

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong thời đại ngày nay, thế giới đang chứng kiến sự biến đổi sâu sắc về mọi mặt của đời sống xã hội. Sự phát triển mạnh mẽ của cuộc cách mạng 4.0 và nền kinh tế tri thức đã tạo ra những cơ hội phát triển vượt bậc đồng thời cũng đặt ra những thách thức không nhỏ đối với mỗi quốc gia, đặc biệt là đối với các quốc gia đang phát triển hoặc chậm phát triển.

Trước tình hình đó các nước trên thế giới đều coi giáo dục là nhân tố quyết định sự phát triển nhanh và bền vững của mỗi quốc gia. Đổi mới, đầu tư cho giáo dục là nhu cầu cấp thiết và xu thế mang tính toàn cầu để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, trang bị cho thế hệ tương lai nền tảng tri thức, văn hóa và năng lực thích ứng cao trước những biến động, thách thức của xã hội luôn vận động đi lên không ngừng.

Nhận thức sâu sắc vấn đề này, trong những năm qua, Đảng và Nhà nước ta đã có nhiều chủ trương, chính sách nhằm phát triển Giáo dục Việt nam đáp ứng yêu cầu và xu thế của toàn cầu trong tình hình mới. Tại Hội nghị lần thứ 8 Ban chấp hành trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (Khóa XI) đã thông qua *Nghị quyết 29-NQ/TW “về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập Quốc tế”*. Quốc hội ban hành Nghị quyết 88/2014/QH 13 về đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông với mục tiêu đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông nhằm tạo chuyển biến căn bản, toàn diện về chất lượng và hiệu quả giáo dục phổ thông; kết hợp dạy chữ, dạy người với định hướng nghề nghiệp; góp phần chuyển nền giáo dục nặng về truyền thụ kiến thức sang nền giáo dục phát triển toàn diện cả về phẩm chất và năng lực, hài hòa đức, trí, thể, mỹ và phát huy tốt tiềm năng của mỗi học sinh.

Như vậy mấu chốt của công cuộc đổi mới toàn diện và triệt để của giáo dục trong giai đoạn hiện nay là đổi mới chương trình giáo dục phổ thông. Chương trình đảm bảo giáo dục 5 phẩm chất 10 năng lực cho học sinh với những kiến thức cơ bản, thiết thực, hiện đại, hài hòa đức, trí, thể, mỹ; chú trọng thực hành, vận dụng kiến thức để giải quyết các vấn đề trong học tập và cuộc sống, có tính tích hợp và phân hóa cao. Để đáp ứng được yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đạt được những mục tiêu đã đề ra, một trong những vấn đề cấp thiết và cốt lõi là phải bồi dưỡng, phát triển đội ngũ giáo viên đảm bảo cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu hợp lý, có khả năng tiếp cận theo hướng phát triển năng lực, linh hoạt, sáng tạo, tự chủ, tự chịu trách nhiệm đảm bảo chất lượng theo yêu cầu cần đạt về kiến thức, kỹ năng, phẩm chất và năng lực cho học sinh. Như vậy, yêu cầu nâng cao chất lượng, năng cao năng lực cho đội ngũ nhà giáo ở các nhà trường có vai trò rất to lớn và là một vấn đề cấp thiết hiện nay đòi hỏi công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên phải đi trước

một bước để có thể thích ứng nhanh chóng với nhu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục hiện nay.

Ở các nhà trường nói chung, nhà trường THPT nói riêng, đội ngũ giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục và là yếu tố then chốt của mọi sự cải cách, đổi mới giáo dục. Bất kể thời kỳ nào không có thầy giỏi cả về năng lực chuyên môn và phẩm chất đạo đức thì khó có thể có một nền giáo dục chất lượng cao. Tuy nhiên nhìn vào thực tế hiện nay, năng lực đội ngũ giáo viên phổ thông đang là vấn đề đáng lo ngại trước yêu cầu đổi mới giáo dục. Phát triển và nâng cao năng lực cho đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới của chương trình giáo dục phổ thông tổng thể là một vấn đề sống còn đặt ra cho tất cả các nhà trường trong đó có trường THPT Tống Văn Trân, huyện Ý Yên, tỉnh Nam Định

Là một trong 5 trường đang trong lộ trình xây dựng thành cơ sở giáo dục chất lượng cao của tỉnh Nam Định, trong những năm qua, công tác phát triển đội ngũ giáo viên của trường THPT Tống Văn Trân luôn được quan tâm và đã thu được những kết quả nhất định nhưng vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập. Có một thực tế không thể phủ nhận rằng để thực hiện đổi mới giáo dục mà vấn đề cốt lõi là việc triển khai chương trình giáo dục phổ thông mới với định hướng và yêu cầu chuyển từ trang bị nội dung kiến thức sang phát triển phẩm chất và năng lực người học bằng việc dạy học tích hợp và lồng ghép, dạy học phân hóa, trải nghiệm sáng tạo... thì năng lực đội ngũ giáo viên nhà trường hiện nay cần phải được bồi dưỡng nâng cao hơn nữa. Trong khi đó các biện pháp quản lý nâng cao năng lực nghề nghiệp, phát triển đội ngũ giáo viên của hiệu trưởng còn mang tính chủ quan, làm theo kinh nghiệm, thiếu tính khoa học. Điều này không những ảnh hưởng rất lớn đến việc nâng cao chất lượng giáo dục hiện tại của nhà trường, mà còn là một vấn đề cấp bách trước yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

Xuất phát từ những lý do trên, tôi chọn đề tài “*Phát triển đội ngũ giáo viên trường THPT Tống Văn Trân tỉnh Nam Định đáp ứng yêu cầu đổi mới Giáo dục phổ thông*” làm vấn đề nghiên cứu.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn về đội ngũ giáo viên, đề xuất một số biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trường THPT Tống Văn Trân tỉnh Nam Định nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới của giáo dục phổ thông, giúp quá trình triển khai chương trình giáo dục phổ thông mới được thuận lợi, đạt kết quả như mong muốn.

3. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Nghiên cứu những cơ sở lý luận về công tác phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông.

- Khảo sát, đánh giá thực trạng, phân tích nguyên nhân của những ưu điểm và hạn chế trong công tác phát triển đội ngũ giáo viên trường THPT Tống Văn Trân tỉnh Nam Định nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới Giáo dục phổ thông.

- Đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trường THPT Tổng Văn Trân Tỉnh Nam Định đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông trong giai đoạn hiện nay.

4. Phạm vi nghiên cứu

- Nội dung nghiên cứu: Đề tài tập trung nghiên cứu các biện pháp quản lý của Hiệu trưởng trường THPT Tổng Văn Trân tỉnh Nam Định đối với công tác phát triển đội ngũ giáo viên nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới Giáo dục phổ thông hiện nay.

- Thời gian nghiên cứu: Đề tài nghiên cứu, khảo sát, đánh giá trong thời gian 2 năm học: năm học 2016 – 2017 và năm học 2017 - 2018

5. Đối tượng và khách thể nghiên cứu

5.1. Đối tượng nghiên cứu

Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên ở trường THPT Tổng Văn Trân, tỉnh Nam Định đáp ứng yêu cầu đổi mới Giáo dục phổ thông.

5.2. Khách thể nghiên cứu

Công tác phát triển đội ngũ giáo viên trường trung học phổ thông trước yêu cầu đổi mới Giáo dục phổ thông.

6. Giả thuyết khoa học

Để thực hiện thành công sự nghiệp đổi mới giáo dục phổ thông mà điều cốt lõi là đổi mới chương trình giáo dục phổ thông đòi hỏi các cơ sở giáo dục nói chung phải có đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, cân đối về cơ cấu và có năng lực chuyên môn vững vàng, có khả năng tiếp cận và thực hiện đổi mới giáo dục. Trong khi đó chất lượng đội ngũ giáo viên của trường THPT Tổng Văn Trân hiện nay còn nhiều hạn chế. Nếu đề xuất và thực hiện được những biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên phù hợp với yêu cầu của chương trình phổ thông, với điều kiện thực tế của trường THPT Tổng Văn Trân, với hoàn cảnh của địa phương thì sẽ xây dựng được đội ngũ giáo viên vững mạnh đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng để thực hiện chương trình giáo dục phổ thông mới thuận lợi và đạt kết quả như mong muốn.

7. Phương pháp nghiên cứu

7.1 Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận

7.2 Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

7.3 Nhóm phương pháp xử lý thông tin

8. Cấu trúc luận văn: Gồm phần Mở đầu, phần Kết luận và kiến nghị và 3 chương

Chương 1: Cơ sở lý luận về công tác phát triển đội ngũ giáo viên THPT đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông.

Chương 2: Thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên trường THPT Tổng Văn Trân, tỉnh Nam Định theo yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông.

Chương 3: Các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trường THPT Tổng Văn Trân, tỉnh Nam Định đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông

Kết luận và khuyến nghị

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ HOẠT ĐỘNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG

1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề.

1.2. Một số khái niệm cơ bản của đề tài

1.2.1. Phát triển

Phát triển là phạm trù Triết học chỉ ra tính chất của những biến đổi đang diễn ra trong thế giới. Phát triển là một thuộc tính của vật chất. Mọi sự vật và hiện tượng của hiện thực không tồn tại trong trạng thái khác nhau từ lúc xuất hiện cho đến lúc tiêu vong....Nguồn gốc của phát triển là sự thống nhất và đấu tranh giữa các mặt đối lập.

1.2.2. Giáo viên, đội ngũ giáo viên

- Giáo viên: Theo Luật Giáo dục được sửa đổi, bổ sung (được Quốc hội thông qua ngày 25 tháng 11 năm 2009) thì: “Nhà giáo giảng dạy trong các cơ sở giáo dục mầm non; giáo dục phổ thông; giáo dục nghề nghiệp trình độ sơ cấp nghề, trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp gọi là giáo viên.

- Đội ngũ giáo viên: Đội ngũ giáo viên là tập thể các giáo viên làm công tác giảng dạy trong nhà trường, cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông,...nhằm thực hiện mục tiêu đào tạo của ngành giáo dục.

1.2.3. Phát triển đội ngũ giáo viên

Phát triển đội ngũ giáo viên là tạo ra một đội ngũ nhà giáo đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu chuyên môn, độ tuổi, giới tính nhằm đáp ứng yêu cầu nhân lực giảng dạy và giáo dục của nhà trường, thực hiện có hiệu quả mục tiêu giáo dục, đào tạo của nhà trường.

1.2.4. Phát triển đội ngũ giáo viên THPT đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Phát triển đội ngũ giáo viên THPT đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục có nghĩa là những tác động của người cán bộ quản lý giáo dục tới đội ngũ giáo viên để đội ngũ đó đảm bảo về số lượng, cân đối về cơ cấu, mạnh mẽ về chuyên môn nhằm thực hiện chương trình giáo dục phổ thông mới một cách hiệu quả.

1.3. Đội ngũ giáo viên THPT và những yêu cầu đối với giáo viên khi thực hiện đổi mới giáo dục phổ thông.

1.3.1. Vị trí, vai trò của giáo viên

- Giáo viên là một bộ phận cấu thành của trường THPT. Các tổ, nhóm chuyên môn và giáo viên có mối quan hệ, hợp tác với nhau, phối hợp với các bộ phận nghiệp vụ khác và các tổ chức đoàn thể trong việc thực hiện các nhiệm vụ của tổ và các nhiệm vụ khác của chiến lược phát triển nhà trường để đưa nhà trường đạt được các mục tiêu đã đề ra.

1.3.2. Nhiệm vụ của giáo viên (Căn cứ vào Luật Giáo dục và Điều lệ trường THPT)

a. Xây dựng và thực hiện kế hoạch hoạt động giáo dục, hướng dẫn xây dựng và quản lý kế hoạch học tập của học sinh theo kế hoạch dạy học, phân phối chương trình và các hoạt động giáo dục khác của nhà trường;

b. Tổ chức bồi dưỡng chuyên môn cho học sinh; tham gia đánh giá, xếp loại các giáo viên khác, của chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học và các quy định khác hiện hành;

c. Đề xuất khen thưởng kỷ luật đối với học sinh.

d. Dạy học và giáo dục; tham mưu cho hiệu trưởng trong việc bố trí sắp xếp lớp học một cách phù hợp để học sinh phát huy khả năng; giáo viên là người trực tiếp theo dõi, đánh giá năng lực dạy học, năng lực giáo dục của học sinh.

1.3.3. Chương trình giáo dục phổ thông mới.

1.3.3.1. Mục tiêu của chương trình giáo dục phổ thông

Chương trình giáo dục phổ thông cụ thể hóa mục tiêu giáo dục phổ thông, giúp học sinh phát triển hài hòa về thể chất và tinh thần; trở thành người học tích cực, tự tin, có ý thức lựa chọn nghề nghiệp và học tập suốt đời; có những phẩm chất tốt đẹp và năng lực cần thiết để trở thành người công dân có trách nhiệm, người lao động có văn hóa, cần cù, sáng tạo, đáp ứng nhu cầu phát triển của cá nhân và yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ đất nước trong thời đại toàn cầu hóa và cách mạng công nghiệp mới.

1.3.3.2. Yêu cầu cần đạt về năng lực phẩm chất cho học sinh:

Chương trình giáo dục phổ thông hình thành và phát triển cho học sinh những phẩm chất chủ yếu sau: yêu đất nước, yêu con người, chăm học, chăm làm, trung thực, trách nhiệm.

Chương trình giáo dục phổ thông hình thành và phát triển cho học sinh năng lực cốt lõi sau:

-Những năng lực chung được tất cả các môn học và hoạt động giáo dục góp phần hình thành, phát triển: năng lực tự chủ và tự học, năng lực giao tiếp và hợp tác, năng lực giải quyết vấn đề và sáng tạo.

-Những năng lực chuyên môn được hình thành và phát triển chủ yếu thông qua các môn học nhất định: năng lực ngôn ngữ, năng lực tính toán, năng lực tìm hiểu tự nhiên và xã hội, năng lực công nghệ, năng lực tin học, năng lực thẩm mỹ, năng lực thể chất.

Bên cạnh việc hình thành, phát triển năng lực cốt lõi, chương trình giáo dục phổ thông còn góp phần phát hiện, bồi dưỡng năng lực đặc biệt (năng khiếu) của học sinh.

1.3.3.3. Nội dung của chương trình giáo dục phổ thông mới

Chương trình giáo dục phổ thông thực hiện mục tiêu giáo dục, hình thành, phát triển phẩm chất và năng lực cho học sinh thông qua các nội dung giáo dục ngôn ngữ và văn học, giáo dục toán học, giáo dục khoa học xã hội, giáo dục khoa học tự nhiên, giáo dục công nghệ, giáo dục tin học, giáo dục công dân, giáo dục quốc phòng và an ninh, giáo dục nghệ thuật, giáo dục thể chất, giáo dục hướng nghiệp. Mỗi nội dung giáo dục đều được thực hiện ở tất cả các môn

học và hoạt động giáo dục, trong đó có một số môn học và hoạt động giáo dục đảm nhiệm vai trò cốt lõi.

1.3.4. Những yêu cầu đối với đội ngũ giáo viên khi thực hiện chương trình giáo dục phổ thông mới.

1.3.4.1. Yêu cầu về năng lực chuyên môn, ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin

-Giáo viên phải có kiến thức, kỹ năng về chuyên môn, ngoại ngữ, tin học đáp ứng chuẩn trình độ đào tạo và yêu cầu dạy học, giáo dục. Có khả năng hợp tác, hỗ trợ đồng nghiệp phát triển chuyên môn, năng lực nghề nghiệp. Sử dụng được ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc để khai thác, thiết kế, xây dựng học liệu phục vụ các hoạt động dạy học và giáo dục. Sử dụng hiệu quả và quản lý được các thiết bị dạy học hiện đại

1.3.4.2. Yêu cầu về phương pháp dạy học

Giáo viên phải có năng lực sáng tạo và dạy học hiệu quả, có năng lực đổi mới PPDH: Thiết kế, áp dụng được các phương pháp, khai thác, phát triển học liệu, phương tiện dạy học hiệu quả, phù hợp đối tượng học sinh, vận dụng sáng tạo các phương pháp, phương tiện dạy học, cập nhật và phát triển học liệu phù hợp với đối tượng học sinh. Ngoài ra, giáo viên phải có khả năng cập nhật và nghiên cứu, vận dụng những PPDH mới, tích cực; biết phối hợp các PPDH truyền thống, hiện đại để nâng cao chất lượng, hiệu quả dạy học.

1.3.4.3. Yêu cầu về hình thức tổ chức dạy học

Theo yêu cầu đổi mới giáo dục, người giáo viên không chỉ còn đóng vai trò là người truyền đạt tri thức mà phải là người tổ chức, chỉ đạo, hướng dẫn, gợi mở, cố vấn, trọng tài cho các hoạt động tìm tòi, khám phá, sáng tạo của học sinh, giúp học sinh tự lực chiếm lĩnh tri thức, hình thành kỹ năng và các phẩm chất chính trị, đạo đức. Giáo viên phải có năng lực đổi mới hình thức dạy học, chuyển từ kiểu dạy học tập trung vào vai trò của giáo viên và hoạt động dạy sang kiểu dạy tập trung vào vai trò của học sinh và hoạt động học; từ cách dạy thông báo- giảng thích sang cách dạy hoạt động tìm tòi, khám phá.

1.3.4.4. Yêu cầu về kiểm tra đánh giá:

Giáo viên phải có năng lực đánh giá học sinh: Thiết kế, sử dụng được các công cụ, phương pháp đánh giá học sinh đúng quy định, hỗ trợ học sinh tiến bộ trong quá trình học tập và rèn luyện. Vận dụng hiệu quả các phương pháp, công cụ đánh giá vì sự tiến bộ của học sinh. Đề xuất được các hình thức, phương pháp, công cụ đánh giá mới mang tính sáng tạo phù hợp với đối tượng và điều kiện của nhà trường

1.3.4.5. Yêu cầu về tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ

Giáo viên phải có năng lực tự học, tự nghiên cứu, tự bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, không ngừng cập nhật tri thức khoa học và chuyên ngành hiện đại.

1.4. Phát triển đội ngũ giáo viên phổ thông đáp ứng yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới.

1.4.1. Những yếu tố thể hiện sự phát triển đội ngũ giáo viên trường THPT

* Phát triển về số lượng:

- Số lượng đội ngũ giáo viên: Để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay, đội ngũ giáo viên THPT ngoài việc đạt tỷ lệ học sinh/giáo viên theo yêu cầu còn phải đảm bảo số lượng và cơ cấu giáo viên để dạy các môn học, chuyên đề học tập và hoạt động trải nghiệm theo chương trình mới;

- Cơ cấu đội ngũ giáo viên: Có cơ cấu đồng bộ và hợp lý theo môn học, theo độ tuổi và giới tính đảm bảo để dạy các môn học, các chuyên đề học tập và chuyên đề trải nghiệm sáng tạo theo chương trình mới.

* Phát triển về chất lượng: Phải hướng tới chuẩn trình độ, chuẩn nghề nghiệp đặc biệt là chuẩn về năng lực để đáp ứng yêu cầu của đổi mới giáo dục và những yêu cầu của Hội nhập Quốc tế.

1.4.2. Nội dung phát triển đội ngũ giáo viên phổ thông đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông mới.

1.4.2.1. Công tác quy hoạch phát triển và tuyển dụng đội ngũ giáo viên

Quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên là một tiến trình đề ra và thực hiện các công việc về nguồn nhân lực nhằm đảm bảo đủ số lượng, chất lượng, hợp lý về cơ cấu đội ngũ giáo viên đáp ứng nhu cầu đào tạo của trường và đảm bảo việc bố trí, sử dụng đội ngũ giáo viên một cách có hiệu quả. Trên cơ sở đó xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp của giáo viên.

1.4.2.2. Công tác bố trí và sử dụng giáo viên

Công tác bố trí sử dụng, phân công giáo viên bao gồm :bố trí, phân công công tác, chuyển ngạch, nâng ngạch, điều động, bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển, biệt phái...

1.4.2.3. Công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên

Đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên được hiểu là các hoạt động học tập nhằm giúp cho đội ngũ giáo viên có thể thực hiện có hiệu quả hơn chức năng, nhiệm vụ của mình trong công tác giáo dục và đào tạo học sinh.

1.4.2.4. Công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên

Kiểm tra và đánh giá chất lượng của đội ngũ giáo viên là một trong những chức năng của quản lý, là công việc rất quan trọng. Việc đánh giá đội ngũ giáo viên được tiến hành bằng nhiều hình thức: “đánh giá thường xuyên”, hình thức “đánh giá định kỳ” ...

1.4.2.5. Xây dựng chế độ khen thưởng và kỷ luật phù hợp

Có 02 hình thức: thi đua thường xuyên và thi đua theo đợt (hoặc thi đua theo chuyên đề).

Trong mỗi trường THPT, Ban giám hiệu nhà trường cần chỉ đạo việc nghiên cứu xây dựng chế độ khen thưởng thỏa đáng những thành tích của ĐNGV và xử lý

những vi phạm của giáo viên để tạo động lực phấn đấu cho ĐNGV.

1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ giáo viên của trường THPT.

1.5.1. Tác động của điều kiện kinh tế - xã hội

a. Các yếu tố khách quan

Điều kiện kinh tế - xã hội: Điều kiện kinh tế - xã hội có ảnh hưởng không nhỏ tới chất lượng đội ngũ giáo viên. Hoàn cảnh gia đình của các giáo viên cũng là một yếu tố ảnh hưởng mạnh đến chất lượng đội ngũ.

b. Các yếu tố chủ quan

Các yếu tố chủ quan bao gồm: Cơ chế quản lý phù hợp, môi trường làm việc thân thiện, cơ sở vật chất và các điều kiện làm việc, chế độ đãi ngộ... đảm bảo cho đội ngũ giáo viên có thể phát triển và phát huy được năng lực nghề nghiệp, sự nỗ lực chủ quan của các giáo viên. Trong đó sự nỗ lực của giáo viên là yếu tố quyết định trực tiếp nhất đến chất lượng đội ngũ giáo viên.

1.5.2. Đặc thù và yêu cầu của dạy học THPT

Với đặc thù riêng của cấp trung học, mục tiêu dạy học ở trường THPT nhằm giúp học sinh phát triển toàn diện cả về kiến thức, kỹ năng và thái độ

1.5.3. Năng lực đội ngũ giáo viên dạy học

Đây là yếu tố có tính chất quyết định đến công tác phát triển đội ngũ giáo viên. Theo yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay vai trò của người giáo viên đã có sự thay đổi theo các hướng sau đây: đảm nhận nhiều chức năng khác hơn so với trước, có trách nhiệm nặng hơn trong việc lựa chọn nội dung dạy học và giáo dục; chuyên mạnh từ chỗ truyền thụ kiến thức sang tổ chức việc học của học sinh; yêu cầu sử dụng rộng rãi hơn những phương tiện dạy học hiện đại do đó có yêu cầu trang bị thêm các kiến thức, kỹ năng cần thiết; yêu cầu giáo viên tham gia hoạt động rộng rãi trong và ngoài nhà trường...

Tiểu kết chương 1

Phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục chính là quản lý, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên nhằm phát triển ở họ các phẩm chất và năng lực cần thiết của người giáo viên để có thể thực hiện tốt chương trình giáo dục phổ thông mới.

Nội dung phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông bao gồm:

- Phát triển về số lượng, về cơ cấu
- Phát triển về chất lượng:
 - + Về nhận thức, phẩm chất đạo đức
 - + Năng lực chuyên môn đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay
 - Yếu tố tác động đối với công tác phát triển đội ngũ giáo viên trong trường THPT

Chương 2

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN Ở TRƯỜNG THPT TÓNG VĂN TRÂN, TỈNH NAM ĐỊNH ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG

2.1. Giới thiệu khái quát về trường THPT Tống Văn Trân, tỉnh Nam Định

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển

Trường THPT Tống Văn Trân được thành lập từ năm 1961. Năm học 2017-2018 trường có 33 lớp với 1205 học sinh. Đội ngũ cán bộ giáo viên, nhân viên có 90 người, 100% giáo viên đạt chuẩn và trên chuẩn, có 4 giáo viên có trình độ Cao học. Trường đạt chuẩn quốc gia năm 2008, được UBND tỉnh công nhận là “trường đạt chuẩn kiểm định chất lượng cấp độ 3” năm 2011. Năm 2012, trường được UBND tỉnh quyết định xây dựng thành cơ sở giáo dục chất lượng cao của tỉnh. Trường luôn nằm trong tốp đầu của Tỉnh về chất lượng giáo dục, có uy tín trong khu vực và trong tỉnh Nam Định.

2.1.2. Chất lượng giáo dục của trường THPT Tống Văn Trân.

Việc nâng cao chất lượng giáo dục luôn được coi là nhiệm vụ trọng tâm của nhà trường. Kết quả xếp loại học lực của học sinh trong nhiều năm đạt từ 19 đến 34% xếp loại Giỏi; loại Khá đạt từ 54% đến 61%. Tỷ lệ học sinh khối 12 đỗ tốt nghiệp THPT trong nhiều năm liền đạt 100%. Từ năm học 2013-2014 đến năm học 2017-2018, nhà trường liên tục được nhận cờ thi đua của Sở GD - ĐT Nam Định vì đã có thành tích xuất sắc trong công tác bồi dưỡng học sinh giỏi cấp Tỉnh. Trong 5 năm trường đạt 3 giải Nhì, 2 giải Ba toàn đoàn, với tổng số 139/160 học sinh tham gia đạt giải, trong đó có 6 giải Nhất, 42 giải Nhì, 61 giải ba, 30 giải Khuyến khích. Tỷ lệ học sinh đỗ vào ĐH, Cao đẳng của trường luôn đạt khoảng từ 68% đến trên 83%. Trường luôn nằm trong tốp 100 và tốp 200 các trường có điểm bình quân cao nhất toàn quốc.

2.2. Tổ chức khảo sát thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên theo những yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới ở trường THPT Tống Văn Trân tỉnh Nam Định

2.2.1. Mục đích khảo sát;

2.2.2. Nội dung khảo sát:

2.2.3. Đối tượng khảo sát:

2.3. Đánh giá thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên ở trường THPT Tống Văn Trân, tỉnh Nam Định theo yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông.

2.3.1. Đánh giá thực trạng đội ngũ giáo viên

2.3.1.1. Thực trạng về số lượng và cơ cấu của đội ngũ giáo viên theo yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới.

a. Số lượng và cơ cấu giáo viên theo các môn học

So với qui mô hiện tại (33 lớp), nhà trường còn thiếu 02 giáo viên Kỹ thuật công nghiệp, 01 giáo viên Kỹ thuật nông nghiệp, 01 giáo viên Thể dục, 01

giáo viên Ngoại ngữ tuy nhiên còn dư 02 giáo viên Toán, 02 giáo viên Lý, 01 giáo viên Hóa, 01 giáo viên Văn, 01 giáo viên Tin. Nếu so với yêu cầu về số lượng giáo viên đáp ứng cho qui mô 33 lớp trong 5 năm tới (theo chiến lược phát triển của nhà trường), nhà trường thừa 03 giáo viên nhưng lại thừa thiếu cục bộ ở các môn khác nhau. 100% số giáo viên của trường đã đạt chuẩn và trên chuẩn theo yêu cầu của chương trình mới tuy nhiên nếu theo tiêu chí của trường chất lượng cao (20% = 15 giáo viên đào tạo trên chuẩn) thì nhà trường còn thiếu 11 giáo viên đạt trình độ thạc sỹ

- Đội ngũ giáo viên của trường có độ tuổi rất trẻ, hầu hết là dưới 40 tuổi. Giáo viên trẻ thường hăng hái, nhiệt tình, có lợi thế trong việc khai thác các thiết bị và ứng dụng công nghệ thông tin vào giảng dạy, nhưng lại thiếu kinh nghiệm trong giảng dạy và xử lý các tình huống sư phạm cũng như ứng xử sư phạm.

b. Cơ cấu theo giới tính

Kết quả khảo sát cho thấy: tỷ lệ nữ giáo viên của trường chiếm tới 74,%. Số lượng nữ giáo viên nhiều có ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động giáo dục của nhà trường; nữ giáo viên trong độ tuổi sinh đẻ thường hay nghỉ thai sản, con nhỏ, ốm đau và công việc nội trợ gia đình ảnh hưởng tới công việc cũng như sự trau dồi kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, phấn đấu của bản thân. Có những bộ môn không có giáo viên nam, nên nhiều hoạt động bề nổi bị hạn chế.

c. Trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, CNTT.

- Về trình độ chuyên môn: 100% giáo viên của trường đều đạt chuẩn trở lên. Tuy nhiên, nếu theo tiêu chí của trường chất lượng cao hiện tại số lượng giáo viên có trình độ thạc sỹ của trường còn đang thiếu nhiều, chưa đáp ứng yêu cầu thực tế.

- Về trình độ ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin vào dạy học

Gần 90% giáo viên của trường không thể sử dụng ngoại ngữ vào dạy học và giáo dục, giao tiếp trên lớp. Khả năng ứng dụng CNTT, khả năng ứng dụng các phần mềm thông dụng trong dạy học và quản lý học sinh của đa số giáo viên còn hạn chế.

2.3.1.2. Thực trạng về chất lượng đội ngũ giáo viên trường THPT Tổng Văn Trân theo yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới

Chất lượng giáo viên đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp của giáo viên trường THPT Tổng Văn Trân tuy đã đạt mức cao nhưng vẫn còn thấp hơn so với mặt bằng chung của các trường chất lượng cao toàn tỉnh.

a. Về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống.

Hầu hết giáo viên trường THPT Tổng Văn Trân đều nghiêm chỉnh chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, quy định của ngành; có phẩm chất đạo đức tốt; có lối sống lành mạnh, giản dị.

b. Về năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường giáo dục.

Đa số giáo viên trường THPT Tống Văn Trân đã nắm bắt được phương pháp thu thập và xử lý thông tin thường xuyên về nhu cầu và đặc điểm của học sinh, như điều tra qua phiếu hỏi vào đầu năm học, điều tra trực tiếp từ địa phương, gia đình và các kênh thông tin khác

c. Về năng lực dạy học

Số giáo viên sử dụng phương pháp dạy học tích cực trong giảng dạy còn hạn chế. Kỹ năng thực hành và hướng dẫn thực hành cho học sinh của nhiều giáo viên còn yếu. Giảng dạy chưa sát đối tượng; Việc đánh giá học sinh chủ yếu dựa vào điểm số các bài kiểm tra; chưa chú ý đánh giá quá trình học tập.

d. Về năng lực phát triển nghề nghiệp.

Việc tự đánh giá, tự học và tự rèn luyện về phẩm chất chính trị, đạo đức, chuyên môn nghiệp vụ nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả dạy học và giáo dục của nhiều giáo viên còn hạn chế.

2.3.1.3. Thực trạng về năng lực thích ứng với những đòi hỏi, yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới của đội ngũ giáo viên trường THPT Tống Văn Trân, tỉnh Nam Định

Bảng 2.7: Tổng hợp đánh giá năng lực dạy học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục của giáo viên trường THPT Tống Văn Trân

Các năng lực dạy học của giáo viên theo yêu cầu đổi mới	Mức độ đạt được (%)			
	Đã vững chắc	Có, nhưng chưa vững chắc	Chưa có	Khó đánh giá
1. Năng lực phát triển chương trình nhà trường, biên soạn và phát triển tài liệu giáo khoa	15.3	27.6	54.9	2.2
2. Năng lực thiết kế giáo án, chủ đề tích hợp, chủ đề nghiên cứu khoa học cho học sinh.	24.1	40.2	32.7	3
3. Năng lực dạy học phân hóa, tích hợp, lồng ghép theo định hướng phát triển năng lực học sinh.	16.7	24.5	52.8	6
4. Năng lực dạy học theo phương thức hoạt động trải nghiệm sáng tạo cho học sinh.	11.2	54.2	32.9	1.7
5. Năng lực sử dụng các thiết bị và phương tiện dạy học, sử dụng công nghệ thông tin truyền thông trong dạy học, tự bồi dưỡng và chuyển giao cho học sinh.	25.6	42.5	29.6	2.3

Nhìn vào bảng số liệu trên, chúng ta thấy tuy giáo viên đã có những năng lực cần thiết để đáp ứng với yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông, nhưng chưa vững chắc nhất là các năng lực về phát triển chương trình, năng lực dạy học theo phương thức trải nghiệm sáng tạo, năng lực dạy học phân hóa, tích hợp,

lồng ghép theo định hướng phát triển năng lực học sinh.. Đây cũng là thực tế đáng lo ngại trong khi thời gian triển khai chương trình giáo dục phổ

2.3.2. Thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên trường THPT Tổng Văn Trân, tỉnh Nam Định trước yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông

2.3.2.1. Về công tác quy hoạch, kế hoạch phát triển và tuyển dụng đội ngũ giáo viên

Nhà trường đã chú ý xây dựng kế hoạch chiến lược và quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên theo giai đoạn và theo năm học. Việc xây dựng tiêu chí tuyển chọn giáo viên đáp ứng chuẩn nghề nghiệp và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đã được chú trọng.

2.3.2.2. Về công tác bố trí và sử dụng giáo viên

Việc phân công, bố trí sử dụng giáo viên được thực hiện có kế hoạch, khoa học và hợp lý. Phân công giảng dạy và vị trí việc làm cơ bản dựa trên ý kiến đề xuất của tổ chuyên môn phù hợp với năng lực, sở trường của giáo viên, với điều kiện thực tế của nhà trường tại thời điểm phân công, dựa trên việc tham khảo thành tích năm trước của giáo viên để phát huy năng lực của giáo viên.

2.3.2.3. Về công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên

Trong những năm qua nhà trường đã chú trọng công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên nhưng kết quả chưa như mong muốn. Một trong những lý do quan trọng đó là công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên chưa được kế hoạch hóa cụ thể và chưa được thực hiện một cách bài bản. Sinh hoạt chuyên môn qua nghiên cứu bài học còn thực hiện một cách hình thức.. Việc cử giáo viên đi học sau đại học chưa có kế hoạch dài hạn. Việc tổ chức bồi dưỡng sử dụng hiệu quả đồ dùng, thiết bị dạy học hiện đại và ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy chưa được thực hiện thường xuyên và hiệu quả.

2.3.2.4. Về công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên

Nhà trường đã xây dựng và thực hiện nghiêm túc kế hoạch kiểm tra theo học kỳ và cả năm. Về công tác kiểm tra của Hiệu trưởng được thực hiện tương đối tốt. Tuy nhiên công tác kiểm tra đánh giá nề nếp giảng dạy và sinh hoạt chuyên môn của giáo viên còn nhiều bất cập, chưa được thực hiện thường xuyên và triệt để . Công tác kiểm tra đánh giá thông qua dự giờ thăm lớp còn mang tính chiếu lệ, mới dừng ở việc dự các giờ hội giảng thao giảng của giáo . Việc đánh giá giáo viên theo chuẩn đôi khi còn mang tính cảm tính.

2.3.2.5. Về xây dựng chế độ Khen thưởng và kỷ luật phù hợp, thực hiện các chính sách đãi ngộ giáo viên.

Nhà trường phối hợp với Công đoàn chăm lo đời sống về vật chất và tinh thần đối với đội ngũ cán bộ, giáo viên và nhân viên thông qua công tác lập kế hoạch, xây dựng và thực hiện nghiêm túc công bằng cơ chế thi đua nội bộ, cơ chế đãi ngộ thỏa đáng đối với cán bộ giáo viên. Ngoài ra các hoạt động về chuyên môn, văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao, tham quan học tập, giao lưu giữa cán bộ giáo viên đã được chú trọng tuy nhiên chưa được thường xuyên.

2.4. Đánh giá thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên trường THPT Tổng Văn Trân, tỉnh Nam Định.

2.4.1. Mặt mạnh

- Giáo viên trường THPT Tổng Văn Trân nhìn chung có phẩm chất chính trị tốt, đạo đức tốt. 100% giáo viên nhà trường có trình độ đại học trở lên. Đa số giáo viên có độ tuổi còn trẻ, có sức khỏe tốt, hăng hái, nhiệt tình trong công việc, có khả năng vươn lên.

- Cơ sở vật chất của nhà trường cơ bản đáp ứng so với nhu cầu hiện tại. Hội Phụ huynh học sinh các tổ chức, các nhân ngoài nhà trường luôn quan tâm đầu tư thêm các công trình phụ trợ. Nhà trường có cảnh quan môi trường xanh, sạch, đẹp.

- Việc chăm lo đời sống tinh thần và vật chất của nhà trường đối với giáo viên ngày càng có chiều sâu hơn. Giáo viên nhà trường có tinh thần đoàn kết, tương trợ nhau trong công tác cũng như trong cuộc sống.

- Tinh thần hiếu học của học sinh, sự nhiệt tình ủng hộ về tinh thần và vật chất của phụ huynh học sinh, Hội cựu học sinh... luôn là động lực phát triển cho nhà trường.

2.4.2. Mặt yếu

- Đội ngũ giáo viên của nhà trường đa số còn trẻ, thiếu kinh nghiệm trong giảng dạy và giáo dục, còn thiếu nhiều giáo viên giỏi theo các tiêu chí trường chất lượng cao, cơ cấu chưa hợp lý, chất lượng không đồng đều.

- Năng lực hoạt động thực tiễn của nhiều giáo viên còn yếu; kinh nghiệm, vốn sống, các kỹ năng mềm đặc biệt là những năng lực thích ứng với đòi hỏi của chương trình mới còn hạn chế

- Cơ sở vật chất, nhất là hệ thống thiết bị giáo dục hiện tại của nhà trường đầy đủ nhưng đã cũ, lạc hậu, chưa đáp ứng được theo yêu cầu đổi mới giáo dục.

- Đời sống vật chất và tinh thần của giáo viên chưa được nâng lên một cách rõ rệt, chưa theo kịp với sự phát triển chung của xã hội

- Cơ chế khen thưởng, kỉ luật, luân chuyển chưa được triển khai thường xuyên, triệt để, chưa có tác dụng mạnh đến ý thức phấn đấu của giáo viên.

- Sự lãnh đạo của Ban giám hiệu, của các đoàn thể đôi khi chưa khoa học, đồng bộ, chưa sát thực tiễn.

2.4.3. Nguyên nhân

2.4.3.1. Nguyên nhân chủ quan

- Do bản thân giáo viên chưa thực sự nỗ lực phấn đấu, chưa xác định được vị trí, vai trò, trách nhiệm nghề nghiệp.

- Nhà trường chưa có kế hoạch tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng giáo viên một cách chủ động, bài bản, thiết thực và khả thi.

- Cơ chế kiểm tra, đánh giá, khen thưởng, kỉ luật, chế độ đãi ngộ của nhà trường đối với giáo viên chưa thực sự thỏa đáng theo cơ chế thị trường hiện nay, chưa tạo động lực mạnh mẽ để giáo viên phấn đấu và chưa đủ sức thu hút nhân tài, những giáo viên giỏi về công tác tại trường

2.4.3.2. Nguyên nhân khác quan

- Chất lượng đào tạo sinh viên sư phạm trong những năm gần đây chưa được tốt, chưa đồng đều ở các cơ sở đào tạo.
- Do tác động của mặt trái cơ chế thị trường ảnh hưởng tới tư tưởng của nhiều giáo viên.
- Chất lượng học sinh tuyển vào lớp 10 của trường ở mức cao tuy nhiên những tiêu chí thi đua của trường chất lượng cao cũng mang lại áp lực không nhỏ cho cán bộ giáo viên trong bối cảnh có sự cạnh tranh mạnh mẽ giữa các trường THPT trên địa bàn huyện Ý Yên.
- Nhà trường chưa được chủ động về nhân sự, tài chính, tuyển chọn giáo viên.

Tiểu kết chương 2

Qua khảo sát, phân tích số liệu và đánh giá thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên ở trường THPT Tổng Văn Trân- Nam Định nhằm đáp ứng những yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới luận văn làm rõ những ưu, nhược điểm sau:

Về số lượng và cơ cấu giáo viên trước yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới: Hiện tại nhà trường có đủ giáo viên theo biên chế, 100% giáo viên có trình độ đạt chuẩn và trên chuẩn. Chất lượng đội ngũ giáo viên các mặt nhìn chung đảm bảo yêu cầu so với mặt bằng chung của Tỉnh nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu của trường chất lượng cao và đặc biệt là những yêu cầu của đổi mới chương trình, đổi mới giáo dục. 100% số giáo viên của trường về cơ bản đã đạt chuẩn năng lực nghề nghiệp tuy nhiên những năng lực dạy học đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục phổ thông của giáo viên hiện tại còn nhiều yếu kém, bất cập như năng lực phát triển chương trình nhà trường, biên soạn và phát triển tài liệu, năng lực dạy học phân hóa, tích hợp, lồng ghép theo định hướng phát triển năng lực học sinh, năng lực hoạt động thực tiễn, họa động trải nghiệm sáng tạo của giáo viên còn yếu; kinh nghiệm, vốn sống, các kỹ năng mềm đặc biệt là những năng lực thích ứng với đòi hỏi của chương trình mới còn hạn chế.

- Công tác quản lý đội ngũ giáo viên theo hướng phát triển đội ngũ đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đã được chú trọng và có hiệu quả ở các mặt như: công tác bố trí và sử dụng giáo viên, công tác kiểm tra đánh giá, các chính sách đãi ngộ, chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho cán bộ giáo viên... Tuy nhiên công tác bồi dưỡng, đánh giá đội ngũ giáo viên chưa có lộ trình thực hiện dài hạn, triệt để và thường xuyên để nâng cao chất lượng của đội ngũ giáo viên một cách đồng bộ, hiệu quả đáp ứng yêu cầu của cơ sở giáo dục đào tạo chất lượng cao và những đòi hỏi ngày càng cao của đổi mới giáo dục. Công tác tuyển dụng giáo viên còn nhiều bất cập, nhà trường chưa được chủ động tuyển dụng nguồn giáo viên giỏi, chất lượng cao, có đầy đủ các năng lực và kỹ năng cần thiết đáp ứng yêu cầu của trường chất lượng cao cũng như yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông sắp tới.

Chương 3
BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG THPT
TỔNG VĂN TRÂN, TỈNH NAM ĐỊNH ĐÁP ỨNG YÊU CẦU
CỦA CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC PHỔ THÔNG MỚI

3.1. Các nguyên tắc đề xuất các biện pháp

3.1.1. Đảm bảo tính thực tiễn

3.1.2. Đảm bảo tính kế thừa.

3.1.3. Đảm bảo tính hệ thống

3.1.4. Đảm bảo tính hiệu quả

3.2. Các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên

3.2.1. Biện pháp 1: Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên.

3.2.1.1. Mục đích của biện pháp:

Đảm bảo đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, loại hình, có năng lực sư phạm đáp ứng yêu cầu phát triển của nhà trường hiện tại đáp ứng yêu cầu của đổi mới giáo dục trong tương lai. Chủ động trong công tác sắp xếp, điều chỉnh đội ngũ giáo viên phù hợp với quy mô phát triển của nhà trường trong từng giai đoạn, cho công tác đào tạo và đề bạt cán bộ quản lý.

3.2.1.2. Nội dung của biện pháp: Công tác quy hoạch, phát triển đội ngũ thực hiện theo kế hoạch sau đây:

- Dự báo tình hình dân số và quy mô học sinh theo độ tuổi giai đoạn 2019-2030 (Theo Tổng cục thống kê và quỹ Dân số Liên hợp quốc)

Theo kết quả thống kê của Tổng cục thống kê và quỹ Dân số Liên hợp quốc , dân số tỉnh Nam Định trong độ tuổi học sinh THPT (Từ 15 đến 19) tăng dần từ 130.176 người đến vào năm 2019 đến 151.405 người vào năm 2030. Như vậy có thể dự báo số học sinh cấp THPT trong toàn tỉnh cũng sẽ gia tăng dần theo từng năm. Trước tình hình trên Trường THPT Tổng Văn Trân đã xây dựng kế hoạch quy hoạch quy mô trường lớp, học sinh và giáo viên giai đoạn 2019-2030 như sau

- Dự báo tình hình trường, lớp, đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên và học sinh

Bảng 3.2: Dự báo tình hình trường, lớp và đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục theo lộ trình từ 2019 đến 2030.

Số TT	Các chỉ tiêu	2018-2019	2019-2020	2020-2025	2025-2030
1	Số lớp	33	33	35	37
2	Số học sinh	1240	1320	1400	1480
3	Số CBQL	4	4	4	4
4	Số giáo viên	77	105	112	119
5	Số nhân viên	10	10	10	10
6	Tổng số CBQL-GV-NV	91	119	126	133
7	Số CB-giáo viên đạt chuẩn	83	110	101	104
8	Số CB-Số giáo viên trên chuẩn	8	9	25	29

(Nguồn: trường THPT Tổng Văn Trân- Kế hoạch quy hoạch đội ngũ giáo viên và học sinh giai đoạn 2019-2030)

- Quy hoạch về cơ cấu giáo viên đáp ứng yêu cầu của chương trình GDPT mới:

Bảng 3.4. Quy hoạch về cơ cấu giáo viên đáp ứng yêu cầu của chương trình GDPT mới (So với thực tế năm học 2017-2018)

Nội dung giáo dục		Chương trình mới	SL giáo viên cân đối so với CT cũ	Số lượng giáo viên cần điều chỉnh theo CT mới		
				Số tiết/năm học/lớp	SL Giáo viên/ lớp/năm	2019-2020
1. Môn học bắt buộc	Ngữ văn	105	0.01	0.33	0.35	0.37
	Toán	105	0.02	0.67	0.71	0.75
	Ngoại ngữ 1	105	0.00	0.00	0.00	0.00
	Giáo dục thể chất	70	0.00	0.00	0.00	0.00
	Giáo dục quốc phòng và an ninh	35	0.00	0.00	0.00	0.00
2. Môn học được lựa chọn (*)			0.00	0.00	0.00	0.00
Nhóm KH xã hội	Lịch sử	70	-0.04	-1.33	-1.41	-1.49
	Địa lý	70	-0.04	-1.33	-1.41	-1.49
	Giáo dục kinh tế và pháp luật	70	-0.12	-3.88	-4.12	-4.35
Nhóm KH tự nhiên	Vật lý	70	0.00	0.00	0.00	0.00
	Hoá học	70	0.00	0.00	0.00	0.00
	Sinh học	70	-0.04	-1.33	-1.41	-1.49
Nhóm CN và Nghệ thuật	Công nghệ	70	-0.04	-1.33	-1.41	-1.49
	Tin học	70	-0.02	-0.67	-0.71	-0.75
	Nghệ thuật	70	-0.12	-3.88	-4.12	-4.35
3. Hoạt động giáo dục bắt buộc	Hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp	105	-0.18	-5.82	-6.18	-6.53
4. Chuyên đề học tập bắt buộc (3 cụm chuyên đề)		105	-0.18	-5.82	-6.18	-6.53
5. Nội dung giáo dục bắt buộc của địa phương		35	-0.06	-1.94	-2.06	-2.18
Giáo dục tập thể			0.37			
6. Môn học tự chọn			0.21	6.82	7.24	7.65
Tiếng dân tộc thiểu số		105	-0.18	-5.82	-6.18	-6.53
Ngoại ngữ 2		105	-0.18	-5.82	-6.18	-6.53
Số lượng GV cần bổ sung				-31.17	-33.06	-34.95

3.2.1.3. Cách thức thực hiện

- Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng giáo viên thừa ở các môn Văn, Toán... đi học bồi dưỡng dạy học chuyên đề, trải nghiệm sáng tạo, giáo dục địa phương... để có thể đảm nhiệm được các nội dung trên yêu cầu theo chương trình mới. Bên cạnh đó tham mưu, đề xuất với Sở GD-ĐT Nam Định đào tạo bổ sung, tuyển dụng và cung cấp cho nhà trường số giáo viên cần có để dạy các chuyên đề, trải nghiệm sáng tạo, nghệ thuật, ngoại ngữ 2.....theo bảng quy hoạch trên.

3.2.1.4. Điều kiện thực hiện:

- Làm tốt công tác dự báo phát triển giáo dục - đào tạo, quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên, sát với tình hình thực tế của địa phương, của trường trong từng giai đoạn.

- Tham mưu với Sở GD-ĐT lựa chọn giáo viên giỏi, giáo viên có đủ phẩm chất và năng lực chuyên môn, nghiệp vụ bổ sung giáo viên cho trường chất lượng cao.

3.2.2. Biện pháp 2. Triển khai thực hiện công tác đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực, kỹ năng mềm cho đội ngũ giáo viên theo yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới.

3.2.2.1. Mục đích:

Người giáo viên phải luôn luôn tự học, tự bồi dưỡng và tham gia các chương trình bồi dưỡng để không ngừng nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống và trình độ chuyên môn nghiệp vụ, nâng cao năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường giáo dục, năng lực dạy học, năng lực giáo dục, năng lực phát triển nghề nghiệp, đặc biệt là những năng lực, kỹ năng mềm thích ứng với yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

3.2.2.2. Nội dung thực hiện:

- Bồi dưỡng năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường giáo dục cho giáo viên

- Nâng cao năng lực dạy học cho giáo viên
- Nâng cao năng lực hoạt động chính trị - xã hội
- Nâng cao năng lực phát triển nghề nghiệp
- Bồi dưỡng năng lực thích ứng với những đòi hỏi, yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới

3.2.2.3. Cách thức thực hiện

- Bồi dưỡng năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường giáo dục cho giáo viên
 Giao cho giáo viên tìm hiểu thông tin của học sinh: năng lực, sở trường, hoàn cảnh, phối hợp với phụ huynh giáo dục học sinh, giáo viên tham gia công tác phổ cập giáo dục, tham gia các hoạt động xã hội, văn hóa, thể thao tại địa phương. Thông qua các hoạt động trên giáo viên sẽ có được nguồn thông tin đa chiều về học sinh và môi trường địa phương phục vụ cho công tác giáo dục học sinh được tốt hơn.

-Bồi dưỡng nâng cao năng lực dạy học của giáo viên: Các biện pháp nâng cao năng lực dạy học cho giáo viên như sau:

+ Tăng cường bồi dưỡng các phương pháp dạy học tích cực cho giáo viên. Kết hợp với việc tăng cường sử dụng các phương tiện dạy học, khai thác công nghệ thông tin truyền thông phục vụ cho giảng dạy

+Khuyến khích giáo viên chủ động đổi mới hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của học sinh theo hướng đánh giá năng lực của các em.

+ Chỉ đạo việc đổi mới sinh hoạt tổ (nhóm) chuyên môn theo hướng thiết thực, hiệu quả.Tăng cường hoạt động trao đổi chuyên môn trên “trường học kết nối, dự giờ của giáo viên,Tổ chức hội giảng ,thi viết sáng kiến kinh nghiệm cấp trường...

+ Tổ chức lớp học ngoại ngữ, tin học, sử dụng các phần mềm thông dụng ứng dụng công nghệ mới trong dạy học và quản lý học sinh cho giáo viên.

+ Tổ chức các lớp bồi dưỡng các kỹ năng mềm cho giáo viên: Kỹ năng giao tiếp, ứng xử, giải quyết các tình huống sư phạm...

- Bồi dưỡng năng lực hoạt động chính trị - xã hội: nhà trường tổ chức cho giáo viên tham gia hoạt động chính trị - xã hội ở địa phương, phối hợp với các tổ chức, doanh nghiệp, nhà máy, xí nghiệp trên địa bàn trường đóng để liên kết công tác giáo dục thực tiễn, thực hiện trải nghiệm sáng tạo cho giáo viên và học sinh.

- Bồi dưỡng năng lực phát triển nghề nghiệp: Đối với những giáo viên trẻ, mới ra trường cần quan tâm đúng mức tới việc tích lũy kinh nghiệm chuyên môn nghiệp vụ, đồng thời rèn luyện năng lực phát hiện và cách giải quyết các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn dạy học và giáo dục.

- Bồi dưỡng năng lực thích ứng với những đòi hỏi, yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới

+ Nhà trường cần xây dựng chiến lược bồi dưỡng giáo viên

+ Tuyên truyền, phổ biến cho giáo viên về đổi mới giáo dục

+ Xây dựng cơ chế thi đua

3.2.2.4. Điều kiện thực hiện

- Cán bộ quản lý nhà trường cần tuyên truyền cho đồng nghiệp có nhận thức đúng đắn: đào tạo và đào tạo lại là quy luật phát triển

- Trường thành lập ban chỉ đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường

- Thực hiện chế độ kiểm tra và tự kiểm tra, đánh giá của mỗi cá nhân.

Xây dựng các chế độ khuyến khích hỗ trợ công tác bồi dưỡng, tự bồi dưỡng cho giáo viên.

3.2.3. Biện pháp 3: Thực hiện công tác kiểm tra đánh giá đội ngũ giáo viên theo hướng tiếp cận yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới.

3.2.3.1. Mục tiêu của biện pháp

Đánh giá đội ngũ theo hướng tiếp cận yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới nhằm đánh giá đầy đủ và chính xác được các kết quả hoạt động

dạy của giáo viên. Ngoài ra còn phát hiện được những thiết sót và tồn tại trong hoạt động dạy và học để khắc phục nhằm nâng cao chất lượng dạy học.

3.2.3.2. Nội dung của biện pháp

Đánh giá hoạt động dạy của giáo viên: Đánh giá kế hoạch dạy học, bài soạn, chất lượng dạy học, đổi mới phương pháp dạy học, sử dụng thiết bị, phương tiện dạy học hiện đại, bồi dưỡng phụ đạo học sinh, phương pháp đánh giá học sinh theo định hướng phát triển năng lực kết hợp với đánh giá kết quả học tập và rèn luyện của học sinh.

3.2.3.3. Cách thức tiến hành

- Hiệu trưởng lập kế hoạch đánh giá, có nội dung đánh giá và tiêu chuẩn đánh giá theo quy định của Bộ giáo dục. Tiến hành đánh giá mức độ: Tự đánh giá, cấp quản lý đánh giá (chú trọng năng lực giáo viên). Làm tốt công tác tư vấn sau đánh giá. Sử dụng kết quả đánh giá để làm căn cứ xây dựng kế hoạch bồi dưỡng giáo viên, kế hoạch sử dụng, luân chuyển giáo viên và đánh giá giáo viên cuối năm, thực hiện công tác thi đua khen thưởng.

3.2.4. Biện pháp 4 : Xây dựng cơ sở vật chất, cải thiện các điều kiện làm việc nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho giáo viên.

3.2.4.1. Mục tiêu của biện pháp

- Xây dựng và nâng cấp hiện đại hóa các phòng học văn hóa, phòng học bộ môn, phòng thí nghiệm, thực hành, phòng làm việc của giáo viên và các bộ phận phục vụ; phòng nghe nhìn, phòng thực hành tin, hoàn thiện khu sân chơi bãi tập cho học sinh; xây dựng khu vườn thực vật, khu trải nghiệm.... phục vụ cho công tác dạy và học. Rà soát, sắp xếp lại, mua sắm mới để trang bị đủ các thiết bị dạy học, máy vi tính, thiết bị nghe nhìn hiện đại theo yêu cầu đổi mới giáo dục. Xây dựng môi trường học tập, làm việc xanh, sạch đẹp, an toàn, thân thiện, hiện đại.

3.2.4.2. Nội dung thực hiện

- Rà soát lại thiết bị hiện có, mua sắm bổ sung các thiết bị dạy học còn thiếu và sắp xếp lại cho phù hợp với các môn học. Ưu tiên đầu tư mua sắm các thiết bị dạy học hiện đại phục vụ cho chương trình giáo dục phổ thông mới. Đầu tư xây dựng vườn thực vật của trường cùng khu học tập trải nghiệm cho học sinh. Liên kết với các công ty, các tổ chức, xưởng sản xuất, nhà máy.... trên địa bàn để hợp tác giáo dục học sinh. Phối hợp tổ chức các hoạt động trải nghiệm sáng tạo thực tế cho học sinh theo nội dung chương trình. Xây dựng cảnh quan môi trường xanh, sạch, đẹp, an toàn, thân thiện, hiện đại.

3.2.4.3. Cách thức thực hiện

- Lập kế hoạch quản lý, sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất hiện có. Đề xuất, tư vấn UBND Tỉnh, Sở GD-ĐT Nam Định quan tâm đầu tư cơ sở vật chất, kinh phí. Kêu gọi các nhà hảo tâm, các tổ chức sự ủng hộ về cơ sở vật chất, thiết bị giảng dạy, các công trình phụ trợ trong nhà trường. Xây dựng vườn thực vật của trường, chăm sóc, bổ sung, quy hoạch lại vườn cây thuốc nam, từng bước xây dựng khu trải nghiệm cho học sinh trên khuôn viên nhà trường.

3.2.4.4. Điều kiện thực hiện:

- Cần có sự quan tâm đầu tư về cơ sở vật chất của cấp trên như UBND Tỉnh, Sở GD-ĐT, Sở kế hoạch đầu tư, sự đồng thuận của cán bộ, giáo viên, học sinh nhà trường, sự quan tâm hỗ trợ của các tổ chức, cá nhân đóng góp hỗ trợ cho nhà trường trang bị cơ sở vật chất. Bám sát các văn bản, qui định của cấp trên, không vi phạm luật tài chính.

3.2.5. Biện pháp 5: Đổi mới công tác thi đua khen thưởng, chính sách đãi ngộ khích lệ động viên giáo viên thực hiện tốt nhiệm vụ giảng dạy đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

3.2.5.1. Mục tiêu của biện pháp

Tổ chức thực hiện các chính sách thi đua khen thưởng theo quy định của Nhà nước, của ngành. Xây dựng các chính sách khen thưởng của đơn vị kịp thời động viên các tập thể, cá nhân tiêu biểu trong công tác. Tạo môi trường văn hóa, lành mạnh, ổn định.

3.2.5.2. Nội dung thực hiện

Nhà trường cụ thể hóa các chính sách thi đua khen thưởng, quy chế thi đua nội phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của nhà trường. Thực hiện nghiêm túc và công bằng công tác đánh giá xếp loại thi đua giáo viên. Xây dựng chính sách đãi ngộ thỏa đáng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần, đảm bảo các quyền lợi của người giáo viên theo quy định.

3.2.5.3. Cách thức thực hiện

- Xây dựng quy định công tác thi đua khen thưởng đảm bảo tính khách quan, dân chủ, công khai. Đưa hoạt động thi đua, khen thưởng trong dạy học vào một trong những các tiêu chí đánh giá, xếp loại thi đua cho CBGV trong nhà trường. Quan tâm tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao, giải trí cho giáo viên, tạo không khí vui tươi, phấn khởi; động viên giáo viên tích cực công tác, gắn bó với nhà trường.

3.2.5.4. Điều kiện thực hiện:

Xây dựng nguồn tài chính hợp pháp để phục vụ công tác thi đua khen thưởng. Xây dựng cơ chế, chính sách thi đua khen thưởng phù hợp với điều kiện thực tế của nhà trường, đảm bảo công bằng, dân chủ, động viên kịp thời đúng đối tượng. Đảm bảo các chính sách chế độ của người lao động theo quy định, vận dụng linh hoạt các nguồn tài trợ từ các tổ chức cá nhân ngoài nhà trường nâng cao mức sống và mức khen thưởng cho cán bộ giáo viên.

Các giải pháp nêu trên đều có vị trí, vai trò và tầm quan trọng rất lớn. Mỗi giải pháp là một mắt xích nên không thể coi nhẹ hay bỏ qua một giải pháp nào.

Để phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục cần phải triển khai đồng bộ các giải pháp trên.

3.3. Khảo nghiệm mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp

3.3.1. Mục đích khảo sát

3.3.2. Nội dung khảo sát

3.3.3. Phương pháp khảo sát

3.3.4. Đối tượng khảo sát

3.3.5.1. Đánh giá tính cần thiết của các biện pháp đề xuất

Bảng 3.1. Kết quả khảo sát mức độ cần thiết của các biện pháp

TT	Nội dung các biện pháp	Số ý kiến được hỏi	Tính cần thiết (%)		
			Rất cần thiết	Cần thiết	Không cần thiết
1	Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên.	13	92.6	1.4	6
2	Triển khai thực hiện công tác đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực, kỹ năng mềm cho đội ngũ giáo viên theo yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới.	13	95	5	0
3	Thực hiện công tác đánh giá đội ngũ giáo viên theo hướng tiếp cận yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới.	13	95	5	0
4	Xây dựng cơ sở vật chất, cải thiện các điều kiện làm việc nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho giáo viên.	13	86.5	8.5	5
5	Hoàn thiện chế độ chính sách đãi ngộ công tác thi đua khen thưởng	13	92.3	7.7	0

3.3.5.2. Đánh giá tính khả thi của các biện pháp đề xuất:

Bảng 3.2. Kết quả khảo sát mức độ khả thi của các biện pháp

TT	Nội dung các biện pháp	Số ý kiến được hỏi	Tính khả thi (%)		
			Rất khả thi	Khả thi	Không khả thi
1	Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên.	13	91	4	5
2	Triển khai thực hiện công tác đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực, kỹ năng mềm cho đội ngũ giáo viên theo yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới.	13	82.4	16.6	1
3	Thực hiện công tác đánh giá đội ngũ giáo viên theo hướng tiếp cận yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới.	13	85.1	11.9	3
4	Xây dựng cơ sở vật chất, cải thiện các điều kiện làm việc nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho giáo viên.	13	89.7	7.3	3
5	Hoàn thiện chế độ chính sách đãi ngộ công tác thi đua khen thưởng	13	91.6	8.4	0

3.3.5.3. Tương quan giữa tính cần thiết và tính khả thi của biện pháp.

TT	Biện pháp	Tính cần thiết		Tính khả thi	
		Tỷ lệ tán thành	Thứ bậc	Tỷ lệ tán thành	Thứ bậc
1	Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên.	94	7	95	7
2	Triển khai thực hiện công tác đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực, kỹ năng mềm cho đội ngũ giáo viên theo yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới.	100	1	99	4
3	Thực hiện công tác đánh giá đội ngũ giáo viên theo hướng tiếp cận yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới.	100	1	97	6
4	Xây dựng cơ sở vật chất, cải thiện các điều kiện làm việc nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho giáo viên.	95	6	97	5
5	Hoàn thiện chế độ chính sách đãi ngộ công tác thi đua khen thưởng	100	1	100	1

Như vậy bảng tổng hợp kết quả khảo nghiệm cho thấy sự tương quan giữa tính khả thi và tính cấp thiết có mối quan hệ rất cao và quan hệ theo tỷ lệ chiều thuận với nhau

Qua bảng khảo nghiệm sự tương quan của kết quả khảo nghiệm, chúng ta có thể khẳng định thêm rằng để phát triển đội ngũ giáo viên trường THPT Tổng Văn Trân đáp ứng được những yêu cầu của đổi mới giáo dục cần tập trung vào 5 biện pháp đã nêu trên. Các biện pháp đó vừa quan trọng, vừa cần thiết, đáp ứng được yêu cầu đổi mới dạy và học trong giai đoạn hiện nay. Các biện pháp được đề xuất ở trên có quan hệ mật thiết với nhau, tạo thành một thể thống nhất, nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên ở trường THPT Tổng Văn Trân

Tiểu kết chương 3

Từ cơ sở lý luận và thực tiễn công tác phát triển đội ngũ giáo viên ở trường THPT Tổng Văn Trân - Nam Định dựa trên các nguyên tắc: nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn, nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa, nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống, nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả, có thể đề xuất 5 biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên ở trường THPT Tổng Văn Trân- Nam Định theo hướng đáp ứng được những yêu cầu của đổi mới giáo dục, đặc biệt là những đòi hỏi của chương trình giáo dục phổ thông mới trong giai đoạn hiện nay.

Các biện pháp đề xuất có mối quan hệ chặt chẽ và tác động tương hỗ lẫn nhau. Qua khảo sát, đánh giá về tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp, ta có thể khẳng định các biện pháp được đề xuất phù hợp với điều kiện trường THPT Tổng Văn Trân nên đều cần thiết và khả thi. Thực hiện đồng bộ các biện pháp nêu trên sẽ góp phần không nhỏ nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên nhà trường nói riêng và nâng cao chất lượng giáo dục của nhà trường nói chung.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. KẾT LUẬN

Từ tình hình thực tế đội ngũ giáo viên trường THPT Tổng Văn Trân, tỉnh Nam Định còn nhiều bất cập so với yêu cầu của Chuẩn nghề nghiệp, nhất là yêu cầu của đổi mới giáo dục đào tạo, cơ cấu chưa đồng bộ, hợp lý, năng lực dạy học và giáo dục còn yếu, những năng lực thích ứng với đòi hỏi của chương trình giáo dục phổ thông mới còn nhiều bất cập, động lực phấn đấu vươn lên chưa mạnh mẽ, công tác lãnh đạo quản lý phát triển đội ngũ của Ban giám hiệu, các đoàn thể, các tổ chuyên môn còn hạn chế...Do đó việc triển khai Đề án phát triển đội ngũ giáo viên trường THPT Tổng Văn Trân, tỉnh Nam Định đáp ứng yêu cầu của đổi mới giáo dục là yêu cầu cấp bách, có tính chiến lược đối với sự phát triển và nâng cao chất lượng của nhà trường.

Đề án đã đưa ra các giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên như sau:

- + Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên.
- + Triển khai thực hiện công tác đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực, kỹ năng mềm cho đội ngũ giáo viên theo yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới.
- + Thực hiện công tác đánh giá đội ngũ giáo viên theo hướng tiếp cận yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới.
- + Xây dựng cơ sở vật chất, cải thiện các điều kiện làm việc nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho giáo viên.
- + Hoàn thiện chế độ chính sách đãi ngộ công tác thi đua khen thưởng

Các giải pháp đề xuất có quan hệ mật thiết với nhau, có tác dụng hỗ trợ, thúc đẩy nhau và phải được tiến hành một cách đồng bộ, tuy nhiên có thể ưu tiên một giải pháp nào đó tùy thuộc vào điều kiện từng thời kỳ phát triển của nhà trường.

2. KHUYẾN NGHỊ

2.1. Đối với Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định

- Có chính sách khuyến khích, tạo điều kiện để giáo viên được tham gia các lớp bồi dưỡng học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; nâng cao tỷ lệ giáo viên có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ.
- Tăng cường ngân sách, đất đai, đầu tư về cơ sở vật chất cho nhà trường.

2.2. Đối với Sở Giáo dục và Đào tạo Nam Định

- Thành lập Ban chỉ đạo cấp ngành tỉnh, chịu trách nhiệm trước Giám đốc Sở về công tác tham mưu, chỉ đạo trực tiếp và theo dõi, đánh giá kết quả thực hiện công tác xây dựng đội ngũ giáo viên theo Chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học cũng như Chuẩn nghề nghiệp giáo viên ở các cấp học khác.

- Thường xuyên tổ chức các lớp bồi dưỡng, tập huấn cho đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý

- Tăng cường và đổi mới công tác thanh tra, kiểm tra các cơ sở giáo dục và hoạt động sư phạm của nhà giáo.

- Thường xuyên tổ chức các hội thảo, hội thi giáo viên dạy giỏi nhằm khuyến khích và trao đổi thường xuyên, sâu rộng các vấn đề đổi mới phương pháp dạy học, phương pháp giáo dục để giáo viên được mài dũa và nâng cao tay nghề.

- Hàng năm, tổ chức hội nghị chuyên đề rút kinh nghiệm về tình hình và kết quả thực hiện xây dựng đội ngũ giáo viên theo Chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học

2.3. Đối với các trường THPT huyện Ý Yên, tỉnh Nam Định

Cán bộ quản lý nhà trường quan tâm công tác phát triển đội ngũ giáo viên theo hướng tiếp cận và thích ứng được với những yêu cầu ngày càng cao của chương trình giáo dục phổ thông mới, coi công tác phát triển đội ngũ giáo viên là nhiệm vụ trọng tâm, nhiệm vụ sống còn của nhà trường.

Mọi giáo viên có nhận thức đúng đắn về vai trò, nhiệm vụ của mình đặc biệt là ý thức được sự cấp thiết của việc tự học tự bồi dưỡng để thích ứng được những yêu cầu của đổi mới giáo dục, để có thể thực hiện được chương trình giáo dục phổ thông mới. Để đạt được điều này giáo viên cần nêu cao tinh thần trách nhiệm, tự giác thực hiện các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên theo chủ trương của nhà trường đề ra, không ngừng sáng tạo, học tập nâng cao trình độ của mình đáp ứng được những yêu cầu đổi mới giáo dục.