có tính GD, thuyết phục, sức lôi cuốn, cảm hoá đối với HS

trong toàn trường. ĐNGV là lực lượng nòng cốt trong công tác giảng dạy và là lực lượng sẵn sàng nhận các nhiệm vụ được giao khi tổ chức phân công.

2.1.4. Nhiệm vụ của giáo viên

Điều 72, Luật Giáo dục hiện hành [5] đã quy định rõ nhiệm vụ của nhà giáo, để thực hiện tốt các chức năng của quá trình giáo dục, ngoài việc thực hiện tốt những nhiệm vụ đó còn có các nhiệm vụ mang tính đặc thù; đó là: thực hiện đúng các quy định trong Điều lệ công tác nhà trường phổ thông [1]:

- Dạy học và giáo dục theo chương trình, kế hoạch giáo dục, kế hoạch dạy học của nhà trường theo chế độ làm việc của giáo viên do Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định; quản lý học sinh trong các hoạt động giáo dục do nhà trường tổ chức; tham gia các hoạt động của tổ chuyên môn; chịu trách nhiệm về chất lượng, hiệu quả giáo dục; tham gia nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng.

- Tham gia công tác phổ cập giáo dục ở địa phương.

- Rèn luyện đạo đức, học tập văn hoá, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ để nâng cao chất lượng, hiệu quả giảng dạy và giáo dục; vận dụng các phương pháp dạy học theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động và sáng tạo, rèn luyện phương pháp tự học của học sinh.

- Thực hiện Điều lệ nhà trường; thực hiện quyết định của Hiệu trưởng, chịu sự kiểm tra, đánh giá của Hiệu trưởng và các cấp quản lý giáo dục.

- Giữ gìn phẩm chất, danh dự, uy tín của nhà giáo, gương mẫu trước học sinh; thương yêu, tôn trọng học sinh, đối xử công bằng với học sinh, bảo vệ các quyền và lợi ích chính đáng của học sinh; đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp; tạo dựng môi trường học tập và làm việc dân chủ, thân thiện, hợp tác, an toàn và lành mạnh.

- Phối hợp với giáo viên chủ nhiệm, các giáo viên khác, gia đình học sinh, Đoàn Thanh niên

Cộng sản Hồ Chí Minh, Đội Thiếu niên Tiền phong Hồ Chí Minh trong dạy học và giáo dục học sinh.

- Thực hiện các nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật.

- Xây dựng kế hoạch các hoạt động giáo dục thể hiện rõ mục tiêu, nội dung, phương pháp giáo dục bảo đảm tính khả thi, phù hợp với đặc điểm học sinh, với hoàn cảnh và điều kiện thực tế nhằm thúc đẩy sự tiến bộ của cả lớp và của từng học sinh.

- Phối hợp chặt chẽ với gia đình học sinh, với các giáo viên bộ môn, Đoàn thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Đội Thiếu niên Tiền phong Hồ Chí Minh, các tổ chức xã hội có liên quan trong việc hỗ trợ, giám sát việc học tập, rèn luyện, hướng nghiệp của học sinh lớp mình chủ nhiệm và góp phần huy động các nguồn lực trong cộng đồng phát triển nhà trường.

- Nhận xét, đánh giá và xếp loại học sinh cuối kỳ và cuối năm học; đề nghị khen thưởng và kỷ luật học sinh; đề nghị danh sách học sinh được lên lớp thẳng, phải kiểm tra lại, phải rèn luyện thêm về hạnh kiểm trong kỳ nghỉ hè, phải ở lại lớp; hoàn chỉnh việc ghi sổ điểm và học bạ học sinh.

- Báo cáo thường kỳ hoặc đột xuất về tình hình của lớp với Hiệu trưởng.

2.2. Nội dung phát triển đội ngũ giáo viên

Theo [6, 7, 8, 11, 12] phát triển ĐNGV là làm cho đội ngũ này đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo chất lượng, xây dựng môi trường cho đội ngũ phát triển.

2.2.1. Quy hoạch, phát triển đội ngũ giáo viên

Quy hoạch là nhiệm vụ hết sức quan trọng trong công tác quản lý, quy hoạch luôn phải đi trước kế hoạch. Trong việc phát triển ĐNGV của các trường thì công tác quy hoạch có vai trò đặc biệt quan trọng, quy hoạch đúng tạo cho ĐNGV phát triển toàn diện cả về bản lĩnh chính trị và năng lực chuyên môn.

Quy hoạch ĐNGV đòi hỏi quá trình tích hợp việc lập kế hoạch/quy hoạch phát triển ĐNGV với chiến lược phát triển tương lai để giúp tổ chức đánh giá năng lực của đội ngũ nhân viên dựa trên năng lực hiện có theo khung năng lực đã xây dựng để đạt tới tầm nhìn, sứ mạng và các mục tiêu chiến lược dài hạn của tổ chức, cũng như phát hiện những hạn chế và thực hiện khắc phục các hạn chế này.

Quy hoạch ĐNGV phải bao gồm cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu đáp ứng được yêu cầu của hiện tại cũng như tương lai, được thể thực trên các mặt:

- Mục tiêu của quy hoạch về số lượng ĐNGV là: Đảm bảo duy trì đủ, ổn định số lượng đội ngũ GV; đảm bảo số lượng HS trên GV theo quy định; đảm bảo cho GV hoàn thành được nhiệm vụ giảng dạy và tạo điều kiện cho GV có thời gian tự học, tự nghiên cứu để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ năng lực; đảm bảo cho việc sử dụng hợp lý và hiệu quả, đồng thời phát huy tối đa khả năng của ĐNGV. Do vậy, để đảm bảo số lượng ĐNGV, hàng năm căn cứ vào định hướng phát triển, kế hoạch tuyển sinh, quy mô đào tạo, cơ cấu ngành nghề, chỉ tiêu trên giao để xác định nhu cầu về số lượng GV cho từng bộ môn và cho cả nhà trường. Căn cứ vào số lượng GV hiện có và số lượng GV có sự thay đổi để xác định cụ thể số lượng GV cần bổ sung kể cả GV cơ hữu và GV thỉnh giảng.

Như vậy, quy hoạch phát triển ĐNGV về số lượng cần phải đặt trong các mối quan hệ với các yếu tố khác có tác động ảnh hưởng đến ĐNGV như chất lượng, cơ cấu GV, những tác động bên ngoài về tâm lý, hoàn cảnh kinh tế - xã hội.

- Về chất lượng ĐNGV là tổng thể các yếu tố đảm bảo cho ĐNGV hoàn thành tốt nhiệm vụ theo quy định. Chất lượng ĐNGV thông thường bao gồm các yếu tố cơ bản như: Bản lĩnh chính trị, trình độ chuyên môn được đào tạo và năng lực thực hiện nhiệm vụ. Chất lượng ĐNGV là nhân tố quyết định chất lượng

nhà trường. Mục tiêu quy hoạch về chất lượng ĐNGV là để đảm bảo cho ĐNGV có trình độ, năng lực, phẩm chất theo quy định và đáp ứng được mục tiêu giáo dục đề ra; tạo ra sự kế tục giữa các thế hệ GV, không bị hụt hẫng về chất lượng ĐNGV.

- Về cơ cấu ĐNGV là tổng hợp các yếu tố cấu thành ĐNGV xét về mặt cấu trúc là hệ thống các yếu tố về giới, trình độ ngành nghề đào tạo, độ tuổi, thành phần chính trị của bản thân GV được đặt trong tổng thể mối quan hệ hữu cơ thống nhất của ĐNGV. Mục tiêu là để tạo ra sự đồng bộ và cân đối ĐNGV trong nhà trường thể hiện ở các mặt độ tuổi, giới tính, trình độ, ngành nghề.

Để nâng cao chất lượng và phát triển ĐNGV, cần thiết phải quy hoạch, điều chỉnh cơ cấu ĐNGV một cách kịp thời, hợp lý thông qua việc tuyển dụng, điều động, thuyên - chuyển, cho thôi việc, bố trí vị trí khác, đào tạo, bồi dưỡng.

2.2.2. Tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giáo viên

Tuyển dụng GV là hoạt động nhằm bổ sung nguồn nhân lực quan trọng nhất của nhà trường. Đây là khâu hết sức quan trọng trong phát triển ĐNGV, nó không chỉ giúp gia tăng số lượng mà còn là điều kiện nhằm đạt mục tiêu có một cơ cấu hợp lý và chất lượng GV cao.

Để thực hiện mục tiêu phát triển ĐNGV theo tiếp cận năng lực, việc tuyển dụng GV ngoài việc căn cứ vào Luật Giáo dục, nhu cầu và yêu cầu cụ thể của từng nhà trường, cần căn cứ vào tiêu chuẩn năng lực ĐNGV để xây dựng tiêu chí tuyển dụng rõ ràng, thực hiện công khai, đảm bảo nguyên tắc, coi trọng phẩm chất và năng lực.

Khung năng lực cung cấp bức tranh đầy đủ về cái gì cần có để thực hiện công việc. Vì vậy, người tuyển dụng có thể xác định các đặc tính/yêu cầu mà ứng viên cần có để hoàn thành tốt công việc. Tuyển dụng GV dựa vào năng lực nhằm so sánh khả năng của ứng viên với các yêu cầu về năng lực cần có của vị trí cần tuyển dụng và sau khi được tuyển dụng sẽ xác định

được các “lỗ hổng” để xây dựng kế hoạch học tập, bồi dưỡng cho GV mới được tuyển dụng.

Bố trí sử dụng ĐNGV là sự sắp xếp, bố trí, đề bạt GV vào các nhiệm vụ, chức danh cụ thể nhằm phát huy tối đa khả năng hiện có của GV để hoàn thành được mục tiêu của nhà trường. Khái niệm sử dụng GV được hiểu theo nghĩa rộng hơn, bao hàm cả việc sử dụng (bổ nhiệm) trong hiện tại và cả định hướng sử dụng tiếp theo điều động, thăng chức, thời gian sử dụng và sự phát triển tiếp theo...).

Quá trình sử dụng ĐNGV phải hợp lý, đúng chuyên môn, nghiệp vụ và vị trí đã dự tuyển, chú ý định hướng cho ĐNGV hòa nhập tốt với tổ chức nhất là những giáo viên mới được tuyển dụng, giúp họ làm quen với tổ chức, đồng nghiệp. Trong quá trình tuyển dụng ĐNGV có thể thực hiện việc điều động, thuyên chuyển nhưng vẫn phải đảm bảo tôn trọng chuyên môn và năng lực của mỗi GV. Hiệu quả công việc tuyển dụng phụ thuộc không chỉ vào việc chọn đúng người hay không mà còn ở chỗ giúp những người được tuyển chọn trở thành GV thích ứng về nghề nghiệp thông qua việc phân công công việc, bồi dưỡng chuyên môn ban đầu.

2.2.3. Đào tạo, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng phát triển đội ngũ giáo viên

Đào tạo, bồi dưỡng phát triển GV liên quan đến nâng cao năng lực đã có của GV; việc đào tạo, bồi dưỡng nhằm hình thành hệ thống kiến thức, năng lực sư phạm, thái độ nghề nghiệp theo những tiêu chuẩn nghề nghiệp đã quy định.

Đào tạo, bồi dưỡng là một trong những hoạt động cơ bản của phát triển ĐNGV, đó là tổ hợp các hoạt động đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng của các cấp quản lý và ĐNGV.

Đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV không chỉ nhằm mục tiêu chuẩn hóa theo quy định mà cái chính là nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV về hệ thống năng lực nghề nghiệp để thực hiện tốt nhiệm vụ công việc, từ đó nâng cao hiệu quả của hoạt động giáo dục, đào tạo của nhà trường.

Hình thức đào tạo, bồi dưỡng GV sẽ là bồi dưỡng tập trung, không tập trung bồi dưỡng thường xuyên theo chu kỳ tập thể, cá nhân, trong giờ, ngoài giờ, trao đổi rút kinh nghiệm, hội thảo, tham quan, đi thực tế.

2.2.4. Đánh giá đội ngũ giáo viên

Kiểm tra, đánh giá ĐNGV là quá trình xem xét các hoạt động, kết quả thực hiện nhiệm vụ của từng GV theo các tiêu chuẩn, mục tiêu mà nhà trường đang hướng tới nhằm phục vụ yêu cầu quản lý và giúp cho GV có thêm thông tin để tự đánh giá bản thân, từ đó có hướng rèn luyện, phấn đấu, đáp ứng tốt hơn yêu cầu về tiêu chuẩn, nhiệm vụ, khung năng lực theo quy định.

Để đánh giá kết quả công việc cần phải thiết lập một hệ thống các tiêu chí đánh giá với các yếu tố cơ bản về các tiêu chuẩn thực hiện công việc; đồng thời đo lường được công việc theo các tiêu chí trong tiêu chuẩn và thông tin phản hồi đối với GV và cán bộ quản lý.

Đánh giá năng lực ĐNGV cần đánh giá ở kết quả (hiệu quả) về quá trình tổ chức các hoạt động chung nhất gồm: Năng lực chuyên môn; Năng lực giảng dạy, Năng lực xây dựng, thực hiện chương trình và nghiên cứu khoa học.

Việc đánh giá GV có nhiều hình thức khác nhau: CBQL đánh giá GV; GV đánh giá CBQL; Đồng nghiệp đánh giá lẫn nhau; cá nhân tự đánh giá; Đánh giá tổng hợp (kết hợp các hình thức trên), thông tin phản hồi từ học viên.

2.2.5. Xây dựng môi trường phát triển cho đội ngũ giáo viên

Xây dựng chính sách đối với đội ngũ giáo viên, có nghĩa là tạo lập môi trường tối ưu cho việc duy trì và phát triển ĐNGV. Đây là yếu tố quan trọng giúp GV yên tâm công tác và là động lực thúc đẩy GV hoàn thành tốt nhiệm vụ. Một số vấn đề chế độ, chính sách đối với GV được cơ quan quản lý nhà nước quy định cụ thể như:

GV trong cơ sở giáo dục được cử đi học nâng cao trình độ, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ,

được hưởng tiền lương, phụ cấp ưu đãi theo nghề, phụ cấp thâm niên và các phụ cấp khác theo quy định của Chính phủ;

GV trường ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn được tạo điều kiện về chỗ ở, được hưởng chế độ phụ cấp và các chính sách ưu đãi theo quy định của Chính phủ;

Những quy định trên cho thấy, chính sách đối với GV được thể hiện trên 3 mặt quan trọng của đời sống GV: *Thứ nhất* là chính sách về tiền lương, phụ cấp ưu đãi theo nghề, phụ cấp thâm niên cho GV; *Thứ hai* là chính sách về chế độ nghỉ của GV (nghỉ theo Quy định của Nhà nước và theo đặc thù của ngành); *Thứ ba* là chính sách phong tặng danh hiệu Nhà nước (NGND, NGUT, Huân chương) và học hàm cho GV.

Nuôi dưỡng môi trường cho sự phát triển ĐNGV. Bên cạnh việc thực hiện chính sách đãi ngộ, việc tạo lập môi trường thuận lợi cho GV làm việc, lao động sáng tạo cũng cần phải được quan tâm đầu tư đúng mực. Mục tiêu của việc tạo lập môi trường thuận lợi cho GV chính là: Tạo ra hành lang pháp lý cho ĐNGV yên tâm thực hiện nhiệm vụ được giao; Xây dựng văn hóa tổ chức trong nhà trường để mọi thành viên trong nhà trường tin cậy, chia sẻ lẫn nhau, cùng hợp tác để hoàn thành mục tiêu đã đề ra; Hoàn thiện công tác quản lý đội ngũ nhân lực, thực hiện việc tăng cường quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong quản lý ĐNGV, đào tạo và bồi dưỡng nâng cao năng lực cho ĐNGV; Tạo điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy, học tập và nghiên cứu cho GV vận dụng các chính sách kinh tế xã hội hợp lý góp phần nâng cao đời sống GV.

2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ giáo viên

2.3.1. Yếu tố chủ quan

Các yếu tố chủ quan ảnh hưởng đến công tác phát triển ĐNGV gồm [7, 8, 12]:

- *Nhận thức của lãnh đạo quản lí*: Việc phát triển ĐNGV phụ thuộc rất lớn vào nhận thức

của lãnh đạo quản lý các cấp. Họ nhận thức được đầy đủ, sâu sắc về vị trí, vai trò quan trọng, quyết định chất lượng của ĐNGV thì họ sẽ quan tâm, tạo điều kiện thuận lợi và có cơ chế, chính sách tạo động lực làm việc giúp cho đội ngũ này phát huy tốt vai trò của mình.

- *Các cơ chế, chính sách quản lý của Nhà nước*: Cơ chế, chính sách quản lý tốt sẽ giúp phát triển ĐNGV và ngược lại, các chính sách đãi ngộ GV chưa tương xứng, hệ thống các văn bản hướng dẫn thực hiện không đầy đủ, thiếu đồng bộ, còn chồng chéo sẽ có ảnh hưởng đến công tác phát triển ĐNGV, không tạo được động lực để họ yên tâm công tác và cống hiến.

2.3.2. *Yếu tố khách quan*

Các yếu tố chủ quan ảnh hưởng đến công tác phát triển ĐNGV gồm [7, 8, 9, 12]:

- *Quá trình toàn cầu hóa, nền kinh tế tri thức và xã hội thông tin*

Toàn cầu hóa và phát triển kinh tế tri thức đang diễn ra trên toàn thế giới đã làm cho các nền văn hóa xích lại gần nhau, trong đó có sự hợp tác chia sẻ, nhưng cũng có đấu tranh lẫn át, bài xích lẫn nhau, thậm chí làm mai một giá trị văn hóa tốt đẹp của các dân tộc. Do đó, mỗi người phải có vai trò bảo vệ và chống lại nguy cơ suy thoái văn hóa của quốc gia. Điều này đòi hỏi GD phải hướng đến mục đích GD là ĐT người học theo 4 trụ cột mà UNESCO khuyến cáo: học để biết, học để làm việc, học để làm người và học để cùng chung sống. Để thực hiện tốt điều này đòi hỏi Chính phủ phải có chính sách ĐT, BD nâng cao năng lực cho ĐN GV giúp họ thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của mình trong bối cảnh mới.

- *Quan điểm của Đảng, Nhà nước về phát triển ĐNGV*

Các cơ sở GD muốn phát triển mạnh, cần sự lãnh đạo của Đảng về chủ trương đúng đắn, đặt trọng tâm lãnh đạo của Đảng ủy về việc phát triển ĐNGV. Nghị quyết của Đảng ủy cần xác định đúng mục tiêu, yêu cầu đối với phát triển

ĐNGV, có chủ trương, định hướng nội dung phát triển ĐNGV.

Phát triển ĐNGV phải tuân thủ hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật. Đặc biệt, chú ý đến hệ thống pháp luật có liên quan đến giáo dục và đào tạo, quản lý nhà nước và quản lý xã hội về phát triển ĐNGV.

- *Yếu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*

Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI, Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XI, Hội nghị lần thứ 8, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI (Nghị quyết số 29-NQ/TW) đã xác định rõ quan điểm chỉ đạo đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT: Đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT là đổi mới những vấn đề lớn, cốt lõi, cấp thiết từ quan điểm, tư tưởng chỉ đạo đến mục tiêu, nội dung, phương pháp, cơ chế, chính sách, điều kiện bảo đảm thực hiện; đổi mới từ sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước đến hoạt động quản trị của các cơ sở GD&ĐT và việc tham gia của gia đình, cộng đồng, xã hội và bản thân người học;... với mục tiêu: Tạo chuyển biến căn bản, mạnh mẽ về chất lượng, hiệu quả GD, ĐT; đáp ứng ngày càng tốt hơn công cuộc xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và nhu cầu học tập của nhân dân... Đây là yếu tố quan trọng ảnh hưởng lớn đến công tác phát triển ĐNGV. Điều này đòi hỏi tự thân GV phải nỗ lực phấn đấu để có tâm, có tầm và có tài; có tầm nhìn chiến lược và định hướng tương lai; có khả năng gây ảnh hưởng, tập hợp, lôi cuốn mọi người thực hiện sự thay đổi; có khả năng sáng tạo, quyết đoán, ra quyết định đúng và kịp thời.

- *Những yếu tố thuộc môi trường, cơ chế tổ chức, quản lý của nhà trường*

Uy tín, thương hiệu nhà trường càng mạnh thì càng thu hút được GV và công tác phát triển ĐNGV càng thuận lợi. Bất cứ GV nào cũng muốn làm việc trong một tổ chức có uy tín, được nhiều người biết đến, bản thân GV cũng lo sợ khi phải rời bỏ tổ chức. Khi nhà trường có “thương hiệu” thì mối liên hệ giữa GV và

nhà trường càng gắn bó, công tác quản lý GV sẽ thuận lợi hơn. Mặt khác, uy tín và thương hiệu nhà trường mạnh sẽ giúp nhà trường thuận lợi trong công tác tuyển sinh góp phần tăng thêm việc làm, thu nhập và các chính sách đãi ngộ GV tốt hơn. Đây là động lực khiến GV muốn gắn bó với nhà trường tạo điều kiện thuận lợi cho công tác quản lý ĐNGV.

Môi trường sư phạm có ảnh hưởng đến công tác phát triển ĐNGV của nhà trường. Nó tác động tới tình cảm, lý trí và hành vi của các thành viên trong trường. Bầu không khí làm việc trong trường tốt sẽ là động lực thúc đẩy mọi hoạt động trong nhà trường nhất là phát triển ĐNGV.

Chính sách cán bộ cũng là một trong những yếu tố ảnh hưởng mạnh mẽ đến công tác phát triển ĐNGV. Chính sách là do con người tạo ra, nhưng đồng thời chính sách lại tác động mạnh mẽ đến hoạt động của con người. Chính sách có thể mở đường, là động lực thúc đẩy tính tích cực, khả năng sáng tạo, nhiệt tình, trách nhiệm của mỗi con người, nhưng cũng có thể kìm hãm những hoạt động, làm thui chột tài năng, sáng tạo của họ. Vì vậy, có thể khẳng định rằng chất lượng ĐNGV luôn gắn liền với hệ thống chính sách đãi ngộ, sử dụng GV. Chính sách đãi ngộ, sử dụng GV phải là nơi tạo điều kiện, cơ hội bình đẳng cho mọi GV có thể phát huy hết năng lực của mình.

Đời sống và thu nhập của ĐNGV còn thấp, nếu giải quyết được hài hòa lợi ích vật chất và tinh thần cho họ thông qua các chính sách, chế độ, thì ĐNGV mới yên tâm tập trung cho công tác, phát triển năng lực bản thân, từ đó nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

Cùng với chính sách đãi ngộ hay chế độ đãi ngộ cán bộ là chính sách sử dụng và quản lý. Đó là việc bố trí và sử dụng GV đúng tiêu chuẩn, phù hợp với năng lực, sở trường của GV; là việc đề bạt, bãi nhiệm, đúng người, đúng việc, đúng lúc. Việc thực hiện chính sách cán bộ phải gắn với chế độ quản lý chặt chẽ đội ngũ GV, cấp ủy

phải nắm chắc từng cán bộ GV cả về đức, tài. Trên cơ sở đó có kế hoạch sử dụng đề bạt, giúp đỡ, khen thưởng đúng mức những GV có thành tích; đồng thời, phải xử lý kịp thời, nghiêm minh những GV vi phạm. Có như vậy, chính sách cán bộ mới thực sự là động lực thúc đẩy tính tích cực của ĐNGV. Đồng thời, trình độ của đội ngũ CBQL trong trường có ảnh hưởng rất lớn đến công tác quản lý nhà trường.

3. Kết luận

ĐNGV là lực lượng quyết định chất lượng giáo dục - đào tạo. Phát triển sự nghiệp giáo dục tốt yếu phải phát triển ĐNGV - nguồn nhân lực gánh vác sự nghiệp giáo dục - đào tạo. Đồng thời, phát triển ĐNGV đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có phẩm chất và năng lực ngang tầm nhiệm vụ nhằm khắc phục những yếu kém trong thời gian qua, đáp ứng yêu cầu đổi mới của giáo dục - đào tạo là một việc làm có ý nghĩa cấp thiết.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2011), Thông tư Số: 12/2011/TT-BGDĐT ngày 28 tháng 3 v/v ban hành Điều lệ trường trung học cơ sở, trường trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học.
- [2] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2014), Giáo trình Những nguyên lý cơ bản của Chủ nghĩa Mác - Lênin. Nxb Chính trị Quốc gia
- [3] Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), Nghị quyết số 29 \NQ-TW ngày 4 tháng 11 năm 2013 “về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế” đã được hội nghị trung ương 8 (khóa XI) .
- [4] Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII. Nxb Chính trị Quốc Gia.

- [5] Quốc hội Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2005), bổ sung (2009) Luật Giáo dục. Nxb Giáo dục.
- [6] Thái Văn Thành (2008), “Một số giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên trường Đại học Vinh”. Tạp chí Giáo dục, số 200(kỳ 2-10/2008).
- [7] Nguyễn Hải Thập (2011), Thực trạng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục và những nội dung cần nghiên cứu khi xây dựng luật viên chức. Cục Nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục.
- [8] Trần Đình Tuấn (2006), “Chất lượng đội ngũ nhà giáo nhân tố quyết định chất lượng giáo dục đại học”. Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 12.
- [9] Thái Duy Tuyên (2001), Giáo dục học hiện đại. Nxb Đại học Quốc gia, Hà Nội.
- [10] Từ điển Bách khoa Việt Nam (2003). Nxb Từ điển Bách khoa Việt Nam.
- [11] Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục (2007), Nghiên cứu đánh giá thực trạng đội ngũ nhà giáo Việt Nam. Hà Nội.
- [12] Vũ Thanh Xuân (2014), “Phát triển đội ngũ giáo viên các trường đào tạo bồi dưỡng Bộ nội vụ đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực ngành nội vụ hiện nay”. Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Trường đại học sư phạm Hà Nội.
- [13] Nguyễn Như Ý, Nguyễn Văn Khang (1996), Từ điển Tiếng Việt thông dụng. Nxb Giáo dục, Hà Nội.

THEORETICAL BASIS OF DEVELOPING TEACHERS CONTINGENT IN ACCORDANCE WITH INNOVATION REQUIREMENTS

Phan Thi Voc, Nguyen Quoc Thai
Tay Bac University

***Abstract:** Teacher is a directly decisive determinant of the quality of education and training. In the current innovation period, developing teachers is making contribution to improving the quality of education and training. The article mentions the theoretical basis for developing the contingent of teachers to meet the requirements of innovation through the contents namely concept of teacher contingent, development of teachers, requirements for developing teachers,... as a basis for studying this issue in practice.*

***Keywords:** Teacher, development, developing teachers.*

Ngày nhận bài: 26/12/2018. Ngày nhận đăng: 22/07/2019.

Liên lạc: Phan Thị Vóc; Email: vocdhtb@gmail.com