

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

MAI VŨ XUÂN DÂN

**BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ
GIÁO VIÊN THCS HUYỆN TÂY GIANG
TỈNH QUẢNG NAM GIAI ĐOẠN 2013 - 2020
ĐÁP ỨNG CHUẨN NGHỀ NGHIỆP**

Chuyên ngành: Quản lý giáo dục

Mã số: 60.14.05

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ GIÁO DỤC HỌC

Đà Nẵng, Năm 2013

Công trình được hoàn chỉnh tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: **PGS.TS. NGUYỄN BẢO HOÀNG THANH**

Phản biện 1 : **PGS.TS. PHAN MINH TIẾN**

Phản biện 2 : **TS. HUỶNH THỊ TAM THANH**

Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận văn tốt nghiệp
thạc sĩ Giáo dục học họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 15
tháng 11 năm 2013

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Trung tâm Thông tin - Học liệu, Đại học Đà Nẵng.
- Thư viện trường Đại học Sư phạm, Đại học Đà Nẵng

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Chiến lược phát triển giáo dục nước ta giai đoạn 2011-2020 đã cụ thể hóa đường lối phát triển giáo dục trong đó nhấn mạnh đến việc phát triển đội ngũ GV là then chốt, quyết định đến sự thành bại của công cuộc chấn hưng nền giáo dục nước nhà. Để thực hiện thắng lợi mục tiêu đó đương nhiên phải có nhiều yếu tố song nguồn nhân lực có ý nghĩa quyết định. Vai trò của giáo dục trong sự nghiệp công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước đóng vai trò nền tảng, trong nền giáo dục thì đội ngũ GV giữ vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục. Vì vậy phát triển đội ngũ GV đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng và đồng bộ về cơ cấu là yếu tố quan trọng nhất để nâng cao chất lượng giáo dục và phát triển nguồn nhân lực.

Đội ngũ GV THCS huyện Tây Giang cơ bản có trình độ năng lực đáp ứng được yêu cầu đặt ra của sự phát triển giáo dục Trung học cơ sở. Song trước đòi hỏi phải đổi mới sự nghiệp giáo dục nói chung, giáo dục trung học cơ sở nói riêng, đáp ứng yêu cầu đổi mới của đất nước của huyện Tây Giang còn bộc lộ một số hạn chế như: đội ngũ GV thừa thiếu không đồng bộ; chất lượng đội ngũ GV chưa đồng đều, công tác đào tạo, bồi dưỡng còn hạn chế, chưa chủ động được kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng chuẩn..., mạng lưới trường lớp chưa hợp lý.

Để khắc phục vấn đề này, đòi hỏi phải có sự đổi mới trong công tác phát triển đội ngũ GV THCS. Từ trước tới nay chưa có công trình khoa học nào nghiên cứu và đưa ra các biện pháp phát triển đội ngũ GV THCS huyện Tây Giang. Xuất phát từ yêu cầu về lý luận và thực tiễn nêu trên, tôi chọn đề tài: ***“Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên THCS huyện Tây Giang tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2013 – 2020 đáp***

ứng chuẩn nghề nghiệp” làm đề tài luận văn tốt nghiệp thạc sỹ chuyên ngành quản lý giáo dục.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lí luận và đánh giá thực trạng đội ngũ GV THCS huyện Tây Giang, tỉnh Quảng Nam nhằm đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ GV THCS huyện Tây Giang, tỉnh Quảng Nam đến năm 2020 đáp ứng chuẩn nghề nghiệp phù hợp với yêu cầu đổi mới GD và thực tiễn của địa phương trong giai đoạn mới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu

Quá trình phát triển đội ngũ GV THCS huyện Tây Giang, tỉnh Quảng Nam.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Các biện pháp phát triển đội ngũ GV THCS huyện Tây Giang, tỉnh Quảng Nam đáp ứng chuẩn nghề nghiệp trong bối cảnh và yêu cầu đổi mới GD hiện nay.

3.3. Phạm vi nghiên cứu

Luận văn chỉ khảo sát, đi sâu nghiên cứu công tác phát triển đội ngũ GV THCS huyện Tây Giang giai đoạn 2008 - 2013 và đề xuất các biện pháp quản lý để xây dựng và phát triển đội ngũ GV THCS huyện Tây Giang, tỉnh Quảng Nam đáp ứng chuẩn nghề nghiệp và phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của địa phương đến năm 2020.

4. Giả thuyết khoa học

Công tác phát triển đội ngũ GV THCS huyện Tây Giang, tỉnh Quảng Nam hiện nay còn nhiều hạn chế và bất cập. Một trong những nguyên nhân là do đội ngũ GV THCS hiện nay chưa đáp ứng chuẩn nghề nghiệp. Nếu dự báo được nhu cầu và đề xuất được các biện pháp hợp lý, khả thi về phát triển đội ngũ GV THCS đáp ứng chuẩn nghề

nghiệp và sát hợp với thực tế của địa phương thì sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ, tạo sự chuyển biến về chất lượng giáo dục và đào tạo, góp phần đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục bậc THCS của huyện Tây Giang, tỉnh Quảng Nam từ nay đến năm 2020.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

5.1. Nghiên cứu, hệ thống hoá các vấn đề lý luận về phát triển đội ngũ GV.

5.2. Khảo sát, phân tích và đánh giá thực trạng quản lý đội ngũ GV THCS huyện Tây Giang, tỉnh Quảng Nam từ năm 2008 đến nay.

5.3. Đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ GV THCS huyện Tây Giang, tỉnh Quảng Nam đến năm 2020 đáp ứng chuẩn nghề nghiệp.

6. Phương pháp nghiên cứu

6.1. Nhóm các phương pháp nghiên cứu lý luận

Nghiên cứu các tài liệu lý luận, các văn kiện Đảng, các chủ trương, chính sách của Nhà nước, của ngành, của địa phương có liên quan đến đề tài .

6.2. Nhóm các phương pháp nghiên cứu thực tiễn

Điều tra, khảo sát, thu thập số liệu, phân tích, tổng hợp các vấn đề thực tiễn liên quan đến đề tài và lấy ý kiến chuyên gia về mức độ cần thiết, khả thi của các biện pháp.

6.3. Nhóm phương pháp nghiên cứu hỗ trợ

Phương pháp thống kê toán học, phương pháp dự báo, phương pháp so sánh.

7. Tổng quan tài liệu nghiên cứu

8. Bố cục đề tài

Luận văn gồm có 3 phần:

Phần 1: Mở đầu

Phần 2: Nội dung nghiên cứu. Phần này gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở.

Chương 2: Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở huyện Tây Giang, tỉnh Quảng Nam.

Chương 3: Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở huyện Tây Giang, tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2013-2020 đáp ứng chuẩn nghề nghiệp.

Phần 3: Kết luận và khuyến nghị

- Tài liệu tham khảo

- Phụ lục

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ

1.1. TỔNG QUAN CÁC NGHIÊN VỀ VẤN ĐỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ

Ở tỉnh Quảng Nam hiện nay chỉ có 01 đề tài về “Thực trạng và giải pháp đào tạo, quản lý và sử dụng hợp lý đội ngũ GV trên địa bàn tỉnh Quảng Nam” do TS. Lê Duy Phát - Q. Hiệu trưởng Trường Đại học Quảng Nam làm chủ nhiệm đề tài tuy nhiên đề tài chưa đi sâu nghiên cứu về đội ngũ GV miền núi và đặc biệt là bậc THCS.

1.2. CÁC KHÁI NIỆM CHÍNH CỦA ĐỀ TÀI

1.2.1. Quản lý

Tuy có nhiều định nghĩa khác nhau, song có thể khái quát: Quản lý là những tác động có tổ chức, có định hướng của chủ thể QL đến đối tượng QL nhằm bảo đảm cho sự vận động, phát triển của hệ thống phù hợp với quy luật khách quan, trong đó sử dụng và khai thác có

hiệu quả nhất các tiềm năng, các cơ hội để đạt được mục tiêu đã xác định theo ý chí của chủ thể QL.

a. Chức năng quản lý

Chức năng QL là nội dung, phương thức hoạt động cơ bản mà nhờ nó chủ thể QL tác động đến đối tượng QL thông qua quá trình QL nhằm thực hiện mục tiêu QL.

Các công trình nghiên cứu về khoa học QL tuy chưa thật đồng nhất, về cơ bản các nhà khoa học đều khẳng định 4 chức năng QL cơ bản đó là: Chức năng lập kế hoạch, chức năng tổ chức, chức năng chỉ đạo điều hành và chức năng kiểm tra đánh giá.

b. Bản chất của hoạt động quản lý

Quản lý không chỉ là một khoa học mà còn là một nghệ thuật.

1.2.2. Quản lý giáo dục

QLGD là tập hợp những biện pháp: tổ chức, phương pháp, kế hoạch hoá ...tác động có mục đích, hợp quy luật của chủ thể QL đến khách thể QL nhằm đảm bảo sự vận hành bình thường của các cơ quan trong hệ thống giáo dục. QLGD có thể hiểu là sự QL hệ thống Giáo dục và Đào tạo bao gồm một hay nhiều cơ sở giáo dục, trong đó nhà trường là đơn vị cơ sở, ở đó diễn ra các hoạt động quản lý giáo dục cơ bản nhất.

1.2.3. Quản lý trường học

a. Trường học

b. Quản lý trường học

QL trường học là một trong những nội dung quan trọng của hệ thống QLGD nói chung. Theo Giáo sư Viện sĩ Phạm Minh Hạc: “Quản lý nhà trường là thực hiện đường lối giáo dục của Đảng trong phạm vi trách nhiệm của mình, tức là đưa nhà trường vận hành theo

nguyên lý giáo dục để tiến tới mục tiêu giáo dục, mục tiêu đào tạo đối với ngành giáo dục, với thế hệ trẻ và từng học sinh”.

1.2.4. Phát triển

1.2.5. GV và đội ngũ GV THCS

a. Khái niệm đội ngũ

b. Khái niệm giáo viên

c. Khái niệm đội ngũ giáo viên trung học cơ sở

1.2.6. Biện pháp phát triển đội ngũ GV THCS

a. Khái niệm biện pháp

b. Biện pháp phát triển đội ngũ GV THCS

1.2.7. Chuẩn nghề nghiệp GV

Chuẩn nghề nghiệp GV trung học là hệ thống các yêu cầu cơ bản đối với GV trung học về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; năng lực chuyên môn, nghiệp vụ.

1.3. LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ

1.3.1. Quan niệm về phát triển đội ngũ GV

Việc phát triển đội ngũ GV thực chất là phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực giáo dục.

Phát triển đội ngũ GV trong giáo dục chính là xây dựng và phát triển một tổ chức những người gắn bó với lý tưởng độc lập dân tộc và CNXH, có phẩm chất đạo đức trong sáng, lành mạnh, năng lực chuyên môn vững vàng, có ý chí kiên định trong công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, biết gìn giữ và phát huy các giá trị văn hoá dân tộc đồng thời có khả năng tiếp thu nền văn hoá tiến bộ của nhân loại.

1.3.2. Nội dung của việc phát triển đội ngũ GV

Nói đến phát triển đội ngũ GV, phải xây dựng và phát triển đồng thời cả 3 yếu tố: Quy mô số lượng, cơ cấu và chất lượng đội ngũ.

a. Số lượng đội ngũ GV

Đội ngũ GV THCS được xác định trên cơ sở số lớp học và định mức biên chế theo quy định của Nhà nước.

b. Chất lượng đội ngũ

Là một khái niệm rộng, chất lượng đội ngũ GV nó bao hàm nhiều yếu tố: Trình độ được đào tạo của từng thành viên trong đội ngũ, thâm niên làm việc trong tổ chức, thâm niên trong vị trí làm việc mà người đó đã và đang đảm nhận, sự hài hoà giữa các yếu tố ... Tựu chung lại, chúng ta chú trọng đến 2 nội dung:

- Trình độ đào tạo;
- Sự hài hoà giữa các yếu tố trong đội ngũ.

c. Cơ cấu đội ngũ GV

Cơ cấu đội ngũ GV THCS sẽ được nghiên cứu trên các tiêu chí có liên quan đến các biện pháp phát triển đội ngũ. Các nội dung cơ bản gồm:

- Cơ cấu chuyên môn (theo môn dạy) hay còn gọi là cơ cấu bộ môn;
- Cơ cấu theo trình độ đào tạo;
- Cơ cấu đội ngũ GV theo độ tuổi;
- Cơ cấu giới tính của đội ngũ.

1.4. VỊ TRÍ CỦA GIÁO DỤC THCS TRONG HỆ THỐNG GIÁO DỤC QUỐC DÂN

1.4.1. Vị trí, vai trò của cấp THCS trong hệ thống GDQD

a. Vị trí, vai trò của giáo dục THCS

b. Mục tiêu và nội dung của giáo dục THCS

Giáo dục trung học cơ sở nhằm giúp học sinh củng cố và phát triển những kết quả của giáo dục tiểu học; có học vấn phổ thông ở trình độ cơ sở và những hiểu biết ban đầu về kỹ thuật và hướng nghiệp

để tiếp tục học trung học phổ thông, trung cấp, học nghề hoặc đi vào cuộc sống lao động.

1.4.2. Trường THCS và mạng lưới trường THCS

Trường THCS là cơ sở giáo dục của cấp học, nối tiếp nhiệm vụ của bậc tiểu học, nhằm hoàn chỉnh học vấn phổ thông cơ sở. Đó là một thành tố cơ bản của hệ thống giáo dục quốc dân, có tư cách pháp nhân và có con dấu riêng.

1.4.3. Vai trò của cấp THCS trong phát triển kinh tế – xã hội

Mục tiêu tổng quát của Giáo dục và Đào tạo là “nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài”. Cấp THCS ít nhiều đều tham gia vào cả 3 mục tiêu đó, cụ thể là đang thực hiện việc chính là nâng cao dân trí; đồng thời tạo tiền đề, điều kiện cho đào tạo nhân lực, phát hiện, bồi dưỡng nhân tài.

1.4.4. Đặc điểm của đội ngũ GV THCS

Đội ngũ GV THCS là một bộ phận nhân lực của giáo dục đang thực hiện hoạt động giảng dạy, giáo dục trong cấp học THCS.

Tiểu kết chương 1

1. Phân tích cụ thể một số khái niệm chủ yếu được sử dụng trong đề tài nghiên cứu.

2. Khẳng định vị trí tầm quan trọng của cấp THCS và đội ngũ GV THCS trong hệ thống giáo dục quốc dân, mục tiêu và nội dung của giáo dục THCS trong chiến lược phát triển giáo dục nói chung; vai trò của cấp học trong phát triển kinh tế – xã hội.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GV THCS HUYỆN TÂY GIANG TỈNH QUẢNG NAM

2.1. MỘT SỐ ĐẶC ĐIỂM KINH TẾ – XÃ HỘI CỦA HUYỆN TÂY GIANG TỈNH QUẢNG NAM

2.1.1. Đặc điểm tự nhiên, dân số và hành chính

2.1.2. Đặc điểm kinh tế – xã hội

2.2. KHÁI QUÁT VỀ QUÁ TRÌNH KHẢO SÁT

2.2.1. Mục đích khảo sát

2.2.2. Nội dung khảo sát

2.2.3. Đối tượng, địa bàn khảo sát

a. Đối tượng khảo sát

- Khảo sát 11 cán bộ quản lý và 103 GV các trường THCS thuộc thẩm quyền quản lý của Phòng GD&ĐT huyện Tây Giang, tỉnh Quảng Nam.

b. Địa bàn khảo sát, thời gian khảo sát

Khảo sát tại các đơn vị trường THCS thuộc phạm vi quản lý của Phòng GD&ĐT huyện Tây Giang, tỉnh Quảng Nam từ ngày 05 đến ngày 20/5/2013.

2.2.4. Tổ chức khảo sát

2.2.5. Kết quả khảo sát

a. Thực trạng công tác xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ GV THCS

- Về việc xây dựng quy hoạch: Phòng GD&ĐT huyện đã phối hợp với Phòng Nội vụ huyện xây dựng cụ thể Quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên THCS của huyện giai đoạn 2010-2020 trình UBND huyện ban hành.

b. Thực trạng công tác hoạt động chuyên môn tại các trường học

Theo kết quả khảo sát về thực trạng hoạt động chuyên môn là: công tác sinh hoạt cụm chuyên môn, tự đánh giá và sinh hoạt chuyên đề còn yếu với tỉ lệ chiếm từ trên 47% đến gần 65% là yếu (hiếm khi). Được đánh giá cao nhất là công tác dự giờ, hội giảng...

c. Đánh giá tác dụng tích cực của một số chế độ chính sách hiện nay đối với việc phát triển đội ngũ giáo viên

d. Hiệu quả các khóa, lớp đào tạo, bồi dưỡng nào về chuyên môn

e. Khảo sát về nội dung nhu cầu bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên THCS huyện Tây Giang

2.3. KHÁI QUÁT VỀ HỆ THỐNG GIÁO DỤC HUYỆN TÂY GIANG TỈNH QUẢNG NAM

2.3.1. Về mạng lưới trường lớp, quy mô phát triển GD&ĐT

Đến cuối năm học 2012 - 2013, toàn huyện có 5.656 học sinh (thời điểm 05/213).

2.3.2. Cơ sở vật chất, trang thiết bị và đồ dùng dạy học

2.3.3. Đội ngũ cán bộ quản lí, giáo viên

a. Số lượng

- Tổng số đội ngũ cán bộ quản lí, GV và nhân viên là: 581 người (thời điểm 05/2013).

b. Về chất lượng

Qua 5 năm từ 2008 đến 2013 chất lượng đội ngũ của GV tăng lên đáng kể, cụ thể: năm 2008 chỉ có 103/367 GV có trình độ trên chuẩn tỉ lệ 28,06% thì đến năm 2013 có 156/442 GV đạt trình độ trên chuẩn với tỉ lệ 35,29% trong đó đáng chú ý là đội ngũ GV trên chuẩn của bậc tiểu học và THCS tăng nhanh.

2.3.4. Chất lượng GD&ĐT

Trong những năm qua huyện Tây Giang đã tập trung đầu tư cho việc phát triển GD&ĐT đặc biệt là đầu tư để nâng cao chất lượng hai mặt giáo dục. Do vậy trong 5 năm qua chất lượng hai mặt giáo dục tăng lên hằng năm.

Tuy nhiên, chất lượng giáo dục được nâng lên nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển, học sinh bỏ học giữa chừng còn cao, cơ sở vật chất phục vụ dạy và học của thầy, trò còn thiếu; điều kiện ăn ở, học tập của học sinh THCS, THPT còn quá khó khăn.

2.3.5. Về phổ cập giáo dục THCS

Đến tháng 10/2012, toàn huyện đã có 10/10 xã hoàn thành Phổ cập giáo dục THCS.

2.3.6. Đánh giá chung về GD&ĐT huyện Tây Giang

Ưu điểm

- Hoạt động giáo dục tiếp tục được tổ chức chặt chẽ thành một hệ thống từ huyện đến xã, ngân sách đầu tư cho giáo dục tăng theo từng năm từ nhiều nguồn vốn khác nhau đã đáp ứng được nhu cầu học tập của nhân dân.

- Đội ngũ cán bộ quản lý và GV được quan tâm theo hướng chuẩn hoá, từng bước đảm bảo số lượng, cơ cấu, có tay nghề khá vững vàng.

- Cơ sở vật chất được tăng cường, tỉ lệ phòng học kiên cố ngày được nâng cao.

Hạn chế

Chất lượng giáo dục tuy được nâng lên nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển, học sinh bỏ học giữa chừng còn cao; cơ sở vật chất phục vụ dạy và học của thầy, trò còn thiếu.

- CSVC tuy được tăng cường song cũng chưa thật sự đáp ứng yêu cầu mới, số phòng học bộ môn, phòng học chức năng còn thiếu, ngân

sách đầu tư cho xây dựng cơ bản trường học và cho các hoạt động giáo dục còn hạn hẹp.

2.4. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN THCS HUYỆN TÂY GIANG TỈNH QUẢNG NAM

2.4.1. Về số lượng của đội ngũ GV THCS

Trong những năm qua số lượng GV THCS được tăng nhanh đáp ứng sự phát triển quy mô học sinh. Theo số liệu điều tra, khảo sát các năm từ năm 2008 đến năm 2013 thì số GV THCS huyện Tây Giang diễn biến từ năm học 2008-2009 với 99 GV/56, lớp tỉ lệ 1.77 GV/lớp đến năm học 2012-2013 lên 103 GV/46 lớp, tỉ lệ 2.24 GV/lớp.

2.4.2. Về chất lượng đội ngũ GV THCS

a. Về trình độ đào tạo

Đội ngũ GV trên chuẩn năm 2013 có 70 người, đạt 67,96 % tăng hơn 37,88% so với năm 2008. Số GV dưới chuẩn còn 02 GV (chiếm tỷ lệ 1,94%) gồm các GV giảng dạy Mĩ thuật.

b. Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống của đội ngũ

Từ năm học 2008-2009 đến năm học 2012-2013 toàn bậc học không có GV bị kỉ luật, không có giáo viên không hoàn thành nhiệm vụ được giao.

c. Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm

Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ GV THCS huyện Tây Giang đạt được ở mức cao, cụ thể có hơn 89% số GV được xếp loại khá, tốt về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Chỉ có gần 11% GV được đánh giá ở tình độ trung bình.

2.4.3. Về cơ cấu đội ngũ GV

a. Cơ cấu theo bộ môn

Cơ cấu GV theo môn được đồng bộ hoá, đặc biệt đội ngũ GV các môn Âm nhạc, Mĩ thuật, Tiếng Anh, GDCD cũng được bổ sung nhiều so với trước đây để thực hiện dạy theo chương trình mới.

b. Cơ cấu theo giới tính và cơ cấu xã hội

c. Cơ cấu theo độ tuổi

d. Cơ cấu theo thâm niên công tác

2.4.4. Đánh giá chung

a. Ưu điểm

- Đội ngũ GV THCS huyện Tây Giang trong những năm qua được tăng nhanh về số lượng. Cơ cấu GV từng bước được đồng bộ, giải quyết dần sự mất cân đối về cơ cấu bộ môn

- Chất lượng đội ngũ GV được tăng cường. Tỷ lệ GV đạt trên chuẩn được tăng rõ rệt.

b. Hạn chế

- Còn thiếu về số lượng cục bộ ở một số bộ môn như GDCD, ngoại ngữ, Địa lý.

- Mất cân đối về cơ cấu: Một số GV môn xã hội thừa và môn tự nhiên thừa trong đó GV các môn Công nghệ, Tin học, GDCD còn thiếu.

- Về trình độ đào tạo: Còn 1,94% GV chưa đạt chuẩn ở môn Mĩ thuật.

2.5. THỰC TRẠNG CÁC BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN THCS HUYỆN TÂY GIANG TỈNH QUẢNG NAM

2.5.1. Xây dựng quy hoạch đội ngũ GV

**** Ưu điểm***

Công tác quy hoạch về phát triển đội ngũ GV được thực hiện bài bản, khoa học. Có định hướng về việc phát triển đội ngũ GV THCS cụ

thể, giúp các nhà quản lý chủ động trong việc tuyển dụng và bố trí sử dụng GV hợp lý và có hiệu quả.

** Hạn chế*

Chưa chủ động được nguồn GV tại chỗ, tham mưu với các cấp có thẩm quyền tổ chức liên kết đặt hàng với các trường Đại học trong khu vực để đảm bảo nguồn cung GV theo quy hoạch.

2.5.2. Công tác tuyển dụng GV

** Ưu điểm*

Số lượng đội ngũ được tăng dần, tỷ lệ GV trên lớp cũng tăng và đạt theo định mức quy định, đội ngũ GV trẻ, cơ cấu bộ môn dần được đồng bộ hoá.

** Hạn chế*

Chỉ tiêu GV đã được tăng thêm nhưng số lượng GV chưa đủ theo định mức quy định ở một số trường.

2.5.3. Công tác bố trí sử dụng GV

** Ưu điểm*

Bố trí cân đối GV giữa các trường với tỉ lệ hợp lý. Tỉ lệ GV tương đối đồng đều giữa các bộ môn ở các trường.

** Hạn chế*

Vẫn còn có số GV công tác nhiều năm tại trường có điều kiện kinh tế khó khăn chưa được về vùng thuận lợi hơn.

2.5.4. Công tác kiểm tra đánh giá

** Ưu điểm*

- Việc đánh giá, xếp loại được tiến hành có nề nếp hàng năm, góp phần tạo ra động lực thi đua dạy tốt, học tốt.

** Hạn chế*

- Nội dung đánh giá còn một số điểm chưa hợp lý và khoa học.

2.5.5. Công tác đào tạo và bồi dưỡng GV theo hướng chuẩn hóa

** Ưu điểm*

Công tác tự đào tạo bồi dưỡng của GV và việc động viên GV tham gia học tập để chuẩn hóa và nâng chuẩn được thực hiện tốt.

Số lượng GV đạt chuẩn và trên chuẩn tăng lên hằng năm.

** Hạn chế*

Chưa có chính sách hỗ trợ cho GV đào tạo đạt chuẩn và trên chuẩn.

2.5.6. Chế độ ưu đãi đối với đội ngũ GV và chính sách thu hút GV giỏi

** Ưu điểm*

- Đã triển khai thực hiện đầy đủ các chế độ chính sách cho đội ngũ GV theo quy định.

** Hạn chế*

- Một số chế độ chính sách chi trả còn chậm như tiền phụ cấp thâm niên nhà giáo, tiền phụ cấp theo nghị định 116/2010/NĐ-CP.

2.6. DỰ BÁO NHU CẦU GIÁO VIÊN THCS HUYỆN TÂY GIANG TỈNH QUẢNG NAM ĐẾN NĂM 2020

2.6.1. Dự báo quy mô học sinh THCS đến năm 2020

2.6.2. Dự báo nhu cầu GV THCS huyện Tây Giang đến 2020

Dự báo nhu cầu GV cho bậc học THCS là điều hết sức quan trọng giúp cho các nhà quản lý giáo dục chủ động trong việc tham mưu về chính sách đào tạo, tuyển dụng GV, thực hiện tốt chính sách luân chuyển GV và có kế hoạch bố trí kinh phí cho đội ngũ. Đến năm 2020 dự kiến số lượng giáo viên vẫn như hiện nay.

2.6.3. Dự báo số lượng GV THCS chuyển công tác theo Nghị quyết 146/2009/NQ-HĐND tỉnh Quảng Nam từ nay đến năm 2017

Phòng GD&ĐT đã chỉ đạo cho các đơn vị trường cho GV đăng kí nguyện vọng luân chuyển từ miền núi về đồng bằng từ năm 2014 đến năm 2017 là 43 người chiếm 41,74% trong tổng số GV hiện có của ngành giáo dục.

2.7. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ THỰC HIỆN CÁC BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN THCS HUYỆN TÂY GIANG TỈNH QUẢNG NAM

2.7.1. Mặt mạnh

2.7.2. Mặt yếu

2.7.3. Cơ hội

2.7.4. Thách thức

2.7.5. Nhận xét chung, nguyên nhân

Công tác phát triển GV THCS ở huyện Tây Giang đã được quan tâm nhiều trong các năm qua từ chỗ một huyện thiếu GV trên phương diện số lượng, chất lượng và cơ cấu thì đến nay cơ bản đội ngũ đã ổn định và phát triển.

Tiểu kết chương 2

1. Quy mô và mạng lưới giáo dục phát triển rộng khắp và chất lượng giáo dục ngày được nâng lên.

2. Công tác phát triển đội ngũ GV được quan tâm từ khâu hợp đồng đến khi tuyển dụng đảm bảo đủ về số lượng, đảm bảo bề chất lượng và đồng bộ về cơ cấu.

3. Công tác quy hoạch phát triển giáo dục và đào tạo được triển khai thực hiện sớm giúp cho công tác định hướng phát triển chung của toàn huyện được thuận lợi.

4. Công tác thanh kiểm tra được thực hiện thường xuyên, đồng bộ. Tuy nhiên, vẫn còn có những hạn chế nhất định trong việc phát triển đội

ngũ GV, đặc biệt là đội ngũ GV THCS đáp ứng được chuẩn nghề nghiệp theo các tiêu chuẩn, tiêu chí theo quy định của Bộ GD&ĐT.

CHƯƠNG 3

CÁC BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GV THCS HUYỆN TÂY GIANG TỈNH QUẢNG NAM GIAI ĐOẠN 2013-2020

ĐÁP ỨNG CHUẨN NGHỀ NGHIỆP

3.1. CÁC NGUYÊN TẮC XÂY DỰNG BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN

Các biện pháp phát triển đội ngũ GV THCS huyện Tây Giang tỉnh Quảng Nam cần tuân thủ các nguyên tắc sau:

3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính pháp lý

3.1.2. Nguyên tắc tính kế thừa

3.1.3. Nguyên tắc tính thực tiễn

3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống và toàn diện

3.1.4. Nguyên tắc tính hiệu quả và khả thi

3.2. NHỮNG CĂN CỨ ĐỂ XÂY DỰNG CÁC BIỆN PHÁP

3.2.1. Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020

3.2.2. Định hướng phát triển GD&ĐT huyện Tây Giang và tỉnh Quảng Nam đến 2020

a. Định hướng phát triển GD&ĐT tỉnh Quảng Nam đến năm 2020

Đến năm 2020: 100% GV và cán bộ quản lý đạt chuẩn; trong đó, trên 80% GV tiểu học, THCS, 10% GV THPT đạt trình độ trên chuẩn.

b. Định hướng phát triển giáo dục - đào tạo huyện Tây Giang đến năm 2020

**** Mục tiêu cơ bản về phát triển giáo dục phổ thông:***

- Đủ GV của các ngành học, bậc học, đảm bảo cơ cấu bộ môn; chuẩn hóa về trình độ đào tạo; có ít nhất 80% GV Trung học cơ sở, đạt

trình độ trên chuẩn trong đó GV THCS cốt cán có trình độ thạc sỹ là 5%.

*** Mục tiêu cụ thể về phát triển giáo dục phổ thông:**

Đến năm 2020: Không còn thiếu phòng học, không còn phòng học tạm bợ.

3.3. CÁC BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN THCS HUYỆN TÂY GIANG, TỈNH QUẢNG NAM ĐẾN NĂM 2020

3.3.1. Biện pháp 1: Nâng cao nhận thức về vai trò, vị trí đội ngũ GV THCS

a. Mục tiêu của biện pháp

- Nâng cao nhận thức về vai trò, vị trí của đội ngũ GV nói chung và GV THCS nói riêng làm cho các nhà quản lý giáo dục, lãnh đạo Đảng, chính quyền có những định hướng, giải pháp phù hợp trong việc cung ứng nguồn nhân lực đáp ứng chuẩn nghề nghiệp nhằm đưa sự nghiệp giáo dục và đào tạo ngày càng phát triển.

b. Nội dung của biện pháp

- Tổ chức học tập, quán triệt về mục đích, ý nghĩa của việc nâng cao nhận thức cho đội ngũ GV.

- Cụ thể hóa các chủ trương, chỉ thị, nghị quyết,... về việc đổi mới đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao chất lượng đội ngũ GV thành chương trình, kế hoạch hành động cụ thể để triển khai thực hiện trong từng thời điểm thích hợp.

c. Cách thức thực hiện

- Phòng GD&ĐT phối hợp với các phòng ban chức năng của huyện tổ chức quán triệt các Luật, Chỉ thị, Nghị quyết của Đảng, Nhà nước liên quan đến giáo dục và công tác phát triển đội ngũ nhà giáo.

- Phối hợp với Đảng ủy các xã chỉ đạo các chi bộ trường học chú trọng quán triệt về Nghị quyết lãnh đạo của Chi bộ Phòng GD&ĐT.

3.3.2. Biện pháp 2: Quy hoạch tuyển dụng GV THCS đáp ứng chuẩn nghề nghiệp phù hợp với yêu cầu thực tiễn

a. Mục tiêu của biện pháp

Nhằm bổ sung, tuyển chọn GV để đảm bảo đủ số lượng theo định mức, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ.

b. Nội dung của biện pháp

Về số lượng: phải xây dựng được một quy hoạch tổng thể ĐNGV THCS của toàn ngành trong từng giai đoạn.

Về chất lượng: tiến tới tất cả các GV đều đạt và vượt chuẩn.

Về cơ cấu: cân đối về độ tuổi, giới tính, ngành nghề đào tạo.

c. Cách thức thực hiện

- Phòng GD&ĐT căn cứ mục tiêu chiến lược phát triển của ngành, quy mô phát triển trường lớp xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GV một cách phù hợp trong từng giai đoạn.

**** Thực hiện quy trình tuyển chọn GV***

- Người được hợp đồng phải thực hiện chế độ công tác thử việc.
- Các ứng viên cần phải có sự cam kết công tác lâu dài tại địa phương.

**** Tiêu chí GV được tuyển dụng chính thức***

- GV dự tuyển phải đáp ứng tương đối đầy đủ 06 tiêu chuẩn, 25 tiêu chí được quy định tại Chuẩn nghề nghiệp GV trung học cơ sở, GV trung học phổ thông.

3.3.3. Biện pháp 3: Bố trí sử dụng đội ngũ GV THCS hợp lý nhằm đáp ứng yêu cầu đủ về số lượng mạnh về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu

a. Mục tiêu của biện pháp

Nhằm bố trí đủ số lượng GV THCS hiện có của ngành về các đơn vị trường với cơ cấu đồng bộ, số lượng đảm bảo và chất lượng đồng đều.

b. Nội dung việc thực hiện biện pháp

Trên cơ sở phân tích thực trạng về bố trí GV tại các trường THCS trên địa bàn huyện hiện nay và công tác điều động luân chuyển nội bộ trong thời gian qua. Từ đó đưa ra những giải pháp phù hợp, khả thi để áp dụng trong việc bố trí và sử dụng GV.

c. Cách thức thực hiện

- Phòng GD&ĐT cần làm tốt công tác phân loại và đánh giá GV, nắm chắc được năng lực sở trường của từng GV.
- Phải thực sự dân chủ trong công tác luân chuyển GV.

3.3.4. Biện pháp 4: Tăng cường kiểm tra đánh giá năng lực đội ngũ GV THCS theo Chuẩn

a. Mục tiêu của biện pháp

- Việc đánh giá, xếp loại GV 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

b. Nội dung của biện pháp

Đánh giá GV theo chuẩn phải đảm bảo đầy đủ 6 tiêu chuẩn bao gồm 25 tiêu chí.

c. Tổ chức thực hiện

- Hàng năm phòng GD&ĐT chỉ đạo các nhà trường thực hiện nghiêm túc quy trình đánh giá.
- Thực hiện nghiêm túc quy trình đánh giá, xếp loại GV theo Chuẩn.

3.3.5. Biện pháp 5: Nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng đội ngũ GV THCS theo hướng chuẩn hóa

a. Mục tiêu của biện pháp

Tạo mọi điều kiện để khuyến khích nâng cao chất lượng toàn diện đội ngũ GV.

Đào tạo GV là người dân tộc thiểu số địa phương nhằm dần ổn định số lượng đội ngũ.

b. Nội dung của biện pháp

- Bồi dưỡng chuẩn hoá những GV chưa đạt chuẩn; đào tạo GV THCS theo hệ cử tuyển; đào tạo trên chuẩn; bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm; bồi dưỡng, đào tạo lại để dạy môn 2; bồi dưỡng thường xuyên GV trung học cơ sở.

c. Cách thức thực hiện

- *Cấp huyện:*

+ Xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng GV theo giai đoạn và hàng năm.

+ Chọn nội dung, chương trình bồi dưỡng phù hợp với từng đối tượng, từng loại hình các lớp bồi dưỡng.

- *Cấp trường:*

+ Quản lý tổ chức việc tự học, tự bồi dưỡng của GV, sinh hoạt tổ, nhóm bộ môn dự giờ, thao giảng, trao đổi, đúc rút viết sáng kiến kinh nghiệm giảng dạy.

- *Về kinh phí:*

+ Kinh phí chi cho tổ chức các lớp bồi dưỡng theo quy định của UBND tỉnh, Sở Tài chính và UBND huyện.

3.3.6. Biện pháp 6: Bổ sung hoàn chỉnh chế độ chính sách, tạo môi trường làm việc thuận lợi đối với đội ngũ GV THCS

a. Mục tiêu của biện pháp

- Xây dựng nhà trường thực sự đi vào nề nếp, kỷ cương; thực hiện tốt chính sách thi đua – khen thưởng.

b. Nội dung của biện pháp

- Thực hiện việc chi trả đúng, đủ, kịp thời các chế độ chính sách của nhà nước cho đội ngũ GV về tiền lương và các khoản phụ cấp theo lương.

- Thực hiện cơ chế riêng để thu hút GV có kinh nghiệm, GV giỏi, chuyên môn cao về công tác tại địa phương.

- Có chính sách đãi ngộ, động viên, khuyến khích GV hoàn thành tốt nhiệm vụ, GV có đề tài nghiên cứu khoa học, sáng kiến kinh nghiệm ứng dụng rộng rãi trong toàn ngành.

c. Cách thức thực hiện

- Phòng GD&ĐT cần tham mưu cho UBND huyện chỉ đạo cho Phòng Kế hoạch – Tài chính bố trí kinh phí để chi trả các khoản lương, phụ cấp theo lương, tăng thay, kiêm nhiệm của toàn bộ đội ngũ.

- Cần thực hiện cơ chế riêng để thu hút GV có kinh nghiệm, chuyên môn cao yên tâm công tác cống hiến cho giáo dục địa phương, chính sách hóa địa phương GV.

- Thực hiện nghiêm túc, dân chủ, công bằng, khách quan công tác luân chuyển, bố trí, đề bạt bổ nhiệm GV.

3.4. MỐI QUAN HỆ GIỮA CÁC BIỆN PHÁP

Mỗi biện pháp đều có vị trí quan trọng có vai trò nhất định tác động vào ĐNGV nhằm phát triển ĐNGV của ngành giáo dục và đào tạo huyện có chất lượng, đảm bảo số lượng và cơ cấu, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ phát triển giáo dục của địa phương. Do đó không thể thực hiện từng biện pháp riêng lẻ mà cần phải thực hiện đồng bộ và phối hợp với nhau theo từng công đoạn để phát huy tác dụng tổng hợp của các biện pháp.

3.5. KHẢO NGHIỆM TÍNH CẤP THIẾT VÀ KHẢ THI CỦA CÁC BIỆN PHÁP

3.5.1. Mục đích khảo nghiệm

3.5.2. Lựa chọn đối tượng khảo nghiệm

3.5.3. Quá trình khảo nghiệm

3.5.4. Kết quả khảo nghiệm

Qua tổng hợp cả 6 biện pháp đều đảm bảo về sự cấp thiết và khả thi trong công tác phát triển đội ngũ giáo viên THCS huyện Tây Giang tỉnh Quảng Nam đáp giai đoạn 2013-2020 ứng chuẩn nghề nghiệp.

Tiểu kết chương 3

Trong 06 biện pháp trên, trong mỗi biện pháp đều có mục tiêu, nội dung và cách thức, phương pháp thực hiện cụ thể và có thể góp được một phần nào đó đòi hỏi bức xúc về công tác phát triển đội ngũ GV THCS của huyện Tây Giang từ nay đến năm 2020.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

- Xây dựng và phát triển đội ngũ là một nhiệm vụ rất quan trọng và cần thiết vừa mang tính cấp bách trước mắt và mang tính chiến lược lâu dài.

- Trên cơ sở dự báo được nhu cầu phát triển của đội ngũ, tác giả đề xuất 06 biện pháp chủ yếu để xây dựng đội ngũ đáp ứng yêu cầu phát triển cả về số lượng, chất lượng, đồng bộ về cơ cấu và phù hợp với yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục phổ thông và nhiệm vụ phổ cập GD THCS.

- Những biện pháp được đề xuất có quan hệ với nhau một cách chặt chẽ và có tác dụng hỗ trợ thúc đẩy nhau. Quá trình thực hiện các

biện pháp được tiến hành đồng bộ, tuy nhiên trong từng thời kỳ có thể vẫn có ưu tiên cho một số biện pháp.

2. Khuyến nghị

2.1. Đối với Nhà nước, Bộ GD&ĐT

2.2. Đối với UBND tỉnh và Sở GD&ĐT

- Tổ chức xây dựng và phê duyệt quy hoạch phát triển đội ngũ GV của toàn tỉnh và các huyện thị trong đó có đội ngũ GV THCS. Tăng cường công tác dự báo và kế hoạch hoá phát triển giáo dục.

- UBND tỉnh chỉ đạo Sở Tài chính tham mưu bố trí đủ kinh phí sự nghiệp cho giáo dục huyện.

2.3. Đối với UBND huyện

- Đầu tư xây dựng thêm các trường THCS độc lập đối với các xã có số lượng học sinh đông.

- Đầu tư xây dựng nhà công vụ cho giáo viên đáp ứng đủ nhu cầu của đội ngũ.

- Bố trí đất ở và đất làm kinh tế cho đội ngũ GV có nguyện vọng công tác lâu dài tại địa phương.

2.4. Đối với phòng GD&ĐT

- Tham mưu cho UBND huyện kế hoạch phát triển đội ngũ GV THCS giai đoạn 2013-2020 và kế hoạch xây dựng đội ngũ hàng năm.

- Chỉ đạo các trường thực hiện tốt công tác bồi dưỡng, đánh giá, xếp loại đội ngũ GV.

2.5. Đối với các trường THCS

- Thực hiện tốt việc phân công giảng dạy cho đội ngũ và bồi dưỡng đội ngũ GV THCS thông qua các hoạt động dự giờ, hội giảng, sinh hoạt chuyên theo tổ nhóm.