

## PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ CỐT CÁN Ở TỈNH THANH HÓA

**Phạm Thị Phương**

*Trường THCS Vạn Hòa, Nông Công, Thanh Hóa*

Ngày nhận bài 06/11/2020, ngày nhận đăng 15/01/2021

**Tóm tắt:** Trong những năm qua, ngành giáo dục đã có chủ trương xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) và giáo viên (GV) cốt cán, trong đó có đội ngũ CBQL và GV cốt cán cấp trung học cơ sở (THCS). Thực tế cho thấy, đội ngũ này đã phát huy tốt vai trò của mình trong hoạt động bồi dưỡng GV và CBQL phục vụ triển khai Chương trình giáo dục phổ thông (GDPT) 2018. Bài viết này đặt trọng tâm nghiên cứu vào thực trạng phát triển đội ngũ GV THCS cốt cán ở tỉnh Thanh Hoá. Dựa trên cơ sở lý thuyết là Chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở giáo dục phổ thông, chúng tôi đã tiến hành thống kê, phân tích các tư liệu về đội ngũ GV ở tỉnh Thanh Hoá. Kết quả phân tích cho thấy đội ngũ GV THCS cốt cán ở tỉnh Thanh Hoá có trình độ, phẩm chất tốt, nhưng chất lượng vẫn chưa đồng đều. Trên cơ sở phân tích nguyên nhân của thực trạng, chúng tôi đề xuất sáu giải pháp nhằm phát triển đội ngũ GV THCS cốt cán ở tỉnh Thanh Hoá.

**Từ khóa:** Giáo viên cốt cán; trung học cơ sở; phát triển đội ngũ giáo viên.

### I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Cùng với đội ngũ CBQL, GV là lực lượng quyết định chất lượng giáo dục, sự thành công của công cuộc đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo (GD&ĐT).

Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ XI của Đảng Cộng sản Việt Nam khẳng định: “Phát triển giáo dục phải thực sự là quốc sách hàng đầu. Tập trung nâng cao chất lượng giáo dục, coi trọng giáo dục đạo đức, lối sống, năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành, khả năng lập nghiệp. Đổi mới căn bản nền giáo dục theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế quản lý, phát triển đội ngũ GV và CBQL là khâu then chốt” (Ban Chấp hành Trung ương Đảng, 2011). Như vậy, trong đổi mới căn bản, toàn diện nền GD&ĐT nước nhà, phát triển đội ngũ GV và CBQL được xem là giải pháp then chốt.

Đề tạo động lực cho sự đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT, trong những năm qua, ngành giáo dục đã có chủ trương xây dựng và phát triển đội ngũ CBQL và GV cốt cán, trong đó có đội ngũ CBQL và GV cốt cán cấp THCS. Thực tế cho thấy, đội ngũ này đã phát huy tốt vai trò của mình trong các hoạt động giáo dục của nhà trường phổ thông, nhất là hoạt động bồi dưỡng GV và CBQL phục vụ cho việc triển khai Chương trình GDPT 2018.

Thanh Hóa là một tỉnh có nền giáo dục mạnh trong cả nước. Trong những năm qua, GD&ĐT của tỉnh đã có sự đổi mới căn bản, toàn diện trên tất cả các mặt: Quy hoạch mạng lưới phát triển GD&ĐT; đảm bảo các yếu tố cơ bản của GD&ĐT theo hướng coi trọng phát triển phẩm chất, năng lực của người học; chỉ đạo các cơ sở giáo dục tư vấn, tổ

chức tập huấn, hội nghị, hội thảo, xây dựng, bổ sung cơ sở vật chất trường lớp học; trang thiết bị dạy học từng bước đồng bộ, đạt chuẩn và đáp ứng cơ bản yêu cầu tiếp cận đổi mới chương trình GDPT 2018; đầu tư cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin để tổ chức dạy học môn Tin học trong nhà trường, ứng dụng nhiều phần mềm để hỗ trợ công tác quản lý, điều hành... Trong thời gian tới, GD&ĐT Thanh Hóa tiếp tục thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp sau đây: Đổi mới căn bản công tác quản lý GD&ĐT; phát triển hợp lý quy mô trường lớp, nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện; xây dựng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục; tăng cường huy động và sử dụng có hiệu quả nguồn lực cho GD&ĐT, đảm bảo công bằng trong giáo dục; đổi mới các hoạt động nâng cao chất lượng giáo dục; chủ động hội nhập và nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế trong GD&ĐT...

Đội ngũ CBQL và GV cốt cán GDPT nói chung, giáo dục THCS nói riêng là lực lượng nòng cốt tổ chức, triển khai các nhiệm vụ và giải pháp nói trên. Vì thế, nghiên cứu phát triển đội ngũ GV cốt cán cấp THCS ở tỉnh Thanh Hóa là một vấn đề có tính cấp thiết và thời sự.

## **II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU**

### **1. Một số vấn đề về giáo viên trung học cơ sở cốt cán**

#### **1.1. Thuật ngữ giáo viên trung học cơ sở cốt cán**

Giáo viên THCS cốt cán là GV THCS có phẩm chất đạo đức tốt; hiểu biết về tình hình giáo dục; có năng lực chuyên môn, nghiệp vụ tốt; có uy tín trong tập thể nhà trường; có năng lực tham mưu, tư vấn, hỗ trợ, dẫn dắt, chia sẻ đồng nghiệp trong hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ và trong hoạt động bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp.

#### **1.2. Tiêu chuẩn lựa chọn giáo viên trung học cơ sở cốt cán**

- a) Là GV THCS có ít nhất 05 năm kinh nghiệm giảng dạy trực tiếp ở cùng cấp học cho tới thời điểm xét chọn;
- b) Được xếp loại đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp GV đạt mức khá trở lên, trong đó các tiêu chí về năng lực phát triển chuyên môn, nghiệp vụ phải đạt mức tốt;
- c) Có khả năng thiết kế, triển khai các giờ dạy mẫu, tổ chức các tọa đàm, hội thảo, bồi dưỡng về phương pháp, kỹ thuật dạy học, giáo dục, nội dung đổi mới liên quan đến hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ và bồi dưỡng cho đồng nghiệp trong trường hoặc các trường trên địa bàn tham khảo và học tập;
- d) Có khả năng sử dụng ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học và giáo dục, xây dựng và phát triển học liệu số, bồi dưỡng GV;
- e) Có nguyện vọng trở thành GV cơ sở giáo dục phổ thông cốt cán (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018).

#### **1.3. Quy trình lựa chọn giáo viên trung học cơ sở cốt cán**

- a) Trường THCS lựa chọn và đề xuất GV cơ sở giáo dục phổ thông cốt cán và báo cáo cơ quan quản lý cấp trên;
- b) Trường phòng GD&ĐT lựa chọn và phê duyệt GV cơ sở giáo dục phổ thông cốt cán theo thẩm quyền; báo cáo sở GD&ĐT;

c) Giám đốc sở GD&ĐT lựa chọn và phê duyệt danh sách GV cơ sở giáo dục phổ thông cốt cán theo thẩm quyền; báo cáo Bộ GD&ĐT theo yêu cầu (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018).

#### **1.4. Nhiệm vụ của giáo viên trung học cơ sở cốt cán**

a) Hỗ trợ, tư vấn cho đồng nghiệp trong trường hoặc các trường trên địa bàn phát triển phẩm chất, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ theo chuẩn nghề nghiệp GV, phù hợp với điều kiện nhà trường, địa phương;

b) Hỗ trợ, tư vấn cho đồng nghiệp trong trường hoặc các trường trên địa bàn các vấn đề liên quan đến đảm bảo và nâng cao chất lượng dạy học, giáo dục cho học sinh; tham gia biên soạn tài liệu chuyên đề môn học, tài liệu hướng dẫn (cho GV, học sinh); tổ chức hướng dẫn các đề tài nghiên cứu khoa học cho học sinh theo yêu cầu của người đứng đầu cơ sở giáo dục phổ thông và cơ quan quản lý;

c) Hướng dẫn, hỗ trợ đồng nghiệp trong trường hoặc các trường trên địa bàn về các hoạt động xây dựng và thực hiện kế hoạch giáo dục nhà trường, kế hoạch giảng dạy môn học; về việc thực hiện các khóa đào tạo, bồi dưỡng GV qua mạng internet; về bồi dưỡng, tập huấn nâng cao năng lực chuyên môn cho đội ngũ GV trong trường hoặc các trường trên địa bàn; tham gia tập huấn, bồi dưỡng GV theo yêu cầu hàng năm của ngành (cấp phòng, sở, Bộ);

d) Tham mưu, tư vấn cho cấp quản lý trực tiếp về công tác xây dựng kế hoạch giáo dục nhà trường phù hợp với điều kiện cụ thể của địa phương nhằm bảo đảm mục tiêu, chất lượng dạy học, giáo dục và nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ GV; tham gia tổ chức, báo cáo chuyên môn, nghiệp vụ tại các hội nghị chuyên đề, các buổi sinh hoạt chuyên môn của trường hoặc các trường trên địa bàn;

e) Thực hiện kết nối, hợp tác với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng GV, các đơn vị nghiên cứu, ứng dụng và chuyển giao khoa học giáo dục, đặc biệt là khoa học sư phạm ứng dụng (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018).

## **2. Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán ở tỉnh Thanh Hóa**

### **2.1. Số lượng và cơ cấu đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán**

Số lượng GV cấp trung học cơ sở tính đến năm học 2018-2019 có 3635 người, trong đó GV cốt cán chiếm 1067 người, đạt chuẩn 100%, trên chuẩn 73,3%. Đội ngũ GV THCS cốt cán ở tỉnh Thanh Hóa tương đối đồng đều giữa số lượng và chất lượng, giữa trình độ đào tạo và trình độ qua khảo sát thực tế. Đa số GV có trình độ đạt chuẩn và trên chuẩn, không có GV chưa đạt chuẩn về trình độ đào tạo. Tuy nhiên, cần chú ý một thực tế là đội ngũ GV giỏi, GV cốt cán, GV có trình độ chuyên môn cao ở các trường không đồng đều. Hầu hết các trường chưa có quy hoạch cụ thể xây dựng đội ngũ GV cốt cán cho trường mình.

### **2.2. Phẩm chất đạo đức**

Phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống là giá trị nền tảng của GV nói chung và GV THCS cốt cán nói riêng. Các phẩm chất này tạo điều kiện cho các kỹ năng khác phát huy hiệu quả, mang lại lợi ích cho nhà trường và cho cộng đồng. Nhìn chung, đa số GV THCS cốt cán có tinh thần yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội, vì lợi ích dân tộc, gương mẫu chấp hành chủ trương đường lối của Đảng; hiểu biết và thực hiện đúng

pháp luật, chế độ chính sách, quy định của Nhà nước, các quy định của ngành, địa phương; tích cực tham gia các hoạt động chính trị, xã hội, có ý chí vượt khó khăn để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

### **2.3. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán cốt cán**

Về trình độ chuyên môn, 100% GV THCS cốt cán đã đạt chuẩn, cho nên có sự đồng đều về kiến thức sư phạm ở tất cả các GV. Đội ngũ GV trẻ, được đào tạo ở các trường cao đẳng, đại học sư phạm, được tiếp cận kiến thức khoa học hiện đại. Việc ứng dụng công nghệ thông tin vào giờ dạy của GV cốt cán ở các trường THCS đã được triển khai một cách đồng bộ song hiệu quả chưa cao. Về kỹ năng giáo dục học sinh, đa số GV cốt cán đã thực hiện tốt và có trách nhiệm với công việc của mình; chủ động và tích cực xây dựng mục tiêu, kế hoạch, tổ chức hoạt động đối với lớp mình phụ trách; có kế hoạch hợp tác, phối hợp với đồng nghiệp và phụ huynh trong việc giáo dục học sinh.

Về năng lực xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục, phần lớn GV cốt cán biết bám vào kế hoạch năm học của ngành để lập kế hoạch dạy học trong năm, soạn giáo án theo yêu cầu quy định. Kế hoạch có tính khả thi, được điều chỉnh, bổ sung phù hợp với tình hình thực tế. Tuy nhiên, số GV có kế hoạch dạy học đảm bảo kết hợp chặt chẽ dạy học với giáo dục; các hoạt động đa dạng, kết hợp chính khoá và ngoại khoá; thể hiện được sự phối hợp, hợp tác với đồng nghiệp; phù hợp với đối tượng HS còn hạn chế.

### **2.4. Đánh giá chung về thực trạng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán**

#### **2.4.1. Mặt mạnh**

Đội ngũ GV THCS cốt cán từng bước ổn định về số lượng, được nâng cao về chất lượng, có nhận thức chính trị vững vàng, luôn giữ được sự đoàn kết nhất trí nội bộ.

#### **2.4.2. Mặt hạn chế**

Bên cạnh phẩm chất chính trị được đánh giá tốt, có tinh thần yêu nước và yêu chủ nghĩa xã hội, chấp hành tốt các chủ trương, chính sách, pháp luật của nhà nước, đội ngũ GV THCS cốt cán ở tỉnh Thanh Hóa bộ còn bộc lộ những hạn chế nhất định. Trình độ và năng lực chuyên môn, năng lực ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin của một bộ phận không nhỏ đội ngũ GV THCS cốt cán còn rất hạn chế. Chất lượng đội ngũ GV THCS cốt cán thấp bắt nguồn từ việc công tác phát triển đội ngũ này chưa được tỉnh quan tâm đầy đủ và đúng mức. Hoạt động quy hoạch, tuyển chọn và đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV THCS cốt cán chưa bám sát chuẩn GV của cấp học. Một hạn chế khá lớn trong công tác quản lý phát triển đội ngũ GV THCS cốt cán ở tỉnh Thanh Hóa là tỉnh chưa ban hành được các cơ chế, chính sách riêng, đặc thù nhằm khuyến khích, đẩy mạnh phát triển đội ngũ GV THCS cốt cán.

#### **2.4.3. Nguyên nhân của thực trạng**

- Công tác phát triển đội ngũ GV THCS cốt cán chưa được các cấp ủy Đảng, chính quyền quan tâm đúng mức, chưa có chủ trương thống nhất của các cấp quản lý ở địa phương về phát triển đội GV THCS cốt cán theo chuẩn cấp học.

- Công tác kiểm tra, đánh giá và tổ chức bồi dưỡng đội ngũ GV THCS cốt cán theo chuẩn chưa được quan tâm đúng mức. Việc kiểm tra, đánh giá theo chuẩn chưa thực sự được quan tâm, việc đánh giá đội ngũ GV THCS cốt cán chủ yếu vẫn được thực hiện

một cách chung chung, ít lượng hóa. Thời gian bồi dưỡng ngắn ngày, nặng về lý thuyết, chưa quan tâm đến kỹ năng nghiệp vụ sư phạm, đặc biệt là kiến thức, kỹ năng dạy học hiện đại, chưa cập nhật được những thay đổi khoa học - công nghệ, kinh tế - xã hội và những thành tựu mới của khoa học giáo dục.

- Các cấp chính quyền chưa quan tâm đầu tư đúng mức đến môi trường làm việc của đội ngũ GV THCS cốt cán như cơ sở vật chất, trang thiết bị...; các lực lượng xã hội chưa thực sự vào cuộc để đóng góp xây dựng và phát triển toàn diện đội ngũ GV THCS cốt cán.

- Chế độ chính sách đối với nhà giáo chậm sửa đổi, chưa bắt kịp với sự phát triển, biến đổi của nền kinh tế - xã hội. Hệ thống chế độ chính sách còn bất cập, chậm đổi mới, đời sống vật chất khó khăn, lương và các khoản thu nhập thêm chưa thật sự làm động lực thúc đẩy đội ngũ này yên tâm công tác, phấn đấu học tập nâng cao trình độ và cống hiến cho sự nghiệp giáo dục.

### **3. Giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán tỉnh Thanh Hóa**

#### **3.1. Nâng cao nhận thức của đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý trường trung học cơ sở về sự cần thiết của hoạt động phát triển đội ngũ giáo viên cốt cán**

##### *3.1.1. Mục tiêu của giải pháp*

Tạo sự thống nhất trong nhận thức của GV THCS cốt cán về vai trò quan trọng của họ trong sự nghiệp đổi mới, phát triển GD của địa phương, sự cần thiết phải phát triển đội ngũ GV THCS cốt cán trước bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GDPT, từ đó có những hành động đúng đắn và sự quan tâm đúng mức đến việc phát triển đội ngũ này.

##### *3.1.2. Ý nghĩa của giải pháp*

- Làm cho GV THCS cốt cán hiểu rõ vai trò của GV THCS cốt cán trong sự nghiệp đổi mới và phát triển GD ở địa phương.

- Giúp cho GV THCS cốt cán nhận thức rõ sự cần thiết phải phát triển đội ngũ GV THCS cốt cán trong bối cảnh hiện nay và làm thay đổi nhận thức, cách đánh giá và tạo điều kiện của CBQL các cấp đối với GV THCS cốt cán.

##### *3.1.3. Nội dung và cách thức thực hiện giải pháp*

- Tổ chức nghiên cứu, thảo luận trong GV THCS cốt cán, CBQL trường THCS, CBQL Phòng GD&ĐT, CBQL Sở GD&ĐT, UBND quận/huyện về việc phát huy vai trò của GV THCS cốt cán.

- Xác định trách nhiệm của GV THCS cốt cán đối với việc phát triển đội ngũ GV THCS cốt cán.

- Khắc phục những nhận thức chưa đúng, chưa đầy đủ về vai trò của GV THCS cốt cán.

##### *3.1.4. Điều kiện thực hiện giải pháp*

Để giải pháp này đạt hiệu quả cao, cần sớm ban hành quy định về nhiệm vụ của GV THCS cốt cán. UBND huyện sớm đổi mới cơ chế quản lý, lãnh đạo trường THCS và đội ngũ GV THCS cốt cán. Cần đẩy mạnh hoạt động bồi dưỡng nghiệp vụ cho GV THCS cốt cán, dành kinh phí nhất định cho hoạt động truyền thông về vị trí, vai trò của GV THCS cốt cán trong các trường THCS.

### **3.2. Lập kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán phù hợp với quy mô của nhà trường và năng lực của giáo viên**

#### **3.2.1. Mục tiêu của giải pháp**

Giúp chủ động phát hiện, lựa chọn những GV có năng lực chuyên môn để xây dựng đội ngũ GV THCS cốt cán, đảm bảo cho đội ngũ GV THCS cốt cán đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và có chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của đổi mới GDPT.

#### **3.2.2. Nội dung của giải pháp**

- Đảm bảo phát triển đội ngũ GV THCS cốt cán một cách khoa học và hiệu quả.
- Quy hoạch GV THCS cốt cán là quá trình thực hiện đồng bộ các chủ trương, biện pháp của cấp ủy, Phòng GD&ĐT, UBND huyện để tạo nguồn và xây dựng đội ngũ GV THCS cốt cán bảo đảm nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện.

#### **3.2.3. Cách thức thực hiện giải pháp**

- Để xây dựng quy hoạch đội ngũ CBQL trường THCS cốt cán, cần dựa trên các cơ sở sau đây: Nghị quyết 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế; Chiến lược phát triển GD 2011-2020 của Thủ tướng Chính phủ; Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương; Thực trạng đội ngũ GV THCS cốt cán hiện có (thông qua khảo sát, đánh giá GV THCS cốt cán trong huyện, tỉnh).

- Tổ chức xây dựng quy hoạch theo một quy trình nhất định.

- Xác định những vấn đề cần quan tâm trong xây dựng đội ngũ GV THCS cốt cán.

- Xác định nguồn GV THCS cốt cán theo quy hoạch: nguồn tại trường, ở các trường khác trong huyện, tỉnh. Việc mở rộng nguồn quy hoạch giúp chúng ta lựa chọn được những GV THCS cốt cán giỏi, tâm huyết với sự nghiệp GD, năng động, sáng tạo, có bản lĩnh đổi mới, dám nghĩ, dám làm, trẻ tuổi để đào tạo, bồi dưỡng.

- Lập quy hoạch đội ngũ là cơ sở cho việc bố trí, sử dụng hợp lý đội ngũ GV THCS cốt cán. Có thể nói, sắp xếp đội ngũ GV THCS cốt cán quyết định sự thành công hay thất bại của cá nhân GV THCS cốt cán trong công việc và quyết định chất lượng giáo dục bậc THCS của các địa phương. Do vậy, bố trí, sử dụng hợp lý đội ngũ GV THCS cốt cán sẽ giúp từng GV phát huy hết khả năng bản thân, đạt hiệu quả công tác cao hơn, chất lượng công tác tốt hơn.

#### **3.2.4. Điều kiện thực hiện giải pháp**

Để thực hiện giải pháp này có hiệu quả, đòi hỏi các cấp ủy phải tăng cường sự chỉ đạo xây dựng đội ngũ GV THCS cốt cán đảm bảo khoa học, khả thi, đúng với hướng dẫn của Trung ương, tỉnh/thành, gắn với chiến lược phát triển GD.

### **3.3. Tuyển chọn, sử dụng hiệu đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán**

#### **3.3.1. Mục tiêu của giải pháp**

Giúp cho Sở, Phòng GD&ĐT lựa chọn được đội ngũ GV THCS cốt cán có tâm huyết, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, đáp ứng sự nghiệp đổi mới GDPT của địa phương.

Giúp cho đội ngũ GV THCS cốt cán kế cận, dự nguồn có cơ hội, điều kiện phát triển, khuyến khích những người có tài năng và phẩm chất chính trị tốt tham gia vào việc

lãnh đạo, quản lý trường THCS, góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện GDPT của địa phương.

### 3.3.2. Nội dung của giải pháp

- Xây dựng đề án tuyển chọn, sử dụng đội ngũ GV THCS cốt cán trình các cấp có thẩm quyền phê duyệt.
- Xây dựng quy trình tuyển chọn và sử dụng CBQL trường THCS cốt cán.
- Sở, phòng GD&ĐT lập kế hoạch tuyển chọn. Thông báo mục đích, yêu cầu và tiêu chí lựa chọn đội ngũ GV THCS cốt cán và hồ sơ tuyển chọn.
- Các trường THCS tổ chức cho GV đăng ký trở thành GV THCS cốt cán.
- Sở, phòng GD&ĐT thành lập hội đồng xét hồ sơ và phỏng vấn theo các tiêu chí tuyển chọn đội ngũ GV THCS cốt cán.
- Sở GD&ĐT ra quyết định công nhận và có cơ chế sử dụng, đãi ngộ đối với GV đạt điểm cao trong kỳ tuyển chọn. Sử dụng GV THCS cốt cán phải đúng người, đúng việc, đảm bảo sự đoàn kết. Sử dụng GV THCS cốt cán phải gắn với việc quản lý, kiểm tra, giám sát để đánh giá. Sử dụng GV THCS cốt cán gắn liền với bồi dưỡng toàn diện.

### 3.3.3. Cách thức thực hiện giải pháp

Thực hiện dân chủ công khai trong tuyển chọn, sử dụng đội ngũ GV THCS cốt cán dựa trên các tiêu chí về phẩm chất chính trị; trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, CNTT; nắm vững chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước, những chủ trương, chính sách về giáo dục.

Tổ chức cho GV nhận xét và bỏ phiếu tín nhiệm đối với đội ngũ GV THCS cốt cán.

### 3.3.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

Việc tuyển chọn, sử dụng đội ngũ GV THCS cốt cán phải đúng với quy hoạch, yêu cầu phát triển sự nghiệp GD của địa phương. Tăng cường cơ sở vật chất cho trường THCS, xây dựng một số chính sách ưu đãi của địa phương đối với cán bộ, nhà giáo, tạo điều kiện thuận lợi để đội ngũ GV THCS cốt cán phát huy năng lực phục vụ sự nghiệp giáo dục cũng như các nhiệm vụ chính trị khác tại địa phương.

## 3.4. Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán theo tiêu chuẩn giáo viên trung học cơ sở cốt cán

### 3.4.1. Mục tiêu của giải pháp

Trang bị kiến thức, truyền thụ kinh nghiệm, hình thành kỹ năng trong hoạt động, hình thành phẩm chất đạo đức và tâm lý, tạo nên những mẫu hình cơ bản của đội ngũ GV THCS cốt cán nhằm khắc phục mặt hạn chế, phát huy mặt tích cực, bù đắp những thiếu hụt của đội ngũ GV THCS cốt cán trong quá trình hoạt động.

### 3.4.2. Nội dung của giải pháp

Việc bồi dưỡng phải được tiến hành một cách khoa học, đảm bảo chặt chẽ từ khâu phân tích nhu cầu bồi dưỡng, xây dựng nội dung bồi dưỡng, lập kế hoạch bồi dưỡng, đến khâu đánh giá kết quả bồi dưỡng. Các phòng GD&ĐT cần lập kế hoạch bồi dưỡng cho đội ngũ GV THCS cốt cán theo 4 bước như sau: *Bước 1.* Xác định nhu cầu bồi dưỡng của từng GV THCS cốt cán; *Bước 2.* Định hướng lựa chọn nội dung,

chương trình, phương thức bồi dưỡng phù hợp với từng GV THCS cốt cán; *Bước 3.* Xây dựng kinh phí, đề xuất thời gian, địa điểm bồi dưỡng; *Bước 4.* Trình cấp có thẩm quyền phê duyệt.

#### *3.4.3. Cách thức thực hiện giải pháp*

Bồi dưỡng theo con đường “từ trên xuống”. Đây là cách bồi dưỡng lâu nay thường vẫn làm, nhằm giúp đội ngũ GV THCS cốt cán nắm vững kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, những chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước về giáo dục, đổi mới GDPT, các chỉ thị, kế hoạch của Bộ GD&ĐT đối với ngành GD. Tập trung bồi dưỡng trực tiếp đội ngũ GV THCS cốt cán theo từng đợt hoặc theo các cụm trường. Kết hợp giữa phương pháp lấy người học làm trung tâm và tự bồi dưỡng của đội ngũ GV THCS cốt cán là chủ yếu.

#### *3.4.4. Điều kiện thực hiện giải pháp*

UBND tỉnh cần chỉ đạo Sở GD&ĐT làm cho đội ngũ GV THCS cốt cán ý thức đầy đủ rằng nếu không đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ, năng lực thì không thể hoàn thành được nhiệm vụ của người GV THCS cốt cán trước những yêu cầu đổi mới, phát triển GDPT.

### ***3.5. Thường xuyên đánh giá đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán***

#### *3.5.1. Mục tiêu của giải pháp*

Xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá đội ngũ GV THCS cốt cán, phản ánh những yêu cầu cơ bản về phẩm chất, năng lực của họ, đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT. Đồng thời xây dựng bộ tiêu chuẩn làm căn cứ để các cấp quản lý quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá; là căn cứ để đội ngũ GV THCS cốt cán tự đánh giá và nỗ lực phấn đấu vươn lên nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT.

#### *3.5.2. Nội dung của giải pháp*

Xây dựng tiêu chuẩn đội ngũ GV THCS cốt cán theo căn cứ pháp lý và căn cứ thực tiễn của từng địa phương. Các căn cứ bao gồm Nghị quyết 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế; Thông tư 58/BGDĐT ngày 12 tháng 12 năm 2011 về quy chế đánh giá xếp loại học sinh THCS; Chiến lược phát triển GD 2011-2020 của Thủ tướng Chính phủ; Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), Chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở giáo dục phổ thông (Ban hành kèm theo Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22 tháng 8 năm 2018 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo)...

#### *3.5.3. Cách thức thực hiện giải pháp*

Để đảm bảo việc đánh giá đội ngũ GV THCS cốt cán khách quan, dân chủ, công bằng, chính xác, cần có nhiều đối tượng tham gia đánh giá. Căn cứ vào tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá, ngũ GV THCS cốt cán tự đánh giá, xếp loại và báo cáo kết quả trước tập thể.

Phòng GD&ĐT tổng hợp các ý kiến đóng góp về kết quả đánh giá đội ngũ GV THCS cốt cán của cán bộ, GV cùng các nguồn thông tin xác thực khác, phân tích các ý kiến đánh giá và nhận xét, góp ý cho đội ngũ GVTHC cốt cán.



#### 3.5.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

Bộ tiêu chuẩn GV THCS cốt cán phải phù hợp với đặc trưng lao động, mô hình nhân cách đội ngũ GV THCS cốt cán, đặc thù của từng địa phương, hướng tới mục tiêu phát triển đội ngũ này đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, đảm bảo chất lượng, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT.

Sở GD&ĐT xem bộ tiêu chuẩn này là căn cứ đánh giá, sử dụng, bồi dưỡng đội ngũ GV THCS cốt cán, khen thưởng kịp thời đối với đội ngũ GV THCS cốt cán thực hiện tốt nhiệm vụ.

### 3.6. Tạo môi trường, điều kiện thuận lợi để đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán phát huy, phát triển năng lực của mình

#### 3.6.1. Mục tiêu của giải pháp

Tạo động lực làm việc cho đội ngũ GV THCS cốt cán trên cơ sở khuyến khích vật chất, động viên tinh thần phù hợp với khả năng phát triển kinh tế của từng địa phương; khuyến khích những người làm việc có năng suất, chất lượng và hiệu quả, phát huy tài năng của đội ngũ GV THCS cốt cán trong bối cảnh đổi mới GDPT. Việc thực hiện tốt chế độ, chính sách đối với đội ngũ GV THCS cốt cán vừa thể hiện trách nhiệm, vừa thể hiện sự quan tâm đối với họ, qua đó làm cho họ tin tưởng, đoàn kết, chấp hành tốt chủ trương, đường lối của Đảng, pháp luật Nhà nước, quy định của địa phương, khắc phục khó khăn để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp đổi mới GDPT.

#### 3.6.2. Nội dung của giải pháp

Theo quy định của Chính phủ và Bộ Nội vụ, hàng năm, các tỉnh đều được phân bổ kinh phí để thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức nhưng hầu như các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý giáo dục/trường học cho đội ngũ GV THCS cốt cán không được sử dụng nguồn kinh phí này do thiếu các quy định cụ thể của Chính phủ, Bộ Nội vụ, Bộ GD&ĐT và UBND các tỉnh. Việc hỗ trợ kinh phí cho đội ngũ GV THCS cốt cán tham dự các lớp bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm từ nguồn kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức hàng năm sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ GV THCS cốt cán tham dự. Điều này sẽ khuyến khích, động viên đội ngũ GV THCS cốt cán phấn đấu đạt chuẩn ngày càng cao hơn.

#### 3.6.3. Cách thức thực hiện giải pháp

- Tổ chức phong trào thi đua tự bồi dưỡng để đạt và vượt chuẩn GV THCS cốt cán trong đội ngũ GV THCS cốt cán.

- Tạo áp lực công việc kết hợp với sự động viên khích lệ kịp thời đối với đội ngũ GV THCS cốt cán khi thực hiện nhiệm vụ.

- Xây dựng môi trường làm việc hiệu quả. Xây dựng chính sách về hỗ trợ bồi dưỡng và tự bồi dưỡng bằng ngân sách địa phương, hỗ trợ kinh phí và thời gian cho đội ngũ GV THCS cốt cán tự bồi dưỡng tại chỗ. Xây dựng chính sách về khen thưởng, tôn vinh đội ngũ GV THCS cốt cán có thành tích cao, sáng tạo, có đóng góp thiết thực, hiệu quả cho sự nghiệp đổi mới GDPT; ưu tiên nâng lương sớm; ưu tiên trong việc xét duyệt để vinh danh nhà giáo ưu tú, nhà giáo nhân dân...

#### 3.6.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

Sở GD&ĐT Thanh Hóa, phòng GDĐT các huyện cần tham mưu xây dựng chính sách đặc thù của địa phương nhằm tạo động lực làm việc và cống hiến cho đội ngũ GV THCS cốt cán; bố trí ngân sách cho việc xây dựng, ban hành và triển khai thực hiện các chính sách địa phương đối với đội ngũ GV THCS cốt cán. UBND huyện phối hợp với Sở GD&ĐT đề xuất chủ trương xây dựng và ban hành các chính sách cho đội ngũ GV THCS cốt cán, dành kinh phí của địa phương cho việc triển khai các chính sách đó. Sở GD&ĐT xây dựng cơ chế khen thưởng trong việc thực hiện chính sách đối với đội ngũ GV THCS cốt cán.

### III. KẾT LUẬN

Việc xây dựng và phát triển đội ngũ GV THCS cốt cán chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố. Các giải pháp đưa ra đều tập trung phát huy những điểm mạnh, khắc phục điểm yếu, tận dụng cơ hội và vượt qua thách thức trong quản lý đội ngũ GV cấp THCS. Các giải pháp được số đông ý kiến đánh giá là rất cần thiết đối với công tác quản lý giáo dục trong giai đoạn hiện nay và mang tính khả thi cao. Trong phạm vi của mỗi trường THCS, nếu hiệu trưởng vận dụng đồng bộ các giải pháp một cách linh hoạt, phù hợp với hoàn cảnh cụ thể của trường thì nhất định chất lượng GD sẽ được nâng lên.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2011). *Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ XI*. Hà Nội: NXB Sự thật.
- Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2013). *Nghị quyết số 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*. Hà Nội.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018). *Chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông* (Ban hành kèm theo Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22 tháng 8 năm 2018 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo).
- Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2019). *Luật Giáo dục*.

## **SUMMARY**

### **DEVELOPING SECONDARY SCHOOL CORE TEACHERS IN THANH HOA PROVINCE**

**Pham Thi Phuong**

*Van Hoa Middle School, Nong Cong District, Thanh Hoa Province*

Received on 06/11/2020, accepted for publication on 15/01/2021

Over the years, the education sector has applied policies to build up and develop a contingent of core managers and teachers, including those in secondary schools. In fact, they have contributed greatly to training activities for school managers and teachers to serve the implementation of the General Education Program 2018. This article focuses on the development of secondary school core teachers in Thanh Hoa Province. Based on the theoretical framework of the Professional Standards for General Education Teachers, we conduct statistics and analysis of documents on the teaching staff in Thanh Hoa Province. The results show that the core teachers in secondary schools in Thanh Hoa Province acquire good qualifications and qualities, but their competences are not comprehensive. On the basis of analyzing the causes of the situation, we propose six solutions to develop the secondary school core teachers in Thanh Hoa Province.

**Keywords:** Core teachers; secondary school teachers; teacher development.