

Quản lý phát triển đội ngũ giáo viên các trường Trung học phổ thông huyện Hải Hậu tỉnh Nam Định theo quan điểm chuẩn hóa : Luận văn ThS. Giáo dục học: 60 14 05 / Vũ Thế Hưng ; Nghd. : PGS.TS. Đặng Quốc Bảo

MỞ ĐẦU

1. Lí do chọn đề tài

Nghị quyết số 40/2000/QH10, ngày 09/12/2000 về đổi mới giáo dục phổ thông đã đánh dấu một bước tiến rất quan trọng của giáo dục Việt Nam trong giai đoạn mới, đề ra mục tiêu của việc đổi mới chương trình giáo dục phổ thông là xây dựng nội dung chương trình, phương pháp giáo dục, sách giáo khoa phổ thông mới nhằm nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện thế hệ trẻ, đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực phục vụ CNH, HĐH hoá đất nước, phù hợp với thực tiễn và truyền thống Việt Nam; tiếp cận trình độ giáo dục phổ thông ở các nước phát triển trong khu vực và thế giới.

Chỉ thị 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư về việc “Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục” chỉ rõ: *“Số lượng giáo viên còn thiếu nhiều, đặc biệt ở vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số... Cơ cấu giáo viên đang mất cân đối giữa các môn học, bậc học, vùng miền. Chất lượng chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ nhà giáo có mặt chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và phát triển kinh tế-xã hội...”*.

Quyết định số 09/2005/QĐ-TTg ngày 11/01/2005 của Thủ tướng chính phủ về việc phê duyệt Đề án “Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục giai đoạn 2005- 2010”, với mục tiêu tổng quát: “Xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục theo hướng chuẩn hoá, nâng cao chất lượng, bảo đảm đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, lương tâm nghề nghiệp và trình độ chuyên môn của nhà giáo, đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục trong công cuộc đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.”

Trong thời gian qua ngành Giáo dục và Đào tạo tỉnh Nam Định đã xây dựng được một ĐNGV các bậc học nói chung, bậc trung học phổ thông nói riêng đông đảo về số lượng, phần lớn đạt chuẩn về bằng cấp, về cơ bản đảm bảo được việc giảng dạy, giáo dục trong các nhà trường hiện nay. Tuy nhiên các trường THPT trên địa bàn một huyện nông nghiệp, nằm ở xa trung tâm tỉnh, quy mô học sinh phát triển mạnh, truyền thống hiếu học, tạo ra sức ép về việc học trung học phổ thông của học sinh ngày càng tăng. Thực tế này làm cho ĐNGV THPT huyện Hải Hậu trở lên bất cập, bộc lộ nhiều tồn tại hạn chế đó là: Số lượng giáo viên còn thiếu còn thiếu nhiều so với quy định; cơ cấu giáo viên còn mất

cân đối giữa các bộ môn, lứa tuổi, giới tính; còn một số giáo viên có trình độ đào tạo chưa đạt chuẩn; đánh giá giáo viên còn hạn chế; năng lực sư phạm còn hạn chế chưa đáp ứng được yêu cầu của việc đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay.

Từ thực tế này đặt ra yêu cầu nhất thiết phải xây dựng ĐNGV THPT đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, chuẩn hoá về trình độ góp phần phát triển sự nghiệp giáo dục và đào tạo của tỉnh Nam Định nói chung và của huyện Hải Hậu nói riêng.

Chính vì vậy, tôi lựa chọn đề tài: ***“Quản lý phát triển đội ngũ giáo viên các trường Trung học phổ thông huyện Hải Hậu tỉnh Nam Định theo quan điểm chuẩn hóa”***.

2. Mục đích nghiên cứu

Đề xuất các biện pháp quản lý phát triển ĐNGV các trường THPT huyện Hải Hậu tỉnh Nam Định theo quan điểm chuẩn hóa .

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu

Đội ngũ giáo viên ở các trường THPT huyện Hải Hậu tỉnh Nam Định.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Đội ngũ giáo viên các trường THPT huyện Hải Hậu tỉnh Nam Định.

4. Giả thuyết khoa học

Công tác phát triển đội ngũ giáo viên là vấn đề then chốt trong sự nghiệp phát triển giáo dục ở nước nhà. Việc phát triển đội ngũ giáo viên của tỉnh Nam Định nói chung, ở huyện Hải Hậu nói riêng trong thời gian qua tuy đã đạt được những kết quả nhất định, song vẫn còn có những hạn chế, bất cập do yếu tố khách quan và chủ quan. Nếu triển khai đồng bộ các biện pháp quản lý phát triển ĐNGV bao quát được các khía cạnh từ quy hoạch, tuyển chọn và sử dụng giáo viên, cụ thể hóa tiêu chí “chuẩn giáo viên” đến tăng cường đánh giá, bồi dưỡng giáo viên và xây dựng môi trường sư phạm thì tạo điều kiện cho đội ngũ giáo viên phát triển bền vững.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Xác định cơ sở lí luận về quản lý ĐNGV trường THPT.
- Đánh giá thực trạng ĐNGV và công tác quản lý ĐNGV các trường THPT huyện Hải Hậu tỉnh Nam Định giai đoạn 2008- 2011.
- Đề xuất các biện pháp quản lý phát triển ĐNGV các trường THPT huyện Hải Hậu tỉnh Nam Định theo quan điểm chuẩn hóa.

6. Phạm vi nghiên cứu

Luận văn giới hạn việc đánh giá thực trạng công tác quản lý ĐNGV các trường THPT huyện Hải Hậu tỉnh Nam Định trong giai đoạn 2008-2011.

7. Phương pháp nghiên cứu

7.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý thuyết

Sử dụng các phương pháp: Phân tích, tổng hợp, hệ thống hoá, khái quát hoá... trong quá trình nghiên cứu các tài liệu để xác định những vấn đề lí luận cho vấn đề nghiên cứu.

7.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

- Phương pháp tổng kết kinh nghiệm: nhằm tổng kết các kinh nghiệm quản lý ĐNGV các trường THPT huyện Hải Hậu.
- Phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi: nhằm thu thập thông tin từ đội ngũ cán bộ quản lý và ĐNGV của các trường THPT về thực trạng quản lý ĐNGV của các trường.
- Phương pháp chuyên gia được sử dụng xem xét thực trạng và các biện pháp được đề xuất.
- Phương pháp khảo nghiệm về tính cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp được đưa ra.

7.3. Phương pháp bổ trợ

Phương pháp xử lý số liệu thống kê.

8. Cấu trúc luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị, tài liệu tham khảo, phụ lục, nội dung chính của luận văn được trình bày trong 3 chương

Chương 1: Cơ sở lý luận về quản lý phát triển đội ngũ giáo viên trường Trung học phổ thông theo quan điểm chuẩn hóa.

Chương 2: Thực trạng việc quản lý phát triển đội ngũ giáo viên các trường Trung học phổ thông huyện Hải Hậu tỉnh Nam Định.

Chương 3: Biện pháp quản lý phát triển đội ngũ giáo viên các trường Trung học phổ thông huyện Hải Hậu tỉnh Nam Định theo quan điểm chuẩn hóa.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG THEO QUAN ĐIỂM CHUẨN HÓA

1.1. Tổng quan về vấn đề nghiên cứu

Nhiều nhà nghiên cứu khoa học giáo dục Việt Nam đã quan tâm nghiên cứu đến các vấn đề về quản lý ĐNGV trên cơ sở lý luận và thực tiễn dưới góc độ quản lý vĩ mô và vi mô. Nhiều Hội thảo khoa học về quản lý ĐNGV đã thực hiện dưới sự quản lý giáo dục theo ngành, bậc học. Nhiều công trình nghiên cứu về lý thuyết được ứng dụng trong các nhà trường và các cơ sở giáo dục. Có thể kể đến một số nghiên cứu loại này của tác giả Đặng Quốc Bảo, Trần Kiểm, Nguyễn Ngọc Quang, Nguyễn Quốc Chí, Nguyễn Thị Mỹ Lộc, Nguyễn Văn Lê, Phạm Viết Vượng,...

Trong những năm gần đây, nhiều luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ đã chọn đề tài nghiên cứu thuộc lĩnh vực quản lý nguồn nhân lực trong giáo dục, trong đó có vấn đề quản lý ĐNGV. Các tác giả nghiên cứu về vấn đề quản lý ĐNGV theo bậc học và ngành học, vùng miền khác nhau. Có thể kể đến các tác giả Nguyễn Thị Lan với “*Những biện pháp xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên của trường Cao đẳng Sư phạm Nhạc - Hoạ trung ương*”, Phan Văn Anh với đề tài “*Biện pháp quản lý đội ngũ giáo viên trong các trường Trung cấp nghề thuộc tổng liên đoàn lao động Việt Nam trong thời kỳ CNH - HĐH đất nước*”, ... Với

cấp học THPT đã có một số luận văn thạc sĩ nghiên cứu về vấn đề này, trong đó có tác giả Phạm Hồng Dương với “*Các biện pháp quản lý đội ngũ giáo viên của Hiệu trưởng trường THPT Tân Sơn, huyện Lục Nam, tỉnh Bắc Giang*”, Trần Văn Hương với “*Biện pháp quản lý đội ngũ giáo viên của Hiệu trưởng các trường Trung học phổ thông huyện Vĩnh Bảo thành phố Hải Phòng nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay*”...

Đối với ngành Giáo dục-Đào tạo Nam Định nói chung, giáo dục THPT của huyện Hải Hậu nói riêng chưa có một tác giả, một đề tài nào nghiên cứu đầy đủ khoa học về công tác quản lý ĐNGV trong mối quan hệ các trường học trên địa bàn huyện. Chính vì vậy, nghiên cứu về quản lý ĐNGV ở các trường THPT huyện Hải Hậu trong giai đoạn hiện nay là vấn đề cần được quan tâm nghiên cứu một cách khoa học và hệ thống.

1.2. Một số khái niệm cơ bản của đề tài

1.2.1. Giáo viên

* *Giáo viên*: Nhà giáo giảng dạy ở các cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp gọi là giáo viên.

* *Giáo viên trường trung học*:

Giáo viên trường trung học là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường, gồm: Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng, giáo viên bộ môn, giáo viên làm công tác Đoàn thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh.

Trình độ đạt chuẩn của giáo viên trường THPT: có bằng tốt nghiệp ĐHSPT hoặc có bằng tốt nghiệp Đại học và có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm.

1.2.2. Đội ngũ giáo viên

- ĐNGV là một tập hợp những người làm nghề dạy học - giáo dục được tổ chức thành một lực lượng, có chung một lý tưởng, mục đích, nhiệm vụ là tạo ra sản phẩm giáo dục “Nhân cách – Sức lao động”.

- Đội ngũ giáo viên THPT là những người làm công tác giảng dạy, giáo dục cấp THPT

1.2.3. Quản lý

1.2.3.1. Khái niệm về quản lý

- Quản lý là các tác động có định hướng, có chủ định của chủ thể quản lý đến khách thể quản lý.

1.2.3.2. Các chức năng cơ bản của quản lý

Theo quan điểm quản lý hiện đại có bốn chức năng cơ bản đó là: Kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra đánh giá.

Các chức năng quản lý tạo thành một chu trình quản lý. Trong đó, từng chức năng vừa có tính độc lập tương đối, vừa có quan hệ biện chứng với nhau.

1.2.4. Quản lý giáo dục

QLGD là hệ thống những tác động có mục đích, có kế hoạch, hợp quy luật của chủ thể quản lý nhằm làm cho hệ vận hành theo đường lối giáo dục của Đảng, thực hiện được các tính chất của nhà trường xã hội chủ nghĩa Việt Nam mà tiêu điểm hội tụ là quá trình dạy học – giáo dục thế hệ trẻ, đưa hệ thống giáo dục đến mục tiêu dự kiến tiến lên trạng thái về chất.

1.2.5. Quản lý nhà trường

Quản lý trường học có thể hiểu là một hệ thống những tác động sư phạm hợp lý và có hướng đích của chủ thể quản lý đến tập thể GV, HS và các lực lượng xã hội trong và ngoài nhà trường nhằm huy động và phối hợp sức lực, trí tuệ của họ vào mọi mặt hoạt động của nhà trường hướng vào việc hoàn thành có chất lượng và hiệu quả mục tiêu dự kiến.

1.2.6. Phát triển nguồn nhân lực

Phát triển nguồn nhân lực là tạo ra sự phát triển bền vững về hiệu quả chung của mỗi tổ chức và hiệu suất của mỗi thành viên, gắn liền với việc không ngừng tăng lên về mặt số lượng và chất lượng của đội ngũ cũng như chất lượng sống của nguồn nhân lực.

1.2.7. Biện pháp quản lý

- Biện pháp quản lý là cách tác động của chủ thể quản lý lên khách thể (đối tượng) quản lý (bằng các chức năng quản lý) để giải quyết một vấn đề và để đạt mục đích đề ra.

- Biện pháp quản lý ĐNGV của nhà trường là những cách tiến hành của nhà trường để tác động đến những lĩnh vực trong hoạt động quản lý ĐNGV nhằm nâng cao hiệu quả và đạt được mục tiêu của hoạt động này.

1.2.8. Chuẩn và chuẩn hóa

- Chuẩn:

Chuẩn là mẫu lý thuyết có tính nguyên tắc, tính công khai và tính xã hội hóa, được đặt ra bằng quyền lực hành chính hoặc chuyên môn, bao gồm những yêu cầu, tiêu chí, quy định kết hợp logic với nhau một cách xác định, được làm công cụ xác minh sự vật, sản phẩm, dịch vụ...

- Chuẩn hóa:

Chuẩn hóa là những quá trình làm cho các sự vật, đối tượng thuộc phạm trù nhất định đáp ứng được các chuẩn hóa đã ban hành trong phạm vi áp dụng và hiệu lực của chuẩn hóa đó.

1.3. Giáo dục Trung học phổ thông và đổi mới giáo dục Trung học phổ thông

1.3.1. Chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước về đổi mới giáo dục phổ thông

- Nghị quyết số 40/2000/QH10, ngày 09/12/2000 của Quốc hội khoá X đề ra mục tiêu đổi mới chương trình GDPT.

- Thủ tướng Chính phủ đã có Chỉ thị số 14/2001/CT-TTg ngày 11/01/2005 về việc đổi mới chương trình GDPT

- Chiến lược phát triển KT-XH 2011-2020 của nước ta đã đề ra nhiệm vụ: Đổi mới mạnh mẽ nội dung, chương trình, phương pháp dạy và học ở tất cả các cấp, bậc học. Mở rộng và nâng cao chất lượng đào tạo ngoại ngữ. Nhà nước tăng đầu tư, đồng thời đẩy mạnh xã hội hóa, huy động toàn xã hội chăm lo phát triển giáo dục.

1.3.2. Mục tiêu giáo dục Trung học phổ thông

Mục tiêu giáo dục THPT được xác định rất rõ trong Luật Giáo dục 2005 và sửa đổi, bổ sung một số điều năm 2009 là: “*Giáo dục trung học phổ thông nhằm giúp học sinh củng cố và phát triển những kết quả của giáo dục trung học cơ sở hoàn thiện học vấn phổ thông và có những hiểu biết thông thường về kỹ thuật và hướng nghiệp, có điều*

kiện phát huy năng lực cá nhân để lựa chọn hướng phát triển, tiếp tục học đại học, cao đẳng, trung cấp học nghề hoặc đi vào cuộc sống lao động”.

1.3.3. Những yêu cầu đổi mới giáo dục Trung học phổ thông

- Do yêu cầu của sự phát triển KT-XH đối với việc đào tạo nguồn nhân lực trong giai đoạn mới.

- Do sự phát triển nhanh, mạnh với tốc độ mang tính bùng nổ của KH-CN.
- Do có những thay đổi trong đối tượng giáo dục.
- Do nhu cầu phải hòa chung với xu thế đổi mới tiến bộ trên thế giới.

1.3.4. Những nội dung đổi mới giáo dục Trung học phổ thông

- Đổi mới chương trình, nội dung giáo dục THPT.
- Đổi mới phương pháp dạy học và giáo dục HS.
- Đổi mới kiểm tra, đánh giá HS.

1.4. Vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của đội ngũ giáo viên trường Trung học phổ thông trong giai đoạn hiện nay

- Luật giáo dục 2005 và sửa đổi, bổ sung một số điều năm 2009, Điều 15 đã chỉ rõ: *“Nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục. Nhà giáo phải không ngừng học tập, rèn luyện nêu gương tốt cho người học”.*

- Nhiệm vụ và quyền hạn của GV trường THPT được nêu rõ trong Luật giáo dục 2005 và sửa đổi, bổ sung một số điều năm 2009.

1.5. Những yêu cầu đối với đội ngũ giáo viên trường Trung học phổ thông theo quan điểm phát triển nguồn nhân lực

- *Đủ về số lượng:* Theo định mức quy định tính theo tỉ lệ HS/lớp, GV/lớp và tỉ lệ hợp lý giữa các bộ môn.

- *Đồng bộ về cơ cấu:* Cơ cấu bộ môn; giới tính; độ tuổi; trình độ đào tạo; NLSP,...

- *Đạt chuẩn về chất lượng:*

+ Chất lượng của từng GV: đạt Chuẩn nghề nghiệp GV THPT.

+ Chất lượng của ĐNGV: Trình độ đào tạo, trình độ NLSP của từng thành viên, tính đồng thuận của đội ngũ,...

1.6. Những nội dung chủ yếu của công tác quản lý phát triển đội ngũ giáo viên trường Trung học phổ thông theo quan điểm phát triển nguồn nhân lực

1.6.1. Quy hoạch đội ngũ giáo viên

1.6.2. Sử dụng đội ngũ giáo viên

1.6.3. Bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên

1.6.4. Kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên

1.6.5. Tạo điều kiện, môi trường phát triển đội ngũ giáo viên

1.7. Thực hiện đánh giá giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học

1.8 Các yếu tố cơ bản ảnh hưởng đến việc phát triển đội ngũ giáo viên Trung học phổ thông trong giai đoạn hiện nay

1.8.1. Các yếu tố về kinh tế - xã hội

1.8.2. Các yêu cầu của đổi mới giáo dục Trung học phổ thông

1.8.3. Các yếu tố về phát triển quy mô giáo dục, mạng lưới trường lớp

1.8.4. Các yếu tố về các điều kiện đảm bảo chất lượng giáo dục

1.8.5. Các yếu tố về chính sách, về quản lý

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG VIỆC QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN

ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG HUYỆN HẢI HẬU TỈNH NAM ĐỊNH THEO QUAN ĐIỂM CHUẨN HÓA

2.1. Khái quát về huyện Hải Hậu và Giáo dục-Đào tạo huyện Hải Hậu

2.1.1. Khái quát về huyện Hải Hậu

2.1.2. Vài nét về Giáo dục - Đào tạo của huyện Hải Hậu

2.2. Thực trạng phát triển giáo dục Trung học phổ thông huyện Hải Hậu

2.2.1. Quy mô phát triển trường lớp

Từ năm học 2009-2010 huyện Hải Hậu có 7 trường THPT công lập gồm trường THPT A Hải Hậu (năm 1960), THPT B Hải Hậu (năm 1968), THPT C Hải Hậu (năm 1998), THPT Thịnh Long (năm 2001), THPT Trần Quốc Tuấn (năm 2006), THPT An Phúc (năm 2007), THPT Vũ Văn Hiếu (năm 2009). Huyện Hải Hậu còn có 01 trường Tư thục, 02 Trung tâm Giáo dục thường xuyên. Huyện Hải Hậu có nhiều trường THPT công lập nhất của tỉnh Nam Định.

Tỉ lệ học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở vào học lớp 10 trung học phổ thông, tu thực và giáo dục thường xuyên năm 2010 đạt 78%, năm 2011 đạt tỷ lệ 82%.

Bảng 2.1: Số lượng học sinh các trường THPT công lập huyện Hải Hậu, Nam Định từ năm học 2008 – 2009 đến nay

TT	Trường THPT	Năm học							
		2008-2009		2009-2010		2010-2011		2011-2012	
		Tổng số lớp	Tổng số HS	Tổng số lớp	Tổng số HS	Tổng số lớp	Tổng số HS	Tổng số lớp	Tổng số HS
1	A Hải Hậu	42	1919	42	1907	42	1884	42	1887
2	B Hải Hậu	30	1424	29	1311	27	1197	26	1136
3	C Hải Hậu	32	1439	32	1436	32	1416	32	1414
4	Thịnh Long	22	1095	23	1056	22	951	22	924
5	Trần Quốc Tuấn	28	1.425	29	1428	28	1346	28	1275
6	An Phúc	15	655	20	882	22	942	22	945
7	Vũ Văn Hiếu	Chưa có		8	370	8	755	20	930

(Nguồn: Các trường THPT trong huyện Hải Hậu)

- Chất lượng học sinh vào học lớp 10 của các trường THPT công lập là không đồng đều, có sự chênh lệch rất lớn.

Bảng 2.2: Điểm chuẩn tuyển sinh vào 10 của các trường THPT công lập huyện Hải Hậu từ năm học 2008- 2009 đến nay

TT	Trường THPT	Năm học			
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012

1	A Hải Hậu	32,75	34,25	26,00	34,25
2	B Hải Hậu	23,25	23,75	27,75	26,50
3	C Hải Hậu	28,75	25,25	27,75	29,50
4	Thịnh Long	20,75	21,5	26,00	24,00
5	Trần Quốc Tuấn	27,50	25,25	29,75	27,50
6	An Phúc	20,00	20,00	23,50	23,25
7	Vũ Văn Hiếu	20,00	32,25	28,50	29,00

(Nguồn: Các trường THPT trong huyện Hải Hậu)

2.2.2. Cơ sở vật chất

Được cấp trên đầu tư nên các trường đều có nhà học cao tầng kiên cố đảm bảo học sinh học 1 ca/ngày. Cơ sở vật chất của các trường THPT huyện Hải Hậu đã cơ bản đảm bảo cho việc phục vụ học tập, tuy nhiên trang thiết bị thí nghiệm còn hạn chế về số lượng, tính đồng bộ, tính chính xác.

2.2.3. Chất lượng giáo dục của các trường

Tỉ lệ đỗ tốt nghiệp THPT bình quân trên 99%, đạt và tỷ lệ chung của tỉnh.

Kết quả thi vào Đại học của các trường trong huyện có sự chênh lệch lớn được thể hiện qua điểm bình quân qua các năm gần đây.

2.2.4. Đội ngũ cán bộ quản lý

Bảng 2.3: Đội ngũ CBQL năm học 2011-2012

Trường THPT	Tổng số	Nữ	Trình độ chuyên môn		Trình độ lý luận chính trị			Độ tuổi		Thâm niên quản lý		Đã học lớp bồi dưỡng QLGD
			Thạc sĩ	ĐH	Cao cấp	Trung cấp	Sơ cấp	Dưới 40	Trên 40	Dưới 5 năm	Trên 5 năm	
Tổng	21	5	3	18		5	16	8	13	13	8	12

Mặt mạnh: Đội ngũ CBQL của các trường THPT huyện Hải Hậu cơ bản đủ về số lượng, đạt chuẩn về trình độ về chuyên môn, 20% trên chuẩn.

Hạn chế:

- Tỷ lệ CBQL học trung cấp chính trị còn thấp.
- Trên 50% CBQL còn ít kinh nghiệm trong công tác QL
- Một số CBQL nhiệt tình nhưng hạn chế về năng lực, tổ chức quản lý và chỉ đạo do còn ít năm công tác; còn một số lại thiếu tính năng động, sáng tạo trong công tác.

2.2.5. Thực trạng đội ngũ giáo viên Trung học phổ thông huyện Hải Hậu

Về số lượng

Bảng 2.4: Số lượng ĐNGV các trường THPT huyện Hải Hậu từ năm học 2008 – 2009 đến nay

T	Trường THPT	Năm học
---	-------------	---------

T		2008 - 2009	2009 - 2010	2010-2011	2011- 2012
1	A Hải Hậu	96	95	97	97
2	B Hải Hậu	63	65	60	58
3	C Hải Hậu	72	72	72	72
4	Trần Quốc Tuấn	50	51	51	54
5	Thịnh Long	45	45	45	45
6	An Phúc	32	43	46	50
7	Vũ Văn Hiếu	0	20	32	38

(Nguồn: Các trường THPT trong huyện Hải Hậu)

Bảng 2.5: Số lượng GV cần có tính theo số lớp thực tế và theo định mức chuẩn của các trường THPT huyện Hải Hậu từ năm học 2008 – 2009 đến nay

TT	Năm học	Tổng số HS	Tổng số lớp	Tỉ lệ HS/lớp	TS GV thực có	TS GV cần có theo số lớp thực tế	Thừa (+) Thiếu (-)
1	2008 – 2009	8089	172	47	358	387	-
2	2009 – 2010	8395	183	46	391	412	+
3	2010 - 2011	8495	189	45	433	425	-
4	2011 - 2012	8509	192	45	415	437	-

(Nguồn các trường THPT trong huyện Hải Hậu)

Bảng 2.6: Số lượng GV theo bộ môn cần có tính theo số lớp thực tế và theo định mức chuẩn của các trường THPT huyện Hải Hậu năm học 2011 – 2012

TT	Môn	Thực tế		Số GV cần có theo số lớp thực tế 192 lớp		
		Tổng số GV hiện có	Tỉ lệ GV bộ môn/lớp	Định mức tiêu chuẩn GV bộ môn/lớp	Tổng số GV cần có	Thừa (+) Thiếu (-)
1	Toán	75	0.39	0.28	54	+
2	Lý	47	0.25	0.18	35	+
3	Hoá	39	0.2	0.17	33	+
4	Sinh	22	0.11	0.11	21	+
5	KTN	9	0.05	0.04	8	+
6	KTCN	12	0.06	0.07	13	-
7	Văn	54	0.28	0.27	52	+
8	Sử	20	0.11	0.12	23	-
9	Địa	21	0.11	0.12	23	-
10	GDCD	13	0.07	0.08	15	-
11	Ngoại ngữ	45	0.23	0.26	50	-
12	Thể dục	37	0.19	0.16	31	+
13	GDQP-AN	2	0.01	0.08	15	-
14	Tin học	18	0.09	0.13	25	-
15	Tự chọn	1	0.01	0.18	35	-
	Cộng	415	2.16	2.25	433	-

(Nguồn: Sở GD&ĐT Nam Định)

Từ các số liệu trong các bảng trên có thể rút ra một số nhận xét về số lượng ĐNGV THPT của huyện Hải Hậu như sau:

- Số lượng giáo viên giữ tương đối ổn định
- Trên thực tế, hàng năm ĐNGV THPT huyện Hải Hậu trên tổng thể còn thiếu diễn ra trong các năm học 2008 – 2009 thiếu 29 giáo viên, 2010-2011 với 8 GV, năm học 2011-2012 thiếu 22 GV khi thực hiện chỉ tiêu biên chế lên 2,25 GV/lớp.
- Ở tất cả các trường mới có 2 giáo viên GDQP-AN, 1 giáo viên môn Tự chọn.
- Chưa có giáo viên riêng dạy môn học Tự chọn mà tất cả các trường đều bố trí học tự chọn theo chủ đề các môn Toán, Lý, Hoá.

Về cơ cấu

- Về cơ cấu bộ môn: Còn có sự mất cân đối: các bộ môn Toán, Lý, Hóa thừa giáo viên; trong khi đó các môn Lịch sử, Địa lý, Tin học, GDQPAN, Tự chọn
- Cơ cấu độ tuổi ĐNGV THPT huyện Hải Hậu được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 2.11: Cơ cấu độ tuổi ĐNGV THPT huyện Hải Hậu năm học 2011 – 2012

T T	Trường THPT	Tổ ng Số GV	Tuổi đời							
			Dưới 30		Từ 30 đến dưới 40		Từ 40 đến dưới 50		Trên 50	
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
	Tổng	415	236	56,9	129	31	36	8,7	14	3,4

(Nguồn: Các trường THPT trong huyện Hải Hậu)

+ Giáo viên có độ tuổi từ dưới 30 trở xuống chiếm tỉ lệ rất cao 56,9% , từ 30 đến 40 tuổi chiếm tỉ lệ 31%, từ 40 đến dưới 50 tuổi chiếm 8,7% , từ 50 tuổi trở lên chiếm tỉ lệ 3,4%

- Về cơ cấu giới tính như sau: Giáo viên nữ chiếm tỉ lệ cao 65,8%. Tỉ lệ GV nữ dưới 35 tuổi khá cao chiếm khoảng 88,3% trong tổng số GV các trường

Bảng 2.12: Cơ cấu giới tính ĐNGV THPT huyện Hải Hậu năm học 2011-2012

TT	Trường THPT	Tổng số GV	Nam		Nữ		Nữ dưới 35 tuổi	
			SL	%	SL	%	SL	%
	Tổng	415	142	34,2	273	65,8	241	88,3

(Nguồn: Các trường THPT trong huyện Hải Hậu)

Về chất lượng đội ngũ giáo viên

Về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống: Các trường triển khai tốt công tác dân chủ trong nhà trường, thực hiện tốt cuộc vận động “Kỷ cương, tình thương, trách nhiệm”.

Bảng 2.13: Tổng hợp đánh giá xếp loại về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống của ĐNGV các trường THPT huyện Hải Hậu năm học 2009-2010 và năm học 2010 – 2011.

	Năm học 2009 - 2010					Năm học 2010- 2011				
	Tổng số	Tốt	Khá	TB	Kém	Tổng số	Tốt	Khá	TB	Kém
Tổng	406	403	3	0	0	417	415	2	0	0

(Nguồn: Số liệu báo cáo các trường THPT)

- Về trình độ đào tạo của ĐNGV THPT huyện Hải Hậu như sau:

Bảng 2.14: Thống kê trình độ đào tạo ĐNGV THPT huyện Hải Hậu từ Năm học 2008 – 2009 đến nay

Trường THPT	Năm học 2008-2009				Năm học 2009-2010				Năm học 2010-2011				Năm học 2011-2012			
	TS GV	Thạc sĩ	ĐH	C Đ	TS GV	Thạc sĩ	ĐH	C Đ	TS GV	Thạc sĩ	ĐH	C Đ	TS GV	Thạc sĩ	ĐH	C Đ
Tổng	358	6	352	0	391	7	384	0	403	6	397	0	415	11	304	0
Tỉ lệ %	100	1,7	98,3	0	100	1,8	98,2	0	100	1,5	98,5	0	100	2,7	97,3	0

(Nguồn: các trường THPT trong huyện Hải Hậu)

- Về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm của ĐNGV THPT huyện Hải Hậu được thể hiện qua các bảng sau:

Bảng 2.15: Số liệu thống kê kết quả đánh giá xếp loại giáo viên các trường THPT huyện Hải Hậu năm học 2009 – 2010 và năm học 2010 - 2011

Trường THPT	Năm học 2009 - 2010					Năm học 2010 – 2011				
	Tổng số	Xuất sắc	Khá	Đạt	Không đạt	Tổng số	Xuất sắc	Khá	Đạt	Không đạt
Tổng	391	162	210	19	0	403	167	220	16	0
Tỉ lệ %		41,4	53,7	4,9	0		41,4	54,6	4	

(Nguồn các trường THPT trong huyện Hải Hậu)

Bảng 2.16. Số liệu thống kê số lượng GVG, chiến sĩ thi đua các cấp

Trường THPT	Năm học								
	2008-2009			2009-2010			2010-2011		
	Tổng	Cấp cơ sở	Cấp tỉnh	Tổng	Cấp cơ sở	Cấp tỉnh	Tổng	Cấp cơ sở	Cấp tỉnh
Tổng	109	102	7	113	109	4	127	124	3
Tỉ lệ %	30,4	28,5	1,96	29	27,9	1	31,5	31	0,7

(Nguồn: Các trường THPT trong huyện Hải Hậu)

Từ các số liệu trong các bảng trên có thể rút ra một số nhận xét về chất lượng của ĐNGV THPT của huyện Hải Hậu như sau:

- Tỉ lệ đạt chuẩn về trình độ đào tạo chiếm 100%
- ĐNGV có NLSP vững vàng bước đầu đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục THPT khoảng 80%.
- ĐNGV giỏi, chiến sĩ thi đua các cấp chiếm tỉ lệ khoảng 30%
- Về trình độ Ngoại ngữ, Tin học hiện nay nói chung rất thấp. Đây là một khó khăn lớn đối với ĐNGV THPT của huyện Hải Hậu khi mà toàn ngành triển khai việc ứng công nghệ thông tin vào cải tiến phương pháp giảng dạy cũng như trong việc học tập, bồi dưỡng của ĐNGV hiện nay.

Đánh giá chung về đội ngũ giáo viên THPT huyện Hải Hậu trong 3 năm qua

** Mặt mạnh*

- ĐNGV các trường THPT huyện Hải Hậu có phẩm chất chính trị vững vàng, tư cách đạo đức tốt, yêu nghề và hết lòng vì học sinh.

- ĐNGV phần lớn là giáo viên trẻ, được đào tạo bài bản, nhanh nhạy, dễ tiếp thu cái mới, có ý thức vươn lên.

- Phần lớn giáo viên có trình độ đạt chuẩn, nhiệt tình trong giảng dạy, có ý thức trách nhiệm cao, tinh thần khắc phục khó khăn, sáng tạo trong công việc.

** Mặt yếu*

- Số lượng GV hiện tại còn thiếu nhiều so với quy định, nhiều trường thiếu trầm trọng các môn: Vật lý, Hoá học, Lịch sử, GDQP - AN.

- Cơ cấu bộ môn, cơ cấu độ tuổi, cơ cấu giới tính còn có sự bất hợp lý góp phần làm cho tình trạng thiếu GV của các trường trầm trọng hơn.

- Chất lượng ĐNGV còn nhiều hạn chế, bất cập chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay: Tỷ lệ GV có trình độ trên chuẩn rất thấp, chất lượng chuyên môn, nghiệp vụ không đồng đều giữa các trường, các bộ môn, trình độ ngoại ngữ và tin học của phần lớn GV thấp

** Nguyên nhân của những hạn chế*

- Nguyên nhân khách quan

+ Do việc thực hiện đổi mới nội dung THPT từ năm học 2006 – 2007 và tăng tỉ lệ giáo viên THPT từ 2,1 GV/ lớp lên 2.25 GV/lớp nên làm cho số lượng GV trên toàn huyện thiếu và chất lượng GV chưa đáp ứng kịp yêu cầu đổi mới.

+ Do việc tăng số lượng học sinh đầu cấp và sức ép thực hiện việc phổ cập bậc trung học và nghề trên địa bàn huyện vào năm 2007 đã làm tăng quy mô số học sinh, số lớp của các trường cũng là nguyên nhân làm thiếu hụt giáo viên của các trường THPT trên địa bàn huyện Hải Hậu.

+ Do ảnh hưởng của vùng miền kinh tế, văn hoá nông thôn xa trung tâm thành phố, thu nhập thấp nên các giáo sinh tốt nghiệp loại khá, giỏi; các giáo viên có trình độ trên chuẩn; các GV ở các trường khác không muốn về công tác tại các trường trong huyện.

- Nguyên nhân chủ quan

+ Phần lớn ĐNGV là GV trẻ chiếm khoảng 70%, có sự nhiệt tình nhưng còn thiếu kinh nghiệm trong giảng dạy và và giáo dục HS.

+ Một số GV thiếu ý chí vươn lên, an phận, không muốn học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

+ Một số giáo viên giỏi chỉ tập trung vào dạy thêm để tăng thu nhập kinh tế cho gia đình, không muốn học nâng cao trình độ trên chuẩn.

+ Nhiều trường chưa chú ý đúng mức đến việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho GV.

2.3. Thực trạng việc quản lý và các biện pháp quản lý đội ngũ giáo viên của các trường Trung học phổ thông huyện Hải Hậu trong 3 năm vừa qua

2.3.1. Thực trạng công tác lập kế hoạch, quy hoạch đội ngũ giáo viên

- Trong các năm học qua các trường chỉ thực hiện việc lập kế hoạch tuyển chọn GV cho từng năm học.

- Việc lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; kiểm tra đánh giá cho ĐNGV chưa được chú ý, đặc biệt trong công tác đào tạo vượt chuẩn.

- Tất cả các trường đều chưa xây dựng được kế hoạch chiến lược và quy hoạch phát triển ĐNGV trong giai đoạn trung hạn 3-5 năm.

2.3.2. Thực trạng việc tuyển mộ, bố trí, sử dụng đội ngũ giáo viên

- Việc tuyển chọn chủ yếu là dành cho các giáo sinh mới ra trường.
- Công tác tuyển dụng viên chức nhà nước được tiến hành theo quy định của liên Sở GD&ĐT - Sở Nội vụ không được diễn ra liên tục hàng năm mà diễn ra từng đợt theo quy định của tỉnh. Hàng năm đều tổ chức tuyển dụng vào tháng 8.
- Hình thức tuyển dụng được tiến hành đó là: xét tuyển
- Công tác tuyển dụng đối với ĐNGV THPT huyện Hải Hậu nhận thấy có những ưu điểm đảm bảo tính khách quan, công khai dân chủ; hình thức đơn giản, gọn nhẹ; thời gian tiến hành nhanh chóng; đỡ tốn kém về mặt chi phí.

Đồng thời cũng bộc lộ mặt hạn chế đó là: Đối với xét tuyển: Chưa đánh giá được trình độ thực sự của người dự tuyển.

- ĐNGV các trường được bố trí thành các tổ chuyên môn, theo đúng điều lệ trường phổ thông.

- Việc phân công giáo viên làm công tác giảng dạy, kiêm nhiệm thường được tiến hành theo quy trình.

- Do tình trạng một số bộ môn, một số nhà trường thiếu trầm trọng GV nên một số trường vẫn phải bố trí dạy chéo môn, dạy vượt giờ quá tiêu chuẩn.

- Việc bố trí GV làm tổ trưởng chuyên môn ở một số trường còn gặp nhiều khó khăn do trường chưa có GV đầu đàn.

2.3.3. Thực trạng việc bồi dưỡng đội ngũ giáo viên

- Việc đào tạo, bồi dưỡng đạt chuẩn, nâng chuẩn; bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng theo chu kỳ; bồi dưỡng đổi mới GDPT, bồi dưỡng thay sách được thực hiện theo kế hoạch của Sở GD&ĐT. Công tác bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ: đổi mới nội dung, chương trình và SGK mới được các nhà trường chú trọng.

2.3.4. Thực trạng việc kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên

- Việc đánh giá, xếp loại GV được các trường tiến hành thường xuyên trong các năm học theo Quy chế hướng dẫn của Bộ nội vụ, Bộ GD&ĐT và Sở GD&ĐT. Nội dung đánh giá, xếp loại GV tập trung chủ yếu trên hai mặt: Phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống và trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ.

2.3.5. Thực trạng việc xây dựng môi trường, điều kiện phát triển đội ngũ giáo viên

** Thực trạng về thực hiện chính sách về lương và các chế độ đãi ngộ*

Hiện tại, chế độ chính sách đối với giáo viên của các trường THPT huyện Hải Hậu chưa có sự thống nhất.

- Đối với những giáo viên và cán bộ quản lý nhà trường là viên chức, công chức nhà nước được hưởng lương từ nguồn ngân sách Nhà nước và đúng theo quy định chung.

** Thực trạng về tạo điều kiện làm việc, sinh hoạt thuận lợi cho ĐNGV*

- Cơ sở vật chất của các trường còn khó khăn thiếu thốn chưa thực sự đáp ứng nhu cầu đầy đủ cho nhu cầu giảng dạy và bồi dưỡng phát triển ĐNGV.

2.4. Đánh giá chung

2.4.1. Ưu điểm

- Các trường THPT trong huyện đã chú trọng công tác tuyển mới, từng bước bổ sung ĐNGV đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu. Công tác tuyển dụng đảm bảo đúng quy trình, sự khách quan, dân chủ.

- Các trường đều chú ý đến việc nâng cao chất lượng ĐNGV, đưa ra các biện pháp quản lý ĐNGV để phục vụ cho từng năm học ở những mức độ khác nhau.

2.4.2. Nhược điểm

- Các trường đều chưa xây dựng được quy hoạch, kế hoạch chiến lược phát triển trung hạn và dài hạn cho công tác phát triển ĐNGV.

- Việc tuyển chọn ĐNGV như hiện nay mới đảm bảo tính khách quan, dân chủ nhưng còn bộc lộ nhiều bất cập.

- Công tác bồi dưỡng ĐNGV còn nhiều mặt hạn chế, đặc biệt là đào tạo trên chuẩn, bồi dưỡng về tin học ngoại ngữ và NLSP cho giáo viên.

- Công tác đánh giá ĐNGV còn mang tính hình thức, chưa có sự đánh giá thống nhất.

2.4.3. Thuận lợi

Các trường được sự lãnh đạo và quan tâm của các cấp, các ngành, các tổ chức chính trị-xã hội nhất là sự lãnh đạo trực tiếp của Sở GD-ĐT và sự quan tâm, giúp đỡ của các nhà hảo tâm, của phụ huynh, các thế hệ HS và nhân dân.

Các trường đã gắn liền với mảnh đất, con người quê hương Hải Hậu văn hóa, anh hùng.

Các trường có nề nếp dạy và học, nhiều trường có truyền thống Dạy tốt-Học tốt.

Tập thể cán bộ, công chức, viên chức của các nhà trường là một tập thể đoàn kết, thống nhất ý chí hành động, tâm huyết với nghề, hết lòng vì học sinh thân yêu.

Các học sinh ở các nhà trường luôn nỗ lực phấn đấu.

Sự lãnh đạo sát sao của Chi bộ Đảng, sự điều hành của Ban Giám hiệu, hoạt động phong trào của Công đoàn, Đoàn thanh niên, Hội cha mẹ học sinh của các nhà trường đều đạt hiệu quả cao.

Cơ sở vật chất của các nhà trường ngày càng được trang bị đầy đủ theo hướng chuẩn hoá, xã hội hoá, hiện đại hoá, phục vụ dạy và học.

2.4.4. Khó khăn

Bên cạnh những thuận lợi cơ bản nêu trên, các nhà trường cũng gặp những khó khăn như:

Những tiêu cực bên ngoài nhà trường tác động ảnh hưởng đến học sinh.

Giáo viên trẻ kiến thức tốt nhưng kinh nghiệm còn hạn chế trong công tác giảng dạy. Một số đồng chí giáo viên có thâm niên công tác, dạy giỏi có nhiều kinh nghiệm giảng dạy nhưng sức khoẻ hạn chế;

Thiết bị thí nghiệm thực hành được trang bị song thiếu người chuyên trách nên việc bảo quản, bảo trì sửa chữa, chuẩn bị đồ dùng thí nghiệm phục vụ cho bài dạy còn nhiều bất cập.

2.4.5. Nguyên nhân của những hạn chế

Nguyên nhân khách quan

- Có sự mâu thuẫn giữa nhu cầu mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng và điều kiện đào tạo giáo viên của hệ thống các trường sư phạm còn nhiều hạn chế.

- Do cơ chế chính sách về lương, chế độ đãi ngộ hiện nay chưa động viên, khuyến khích được GV làm việc và học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

- Do địa bàn huyện ở vùng nông thôn xa trung tâm tỉnh, thu nhập thấp nên các giáo viên tốt nghiệp loại khá, giỏi; các giáo viên ở các bộ môn mà còn thiếu, GV nơi khác không muốn về công tác tại các trường trong huyện.

Nguyên nhân chủ quan

- Do năng lực và trình độ của một số CBQL còn hạn chế, tư tưởng bảo thủ chậm đổi mới. Một số không tích cực học tập, bồi dưỡng để nâng cao trình độ, năng lực quản lý nên chưa đáp ứng kịp yêu cầu của đổi mới.

- Một số nhà trường chưa chú ý đúng mức đến việc đào tạo bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GV đặc biệt là đào tạo, bồi dưỡng trên chuẩn, bồi dưỡng về tin học và ngoại ngữ. Chưa có chế độ, chính sách đãi ngộ thỏa đáng đối với các giáo viên giỏi.

- Còn một bộ phận GV, CBQL chưa nhận thức được đầy đủ về ý nghĩa, tầm quan trọng, mục tiêu của công tác đào tạo.

- Công tác quản lý, chỉ đạo, kiểm tra, đánh giá ĐNGV chưa thật chặt chẽ và chưa được coi trọng đúng mức.

- Đối với huyện Hải Hậu, chưa thống nhất với Sở GD&ĐT và chậm đưa ra quy hoạch phát triển ĐNGV THPT trên địa bàn huyện trong các năm qua, trong khi lại yêu cầu các trường tăng mạnh về chỉ tiêu tuyển sinh đã tạo ra sự mâu thuẫn giữa phát triển quy mô và chất lượng học sinh, kéo theo mâu thuẫn giữa phát triển quy mô và số lượng giáo viên. Mặt khác, chưa thật sự quan tâm thích đáng đến việc phát triển ĐNGV THPT trên địa bàn huyện vì cho rằng không thuộc tầm quản lý của mình.

CHƯƠNG 3

BIỆN PHÁP QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG HUYỆN HẢI HẬU TỈNH NAM ĐỊNH THEO QUAN ĐIỂM CHUẨN HÓA

3.1. Nguyên tắc chọn lựa các biện pháp và định hướng phát triển giáo dục trung học phổ thông ở Hải Hậu

3.1.1. Nguyên tắc về việc đề xuất biện pháp

Một số nguyên tắc để đề xuất biện pháp:

1) Tính chất lượng: Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên THPT phải thúc đẩy được chất lượng giảng dạy và thực hiện tốt mục tiêu giáo dục đề ra.

2) Tính chuẩn: Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên THPT theo quan điểm chuẩn hóa, đảm bảo về số lượng và nâng cao về chất lượng.

3) Tính dân chủ/đồng thuận: Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên THPT phải phát huy vai trò chủ động, tích cực, tự giác của giáo viên, lôi cuốn họ tham gia công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ sư phạm.

4) Tính hệ thống: Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên THPT phải tác động vào các khâu, các yếu tố của quá trình quản lý.

5) Tính mục đích: Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên THPT phải có mục đích là nhằm phát huy những mặt mạnh của ĐNGV và công tác quản lý ĐNGV của các trường hiện nay

3.1.2. Một số định hướng phát triển giáo dục Trung học phổ thông của huyện Hải Hậu tỉnh Nam Định

Theo văn kiện Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh Nam Định lần thứ XVIII: “Giữ vững thành tích, nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện ở tất cả các cấp học, chú trọng công tác phát hiện, tuyển chọn và bồi dưỡng học sinh giỏi. Xây dựng môi trường giáo dục thân thiện.”; “tiếp tục đầu tư cơ sở vật chất trường lớp và thiết bị giảng dạy theo hướng kiên cố hóa, chuẩn hóa, hiện đại hóa. Nâng cao chất lượng và bố trí hợp lý đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục.”

Theo Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ huyện lần thứ XXV: Xây dựng đội ngũ cán bộ, giáo viên có phẩm chất đạo đức tốt, trình độ chuyên môn vững vàng. Phân đầu có đủ số lượng, đồng bộ về chủng loại giáo viên; 100% giáo viên đạt chuẩn, trong đó 60% chuẩn về trình độ, 40% trường THPT đạt chuẩn quốc gia.

3.2. Các biện pháp quản lý đội ngũ giáo viên các trường Trung học phổ thông huyện Hải Hậu tỉnh Nam Định theo quan điểm chuẩn hóa

3.2.1. Xây dựng quy hoạch tổng thể đội ngũ giáo viên Trung học phổ thông huyện Hải Hậu phù hợp với sự phát triển của bối cảnh mới

Mục tiêu

- Về số lượng: Phải đảm bảo cân đối, đầy đủ số lượng GV ở các bộ môn.
- Về cơ cấu: Phải cân đối về độ tuổi, giới tính, cơ cấu các môn học, ngành đào tạo...
- Về chất lượng: Tất cả GV đều đạt chuẩn và trên chuẩn; tăng số lượng GV dạy giỏi, GV nòng cốt ở các bộ môn.
- Trong quá trình lập quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGV cũng cần chú trọng tới vấn đề tuyển chọn bổ sung; bồi dưỡng ĐNGV; kiểm tra đánh giá giáo viên,... theo yêu cầu chuẩn hoá.

Nội dung của biện pháp

a) Đánh giá thực trạng ĐNGV THPT huyện Hải Hậu

Trình bày trong chương 2

b) Dự báo quy mô giáo viên THPT huyện Hải Hậu, giai đoạn 2012 – 2015

** Về số lượng*

- Dự báo quy mô HS cấp THPT huyện Hải Hậu đến năm 2015:
- + Dự báo quy mô HS có vai trò quan trọng trong công tác quy hoạch, kế hoạch phát triển GD - ĐT nói chung và xây dựng ĐNGV THPT nói riêng.
- + Phương pháp dự báo theo chương trình phần mềm máy tính của Bộ GD&ĐT.

** Về cơ cấu*

ĐNGV của các trường cần đảm một cơ cấu đồng bộ và hợp lý.

** Về chất lượng*

Để đạt được mục tiêu đặt ra cho giai đoạn 2012 – 2015, trong công tác quy hoạch phát triển ĐNGV cần đặc biệt quan tâm công tác bồi dưỡng trên chuẩn cho ĐNGV. Đồng thời phải tích cực tiến hành bồi dưỡng cho ĐNGV về NLSP, tin học, ngoại ngữ để đáp ứng yêu cầu chuẩn hoá.

Cách thức thực hiện

- Để đảm bảo phát triển bền vững, các cấp QLGD phải tiến hành việc lập quy hoạch phát triển ĐNGV THPT theo hai bước:
- + Bước 1: Lập quy hoạch, kế hoạch tổng thể tức là quy hoạch trung hạn.
- + Bước 2: Lập kế hoạch chi tiết, tức là kế hoạch ngắn hạn cho từng trường trong từng năm học với bước đi và mục tiêu cụ thể.

Điều kiện thực hiện

- Sở GD&ĐT cần phối hợp với UBND huyện và các trường tiến hành xây dựng quy hoạch phát triển giáo dục THPT trên địa bàn huyện trong giai đoạn 2012-2015 và tiếp theo.

- Các trường phải nhận thức được tầm quan trọng của công tác quy hoạch, kế hoạch xây dựng và phát triển ĐNGV.

3.2.2. Tuyển chọn, sử dụng hiệu quả đội ngũ giáo viên

Mục tiêu của biện pháp

- Tuyển chọn, bổ sung, điều chỉnh giáo viên nhằm đảm bảo đủ số lượng, đồng bộ về cơ cấu, góp phần nâng cao chất lượng ĐNGV.
- Phát huy được năng lực, sở trường, điểm mạnh của từng giáo viên.

Nội dung của biện pháp

Việc bố trí, sử dụng của ĐNGV hiện có: Căn cứ vào tình hình cụ thể về ĐNGV hiện có của nhà trường, năng lực của từng GV bố trí đúng người đúng việc, đúng năng lực sở trường, đảm bảo tính liên tục, tính kế thừa, kết hợp hài hoà già - trẻ, cũ - mới, trình độ NLSP của GV,... để phát huy sức mạnh tối đa của đội ngũ, tạo ra hiệu quả giáo dục cao nhất.

Đổi mới công tác tuyển chọn giáo viên:

- Tổ chức tuyển chọn rộng rãi và tiến hành hợp đồng thử việc theo năm học.
- Tuyển chọn hạn chế, đảm bảo đủ số lượng tối thiểu GV các bộ môn.
- Đổi mới hình thức tuyển chọn hiện nay theo phương pháp khác, đó là kết hợp đánh giá qua hồ sơ và chất lượng công tác trong thời gian hợp đồng thử việc bằng những tiêu chí cụ thể được lượng hoá khoa học.

Cách thức thực hiện

a) Bố trí sử dụng hợp lý, hiệu quả ĐNGV hiện có

- * Chủ động khắc phục tình trạng thiếu GV trong giai đoạn tới:
- Đối với các bộ môn còn thiếu, bố trí dạy tăng giờ cho các giáo viên.
- Mời dạy giáo viên các trường đủ hoặc thừa giáo viên dạy hợp đồng thỉnh giảng hỗ trợ các trường thiếu giáo viên.
- Hợp đồng với các giáo viên đã nghỉ hưu có sức khỏe và chuyên môn tốt tiếp tục ra giảng dạy.

* Việc phân công công tác cần được tiến hành một cách khoa học, hợp lý, tạo ra sự đoàn kết nhất trí trong nhà trường, tạo ra hiệu quả giáo dục cao nhất.

b) Tổ chức tuyển chọn bổ sung các bộ môn còn thiếu

- Đổi mới hình thức tuyển chọn, nhằm tuyển chọn chính xác các giáo viên có năng lực đáp ứng được yêu cầu đòi hỏi

c) Phương án giải quyết các bộ môn thừa GV

- Khuyến khích, động viên GV đi học tập nâng chuẩn.
- Cho đi đào tạo lại hoặc bồi dưỡng thêm về chuyên môn nghiệp vụ đối với các giáo viên chưa đáp ứng được yêu cầu chuẩn hoá.
- Đối với các giáo viên cao tuổi, sức khỏe và năng lực hạn chế thì vận động họ nghỉ hưu sớm theo chế độ của nhà nước.
- Các trường hợp không đáp ứng được yêu cầu công tác sau khi đã được đào tạo lại và bồi dưỡng thêm về chuyên môn nghiệp vụ thì tiến hành sa thải theo luật định.

Điều kiện thực hiện

- Trong quá trình tuyển chọn cần đưa ra các tiêu chuẩn ưu tiên dành cho các GV giỏi, GV có trình độ trên chuẩn và các sinh viên tốt nghiệp loại khá, loại giỏi về công tác tại huyện.

- Thực hiện chế độ dân chủ, công khai trong tuyển chọn giáo viên, xây dựng và thực hiện quy trình tuyển chọn một cách chặt chẽ, khách quan.

3.2.3. Cụ thể hóa “Chuẩn giáo viên” vào hoàn cảnh của trường, xác định các tiêu chí minh chứng cho phù hợp với thực tế hoạt động của trường

Mục tiêu của biện pháp

Nâng cao trình độ, phẩm chất và năng lực cho ĐNGV hướng tới mục tiêu chuẩn hoá để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

Nội dung

Dựa vào các tiêu chuẩn đánh giá giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp mà Bộ trưởng Bộ GD&ĐT ban hành, các trường THPT xây dựng cụ thể hóa từng tiêu chí của từng tiêu chuẩn để đánh giá giáo viên chính xác hơn mang lại hiệu quả thiết thực hơn.

Cách thức thực hiện

Tổ chức cho toàn thể giáo viên nghiên cứu và tập hợp các ý kiến để xác định các tiêu chí rõ hơn. Đảm bảo quy trình đánh giá, xếp loại giáo viên theo Chuẩn.

Điều kiện thực hiện

Việc đánh giá, xếp loại giáo viên trung học theo Chuẩn phải đảm bảo tính trung thực, khách quan, toàn diện, khoa học, dân chủ và công bằng; phản ánh đúng phẩm chất, năng lực dạy học và giáo dục của giáo viên trong điều kiện cụ thể của nhà trường, địa phương.

Việc đánh giá, xếp loại giáo viên theo Chuẩn phải căn cứ vào kết quả đạt được thông qua các minh chứng phù hợp với các tiêu chuẩn, tiêu chí của Chuẩn được quy định của Thông tư.

3.2.4. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên theo chuẩn giáo viên Trung học phổ thông, biểu dương gương tốt, chấn chỉnh điều còn bất cập

Mục tiêu của biện pháp

- Thông qua đánh giá, xếp loại làm cho GV xác định rõ về: phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của bản thân so với yêu cầu, so với chuẩn, so với đồng nghiệp, từ đó xây dựng cho mình kế hoạch rèn luyện học tập, phấn đấu nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, không ngừng phát triển nghề nghiệp.

- Trên cơ sở đánh giá, xếp loại giáo viên, Hiệu trưởng các trường có hướng bố trí, sử dụng, bổ nhiệm; tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng; sàng lọc và giải quyết chế độ chính sách cho giáo viên.

Nội dung và cách thức thực hiện

* Xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá giáo viên trong năm học.

* Triển khai phổ biến đầy đủ nội dung kiểm tra, đánh giá GV theo chuẩn giáo viên Trung học cho toàn thể giáo viên.

* Xây dựng quy trình thống nhất kiểm tra toàn diện GV, gồm 3 giai đoạn:

- Giai đoạn 1: Giai đoạn chuẩn bị

- Giai đoạn 2: Tổ chức đánh giá, xếp loại GV.

- Giai đoạn 3: Xử lý sau đánh giá xếp loại.

Điều kiện thực hiện

- Thực hiện tốt việc phân cấp quản lý, tạo ra tính chủ động và chịu trách nhiệm cho các thành viên tham gia quản lý trong nhà trường.

- Phải thu thập đầy đủ các nguồn minh chứng của giáo viên để việc đánh giá công bằng, chính xác.

- Cần có kế hoạch kiểm tra, thanh tra, đánh giá của BGH, tổ chuyên môn trong cả năm học một cách cụ thể, rõ ràng để GV biết và chủ động thực hiện.

- Cần có sự phối hợp của BGH, Công đoàn, Đoàn thanh niên, thanh tra nhân dân trong việc theo dõi, kiểm tra, đánh giá trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; kiểm tra hồ sơ chuyên môn và các loại sổ sách; kết quả giảng dạy, giáo dục của GV và các mặt hoạt động khác của mỗi GV.

- Cần gắn liền việc kiểm tra, đánh giá GV với công tác thi đua, khen thưởng.

3.2.5. Chăm lo công tác bồi dưỡng, khuyến khích tự bồi dưỡng nâng cao chất lượng cho ĐNGV theo yêu cầu chuẩn hoá

Mục tiêu của biện pháp

- Nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực cho ĐNGV hướng tới mục tiêu chuẩn hoá để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

Nội dung của biện pháp

Bồi dưỡng, tự bồi dưỡng về chuyên môn cho ĐNGV

Bồi dưỡng các nội dung bổ trợ các giáo viên còn yếu

Bồi dưỡng ĐNGV đầu đàn và kế cận

Cách thức thực hiện

a) Nâng cao nhận thức cho ĐNGV về tầm quan trọng và sự cần thiết của công tác bồi dưỡng trong phát triển năng lực của giáo viên để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay theo quan điểm chuẩn hóa

b) Xây dựng kế hoạch quản lý công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

c) Tổ chức đa dạng các nội dung và hình thức bồi dưỡng cho ĐNGV

Điều kiện thực hiện

- Các trường cần có một chiến lược đào tạo, bồi dưỡng GV với các hành động cụ thể, thiết thực, đưa hẳn vào nghị quyết, phương hướng, nhiệm vụ hàng năm; có các quy định cụ thể, rõ ràng về yêu cầu bồi dưỡng và tự bồi dưỡng của GV theo yêu cầu chuẩn hoá hiện nay.

- Phải quán triệt tới lãnh đạo và toàn thể giáo viên trong nhà trường có nhận thức đúng đắn, có thái độ tích cực đối với công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ.

- Tạo điều kiện về thời gian, đồng thời thực hiện tốt chính sách đãi ngộ đối với những GV đi học tập bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

- Cơ sở vật chất nhà trường phải được đầu tư để đáp ứng các yêu cầu cho việc bồi dưỡng và tự bồi dưỡng

- Tham mưu, phối hợp với UBND huyện và các tổ chức khác như hội khuyến học, hội cha mẹ học sinh có chế độ hỗ trợ, động viên khen thưởng những người có thành tích xuất sắc trong việc học tập, bồi dưỡng, đặc biệt là các giáo viên tham gia học tập trên chuẩn.

- Làm tốt công tác tham mưu với Sở GD&ĐT, các trường sư phạm trong công tác bồi dưỡng cho ĐNGV.

- Thực hiện tốt chế độ chính sách đối với các GV sau khi đã hoàn thành tốt các chương trình đào tạo, bồi dưỡng như nâng lương sớm, đề bạt thăng chức,...

3.2.6. Tiếp tục xây dựng môi trường, điều kiện thuận lợi để ĐNGV phát triển đáp ứng yêu cầu đổi mới

Mục tiêu

- Đời sống GV được đảm bảo ổn định, từng bước được cải thiện tăng thu nhập chính đáng cho GV bằng chính nghề dạy học.
- Cơ sở vật chất nhà trường được trang bị bổ sung đầy đủ bảo đảm nhu cầu tối thiểu cho các hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ; môi trường cảnh quang luôn giữ được khang trang, sạch đẹp.
- Hoạt động của nhà trường thực sự đi vào nề nếp, kỷ cương, các thành viên trong nhà trường có sự phối hợp và cộng đồng trách nhiệm, tạo được bầu không khí tâm lý vui tươi, đoàn kết và thân ái trong tập thể sư phạm nhà trường.
- Nhà trường có chính sách động viên kịp thời những cá nhân và tập thể tiêu biểu trong công tác; có chính sách khuyến khích cho ĐNGV không ngừng học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Nội dung của biện pháp

Hoàn thiện cơ sở vật chất nhà trường, cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao cuộc sống vật chất, tinh thần cho giáo viên.

Cách thức thực hiện

- Bố trí, phân công lao động một cách khoa học, hợp lý tạo ra sự đoàn kết nhất trí trong đội ngũ.
- Động viên giáo viên hưởng ứng các phong trào thi đua, hoàn thành tốt công việc được giao bằng cả vật chất lẫn tinh thần.
- Trên cơ sở thực hiện quy chế chi tiêu nội bộ đối với đơn vị có thu để tăng cường các điều kiện lao động và công tác, nâng cao thu nhập và mức sống cho GV.
- Thực hiện nâng lương đúng thời hạn, tổ chức nâng lương sớm cho các giáo viên đạt thành tích cao trong công tác.
- Thay đổi cách trả lương theo thâm niên công tác sang trả lương theo hiệu xuất và hiệu quả công tác.
- Tổ chức các hoạt động văn hoá, văn nghệ, thể dục, thể thao...động viên giáo viên tham gia.
- Phối hợp với cơ quan y tế tổ chức khám sức khoẻ định kì cho GV hàng năm.
- Thực hiện tốt chức năng giám sát, kiểm tra đôn đốc việc thực hiện quy chế dân chủ, quy chế chi tiêu nội bộ.

Điều kiện thực hiện

- Hiệu trưởng các trường tích cực tham mưu, đề xuất cho cấp trên để xây dựng các chính sách, chế độ, bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của GV.
- Có biện pháp tạo nguồn kinh phí chính đáng hỗ trợ cho đời sống GV, nhất là các giáo viên có hoàn cảnh khó khăn.
- Các tổ chức Công đoàn, Đoàn thanh niên,...cần nêu cao tinh thần trách nhiệm, phát huy vai trò người đại diện và bảo vệ quyền lợi chính đáng cho ĐNGV; chủ động phối hợp, đề xuất với Hiệu trưởng thực hiện tốt chế độ chính sách đối với CBGV.
- Nhà trường cần dành ra một khoản kinh phí để đầu tư cơ sở vật chất cho các hoạt động thể thao, văn nghệ, tổ chức chu đáo thu hút được sự tham gia của giáo viên vào các hoạt động lành mạnh.

3.3. Kiểm chứng tính cấp thiết và khả thi của các biện pháp:

Do không thể thực nghiệm các biện pháp, người nghiên cứu đã trình ý kiến các chuyên gia, các nhà quản lý và giáo viên về tính cấp thiết và khả thi của các biện pháp.

Kết quả thăm dò ý kiến chuyên gia, các nhà quản lý và giáo viên đã chứng tỏ rằng các biện pháp mà đề tài đề xuất có tính cấp thiết và tính khả thi. Điều đó khẳng định các biện pháp do luận văn đề xuất mang lại hiệu quả cho công tác phát triển ĐNGV trung học phổ thông

Dưới đây là kết quả khảo sát về mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp quản lý ĐNGV các trường THPT huyện Hải Hậu tỉnh Nam Định theo quan điểm chuẩn hóa

Số thứ tự	Biện pháp	Tính cần thiết (%)			Tính khả thi (%)		
		Rất cần thiết	Cần thiết	Ít cần thiết	Rất Khả thi	Cần khả thi	Ít Khả thi
1	Xây dựng quy hoạch tổng thể đội ngũ giáo viên Trung học phổ thông huyện Hải Hậu phù hợp với sự phát triển của bối cảnh mới	5,6	94,4	0	6,5	93,5	0
2	Tuyển chọn, sử dụng hiệu quả đội ngũ giáo viên.	4,7	95,3	0	10,3	89,7	0
3	Cụ thể hóa “Chuẩn giáo viên” vào hoàn cảnh của trường, xác định các tiêu chí minh chứng cho phù hợp với thực tế hoạt động của trường.	5,6	94,4	0	7,5	92,5	0
4	Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên theo chuẩn giáo viên Trung học phổ thông, biểu dương gương tốt, chấn chỉnh điều còn bất cập.	6,5	93,5	0	8,4	91,6	0
5	Chăm lo công tác bồi dưỡng, khuyến khích tự bồi dưỡng nâng cao chất lượng cho đội ngũ giáo viên theo yêu cầu chuẩn hóa.	7,5	92,5	0	9,3	90,7	0
6	Xây dựng môi trường sư phạm, tạo điều kiện thuận lợi để đội ngũ giáo viên phát triển theo quan điểm chuẩn hóa	6,5	93,5	0	6,5	93,5	0

Nhận xét về mối quan hệ của các biện pháp quản lý phát triển ĐNGV

Các nhóm biện pháp phát triển ĐNGV được thiết kế nhằm tác động vào tất cả các chủ đề và các khâu của quá trình quản lý từ khâu quy hoạch, kế hoạch hóa, xây dựng các chế độ, chính sách, cơ cấu bộ máy quản lý, chỉ đạo đến kiểm tra đánh giá; tác động vào tất cả các thành tố của quá trình phát triển ĐNGV về số lượng và chất lượng; bồi dưỡng, sử dụng; kiểm tra đánh giá; các điều kiện đảm bảo cho công tác phát triển ĐNGV. Từ đó tạo nên tác động tổng hợp và đồng bộ đến công tác phát triển ĐNGV. Các nhóm biện pháp bao gồm: *Xây dựng quy hoạch tổng thể đội ngũ giáo viên Trung học phổ thông huyện Hải Hậu giai đoạn 2012 – 2015 và những năm tiếp theo; Nâng cao công tác tuyển mộ, sử dụng hiệu quả đội ngũ giáo viên; Cụ thể hóa “Chuẩn giáo viên” vào hoàn cảnh của trường, xác định các tiêu chí minh chứng cho giáo viên; Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên theo chuẩn giáo viên Trung học phổ thông; Đẩy mạnh công tác bồi dưỡng nâng cao chất lượng cho đội ngũ giáo viên theo yêu cầu chuẩn hoá và Tiếp tục xây dựng môi trường, điều kiện thuận lợi để đội ngũ giáo viên phát triển đáp ứng yêu cầu đổi mới.*

Các biện pháp này được thực hiện dưới sự định hướng của các nguyên tắc nhất định: phải góp phần nâng cao chất lượng dạy học, xây dựng ĐNGV về số lượng và có chất lượng; phát huy vai trò chủ động, tích cực của giáo viên, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho họ; tác động vào các khâu của quá trình quản lý; phát huy được tiềm năng của xã hội; có tính cụ thể, thiết thực.

Kết quả thăm dò ý kiến chuyên gia đã chứng tỏ rằng các biện pháp mà đề tài đề xuất có tính cấp thiết và tính khả thi. Kết quả thử nghiệm cũng khẳng định các biện pháp do luận án đề xuất mang lại hiệu quả cho công tác phát triển ĐNGV trung học phổ thông.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Đội ngũ giáo viên trong trường THPT đóng vai trò quyết định trong việc đảm bảo chất lượng và nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện và góp phần vào thành công của đổi mới giáo dục. Tầm quan trọng của người giáo viên, ĐNGV trong bối cảnh giáo dục đi vào thế kỷ XXI, Tiến sĩ Raja Roy Singh, nguyên Tổng Giám đốc–Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hoá của Liên hiệp quốc (UNESCO) khu vực Châu Á và Thái Bình Dương khẳng định: *“Giáo viên giữ vai trò quyết định trong quá trình giáo dục và đặc biệt trong việc định hướng lại giáo dục”*.

Hiện nay, Đảng và Nhà nước cùng ngành GD-ĐT và các địa phương đã và đang tập trung các nguồn lực trong đó đội ngũ giáo viên là nguồn nhân lực quan trọng trực tiếp quyết định sự thành công đổi mới giáo dục. Do đó, để nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện và thực hiện thành công mục tiêu đổi mới giáo dục thì việc xây dựng và phát triển ĐNGV là tất yếu và là nhiệm vụ trọng tâm của các cán bộ QLGD.

Với mục đích trên, tác giả đề xuất biện pháp quản lý phát triển ĐNGV các trường THPT huyện Hải Hậu tỉnh Nam Định theo quan điểm chuẩn hóa, đó là:

- Xác định cơ sở lý luận về quản lý, quản lý giáo dục, quản lý trường học và đặc biệt là công tác quản lý phát triển ĐNGV theo quan điểm chuẩn hóa.

- Tìm hiểu và đánh giá thực trạng về ĐNGV và công tác quản lý ĐNGV của các trường THPT huyện Hải Hậu tỉnh Nam Định; phải chỉ ra được những mặt mạnh, mặt yếu và nguyên nhân.

- Đề xuất biện pháp quản lý phát triển ĐNGV các trường THPT huyện Hải Hậu tỉnh Nam Định theo quan điểm chuẩn hóa và minh chứng được mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp. Các biện pháp đó là:

Biện pháp 1: Xây dựng quy hoạch tổng thể đội ngũ giáo viên Trung học phổ thông huyện Hải Hậu phù hợp với sự phát triển của bối cảnh mới.

Biện pháp 2: Tuyển chọn, sử dụng hiệu quả đội ngũ giáo viên.

Biện pháp 3: Cụ thể hóa “Chuẩn giáo viên” vào hoàn cảnh của trường, xác định các tiêu chí minh chứng cho phù hợp với thực tế hoạt động của trường.

Biện pháp 4: Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên theo chuẩn giáo viên Trung học phổ thông, biểu dương gương tốt, chấn chỉnh điều còn bất cập.

Biện pháp 5: Chăm lo công tác bồi dưỡng, khuyến khích tự bồi dưỡng nâng cao chất lượng cho đội ngũ giáo viên theo yêu cầu chuẩn hoá.

Biện pháp 6: Tiếp tục xây dựng môi trường, điều kiện thuận lợi để đội ngũ giáo viên phát triển theo quan điểm chuẩn hóa.

Với những biện pháp trên đã được tiến hành khảo nghiệm trên thực tế công tác tại địa bàn huyện Hải Hậu và được ý kiến đồng thuận cao của các nhà quản lý giáo dục, giáo viên của các trường THPT huyện Hải Hậu tỉnh Nam Định.

Như vậy, các nhiệm vụ đặt ra của luận văn về vấn đề nghiên cứu đã được thực hiện. Những biện pháp đề xuất trong luận văn có thể áp dụng hoặc tham khảo để quản lý ĐNGV THPT không chỉ cho huyện Hải Hậu tỉnh Nam Định mà còn có thể sử dụng cho các địa phương khác có những điều kiện tương tự. Khi thực hiện những biện pháp phải được tiến hành đồng bộ (có thể vẫn có ưu tiên) để tạo sự hỗ trợ giữa các biện pháp và nâng cao hiệu quả công tác quản lý phát triển đội ngũ giáo viên.

Những biện pháp đề xuất trong luận văn là kết quả nghiên cứu trong một giai đoạn nhất định về thực tế quản lý công tác quản lý phát triển ĐNGV THPT huyện Hải Hậu tỉnh Nam Định. Vì thế, theo thời gian cần được bổ sung để phù hợp với từng giai đoạn phát triển của giáo dục của nhà trường đáp ứng yêu cầu xã hội.

2. Khuyến nghị

2.1. Với Bộ GD&ĐT

- Xây dựng đầy đủ các nội dung và chương trình bồi dưỡng theo yêu cầu chuẩn hoá; các quy định về bồi dưỡng, tự bồi dưỡng đối với GV THPT; cần đưa các chương trình về công nghệ thông tin, ngoại ngữ, sử dụng thiết bị dạy học hiện đại vào nội dung bắt buộc. Trên cơ sở đó các nhà trường chủ động xây dựng kế hoạch trong công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên.

- Hoàn thiện các chính sách về lương và chế độ đãi ngộ hợp lý cho GV nhất là giáo viên vùng sâu, vùng xa, vùng nông thôn, miền núi, hải đảo để họ yên tâm công tác, gắn bó với nghề.

2.2. Với UBND tỉnh Nam Định

- Xây dựng và công bố đề án qui hoạch phát triển giáo dục của ngành; quy hoạch đội ngũ CBQL, đội ngũ GV THPT của tỉnh đến năm 2015 và những năm tiếp theo để các trường căn cứ vào đó các trường xây dựng quy hoạch, kế hoạch chiến lược về ĐNGV nhà trường.

- Ban hành cơ chế phối hợp với các ngành chức năng đổi mới công tác tuyển chọn giáo viên, giao quyền chủ động cho các trường THPT để các trường lựa chọn đúng người, đúng việc đảm bảo chất lượng giáo dục toàn diện ngày càng được nâng cao.

- Xây dựng cơ chế, chính sách ưu đãi đối với giáo viên hơn nữa đối với vùng nông thôn, vùng khó khăn về kinh tế và giáo viên học sau Đại học hoặc nghiên cứu sinh.

2.3. Với Sở GD&ĐT Nam Định

- Đẩy mạnh hơn nữa về công tác bồi dưỡng giáo viên theo chu kỳ để việc bồi dưỡng đem lại hiệu quả thiết thực cho GV. Tăng cường hỗ trợ thiết bị dạy học, hỗ trợ kinh phí cho các trường THPT để thực hiện công tác bồi dưỡng GV.

- Tham mưu cho UBND Tỉnh và các ngành liên quan điều chỉnh, bổ sung chế độ, chính sách cho giáo viên đi đào tạo lại, học nâng cao; hỗ trợ kinh phí cho công tác bồi dưỡng giáo viên tại các trường THPT nhất là giáo viên học sau Đại học hoặc nghiên cứu sinh, đặc biệt ưu tiên cho các trường vùng nông thôn, vùng khó khăn.

Đối với UBND huyện Hải Hậu

- Phối hợp với Sở GD&ĐT để chỉ đạo các trường THPT xây dựng đề án phát triển giáo dục THPT huyện Hải Hậu đến năm 2015 và những năm tiếp theo.

- Xây dựng chế độ đãi ngộ thỏa đáng để đông viên và thu hút các GV giỏi, GV có trình độ trên chuẩn về công tác tại huyện và khích lệ giáo viên tham gia học tập trên chuẩn.

2.4. Đối với các trường Trung học phổ thông huyện Hải Hậu

- Mỗi CBQL và giáo viên phải nhận thức sâu sắc, đầy đủ ý nghĩa, tác dụng của công cuộc đổi mới giáo dục và vị trí, vai trò, chức năng và nhiệm vụ của giáo viên đối với sự nghiệp đổi mới giáo dục.

- Tích cực thực hiện Chỉ thị 06 - CT/TW của Bộ Chính trị: "Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh" gắn với việc thực hiện cuộc vận động: "Mỗi thầy giáo, cô giáo là một tấm gương đạo đức tự học và sáng tạo".

- CBQL nhà trường cần chủ động, sáng tạo, đổi mới phương pháp quản lý, phát huy được năng lực của ĐNGV; thực hiện xã hội hoá công tác bồi dưỡng; tạo điều kiện, động viên, khuyến khích GV học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ để nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục toàn diện của nhà trường.

- Tổ chức Hội thảo, Hội giảng, sinh hoạt chuyên môn giữa các trường THPT trong huyện.

Xin trân trọng cảm ơn!