

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC GIÁO DỤC

TRẦN THỊ VÂN ANH

**BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG
TRUNG HỌC PHỔ THÔNG CHUYÊN LÊ HỒNG PHONG - TỈNH NAM ĐỊNH
ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Chuyên ngành: Quản lý giáo dục
Mã số : 60 14 05

Người hướng dẫn khoa học: PGS. TS. NGUYỄN VĂN LÊ

HÀ NỘI - 2010

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Đứng trước yêu cầu và nhiệm vụ chính trị của đất nước, trước những thời cơ và thách thức của xu thế đổi mới giáo dục toàn cầu, đã đặt ra cho ngành giáo dục và đào tạo nước ta cần phải có sự “*chuyển biến căn bản và toàn diện*”, trong đó việc phát triển đội ngũ giáo viên được coi là công tác trọng tâm. Phát triển đội ngũ giáo viên về phẩm chất năng lực ở trường THPT chuyên trở thành một nhiệm vụ cấp bách nhằm thực hiện thắng lợi nhiệm vụ quan trọng của giáo dục là “nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài”.

Trường THPT chuyên Lê Hồng Phong, tỉnh Nam Định thuộc hệ thống các trường THPT chuyên và là một trường có bề dày không chỉ về truyền thống mà về thành tích học tập cũng như các mặt hoạt động khác. Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay và mong muốn nhà trường giữ vững danh hiệu, khẳng định thương hiệu thì công tác phát triển đội ngũ cần phải có kế hoạch chiến lược cụ thể. Kế hoạch đó phải được thực hiện từ khâu tuyển chọn, sử dụng, đánh giá, đào tạo và bồi dưỡng đến các chế độ, chính sách đãi ngộ giáo viên và chính sách đầu tư hợp lý.

Nghiên cứu điều kiện thực tế và đưa ra biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên ở trường THPT chuyên Lê Hồng Phong - tỉnh Nam Định, để nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nhân tài cho địa phương và đất nước trở thành một nhiệm vụ hết sức cấp thiết, có ý nghĩa đặc biệt quan trọng về chính trị và về phát triển nguồn nhân lực của địa phương thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Đó là lý do thôi thúc tôi chọn đề tài: “***Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trường trung học phổ thông chuyên Lê Hồng Phong (tỉnh Nam Định) đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông***” làm đề tài nghiên cứu.

2. Mục đích nghiên cứu

Đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trường THPT chuyên Lê Hồng Phong tỉnh Nam Định nhằm phát triển về số lượng, chất lượng và cơ cấu đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu

Công tác phát triển đội ngũ giáo viên ở trường THPT chuyên.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Đội ngũ giáo viên ở trường THPT chuyên Lê Hồng Phong - tỉnh Nam Định.

4. Nhiệm vụ nghiên cứu

4.1. Hệ thống các cơ sở lý luận phát triển đội ngũ giáo viên THPT nói chung và giáo viên THPT chuyên nói riêng.

4.2. Khảo sát, đánh giá thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên trường THPT chuyên Lê Hồng Phong - tỉnh Nam Định.

4.3. Đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trường THPT chuyên Lê Hồng Phong - tỉnh Nam Định đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

5. Giả thuyết khoa học

Hiện nay, công tác phát triển đội ngũ giáo viên ở trường THPT chuyên Lê Hồng Phong - tỉnh Nam Định tuy được chú trọng và đầu tư song chưa đồng đều so với yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay: số lượng đội ngũ giáo viên còn thiếu, năng lực còn chênh lệch, cơ cấu chưa đồng bộ, kế hoạch, nội dung và phương pháp quản lý theo hệ thống chưa cao. Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên có thể đề xuất được các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông chuyên Lê Hồng Phong đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay.

6. Phạm vi nghiên cứu

6.1. Giới hạn về nội dung

Đề tài tập trung khảo sát, nghiên cứu thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên ở trường THPT chuyên Lê Hồng Phong - tỉnh Nam Định.

6.2. Giới hạn về đơn vị khảo sát

Đề tài chỉ đề cập đến công tác phát triển đội ngũ giáo viên ở trường THPT chuyên Lê Hồng Phong - tỉnh Nam Định từ 2010 đến năm 2015.

7. Phương pháp nghiên cứu

7.1. Phương pháp nghiên cứu lý thuyết

Thu thập và đọc các tài liệu có liên quan đến đề tài nghiên cứu: các văn bản, sách báo, tài liệu, báo cáo của nhà trường, các công trình nghiên cứu khoa học liên quan đến đề tài, phân tích, tổng hợp, kết luận tài liệu.

7.2. Phương pháp nghiên cứu thực tiễn

7.2.1. Phương pháp điều tra bằng phiếu

Điều tra bằng phiếu thăm dò ý kiến cán bộ quản lý và giáo viên ở trường THPT chuyên Lê Hồng Phong - tỉnh Nam Định để làm rõ thực trạng và các giải pháp quản lý phát triển đội ngũ giáo viên góp phần nâng cao chất lượng giáo dục của nhà trường.

7.2.2. Phương pháp quan sát

Tham dự một số tiết giảng dạy các bộ môn, thao giảng bồi dưỡng học sinh giỏi, các hoạt động của các tổ chuyên môn, hoạt động của giáo viên, học sinh đối với việc dạy và học theo đặc thù của từng khối, lớp.

7.2.3. Phương pháp phỏng vấn

Tiến hành gặp gỡ Ban Giám hiệu nhà trường, tổ trưởng chuyên môn về vấn đề phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên trong nhà trường.

7.2.4. Phương pháp xử lý số liệu bằng toán thống kê

Thống kê, phân tích và xử lý số liệu thu thập được để rút ra kết luận.

8. Cấu trúc luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, khuyến nghị, danh mục tài liệu tham khảo, và phụ lục, nội dung luận văn sẽ dự kiến trình bày trong 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về việc phát triển đội ngũ giáo viên trường THPT chuyên.

Chương 2: Đánh giá thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên trường THPT chuyên Lê Hồng Phong tỉnh Nam Định.

Chương 3: Các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trường THPT chuyên Lê Hồng Phong - tỉnh Nam Định nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông.

Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG THPT CHUYÊN

1.1. Tổng quan lịch sử nghiên cứu vấn đề

Nghiên cứu đề tài về phát triển đội ngũ giáo viên gần đây được rất nhiều tác giả quan tâm và được thể hiện trong nhiều công trình nghiên cứu, luận văn thạc sỹ chuyên ngành Quản lý giáo dục, nhưng đề tài nghiên cứu phát triển đội ngũ các trường THPT chuyên thì chưa nhiều. Do vậy luận văn tập trung nghiên cứu lý luận thực tiễn để đề ra các biện pháp nhằm phát triển đội ngũ giáo viên trường trung học phổ thông chuyên Lê Hồng Phong đáp ứng yêu cầu giáo dục phổ thông.

1.2. Một số khái niệm cơ bản

1.2.1. Đội ngũ, đội ngũ giáo viên

1.2.1.1. Đội ngũ: Đội ngũ là tập hợp một số đông người cùng chức năng hoặc nghề nghiệp thành một lực lượng.

1.2.1.2. Đội ngũ giáo viên: Đội ngũ giáo viên là tập hợp những người làm công tác giáo dục và dạy học ở một trường học hay một cấp học, ngành học nhằm thực hiện các mục tiêu giáo dục đã đề ra cho tổ chức đó.

1.2.2. Phát triển, phát triển đội ngũ giáo viên, biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên

1.2.2.1. Phát triển: Phát triển có nghĩa là biến đổi hoặc làm cho biến đổi theo chiều hướng tăng, từ ít đến nhiều, hẹp đến rộng, thấp đến cao, đơn giản đến phức tạp. Nói cách khác, phát triển có nghĩa là làm tăng cả về số lượng, chất lượng và quy mô của một quá trình vận động.

1.2.2.2. Phát triển đội ngũ giáo viên: Phát triển đội ngũ giáo viên là tạo ra đội ngũ giáo viên có đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, cân đối và đồng bộ về cơ cấu cho các môn học được đặt ra trong phân phối chương trình.

1.2.2.3. Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên: Phát triển đội ngũ giáo viên được thực hiện thông qua các biện pháp của các nhà quản lý đối với đội ngũ giáo viên sao cho sự tác động đó tạo ra sự thay đổi đội ngũ giáo viên theo

hướng đảm bảo đủ về số lượng, cân đối về cơ cấu và chuẩn về chất lượng đáp ứng yêu cầu giáo dục phổ thông.

1.3. Lý luận về phát triển nguồn nhân lực

1.3.1. Khái niệm nguồn nhân lực: Nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của một nước hay một địa phương, tức là nguồn lao động có kỹ năng được chuẩn bị sẵn sàng tham gia một công việc nào đó trong cơ cấu lao động của xã hội.

1.3.2. Nội dung quản lý phát triển nguồn nhân lực

1.3.2.1. Cấp độ vĩ mô: Nguồn nhân lực được xem xét ở 3 góc độ kinh tế, giáo dục, và chính trị - xã hội.

1.3.2.2. Cấp độ vi mô: nguồn nhân lực được thực hiện thông qua các khâu: Kế hoạch hóa nguồn nhân lực (quy hoạch), Tuyển mộ, Chọn lựa, Xã hội hóa / định hướng, Huấn luyện và phát triển, Thẩm định kết quả hoạt động, Đề bạt, thuyên chuyển, giáng cấp và sa thải.

1.3.3. Tư tưởng chỉ đạo về phát triển nguồn nhân lực

Quản lý phát triển nguồn nhân lực bao gồm: Lấy phát triển bền vững con người là tư tưởng trung tâm vì đây là nguồn lực quan trọng, “nguyên khí của quốc gia”; Mỗi con người là một cá nhân độc lập làm chủ quá trình lao động của mình; Nguyên tắc cơ bản của quản lý lao động là lấy lợi ích người lao động; Tiến hành giao lưu đồng thuận trong môi trường dân chủ được đảm bảo thuận lợi; Có các chính sách giải phóng và phát huy tiềm năng của người lao động, đảm bảo hiệu quả công việc; Bám sát thị trường lao động; Chính sách sử dụng nguồn nhân lực như tuyển dụng, tuyển chọn, chính sách lao động, phân công lao động, phân bổ nhân lực, chính sách cán bộ, tiền lương, khen thưởng... phải đồng bộ; Luôn tạo ra động lực nhằm kích thích người tham gia lao động, động viên họ tích cực, năng động, có thiện chí để sáng tạo.

1.4. Những đặc điểm về phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông chuyên

1.4.1. Trường trung học phổ thông chuyên trong hệ thống giáo dục quốc dân

1.4.1.1. Chức năng: Trường THPT chuyên được thành lập ở cấp THPT dành cho những học sinh đạt kết quả xuất sắc trong học tập nhằm phát triển năng

khieu của các em về một số môn học trên cơ sở đảm bảo giáo dục phổ thông toàn diện.

1.4.1.2.Nhiệm vụ: Bồi dưỡng và phát triển năng khiếu của học sinh; đảm bảo thực hiện đầy đủ kế hoạch và chương trình giáo dục toàn diện của giáo dục phổ thông. Tổ chức các hoạt động nghiên cứu khoa học phù hợp với trình độ và tâm lý học sinh.

1.4.1.3.Quy mô phát triển các trường THPT chuyên: Tùy điều kiện, trường chuyên có thể có một số hoặc tất cả các lớp chuyên; có thể có một số lớp không chuyên.

1.4.2.Phân công, năng lực và lao động sư phạm của giáo viên trung học phổ thông chuyên

Đội ngũ giáo viên phải đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có trình độ chuẩn về chuyên môn nghiệp vụ sư phạm, có phẩm chất đạo đức tốt, xây dựng kế hoạch đào tạo thạc sỹ đáp ứng số lượng theo quy chế tổ chức và hoạt động của trường THPT chuyên; có trình độ đạt chuẩn và trên chuẩn bậc THPT, được phân công giảng dạy khối lớp chuyên, được đánh giá bằng các chuẩn mực đạo đức, phẩm chất với vai trò là người khai sáng tài năng cho học sinh năng khiếu.

1.4.3.Đặc điểm của công tác phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông chuyên

1.4.3.1.Khái niệm đội ngũ giáo viên trường THPT chuyên

* Giáo viên trường trung học chuyên là nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy ở trường THPT chuyên.

* Nhiệm vụ của giáo viên trường THPT chuyên: Giáo viên trường THPT chuyên trực tiếp bồi dưỡng và phát triển năng khiếu cho học sinh về môn chuyên; tổ chức và hướng dẫn học sinh môn chuyên tập dượt nghiên cứu khoa học phù hợp với trình độ và tâm lý học sinh.

* Vai trò và trách nhiệm của giáo viên trường THPT chuyên: Giáo viên trường THPT chuyên có yếu tố “quyết định đến việc đảm bảo chất lượng giáo dục học sinh giỏi của nhà trường, chất lượng đào tạo nhân tài cho quê hương đất nước”.

1.4.3.2. Đội ngũ giáo viên THPT chuyên: Được thể hiện qua 3 tiêu chí:

1. Số lượng giáo viên: Được xác định theo số lớp học sinh trong các nhà trường.

2. Cơ cấu đội ngũ giáo viên: đảm bảo tính hợp lý về độ tuổi, giới tính môn học, nhằm tạo ra ê kíp đồng bộ, đồng tâm nhất trí, có khả năng hỗ trợ cho nhau về mọi mặt.

3. Chất lượng đội ngũ giáo viên: để đảm bảo sự phù hợp với mục tiêu của nhà trường, chất lượng đội ngũ giáo viên trường THPT chuyên phải được đảm bảo bằng các tiêu chí: phẩm chất, đạo đức, tư tưởng, trình độ và năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; năng lực nghiên cứu khoa học; sức khỏe của giáo viên.

1.4.3.3. Công tác phát triển đội ngũ giáo viên THPT chuyên

Công tác phát triển đội ngũ giáo viên trường THPT chuyên bao gồm:

- Xây dựng được tập thể đoàn kết, có phong cách làm việc khoa học, có ý thức học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.
- Tính chuyên môn hóa cao trong các khâu hoạt động nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên
- Luôn có kế hoạch chiến lược trong việc đào tạo bồi dưỡng giáo viên

1.4.4. Tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ giáo viên THPT chuyên

Công tác phát triển đội ngũ giáo viên THPT chuyên luôn được đặt lên hàng đầu nhằm đáp ứng nhu cầu vừa tăng quy mô, vừa nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục trong các nhà trường THPT chuyên.

1.5.Nội dung phát triển đội ngũ giáo viên THPT chuyên

1.5.1.Kế hoạch hoá đội ngũ giáo viên

Việc kế hoạch hóa ĐNGV được tiến hành bắt đầu bằng việc lập kế hoạch dự báo của nhà trường, sau đó là kiểm kê đội ngũ giáo viên hiện có trong nhà trường, từ đó lập kế hoạch tuyển chọn/thuyên chuyển, kế hoạch sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giáo viên. Kế hoạch hóa đội ngũ phải nằm trong kế hoạch chiến lược phát triển giáo dục của hệ thống các trường chuyên.

1.5.2.Tuyển chọn đội ngũ giáo viên

Gồm 2 khâu: tuyển mộ và lựa chọn. Tuyển mộ là việc chuẩn bị một nhóm giáo viên theo nhu cầu quy hoạch phát triển ĐNGV, tạo điều kiện cho việc lựa

chọn những giáo viên theo tiêu chuẩn tuyển mộ. Tuyển chọn lựa giáo viên vào vị trí/công việc đang khuyết, đó là việc quản lý xem xét các đơn xin việc, nghiên cứu hồ sơ, phỏng vấn chọn lựa, thẩm định công việc, kiểm tra sức khỏe của giáo viên đăng ký tuyển mộ để ra quyết định lựa chọn.

1.5.3.Sử dụng đội ngũ giáo viên

Sử dụng đội ngũ giáo viên chính là sắp xếp, bố trí, đề bạt, bổ nhiệm giáo viên vào các công việc/ vị trí cụ thể, nhằm phát huy cao nhất khả năng hiện có của họ và hoàn thành mục tiêu của nhà trường.

1.5.4.Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên

Đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV là hoạt động học tập nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho ĐNGV, hướng vào việc hình thành các kỹ năng cho các công việc trong tương lai, trách nhiệm cao hơn, nặng nề và phức tạp hơn.

1.5.5.Đánh giá, thẩm định đội ngũ giáo viên

Đánh giá đội ngũ giáo viên là so sánh kết quả hoàn thành công việc cá nhân được giao với các tiêu chuẩn hoặc mục đích đã xác định cho vị trí làm việc đó. Kết quả thấp cần phải có kế hoạch bồi dưỡng/ chuyển trường, còn nếu đạt kết quả cao thì được khen thưởng, đề bạt.

1.5.6.Luân chuyển, đề bạt đối với đội ngũ giáo viên

Luân chuyển, đề bạt là đánh giá đúng chất lượng tạo điều kiện, cơ hội để cán bộ, giáo viên phát huy được năng lực sở trường riêng.

1.5.7.Các điều kiện đảm bảo cho việc xây dựng môi trường thu hút đội ngũ giáo viên

- Các chế độ chính sách ưu đãi đối với giáo viên trường THPT chuyên theo quy định hiện hành.
- Công tác thi đua khen thưởng nhằm khuyến khích động viên tinh thần của giáo viên.
- Chính sách ưu tiên đầu tư các điều kiện đảm bảo cho quá trình dạy học.

1.6.Những yếu tố ảnh hưởng tới việc phát triển đội ngũ giáo viên THPT chuyên

1.6.1.Vai trò tự chủ, tự chịu trách nhiệm của nhà trường

1.6.2.Khả năng tự chủ và hoạt động sáng tạo của giáo viên

1.6.3.Cơ sở cho việc phát triển đội ngũ giáo viên

1.6.3.1.Cơ sở tâm lý học

1.6.3.2.Cơ sở kinh tế học

1.6.3.3.Cơ sở xã hội học

1.7.Định hướng đổi mới và những yêu cầu về phát triển đội ngũ giáo viên ở trường trung học phổ thông chuyên trong giai đoạn hiện nay

1.7.1.Định hướng phát triển hệ thống các trường THPT chuyên đến năm 2020

Xây dựng và phát triển các trường THPT chuyên thành hệ thống chủ lực phát hiện những học sinh có tư chất thông minh, khá giỏi nhiều môn học, bồi dưỡng và đào tạo các em thành nhân tài để đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong thời kỳ hội nhập quốc tế.

1.7.2.Yêu cầu về phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường THPT chuyên hiện nay

- Phát triển ĐNGV đảm bảo đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu và chuẩn về chất lượng đáp ứng nhu cầu vừa tăng quy mô vừa nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục trong các trường chuyên;

- Đầu tư xây dựng ĐNGV, CBQLGD trong các trường chuyên theo hướng nâng tỷ lệ có trình độ tiến sĩ, thạc sĩ.

1.8.Tiểu kết chương 1

Để làm rõ cơ sở lý luận về phát triển ĐNGV ở trường THPT chuyên, đề tài đã tập trung phân tích nội dung một số khái niệm liên quan, hệ thống hoá những vấn đề lý luận làm cơ sở cho việc nghiên cứu thực trạng cũng như đề xuất các biện pháp cho công tác phát triển ĐNGV ở trường chuyên.

Chương 2: THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG THPT CHUYÊN LÊ HỒNG PHONG TỈNH NAM ĐỊNH

2.1.Khái quát về tình hình kinh tế - văn hoá - xã hội - giáo dục của tỉnh Nam Định

2.1.1.Vị trí địa lý và điều kiện tự nhiên của tỉnh Nam Định

2.1.1.1.Về vị trí địa lý

2.1.1.2. Điều kiện tự nhiên

2.1.2. Điều kiện phát triển kinh tế - xã hội - giáo dục của tỉnh Nam Định

Nam Định có dân số đông và lực lượng lao động lớn nhưng lao động nông nghiệp còn chiếm tỷ lệ lớn, gần 80%.

Về giáo dục: Nam Định là một tỉnh có truyền thống hiếu học. Trường chuyên THPT chuyên Lê Hồng Phong của tỉnh được xếp vào hàng đầu của cả nước.

2.2. Thực trạng về trường THPT chuyên Lê Hồng Phong - tỉnh Nam Định và đội ngũ giáo viên nhà trường

2.2.1. Quá trình hình thành và phát triển nhà trường

Trường THPT chuyên Lê Hồng Phong Nam Định, có tiền thân là trường Thành Chung Nam Định, được thành lập vào năm 1920. Gần 1 thế kỉ qua, các thế hệ thầy, trò nhà trường đã có nhiều đóng góp to lớn trong sự nghiệp đấu tranh giải phóng dân tộc và xây dựng đất nước. Hiện tại, trường là một trong những đơn vị dẫn đầu toàn quốc về chất lượng giáo dục, đặc biệt là chất lượng bồi dưỡng học sinh giỏi cấp quốc gia, quốc tế.

* *Tổ chức nhà trường năm học 2010-2011*: Tổ chức: Đảng bộ (60 Đảng viên), Ban giám hiệu (4 người), Công đoàn, Đoàn TNCSHCM và một số ban tác nghiệp khác.

Trường có 8 tổ: Tổ Ngữ Văn; Tổ Sử - Địa - Giáo dục công dân; Tổ Ngoại Ngữ (Tiếng Anh, Nga, Pháp); Tổ Toán - Tin; Tổ Vật lí - Kỹ thuật Công nghiệp; Tổ Hóa - Sinh - Kỹ thuật Nông nghiệp; Tổ Thể dục - Giáo dục quốc phòng an ninh - Nhạc họa; Tổ Hành chính.

Trường có 44 lớp với trên 1450 học sinh, gồm 38 lớp chuyên của 11 môn chuyên: Ngữ Văn, Lịch sử, Địa lí, Tiếng Anh, Tiếng Nga, Tiếng Pháp, Toán, Tin học, Vật lí, Hóa học, Sinh học và 6 lớp không chuyên.

* *Đội ngũ cán bộ, giáo viên*: Nhà trường có 151 cán bộ, giáo viên, trong đó có 55 Thạc sĩ, số còn lại đều đạt chuẩn và trên chuẩn. Đội ngũ giáo viên của trường có trình độ chuyên môn vững vàng, tâm huyết với nghề, đáp ứng tốt yêu cầu trước mắt.

2.2.2. Sứ mạng, nhiệm vụ, chức năng, mục tiêu của nhà trường

Xác định sứ mạng và đề ra nhiệm vụ vì sự phát triển của nhà trường là liên tục xây dựng và phát triển, không ngừng thay đổi, tự làm mới chính mình nhằm phù hợp với thực tiễn, phục vụ tốt hơn lợi ích của dân tộc.

2.2.3. Điều kiện, cơ sở vật chất của nhà trường

So với nhiều trường THPT trong tỉnh Nam Định, cơ sở vật chất của nhà trường THPT chuyên Lê Hồng Phong đã được đầu tư lớn, khang trang, đáp ứng được yêu cầu và nhiệm vụ trước mắt của nhà trường. Tuy vậy, trước yêu cầu và nhiệm vụ của nhà trường trong giai đoạn mới, nhà trường còn nhiều khó khăn.

2.2.4. Thực trạng đội ngũ giáo viên trong nhà trường từ năm 2005 đến 2010

2.2.4.1. Về số lượng giáo viên

Bảng 2.1. Tương quan giữa số lượng GV thực tế của nhà trường với định mức của Bộ

(Từ năm học 2005 - 2006 đến năm học 2009 - 2010)

STT	Năm học	Tổng số lớp		Số lượng GV thực tế	Số lượng GV theo định mức của Bộ	Thiếu
		Chuyên	Không chuyên			
1	2005 - 2006	33	9	119	128	9
2	2006 - 2007	33	9	121	128	7
3	2007 - 2008	33	9	122	128	6
4	2008 - 2009	35	8	126	131	5
5	2009 - 2010	37	7	131	135	4
	Cộng	171	42	619	650	31

(Nguồn: Trường THPT chuyên Lê Hồng Phong)

Nhìn vào bảng trên, ta thấy trong giai đoạn 2005 – 2010, số lượng giáo viên thực tế so với định mức của Bộ thiếu không đáng kể. Tuy nhiên thực tế cho thấy, trong những năm gần đây, việc tuyển chọn đội ngũ giáo viên gặp nhiều khó khăn. Mặt khác, chính sách và chế độ đãi ngộ của ngành và của tỉnh

chưa đủ mạnh để thu hút những giáo viên có năng lực chuyên môn tốt từ các trường THPT khác và những sinh viên mới tốt nghiệp về công tác tại trường.

2.2.4.2. Về cơ cấu giáo viên theo môn học

Bảng 2.2. Số lượng GV thực tế của các tổ chuyên môn so với định mức của Bộ

Ghi chú: Định mức của Bộ = Bộ, thực tế = TT)

(Từ năm học 2005 - 2006 đến năm học 2009 - 2010)

Tổ	So sánh	2005 - 2006	2006 - 2007	2007 - 2008	2008 - 2009	2009 - 2010
Toán - Tin	Bộ	24	24	24	27	28
	Thực tế	21	22	22	26	27
Lý - Công nghệ	Bộ	12	12	12	12	14
	Thực tế	11	11	11	12	13
Hoá	Bộ	12	12	12	12	12
	Thực tế	10	10	10	11	11
Sinh	Bộ	11	11	11	11	11
	Thực tế	10	11	11	10	11
Văn	Bộ	20	20	20	20	20
	Thực tế	19	19	19	19	20
Sử - Địa - GD&CD	Bộ	21	21	21	21	21
	Thực tế	20	20	21	20	21
Ngoại ngữ	Bộ	20	20	20	20	21
	Thực tế	20	20	20	20	20
Thể mỹ	Bộ	8	8	8	8	8
	Thực tế	8	8	8	8	8
Cộng	Bộ	128	128	128	131	135
	Thực tế	119	121	122	126	131

(Nguồn: Trường THPT chuyên Lê Hồng Phong)

Số lượng giáo viên theo định mức của Bộ và số lượng giáo viên thực tế trong nhà trường có sự chênh lệch không đáng kể. Số lượng và tỉ lệ giáo viên dạy môn chuyên ở một trường chuyên như vậy vẫn chưa cân bằng. Điều này được thể hiện ở bảng dưới đây:

Bảng 2.3: Số lượng, tỉ lệ GV môn chuyên thực tế so với số lượng, tỉ lệ cần tối thiểu

Năm học 2009 - 2010

<i>STT</i>	<i>Môn chuyên</i>	<i>Tổng số GV</i>	<i>Số lượng GV môn chuyên thực tế</i>	<i>Số lượng GV môn chuyên cần tối thiểu</i>
1	Toán	20	8	8
2	Tin	7	4	6
3	Lý	10	6	6
4	Hoá	12	6	6
5	Sinh	11	6	6
6	Văn	20	6	6
7	Sử	7	5	6
8	Địa	8	6	6
9	Tiếng Anh	14	8	8
10	Tiếng Nga	3	3	6
11	Tiếng Pháp	4	4	6
	<i>Cộng</i>	<i>116</i>	<i>62</i>	<i>70</i>
	<i>Tỷ lệ (%)</i>	<i>100,0</i>	<i>53,4</i>	<i>60,3</i>

Số lượng và tỉ lệ giáo viên theo độ tuổi ở các tổ chuyên môn được thể hiện ở bảng dưới đây trong năm học 2009 – 2010 (bảng 2.3) cho thấy là chưa đồng nhất.

Bảng 2.4: Số lượng, tỉ lệ GV theo độ tuổi ở các tổ chuyên môn*Năm học 2009 - 2010*

STT	Tổ	Tổng số GV	<i>T</i> < 30		<i>30</i> ≤ <i>T</i> ≤ 50		<i>T</i> > 50	
			Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)
1	Toán - Tin	27	14	51,9	8	29,6	5	18,5
2	Lý – Công nghệ	13	7	53,8	3	23,1	3	23,1
3	Hoá	11	5	45,5	3	27,3	3	27,3
4	Sinh	11	4	36,4	4	36,4	3	27,3
5	Văn	20	5	25	10	50	5	25
6	Sử - Địa - GDCD	21	6	28,6	8	38,1	7	33,3
7	Ngoại ngữ	20	8	40	8	40	4	20
8	Thể mỹ	8	3	37,5	3	37,5	2	25
	Cộng	131	52	39,7	47	35,9	32	24,4

(Nguồn: Trường THPT chuyên Lê Hồng Phong)

2.2.4.3. Về chất lượng đội ngũ giáo viên

* Về phẩm chất chính trị, đạo đức, tư tưởng:

- Đội ngũ giáo viên có phẩm chất chính trị, đạo đức, tư tưởng, có ý thức, có tâm huyết với nghề, với sự nghiệp phát hiện và bồi dưỡng học sinh giỏi.
- Toàn thể nhà trường tạo thành một Đảng bộ vững mạnh, có rất nhiều Đảng viên trẻ.

* Về trình độ đào tạo đội ngũ giáo viên

Bảng 2.5. Trình độ đào tạo của ĐNGV theo tổ chuyên môn

Năm học 2009 - 2010

<i>STT</i>	<i>Tổ</i>	<i>Tổng số GV</i>	<i>Trình độ chuẩn (Cử nhân)</i>		<i>Trình độ trên chuẩn (Thạc sĩ)</i>	
			<i>Số lượng</i>	<i>Tỉ lệ</i>	<i>Số lượng</i>	<i>Tỉ lệ</i>
1	Toán - Tin	27	27	100	14	51,9
2	Lý - Công nghệ	13	13	100	7	53,8
3	Hoá	11	11	100	2	18,2
4	Sinh	11	11	100	5	45,5
5	Văn	20	20	100	9	45
6	Sử - Địa - GDCD	21	21	100	6	28,6
7	Ngoại ngữ	20	20	100	7	35
	<i>Cộng</i>	<i>123</i>	<i>123</i>	<i>100</i>	<i>50</i>	<i>40,7</i>

Quan sát bảng trên ta thấy, nhà trường có 100% đội ngũ giáo viên có trình độ đạt chuẩn và trên chuẩn, trong đó có số lượng giáo viên trên chuẩn (thạc sĩ) là 50 chiếm 40,7%.

* Về năng lực chuyên môn nghiệp vụ và trình độ tin học, ngoại ngữ:

- Đội ngũ giáo viên nhà trường đều có kiến thức sâu rộng và trình độ, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ vững vàng.

- Số lượng giáo viên biết Tin học và Ngoại ngữ trong nhà trường đạt con số rất cao.

2.3. Thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên trường THPT chuyên Lê Hồng Phong - tỉnh Nam Định

**Bảng 2.8: Bảng tổng hợp kết quả thăm dò ý kiến
về thực trạng phát triển ĐNGV**

Từ năm học 2005-2006 đến 2009-2010

Nội dung	Tốt		Tương đối tốt		Chưa tốt	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
Xây dựng, quy hoạch ĐNGV chuyên, cận chuyên	58	55,2%	27	25,7%	20	19,1%
Tuyển chọn ĐNGV	31	29,5%	51	48,6%	23	22,0%
Bố trí, sử dụng ĐNGV	53	50,5%	22	21,0%	30	28,5%
Đánh giá ĐNGV	65	62,0%	20	19,0%	20	19%
Đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV	54	51,4%	30	28,6%	21	20,0%
Chế độ chính sách bảo cho công tác phát triển ĐNGV	55	63,8%	18	21,9%	14	13,3%

2.3.1. Thực trạng về xây dựng quy hoạch đội ngũ giáo viên chuyên, cận chuyên

Công tác xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên chuyên và cận chuyên nói riêng được triển khai và thực hiện rất mạnh nhằm xác định nhu cầu về số lượng, chất lượng, cơ cấu đội ngũ. Tuy nhiên xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên vẫn còn một số tồn tại: tình hình thực tế đôi khi chưa đáp ứng được so với công tác dự báo, đội ngũ giáo viên dạy đại trà hoặc dạy cận chuyên còn nhiều nhưng chưa đủ kinh nghiệm cho việc dạy chuyên; Công tác xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên chưa có tính toán cụ thể và khoa học.

2.3.2. Công tác tuyển chọn đội ngũ giáo viên

Công tác tuyển chọn ĐNGV được tiến hành rất kỹ lưỡng để chớp thời cơ nếu có thể nhằm tuyển chọn được những sinh viên xuất sắc cho nhà trường.

2.3.3. Công tác bố trí, sử dụng đội ngũ giáo viên

Dựa trên quan điểm “đúng người, đúng việc” tiến hành lập kế hoạch sử dụng đội ngũ giáo viên một cách đầy đủ và phù hợp. Tuy nhiên, công tác bố trí sử dụng đội ngũ giáo viên còn một vài hạn chế nhỏ: sử dụng đội ngũ giáo viên chưa thực sự đúng với trình độ; chưa cân đối giữa giáo viên chuyên và không chuyên, chưa tính đến việc đào tạo đội ngũ kế cận.

2.3.4. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ theo đặc thù từng môn, khối lớp

Nhà trường rất chú trọng đến việc nâng chuẩn và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên theo đặc thù từng môn, từng khối lớp trong giai đoạn 2005-2010.

2.3.5. Chế độ, chính sách đảm bảo cho công tác phát triển đội ngũ

Chế độ chính sách cho cán bộ giáo viên nhà trường được thực hiện rất khẩn trương, đúng, đủ theo quy chế hiện hành. Chế độ khen thưởng, phụ cấp cho giáo viên đi học cao học, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, ưu đãi cho giáo viên dạy đội tuyển HSG được quan tâm đầu tư nhằm khuyến khích động viên kịp thời những giáo viên có đóng góp tích cực cho công tác bồi dưỡng HSG cũng như sự nghiệp giáo dục của Tỉnh.

2.3.6. Đánh giá chung về thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên ở trường THPT chuyên Lê Hồng Phong, tỉnh Nam Định

2.3.6.1. Mặt mạnh: Công tác phát triển đội ngũ giáo viên của nhà trường trong giai đoạn 2005-2010 được thực hiện tốt và đạt được kết quả đáng khích lệ. Nhà trường đã rất chú trọng và quan tâm đến việc xây dựng quy hoạch và phát triển đội ngũ giáo viên.

2.3.6.2. Tồn tại: Nhà trường chưa chủ động trong công tác tuyển dụng, tuyển chọn/thuận chuyển cũng như chế độ đãi ngộ còn chưa thực sự phù hợp; Công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên được thực hiện hàng năm song hiệu quả chưa cao; Kế hoạch của nhà trường vẫn còn bất hợp lý về cơ cấu và chất lượng đội ngũ.

2.3.6.3. Thời cơ: Trong xu thế đổi mới giáo dục mang tính toàn cầu, Bộ Giáo dục – Đào tạo đã xây dựng đề án phát triển hệ thống các trường THPT chuyên với những mục tiêu, những yêu cầu và giải pháp mới tạo điều kiện cho ngành giáo dục nói chung và mỗi cơ sở giáo dục nói riêng. Toàn xã hội đang quan tâm

đến giáo dục, đã và đang nhìn nhận, đánh giá giáo dục với vai trò và vị trí hết sức quan trọng.

2.3.6.4.Thách thức: Sự phát triển của giáo dục trước xu thế toàn cầu hóa luôn đặt ra cho mỗi nhà trường phổ thông phải làm tốt công tác phát triển đội ngũ và mỗi giáo viên phải không ngừng học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ, chuyên môn nghiệp vụ và năng lực của chính mình.

2.4. Tiểu kết chương 2

Chương 2 đã tập trung nghiên cứu về thực trạng đội ngũ giáo viên và công tác phát triển đội ngũ giáo viên trường THPT chuyên Lê Hồng Phong tỉnh Nam Định. Căn cứ vào lý luận và thực trạng đội ngũ, công tác phát triển đội ngũ giáo viên của trường THPT chuyên Lê Hồng Phong tỉnh Nam Định, luận văn đề ra những biện pháp cơ bản cho công tác phát triển đội ngũ giáo viên trường THPT chuyên Lê Hồng Phong - tỉnh Nam Định đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông.

CHƯƠNG 3: BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRUNG HỌC PHỔ THÔNG CHUYÊN LÊ HỒNG PHONG – TỈNH NAM ĐỊNH ĐÁP ỨNG YÊU CẦU GIÁO DỤC PHỔ THÔNG

3.1.Những định hướng về công tác phát triển đội ngũ giáo viên trong nhà trường THPT

Xây dựng và phát triển các trường trung học phổ thông chuyên thành một hệ thống cơ sở giáo dục trung học có chất lượng giáo dục cao, đạt chuẩn quốc gia, có trang thiết bị đồng bộ, hiện đại đảm bảo thực hiện nhiệm vụ phát hiện những học sinh có tư chất thông minh, đạt kết quả xuất sắc trong học tập để bồi dưỡng thành những người có lòng yêu đất nước, tinh thần tự hào tự tôn dân tộc, có ý thức tự lực, có nền tảng kiến thức vững vàng, có phương pháp tự học, tự nghiên cứu và sáng tạo, có sức khỏe tốt để tạo nguồn tiếp tục đào tạo thành nhân tài; đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập quốc tế.

3.2.Nguyên tắc đề xuất biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trong nhà trường phổ thông

3.2.1.Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa

3.2.2.Nguyên tắc đảm bảo tính phù hợp với tình hình thực tiễn

3.2.3.Nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả

3.2.4.Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi

3.3.Mục tiêu xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên trường THPT chuyên Lê Hồng Phong, tỉnh Nam Định đến năm 2015

3.3.1.Về số lượng

Theo quy chế tổ chức và hoạt động của trường THPT chuyên: mỗi lớp chuyên được bố trí không quá 3,1 biên chế, lớp không chuyên mỗi lớp được bố trí biên chế không quá 2,25 giáo viên.

3.3.2. Về cơ cấu

Nhà trường cần có 80 % trên tổng số giáo viên có trình độ thạc sỹ trở lên, tỷ lệ này cần phải được cân đối ở tất cả các bộ môn đảm bảo phát huy được thế mạnh riêng của từng người.

3.3.3. Về chất lượng

Đội ngũ giáo viên phải có chất lượng toàn diện, xứng đáng với tiềm năng và quy mô phát triển giáo dục chất lượng cao.

3.4.Các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trường THPT chuyên Lê Hồng Phong đáp ứng yêu cầu đổi mới của giáo dục phổ thông hiện nay

3.4.1.Hoàn thiện công tác quy hoạch và xây dựng quy trình phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện tại và tương lai của nhà trường

Quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên làm nền tảng cho việc tuyển chọn, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giáo viên, thể hiện qua: Kế hoạch hóa nhu cầu của giáo viên; Tiến hành điều tra khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ giáo viên trong nhà trường để so sánh với những yêu cầu về phát triển ĐNGV trong giai đoạn mới; Kiểm tra, đánh giá, tổng kết và đề xuất các phương án theo định kỳ; Đưa ra khuyến nghị cho các cơ quan quản lý nhà nước về công tác phát triển đội ngũ giáo viên của nhà trường.

Cần thành lập “Ban chỉ đạo xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên” để xác định nhu cầu giáo viên khảo sát thực trạng, lập kế hoạch tuyển chọn, sử dụng và bồi dưỡng, đào tạo nhằm phát triển đội ngũ giáo viên.

3.4.2.Đổi mới công tác tuyển dụng, bố trí, sử dụng giáo viên nhằm phát huy tiềm năng của đội ngũ

Công tác tuyển dụng và lựa chọn đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển đội ngũ. Nội dung bao gồm: lập kế hoạch tuyển dụng; sử dụng đội ngũ giáo viên sau khi được tuyển dụng. Nhà trường thành lập Hội đồng tuyển dụng; thực hiện tuyển dụng theo đúng kế hoạch; đúng quy chế. Sau khi đã tổ chức tuyển dụng, phân công giao nhiệm vụ phù hợp với từng đối tượng cụ thể để phát huy các thế mạnh và tiềm năng giáo viên.

3.4.3.Hoàn thiện cách thức kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay

Tăng cường kiểm tra đánh giá chuyên môn, nghiệp vụ của giáo viên nhằm có biện pháp quản lý tích cực, chủ động trong dạy học. Biện pháp bao gồm các nội dung sau: Thanh tra chuyên môn; Kiểm tra, đánh giá chất lượng giảng dạy; Kiểm tra công tác chủ nhiệm lớp, hoạt động ngoài giờ.

Người quản lý cần thiết lập dự thảo kế hoạch thanh tra, kiểm tra, thời gian kiểm tra, nội dung và hình thức kiểm tra; chọn thành phần kiểm tra, đối tượng kiểm tra, xác định các nguồn lực phục vụ cho mục đích kiểm tra. Tổ chức thực hiện; công khai tiêu chí đánh giá kiểm tra, phương pháp kiểm tra, kết quả kiểm tra.

3.4.4.Đổi mới công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên phù hợp với nhu cầu phát triển của giáo dục

Công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên được tiến hành nhằm bổ sung kiến thức, kỹ năng, nhằm hoàn thiện và phát triển năng lực sư phạm trong quá trình giảng dạy.

Nội dung bao gồm các công việc sau: xây dựng đội ngũ giáo viên cốt cán tham gia chương trình bồi dưỡng thường xuyên của Bộ, Sở Giáo dục & Đào tạo; tổ chức triển khai các chương trình bồi dưỡng theo chuyên đề; chú trọng tới hình thức tổ chức tự học của giáo viên

Việc đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện theo bước sau: lập kế hoạch; thực hiện kế hoạch bồi dưỡng theo nhiều hình thức phong phú.

3.4.5. Tạo lập môi trường (pháp lý – tâm lý – xã hội – văn hoá) cho đội ngũ giáo viên

Môi trường làm việc đóng vai trò hết sức ý nghĩa, giúp giáo viên nỗ lực hết mình phấn đấu vì sự nghiệp trồng người.

Nội dung của việc tạo lập môi trường bao gồm: nhận diện và xây dựng văn hoá tổ chức; giúp nhân viên chế ngự sự căng thẳng do thay đổi gây ra; tạo lập môi trường “nhân văn” luôn chia sẻ và đồng cảm với nhau; lãnh đạo theo phong cách lắng nghe dân chủ; công khai chế tài và chuẩn mực, thưởng phạt hợp lý.

Để thực hiện cần: công khai các văn bản, giấy tờ liên quan đến giáo dục phổ thông; tạo môi trường làm việc thân thiện, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần và điều kiện làm việc tốt cho đội ngũ giáo viên; trao đổi, gắn kết với các đơn vị liên quan đến nhà trường; tạo môi trường cho ĐNGV hết mình vì công việc và sự phát triển của nhà trường.

3.4.6. Thực hiện chế độ chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giáo viên

Thực hiện chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giáo viên nhằm tạo ra động lực thúc đẩy bản thân mỗi người phấn đấu vươn lên hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Để việc thực hiện chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giáo viên cần triển khai và tiến hành một cách đồng bộ các công việc sau: xây dựng một tập thể đoàn kết thân ái, quan tâm đến hoàn cảnh cá nhân, cẩn thận trong việc đánh giá giáo viên; có những tác động phù hợp vào nhu cầu của từng người; nghiên cứu thực hiện đúng và đủ mọi chính sách đối với giáo viên; khen thưởng kịp thời.

Để đảm bảo nội dung trên cần: nghiên cứu kỹ lưỡng, theo dõi cập nhật các văn bản Đảng, Nhà nước; động viên cán bộ giáo viên hưởng ứng phong trào thi đua; tạo cơ hội cho giáo viên thể hiện và khẳng định; quan tâm đáp ứng nhu cầu về tinh thần, vật chất và sức khoẻ.

3.4.7. Xây dựng mạng lưới giáo viên dạy môn chuyên giữa các trường trung học phổ thông chuyên và các khối chuyên của các trường đại học trong nước

Xây dựng mạng lưới giữa các trường THPT chuyên và các khối chuyên của các trường đại học góp phần nâng cao hiệu quả công tác bồi dưỡng phát triển đội ngũ giáo viên giỏi, khắc phục tình trạng thiếu giáo viên giỏi ở nhiều trường chuyên hiện nay

Muốn vậy cần: Thành lập một Ban tổ chức giữa trường; Xây dựng quy chế hoạt động của mạng lưới với mục đích, ý nghĩa cụ thể, quy mô, kế hoạch, nội dung phù hợp, phương thức hoạt động rõ ràng; Tổ chức thực hiện, tổng kết, đánh giá kết quả hoạt động của mạng lưới, từ đó đề xuất các biện pháp cho phù hợp và hiệu quả.

Tiến hành như sau: đề xuất, tham mưu với lãnh đạo các Sở GD-ĐT, trường môn các trường đại học có khối chuyên để thành lập Ban tổ chức; xây dựng quy chế hoạt động của mạng lưới; đánh giá, tổng kết, cải tiến phương thức và nội dung hoạt động để ngày một hiệu quả; tham mưu với các cấp quản lý Giáo dục để phát triển mạng lưới các trường chuyên.

3.5. Thăm dò ý kiến về tính cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất

Để nghiên cứu sự cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp, chúng tôi đã tiến hành thăm dò ý kiến bằng phiếu hỏi 100 cán bộ quản lý, lãnh đạo, chuyên viên sở Giáo dục – Đào tạo và lãnh đạo nhà trường, các giảng viên của trường đại học được mời về tập huấn cho ĐNGV nhà trường hàng năm và các giáo viên của nhà trường là tổ trưởng chuyên môn.

Qua tổng hợp và xử lý các số liệu, chúng tôi thu được kết quả:

Bảng 3.1: Tổng hợp kết quả khảo nghiệm tính cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất

STT	Tên biện pháp		Mức độ cần thiết			Mức độ khả thi		
			Rất cần thiết	Cần thiết	Không cần thiết	Rất khả thi	Khả thi	Không khả thi
1	Biện pháp 1	SL	90	10	0	75	23	2
		%	90%	10%	0%	75%	23%	2%
2	Biện pháp 2	SL	63	37	0	60	40	0
		%	63%	37%	0%	60%	40%	0%
3	Biện pháp 3	SL	74	26	0	72	28	0
		%	74%	26%	0%	72%	28%	0%
4	Biện pháp 4	SL	89	10	1	84	14	2
		%	89%	10%	1%	84%	14%	2%
5	Biện pháp 5	SL	100	0	0	76	21	3
		%	100%	0%	0%	76%	21%	3%
6	Biện pháp 6	SL	85	15	0	77	17	6
		%	85%	15%	0%	77%	17%	6%
7	Biện pháp 7	SL	98	2	0	85	15	0
		%	98%	2%	0%	85%	15%	0%

3.6. Tiểu kết chương 3

Trên cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giáo viên trường THPT chuyên, thực trạng đội ngũ giáo viên trường THPT chuyên Lê Hồng Phong, tỉnh Nam Định, căn cứ vào hướng phát triển kinh tế - xã hội, phát triển giáo dục đào tạo của hệ thống các trường chuyên và phát triển GD-ĐT tỉnh Nam Định, tác giả đã đưa ra 7 biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trường THPT chuyên Lê Hồng Phong, tỉnh Nam Định nhằm đáp ứng yêu cầu về phát triển đội ngũ giáo viên trong xu thế hội nhập và phát triển.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Công tác phát triển đội ngũ giáo viên là một trong những nhiệm vụ chủ chốt, đóng vai trò hết sức quan trọng trong hoạt động quản lý giáo dục nhằm đạt tới mục tiêu giáo dục – đào tạo.

Nhìn một cách toàn diện thì trường trung học phổ thông chuyên Lê Hồng Phong, tỉnh Nam Định đã và đang trên đà phát triển. Trước yêu cầu đổi mới và xu thế hội nhập, cần chuẩn bị một lộ trình, hoạch định và có phương hướng đề hướng tới trở thành trường chuyên chất lượng cao mang tầm cỡ quốc tế. Qua nghiên cứu tác giả thấy 7 biện pháp có quan hệ mật thiết với nhau, có tính liên kết và tính tương hỗ với nhau. Chúng vừa là nguyên nhân vừa là kết quả của nhau nên chúng phải được tiến hành một cách đồng bộ hoặc ưu tiên cho một giải pháp nào trội hơn, tùy thuộc vào đặc điểm cụ thể và nhiệm vụ của từng thời kỳ phát triển của nhà trường.

2. Khuyến nghị

2.1. Đối với Bộ Giáo dục – Đào tạo

Phát triển đề tài nghiên cứu mô hình quản lý trường THPT chuyên để có hệ thống lý luận hoàn chỉnh làm cơ sở cho việc quản lý điều hành sát với mục tiêu giáo dục là phát triển trường chuyên thành trường chất lượng cao và bồi dưỡng nhân tài cho xã hội; Tổ chức xây dựng và phê duyệt quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng giáo viên cho trường THPT chuyên.

2.2. Đối với UBND tỉnh Nam Định

Phê duyệt công tác quy hoạch và xây dựng quy trình phát triển đội ngũ giáo viên; Quan tâm đầu tư đặc biệt về cơ sở vật chất, phương tiện, trang thiết bị dạy học, kinh phí cho nhà trường; Xây dựng chính sách ưu tiên, chính sách đãi ngộ, đổi mới hình thức khen thưởng không chỉ tạo động lực khích lệ ĐNGV, thu hút nhân tài cho nhà trường. Khuyến khích các tổ chức xã hội, cá nhân cùng tham gia phát triển sự nghiệp giáo dục HSG và bồi dưỡng nhân tài cho quê hương đất nước.

2.3. Đối với Sở Giáo dục – Đào tạo Nam Định

Có kế hoạch, biện pháp cụ thể đưa nhà trường tiếp cận với nền giáo dục hiện đại của các nước trên thế giới bằng cách chỉ đạo phát triển hệ song ngữ đối với trường chuyên.

2.4. Đối với trường THPT chuyên Lê Hồng Phong

Hoàn thiện công tác công tác quy hoạch và xây dựng quy trình phát triển ĐNGV; Nắm bắt những diễn biến, những thay đổi của xã hội để lựa chọn một lộ trình hợp lý trong việc tiếp cận phương thức hoạt động mới của trường chuyên chất lượng cao, tạo lập môi trường cho ĐNGV, tích cực tham mưu với các cấp, các ngành tạo những điều kiện thuận lợi nhất công tác phát triển ĐNGV.