

UBND TỈNH LẠNG SƠN
SỞ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BẢN MÔ TẢ SÁNG KIẾN

**PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRUNG HỌC PHỔ THÔNG
TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH LẠNG SƠN
ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**

Tác giả: **Hoàng Quốc Tuấn**

Trình độ chuyên môn: Thạc sĩ

Chức vụ: Giám đốc Sở Giáo dục và Đào tạo

Nơi công tác: Sở Giáo dục và Đào tạo

Điện thoại liên hệ: 0903.426.808

Địa chỉ thư điện tử: tuanhq74@gmail.com

Đề nghị công nhận sáng kiến cấp tỉnh

MỤC LỤC

	Trang
I- MỞ ĐẦU	1
1. Lí do chọn sáng kiến	1
2. Mục tiêu của sáng kiến	2
3. Phạm vi của sáng kiến	2
II- CƠ SỞ LÝ LUẬN, CƠ SỞ THỰC TIỄN	3
1. Cơ sở lý luận	3
1.1. Cơ sở khoa học	3
1.2. Cơ sở chính trị	8
1.3. Cơ sở pháp lý	8
2. Cơ sở thực tiễn	8
2.1. Thực trạng về đội ngũ GV THPT	9
2.2. Thực trạng về phát triển đội ngũ GV THPT	13
2.3. Đánh giá chung	16
III- NỘI DUNG SÁNG KIẾN	17
1. Nội dung và kết quả đạt được của sáng kiến	17
1.1. <i>Xây dựng Đề án tổng thể phát triển đội ngũ NG&CBQLGD trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030; tham mưu ban hành Nghị quyết của BTV Tỉnh ủy về tiếp tục đổi mới căn bản, phát triển toàn diện giáo dục và đào tạo trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030</i>	17
1.2. <i>Đảm bảo số lượng GV THPT tại các cơ sở giáo dục công lập theo cơ cấu môn học</i>	20
1.3. <i>Đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao chất lượng đội ngũ GV THPT đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ</i>	21
1.4. <i>Xây dựng môi trường điều kiện làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp cho GV phát huy tối đa năng lực nghề nghiệp</i>	21
1.5. <i>Mối quan hệ giữa các biện pháp</i>	23
2. Đánh giá kết quả đạt được	24
2.1. <i>Tính mới, tính sáng tạo</i>	24
2.1.1. Tham mưu xây dựng Đề án phát triển đội ngũ NG&CBQLGD trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030 tại biện pháp [1]	24
2.1.2. Phát triển đội ngũ GV THPT đảm bảo tính toàn diện tại biện pháp [2], [3], [4]	29
2.2. <i>Khả năng áp dụng và mang lại lợi ích thiết thực của sáng kiến</i>	30
IV - KẾT LUẬN	40
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	41

TÓM TẮT SÁNG KIẾN

Đội ngũ NG&CBQLGD có vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giáo dục và tạo nguồn nhân lực cho đất nước nói chung, cho địa phương nói riêng.

Dựa trên cơ sở lí luận, sáng kiến phân tích, đánh giá thực trạng đội ngũ GV THPT về cơ cấu, số lượng, chất lượng và công tác phát triển đội ngũ này trong việc đáp ứng yêu cầu của đổi mới giáo dục và triển khai Chương trình GDPT 2018 đề xuất những biện pháp phù hợp với thực tế giáo dục, quản lý, cụ thể như:

- Xây dựng Đề án tổng thể về phát triển đội ngũ NG&CBQLGD trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030; tham mưu ban hành Nghị quyết của BTV Tỉnh ủy về tiếp tục đổi mới căn bản, phát triển toàn diện giáo dục và đào tạo trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030.

- Đảm bảo số lượng GV THPT tại các cơ sở giáo dục công lập theo cơ cấu môn học

- Đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao chất lượng đội ngũ GV THPT đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ

- Xây dựng môi trường điều kiện làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp cho GV phát huy tối đa năng lực nghề nghiệp

Có thể nói, các biện pháp có cái nhìn từ ngắn hạn đến trung hạn và dài hạn, có cơ sở thực tiễn và khả thi, khắc phục được những bất cập hiện nay của đội ngũ ngành giáo dục, đồng thời tạo môi trường thuận lợi để củng cố và nâng cao chất lượng đội NG&CBQLGD trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn theo hướng chuẩn hóa và hiện đại hóa, đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục và phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế giai đoạn 2021-2025 và những năm tiếp theo.

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

BTV	Ban Thường vụ
CBQL	Cán bộ quản lý
DTNT	Dân tộc nội trú
GV	Giáo viên
GDĐT	Giáo dục và Đào tạo
GDPT	Giáo dục phổ thông
HĐND	Hội đồng nhân dân
HS	Học sinh
NG&CBQLGD	Nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục
PTDTBT	Phổ thông dân tộc bán trú
PTDTNT	Phổ thông dân tộc nội trú
THCS	Trung học cơ sở
THPT	Trung học phổ thông
UBND	Ủy ban nhân dân

DANH MỤC BẢNG, BIỂU, SƠ ĐỒ

	Trang
<i>Bảng 1. Mức độ tự đánh giá năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GV THPT</i>	11
<i>Bảng 2. Nhận thức của GV về phát triển đội ngũ GV THPT</i>	13
<i>Bảng 3. Thực trạng về nội dung phát triển đội ngũ GV THPT</i>	14
<i>Bảng 4. Đánh giá tính cấp thiết và khả thi của các biện pháp</i>	31
<i>Biểu đồ 1. Thực trạng về số lượng đội ngũ GV THPT</i>	9
<i>Biểu đồ 2. Thực trạng về phẩm chất nhà giáo của đội ngũ GV THPT</i>	10
<i>Biểu đồ 3. Thực trạng trình độ đào tạo của đội ngũ GV THPT</i>	10
<i>Biểu đồ 4: Cơ cấu độ tuổi đội ngũ GV THPT</i>	12
<i>Biểu đồ 5: Thực trạng thừa, thiếu GV THPT theo bộ môn</i>	13
<i>Sơ đồ 1: Mô hình năng lực nghề nghiệp của GV</i>	5
<i>Sơ đồ 2: Mối quan hệ giữa các biện pháp</i>	23

I- MỞ ĐẦU

1. Lí do chọn sáng kiến

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020 được thông qua tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng đã xác định phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu. Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu then chốt. Để triển khai thực hiện Chiến lược, ngày 04/11/2013, Hội nghị lần thứ tám 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”.

Phát huy kết quả đạt được trong giai đoạn 2013 - 2018 và xác định nhiệm vụ, giải pháp phù hợp, hiệu quả trong giai đoạn tiếp theo, ngày 30/5/2019, Ban Chấp hành Trung ương Đảng ban hành Kết luận số 51-KL/TW về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW. Đặc biệt, một trong những đột phá chiến lược được xác định trong Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng là *“Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao; ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục, đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài, đẩy mạnh nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng và phát triển mạnh khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo...”*[4].

Trong những năm qua, thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW và các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về phát triển GDĐT, lĩnh vực GDĐT của tỉnh đã đạt được những kết quả to lớn, góp phần vào sự phát triển kinh tế, xã hội trên địa bàn. Công tác xây dựng và phát triển đội ngũ NG&CBQLGD các cấp đã đạt được nhiều kết quả quan trọng. Tuy nhiên, đội ngũ và hiệu quả giáo dục, đào tạo còn một số hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu trong tình hình mới, đặc biệt là đội ngũ GV THPT. Vì vậy, cần tập trung phát huy kết quả đạt được, khắc phục hạn chế, yếu kém để tiếp tục phát triển đội ngũ này nhằm nâng cao chất lượng GDĐT địa phương, cụ thể hóa quan điểm, mục tiêu của Nghị quyết Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh Lạng Sơn lần thứ XVII, nhiệm kỳ 2020 - 2025 về đào tạo, xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đổi mới, hội nhập, phát triển của tỉnh và góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết số 29-NQ/TW, Kết luận số 51-KL/TW và Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng.

Vì vậy, tôi lựa chọn đề tài “*Phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo*” để viết sáng kiến.

2. Mục tiêu của sáng kiến

- Nghiên cứu cơ sở khoa học của việc phát triển đội ngũ GV THPT nhằm đánh giá và nâng cao chất lượng đội ngũ NG&CBQLGD nói chung trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn trong xu thế đổi mới giáo dục hiện nay.

- Trên cơ sở phân tích, đánh giá thực trạng đội ngũ GV THPT về cơ cấu, số lượng, chất lượng và công tác phát triển đội ngũ này trong việc đáp ứng yêu cầu của đổi mới giáo dục và triển khai chương trình giáo dục phổ thông mới đề xuất những biện pháp phù hợp với thực tế giáo dục, quản lý từ ngắn hạn đến trung hạn và dài hạn, có cơ sở thực tiễn và khả thi, khắc phục được những bất cập hiện nay của đội ngũ ngành giáo dục, đồng thời tạo môi trường thuận lợi để củng cố và nâng cao chất lượng đội NG&CBQLGD trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn theo hướng chuẩn hóa và hiện đại hóa, đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục và phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế giai đoạn 2021-2025 và những năm tiếp theo.

- Tiến hành thảo luận và đánh giá về kết quả đạt được.

3. Phạm vi của sáng kiến

- Đối tượng nghiên cứu: Phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo

- Đối tượng khảo sát, khảo nghiệm: CBQL, chuyên viên Sở Giáo dục và Đào tạo, GV và CBQL ở trường THPT

- Địa bàn nghiên cứu: tỉnh Lạng Sơn

- Thời gian thực hiện hiện: năm học 2020 - 2021

II. CƠ SỞ LÝ LUẬN, CƠ SỞ THỰC TIỄN

1. Cơ sở lý luận

1.1. Cơ sở khoa học

1.1.1. Đội ngũ GV THPT

1.1.1.1. Một số khái niệm liên quan

Từ góc độ văn hóa - xã hội, chúng ta dễ dàng nhận thấy truyền thống tôn sư trọng đạo là truyền thống vô cùng đáng quý của dân tộc ta. Từ xưa đến nay, truyền thống đó vẫn luôn được các thế hệ gìn giữ và phát huy. Hàng năm, cứ đến 20/11 - Ngày nhà giáo Việt Nam, các thế hệ học trò lại bày tỏ tình cảm và tri ân công lao của thầy cô giáo. Vì thế, nghề giáo hay còn gọi là nghề dạy học được coi là một nghề cao quý và luôn được xã hội đề cao.

Từ góc độ pháp lý, Điều 66 Luật Giáo dục năm 2019 quy định: “Nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong cơ sở giáo dục... Nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, cơ sở giáo dục khác, giảng dạy trình độ sơ cấp, trung cấp gọi là GV; nhà giáo giảng dạy từ trình độ cao đẳng trở lên gọi là giảng viên; Nhà giáo có vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục, có vị thế quan trọng trong xã hội, được xã hội tôn vinh”[1]. Ngoài ra, Luật cũng quy định rất chi tiết về tiêu chuẩn, nhiệm vụ, quyền và trách nhiệm của nhà giáo. Vì vậy, nghề giáo là một nghề nghiệp được luật pháp, xã hội công nhận như những nghề nghiệp khác.

Theo từ điển Tiếng Việt định nghĩa: “Đội ngũ là tập hợp gồm một số đông người cùng chức năng, nhiệm vụ hoặc nghề nghiệp, hợp thành lực lượng hoạt động trong hệ thống (tổ chức) và cùng chung một mục đích nhất định”[11]. Do đó, đội ngũ là tập hợp gồm nhiều người có cùng chức năng hoặc nghề nghiệp tạo thành một lực lượng. Khái niệm đội ngũ được sử dụng một cách phổ biến trong lĩnh vực tổ chức thuộc nhiều lĩnh vực hoạt động khác nhau như: đội ngũ tri thức; đội ngũ văn nghệ sĩ; đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; đội ngũ y, bác sĩ... Trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, thuật ngữ đội ngũ cũng được sử dụng để chỉ những tập hợp người được phân biệt với nhau về chức năng trong hệ thống giáo dục và đào tạo.

Như vậy, có thể khẳng định rằng: “đội ngũ nhà giáo là những người làm công tác giảng dạy - giáo dục trong các cơ sở giáo dục hệ thống quốc dân. Đây là một hệ thống mà mỗi thành tố trong đó có mối quan hệ với nhau, bị ràng buộc bởi những cơ chế xác định. Vì lẽ đó, mỗi tác động vào các thành tố đơn lẻ của hệ thống vừa có ý nghĩa cục bộ vừa có ý nghĩa trên toàn thể với toàn bộ hệ thống”.

Theo đó, *đội ngũ GV THPT được hiểu là “đội ngũ nhà giáo làm công tác giảng dạy - giáo dục trong các trường THPT”.*

1.1.1.2. Vị trí, vai trò, chức năng của đội ngũ GV THPT

GV có vị trí, vai trò, chức năng quan trọng trong nhà trường, là người trực tiếp tổ chức các hoạt động giáo dục, là người quản lí lớp học, chịu trách nhiệm về chất lượng môn học do mình phụ trách, phản ánh tình hình học tập, rèn luyện của HS với GV chủ nhiệm, lãnh đạo nhà trường, Đoàn Thanh niên và cha mẹ HS.

- Trong hoạt động giảng dạy của mình, GV là người thiết kế bài giảng, thực hiện các phương pháp giảng dạy hiệu quả nhất để HS tích cực, chủ động và sáng tạo trong lĩnh hội kiến thức.

- Trong vai trò tư vấn, GV phải nỗ lực để xác định một tầm nhìn và tạo cho HS biết làm việc nhóm, đưa ra những lời khuyên kịp thời, có tính xây dựng để HS hành động hướng tới đạt được tầm nhìn đó. Là nhà quản lí quá trình học tập, đánh giá giáo dục, GV phải biết thiết kế bài kiểm tra phù hợp với yêu cầu, mục đích và kết quả học tập của HS bên cạnh yêu cầu đánh giá HS và đồng nghiệp một cách công bằng, chính xác.

- Trong tất cả các quan hệ ở nhà trường, quan hệ thầy - trò là quan hệ cơ bản nhất, chi phối các quan hệ khác. GV chính là trung tâm của sự kết nối, hợp tác, chia sẻ của HS. Đặc biệt, đối với GV chủ nhiệm, vị trí, vai trò, chức năng này càng quan trọng hơn.

1.1.2. Năng lực, tiếp cận năng lực, khung năng lực nghề nghiệp của GV THPT

1.1.2.1. Năng lực nghề nghiệp và năng lực nghề nghiệp của GV THPT

Phạm trù năng lực thường được hiểu theo nhiều cách khác nhau và mỗi cách hiểu có những nội hàm tương ứng:

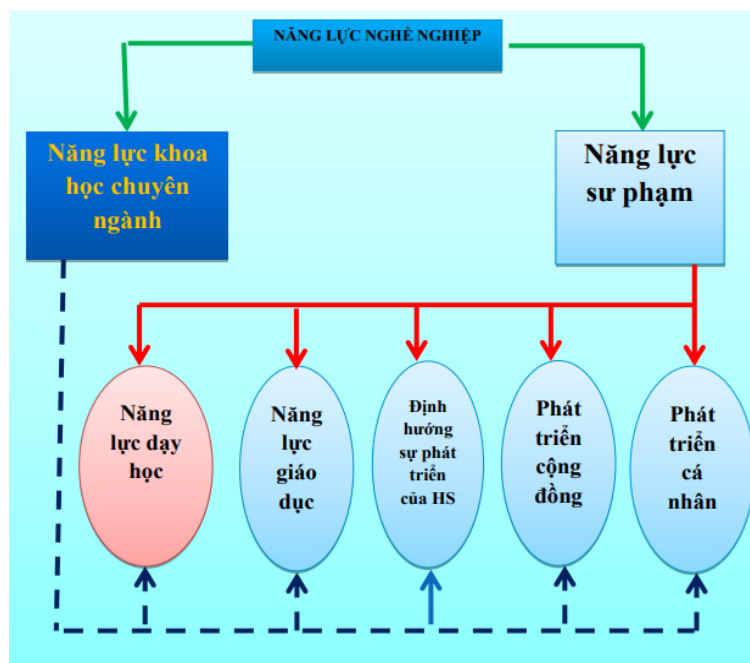
- Năng lực hiểu theo nghĩa chung nhất là khả năng mà cá nhân thể hiện khi tham gia một hoạt động nào đó ở một thời điểm nhất định. Chẳng hạn, khả năng giải toán, khả năng nói tiếng Anh... thường được đánh giá bằng các trắc nghiệm trí tuệ.

- Năng lực là khả năng thực hiện hiệu quả một nhiệm vụ/một hành động cụ thể, liên quan đến một lĩnh vực nhất định dựa trên cơ sở hiểu biết, kĩ năng, kĩ xảo và sự sẵn sàng hành động.

Từ đó, có thể đưa ra một định nghĩa về năng lực là *khả năng huy động tổng hợp các kiến thức, kĩ năng và các thuộc tính tâm lí cá nhân khác như hứng thú, niềm tin, ý chí... để thực hiện thành công một loại công việc trong một bối cảnh nhất định.*

Từ khái niệm năng lực, có thể hiểu năng lực nghề nghiệp là khả năng của cá nhân về một lĩnh vực nghề nghiệp biểu hiện ở kiến thức, thái độ, kỹ năng nghề nghiệp, giúp cho cá nhân thực hiện và hoàn thành có hiệu quả một lĩnh vực nghề nghiệp.

Từ cấu trúc hoạt động sư phạm của người GV, năng lực nghề nghiệp được cấu trúc thành hai nhóm lớn: Năng lực chuyên ngành và Năng lực sư phạm.



Sơ đồ 1: Mô hình năng lực nghề nghiệp của GV¹

1.1.2.2. Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và yêu cầu phát triển đội ngũ GV THPT

Đổi mới căn bản, toàn diện GDĐT đặt ra những yêu cầu chung về phát triển đội ngũ GV THPT, cụ thể:

Thứ nhất, chuẩn hóa đội ngũ GV thông qua chuẩn nghề nghiệp GV và những yêu cầu mới đặt ra trong công cuộc đổi mới giáo dục. Chuẩn hóa đội ngũ GV THPT phải được thực hiện thông qua cải cách hệ thống sư phạm để đảm bảo chất lượng và hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng và đào tạo lại GV, xem đây là điều kiện tiên quyết để có được đội ngũ GV THPT thực sự là nhân tố đảm bảo sự thành công của quá trình đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông.

Thứ hai, thực hiện kế hoạch hóa quá trình phát triển đội ngũ GV nhằm khắc phục tình trạng mất cân đối giữa cung và cầu về nhân lực giáo dục; tạo lập và duy trì sự đồng bộ về cơ cấu giữa giáo dục các môn học, các lĩnh vực giáo dục ở trường trung học.

¹<http://dhsphn.edu.vn/Tintuc-Sukien/Trangtintonghop/tabid/260/news/1947/Chuongtrinh-DaotaovarenluynanglucsuphamchoSinhvientruongDaihocSuphamHaNoi.aspx>

Thứ ba, sửa đổi chính sách về tiền lương, phụ cấp và các chế độ ưu đãi khác để tạo động lực làm việc cho GV; sửa đổi phương thức tuyển dụng GV để đảm bảo đội ngũ GV THPT có chất lượng.

Trước định hướng đổi mới căn bản và toàn diện GDĐT, đòi hỏi mỗi GV phổ thông nói chung, GV THPT nói riêng phải nỗ lực phấn đấu, tích cực đổi mới cả về nhận thức và hành động. Thể hiện ở những mặt cụ thể sau:

- Không ngừng tự học để nâng cao trình độ chuyên môn, lí luận chính trị, đáp ứng yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp. Việc tự học phải thường xuyên, là cách tốt nhất, hiệu quả nhất để nâng cao trình độ. Tăng cường bồi dưỡng kiến thức để làm tốt công tác giáo dục nghề nghiệp và tư vấn học đường cho HS;

- Tích cực đổi mới phương pháp dạy học, giáo dục; rèn luyện kĩ năng sống, nghiệp vụ sư phạm. Mỗi GV phải là một công trình sư trong thiết kế, chỉ đạo các hoạt động giáo dục; năng động, sáng tạo, có ý thức và tinh thần trách nhiệm. Hoạt động dạy học theo hướng phát triển năng lực HS có tính tích hợp và phân hóa cao;

- Có năng lực đánh giá trong giáo dục; sử dụng hợp lí kết quả đánh giá định tính và định lượng vào quá trình dạy học, giáo dục HS;

- Tích cực nghiên cứu khoa học, tìm tòi những điều hay, lẽ phải truyền đạt cho HS; tích cực tham gia xây dựng nhà trường an toàn, chủ động, sáng tạo, hợp tác; thương yêu, giúp đỡ HS; giáo dục cho HS có ý thức về thái độ, động cơ học tập;

- Tích cực nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học để có thể ứng dụng tốt công nghệ thông tin trong giảng dạy, khai thác, nghiên cứu tài liệu, hội nhập quốc tế...

- Thường xuyên tham gia các hoạt động xã hội, xây dựng xã hội học tập.

GV là người truyền thụ kiến thức cho HS thông qua các tiết học chính khóa, ngoại khóa và các hoạt động khác. Do vậy, GV phải có trình độ chuyên môn, có nghệ thuật sư phạm, biết hướng dẫn, tổ chức các hoạt động, là trung tâm của tập thể HS, có khả năng tập hợp, lôi cuốn, kết nối, giúp đỡ HS. Khi đó, GV trở thành người lãnh đạo, dẫn dắt HS tích cực, chủ động tiếp thu kiến thức, sáng tạo trong nghiên cứu, độc lập trong suy nghĩ, biết cách tránh những cái tiêu cực, tìm đến những điều tốt đẹp. Vai trò lãnh đạo của GV sẽ được phát huy khi bản thân GV phải thật sự bản lĩnh, có uy tín đối với đồng nghiệp, phụ huynh và HS. Vai trò của GV trong quá trình dẫn dắt HS đi từ những cái nhỏ nhất, dễ nhất, đơn giản nhất... để đạt đến những cái lớn hơn, khó hơn, phức tạp hơn... là rất quan trọng. Trong quá trình lãnh đạo và dẫn dắt HS, tình cảm thầy trò sẽ gắn gũi, gắn bó, thân thiện hơn. Kết quả đạt được là hiệu quả của quá trình dạy học,

giáo dục, tạo lập được môi trường học tập tốt, cùng hướng đến mục tiêu tối thượng là nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện.

Theo tổng kết của UNESCO, trong nền giáo dục hiện đại, yêu cầu đối với GV thay đổi theo hướng:

- 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 HS, sử dụng đến mức tối đa những nguồn tri thức trong xã hội;

- Coi trọng hơn việc cá biệt hoá trong học tập, thay đổi tính chất trong quan hệ thầy trò;

- 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 hợp tác rộng rãi và chặt chẽ hơn với các GV cùng trường, thay đổi cấu trúc trong mối quan hệ giữa các GV với nhau;

- Yêu cầu thắt chặt hơn mối quan hệ với cha mẹ HS và cộng đồng, góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống;

- Yêu cầu GV tham gia các hoạt động rộng rãi trong và ngoài nhà trường;

- Giảm bớt và thay đổi kiểu uy tín truyền thống trong quan hệ với HS, nhất là đối với HS lớn và với cha mẹ HS.

Những thay đổi này đòi hỏi phải nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV, đặc biệt phải coi trọng hơn việc bồi dưỡng thường xuyên với nhiều hình thức đa dạng và có hệ thống các tri thức và kỹ năng cần thiết cho hoạt động nghề nghiệp của họ. Khuyến cáo 21 điểm về chiến lược phát triển giáo dục hiện đại của tổ chức UNESCO cũng chỉ rõ: “Thầy giáo phải được đào tạo để trở thành những nhà giáo dục nhiều hơn là những chuyên gia truyền đạt kiến thức” (điểm 18) và đặc biệt là “các chương trình đào tạo GV cần triệt để sử dụng các thiết bị và phương pháp dạy học mới nhất” (điểm 16).

Quá trình phát triển giáo dục từ nền giáo dục tinh hoa cho số ít sang nền giáo dục phổ cập cho số đông đã thúc đẩy sự hình thành một đội ngũ GV - một lực lượng lao động xã hội - nghề nghiệp đông đảo ở các cấp, bậc học trong hệ thống giáo dục quốc dân. Nghề GV đòi hỏi người hành nghề phải được đào tạo chuẩn mực về chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm và có phẩm chất đạo đức xã hội - nghề nghiệp phù hợp để thực hiện chức năng, nhiệm vụ, vai trò của GV theo yêu cầu của xã hội.

1.2. Cơ sở chính trị

Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI 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 đã xác định nhiệm vụ, giải pháp để phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQLGD đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo: “Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ NG&CBQLGD gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm an ninh, quốc phòng và hội nhập quốc tế. Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo. Tiến tới tất cả các giáo viên tiểu học, trung học cơ sở, giáo viên, giảng viên các cơ sở giáo dục nghề nghiệp phải có trình độ từ đại học trở lên, có năng lực sư phạm. Giảng viên cao đẳng, đại học có trình độ từ thạc sĩ trở lên và phải được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm. CBQLGD các cấp phải qua đào tạo về nghiệp vụ quản lý”[2].

Kết luận số 51-KL/TW ngày 30/5/2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 khóa XI 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, khẳng định: “Phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ NG&CBQLGD đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GDĐT, đảm bảo đủ GV cho từng cấp học, môn học... Ưu tiên nguồn tài chính cho giáo dục, đảm bảo đủ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng GV, đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị dạy học phục vụ tốt việc triển khai chương trình và sách giáo khoa mới”[3].

1.3. Cơ sở pháp lý

- Luật Giáo dục số 43/2019/QH14 ngày 14/6/2019.

- Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

- Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông.

- Kế hoạch số 156/KH-UBND ngày 13/9/2019 của UBND tỉnh Lạng Sơn triển khai thực hiện Kết luận số 51-KL/TW ngày 30/5/2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng.

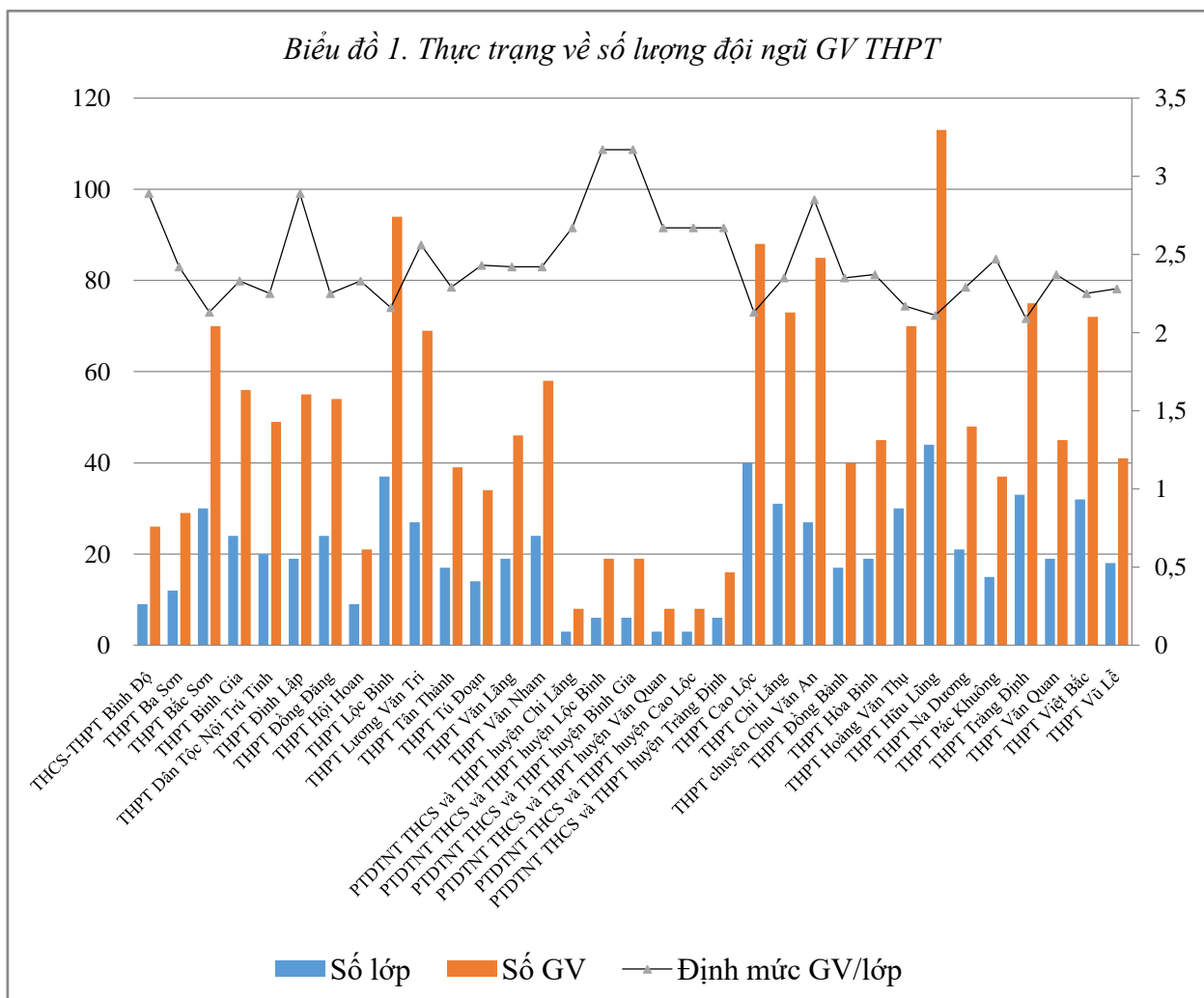
2. Cơ sở thực tiễn

Lạng Sơn là tỉnh miền núi, biên giới, có gần 85% dân cư là dân tộc thiểu số, tổng diện tích tự nhiên 8.320 km², có 01 thành phố trực thuộc tỉnh và 10 huyện

Trong những năm qua, kinh tế, xã hội của địa phương tiếp tục ổn định và có bước phát triển, duy trì được đà tăng trưởng khá, cơ cấu kinh tế chuyển dịch đúng hướng, huy động các nguồn lực đầu tư, đáp ứng yêu cầu mở rộng và nâng cao năng lực sản xuất của các ngành kinh tế, tiềm năng thế mạnh của tỉnh tiếp tục được phát huy hiệu quả. Song song với những chuyển biến tích cực tạo điều kiện thuận lợi, tác động tích cực đến sự phát triển GDĐT trên địa bàn tỉnh.

2.1. Thực trạng về đội ngũ GV THPT

2.1.1. Thực trạng về số lượng

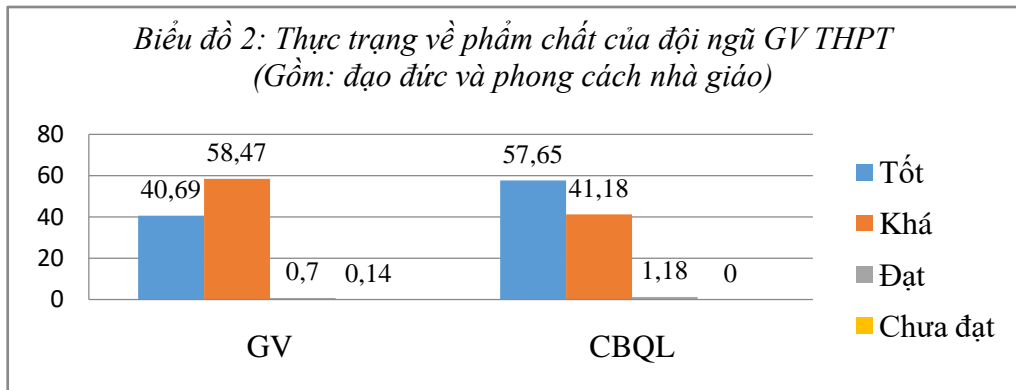


Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ

Qua Biểu đồ 1 (Bảng 1. Phụ lục 1) và đối chiếu với quy định về định mức số lượng GV/lớp, cụ thể: trường THPT là 2,25 GV/lớp, trường THPT chuyên là 3,1 GV/lớp, trường dân tộc nội trú là 2,4 GV/lớp, chúng ta có thể thấy các trường THPT tại thời điểm khảo sát hầu hết đảm bảo số lượng GV. Tuy nhiên, một số trường THPT có số lượng HS và số lượng lớp lớn còn chưa đảm bảo như: THPT chuyên Chu Văn An, THPT DTNT tỉnh, THPT Hoàng Văn Thụ, THPT Cao Lộc, THPT Lộc Bình, THPT Tràng Định, THPT Hữu Lũng, THPT Bắc Sơn.

2.1.2. Thực trạng về chất lượng

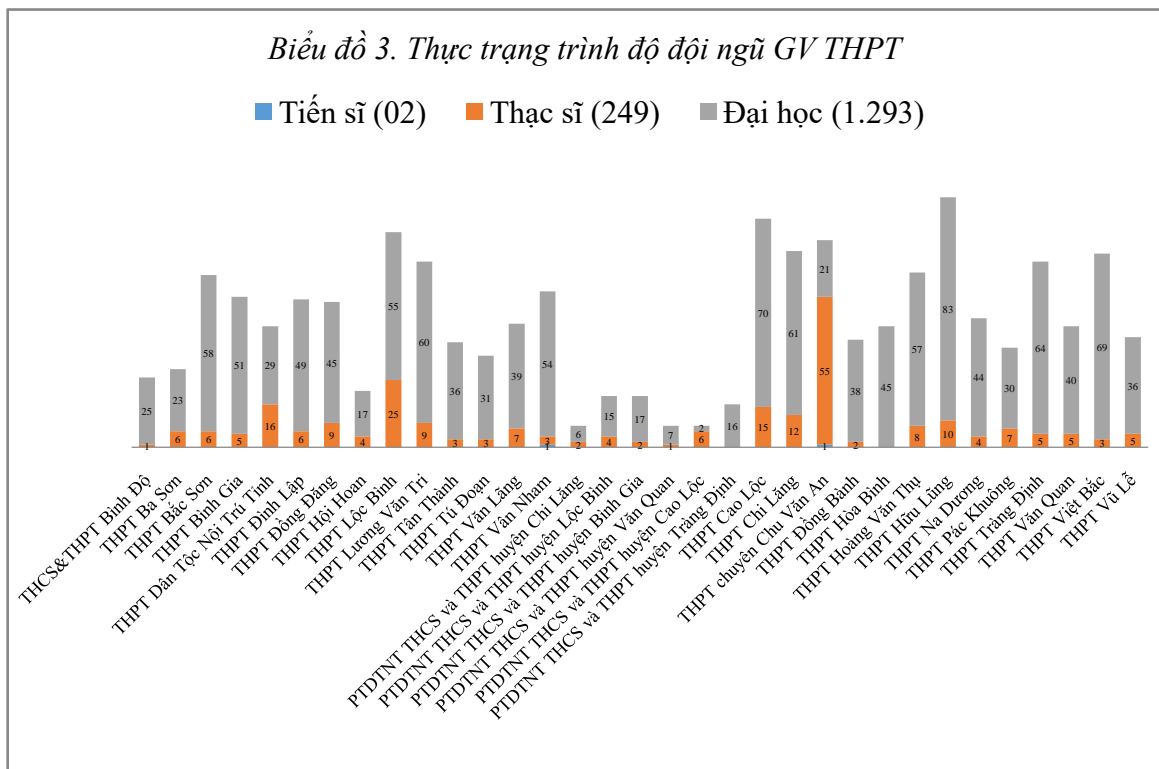
2.1.2.1. Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống của đội ngũ GV THPT



Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ

Với 1.544 khách thể tại thời điểm khảo sát, kết quả cho thấy hầu hết đội ngũ GV THPT có lập trường tư tưởng chính trị vững vàng; phẩm chất tốt, lối sống lành mạnh, không vụ lợi. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại tỉ lệ đạt đối với GV chiếm 0,7%, CBQL chiếm 1,18%, đặc biệt 0,14% GV còn đánh giá mức chưa đạt. Do đó, công tác giáo dục tư tưởng chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống của đội ngũ nhà giáo THPT vẫn luôn cấp thiết và cần thực hiện triệt để hơn nhằm duy trì kết quả thực hiện tốt và phòng ngừa, ngăn chặn các cá nhân rơi vào trường hợp như: lập trường tư tưởng chính trị có biểu hiện thiếu vững vàng; có lối sống tha hóa, không thân thiện; có biểu hiện tiêu cực; mắc phải tệ nạn xã hội; vi phạm pháp luật.

2.1.2.2. Trình độ đào tạo của đội ngũ GV THPT



Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ

Kết quả Biểu đồ 3 (Bảng 3. Phụ lục 1) phản ánh cụ thể trình độ chuyên môn của đội ngũ GV THPT, tại thời điểm khảo sát 1.544 GV, đạt 100% từ bậc 6 (trình độ đại học) trở lên tham chiếu theo khung 8 bậc trình độ quốc gia Việt Nam do Thủ tướng Chính phủ ban hành năm 2016, tương đương với 100% đạt chuẩn trình độ được đào tạo trở lên theo quy định Luật Giáo dục năm 2019, trong đó 16,3% đạt trình độ trên chuẩn (tương đương bậc 7 - Thạc sĩ chiếm 16,17%, bậc 8 - Tiến sĩ chiếm 0,13%). Như vậy, kết hợp kết quả bảng 2 và bảng 3 có thể bước đầu khẳng định đội ngũ GV THPT cơ bản có phẩm chất đạo đức và ý thức chính trị tốt, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ ngày càng được nâng cao đáp ứng yêu cầu nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, góp phần quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn tỉnh. Tuy nhiên, tỉ lệ GV THPT có trình độ chuyên môn cao vẫn còn rất khiêm tốn.

2.1.2.3. Năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GV THPT

Dựa trên một số năng lực nghề nghiệp theo yêu cầu đổi mới Chương trình GDPT 2018 [5], chúng tôi tiến hành khảo sát năng lực nghề nghiệp của 1.544 GV THPT thông qua việc GV tự đánh giá. Kết quả như sau:

Bảng 1. Mức độ tự đánh giá về năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GV THPT

TT	Một số năng lực nghề nghiệp	Tỉ lệ % các mức độ đạt được			
		Đạt yêu cầu	Chưa đạt yêu cầu	Chưa có	Khó đánh giá
1	Năng lực phát triển chương trình nhà trường, biên soạn và phát triển tài liệu giáo khoa	10,0	35,0	55,0	0
2	Năng lực dạy học theo định hướng phát triển năng lực HS	24,3	47,2	28,5	0
3	Năng lực dạy học phân hóa	18,9	44,5	36,6	0
4	Năng lực dạy học tích hợp, lồng ghép	10,0	59,4	28,6	2,0
5	Năng lực dạy học theo phương thức hoạt động trải nghiệm	5,0	52,7	42,3	0
6	Năng lực tổ chức quá trình tự học, tự nghiên cứu cho HS	16,2	67,5	16,3	0
7	Năng lực sử dụng công nghệ thông tin (máy vi tính, Internet, mạng xã hội,...) trong dạy học và thực hiện nhiệm vụ khác	27,0	66,2	6,8	0
8	Năng lực đổi mới, sáng tạo, cải tiến chất lượng dạy học	16,2	39,1	40,7	4,0
9	Năng lực giao tiếp	21,6	44,6	28,4	5,4
10	Năng lực thích ứng với các điều kiện dạy học khác nhau	20,2	39,1	40,7	0
11	Năng lực xây dựng môi trường học tập (tạo dựng môi trường học tập: dân chủ, cởi mở, thân thiện, hợp tác, thuận lợi, an toàn,...)	27,0	44,6	28,4	0
12	Năng lực chuyên giao kinh nghiệm dạy học cho đồng nghiệp, phát triển nghề ở tổ bộ môn, của nhà trường	17,5	51,3	31,2	0

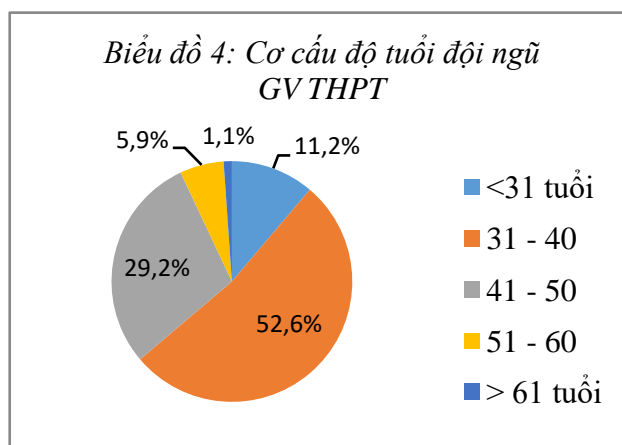
Kết quả thu được cho thấy, tuy GV đã có những năng lực cần thiết để đáp ứng với yêu cầu đổi mới Chương trình GDPT 2018, nhưng số GV có năng lực đạt yêu cầu chỉ đạt trên dưới 20%, trong đó tự đánh giá cao nhất là năng lực [7], [11] mới đạt 27,0% và còn tồn tại năng lực đạt dưới 10% - năng lực [5] đạt 5%. Những năng lực đã có nhưng chưa đạt yêu cầu vẫn chiếm tỉ lệ khá cao, hầu hết đều trên 40%, đáng lưu ý năng lực [6] chiếm 67,5% và năng lực [7] chiếm 66,2%. Tỉ lệ GV tự đánh giá chưa có các năng lực dạy học còn khá cao (nhất là các năng lực [1] chiếm 55%; năng lực [5] chiếm 42,3%; năng lực [8], [10] chiếm 40,7%.

Theo Chương trình GDPT 2018, hoạt động trải nghiệm sẽ là hoạt động giáo dục bắt buộc từ lớp 1 đến lớp 12, chứ không còn là hoạt động được thực hiện thường xuyên. Như vậy, việc tổ chức hoạt động trải nghiệm không đòi hỏi GV phải chuyên về hoạt động trải nghiệm mà mỗi GV cần biết tích hợp nội dung giáo dục với hoạt động trải nghiệm, từ đó hình thành và phát triển các phẩm chất, năng lực, kĩ năng sống cần thiết cho HS. Tuy nhiên, trên thực tế, chỉ 5% trong tổng số GV được khảo sát là tự đánh giá đạt yêu cầu về năng lực dạy học theo phương thức hoạt động trải nghiệm, có 52,7% là chưa đạt và 42,3% là chưa có năng lực này.

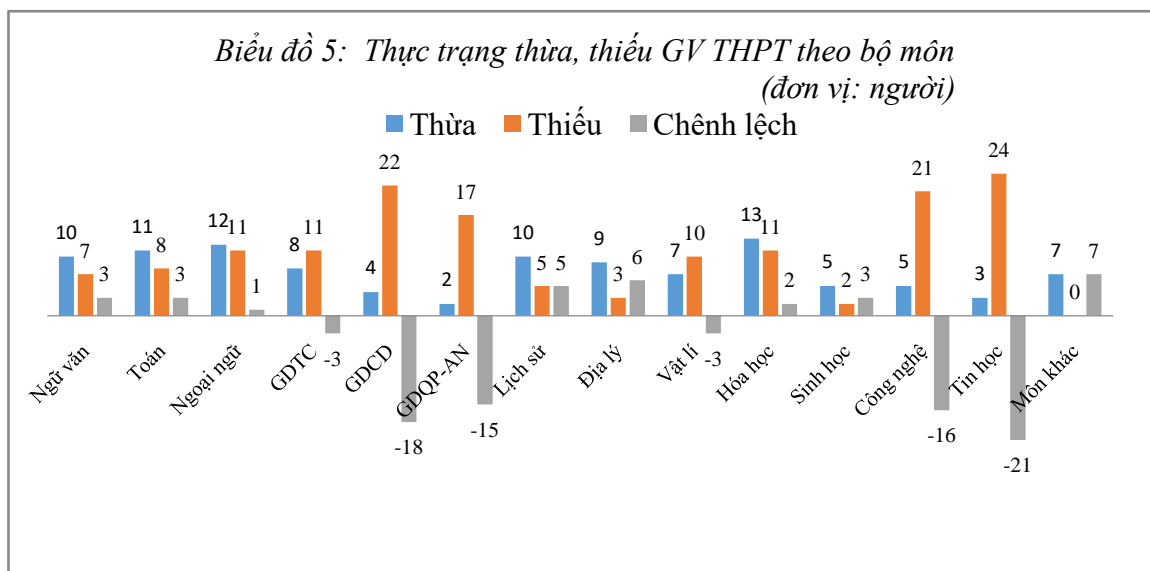
Ngoài ra, năng lực tổ chức quá trình tự học, tự nghiên cứu cho HS hết sức cần thiết nhằm phục vụ cho công tác đổi mới giáo dục từ tiếp cận nội dung sang tiếp cận năng lực nhưng vẫn còn tới 67,5% GV tự đánh giá chưa đạt. Đặc biệt, hiện nay ngành giáo dục đang thúc đẩy mạnh mẽ phát triển hệ sinh thái chuyển đổi số trong dạy và học, quản lý nhà nước về giáo dục và quản trị nhà trường, góp phần tạo chuyển biến về chất lượng và hiệu quả của hệ thống giáo dục quốc dân, hình thành nền tảng số cho xã hội học tập, tạo cơ hội tiếp cận giáo dục chất lượng tốt với chi phí thấp cho người dân, góp phần phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Vậy mà năng lực sử dụng công nghệ thông tin (máy vi tính, Internet, mạng xã hội,...) trong dạy học và thực hiện nhiệm vụ khác của GV vẫn còn 66,2% tự đánh giá chưa đạt yêu cầu và 6,8 % tự đánh giá chưa có năng lực.

Do đó, thời gian tới cần có nhiều biện pháp hữu hiệu hơn để khắc phục những hạn chế, bất cập trên thông qua phương thức đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn để nâng cao năng lực cho đội ngũ GV THPT trên địa bàn tỉnh.

2.1.3. Thực trạng về cơ cấu



Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ



Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ

Số liệu ở Biểu đồ 4 cho thấy GV ở độ tuổi từ 31 đến 40 chiếm đa số. Đây có thể xem là một trong những thế mạnh của đội ngũ GV THPT vì ở độ tuổi này một mặt các GV vẫn còn sự năng động, nhiệt tình của tuổi trẻ, mặt khác đã có thời gian để tích lũy kinh nghiệm để làm công tác giảng dạy và giáo dục.

Kết quả số liệu ở Biểu đồ 5 cơ cấu đội ngũ GV THPT vẫn chưa thực sự cân đối, thừa thiếu cục bộ theo bộ môn. Tổng số GV chênh lệch giữa thừa thiếu khoảng 60 GV; mức độ tương quan về thừa thiếu GV ở các bộ môn hầu hết dao động dưới 07 người, đáng lưu ý số lượng GV thiếu nhiều nhất ở các bộ môn Tin học (21 GV), Giáo dục công dân (18 GV), Công nghệ (16 GV), Giáo dục Quốc phòng - An ninh (15 GV).

2.2. Thực trạng về phát triển đội ngũ GV THPT

2.2.1. Thực trạng nhận thức về phát triển đội ngũ GV THPT

Để có cơ sở nghiên cứu các biểu hiện cụ thể về phát triển đội ngũ GV THPT, trước hết chúng tôi tiến hành tìm hiểu và đánh giá nhận thức của 1.544 GV THPT tại các đơn vị sự nghiệp trực thuộc Sở.

Bảng 2. Nhận thức của GV về phát triển đội ngũ GV THPT

TT	Mức độ	Tần số	Tỉ lệ %
1	Rất không quan trọng	0	0
2	Không quan trọng	0	0
3	Bình thường	0	0
4	Quan trọng	205	13,3
5	Rất quan trọng	1.339	86,7
Tổng		390	100

Qua kết quả thống kê chúng tôi nhận thấy, đa phần GV THPT đã nhận thức được tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ GV THPT. Cụ thể: tập trung ở mức độ rất quan trọng và quan trọng, trong đó 86,7% lựa chọn rất quan trọng. Kết quả này là điều kiện thuận lợi để giúp đội ngũ GV THPT rèn luyện,

phát triển tư tưởng, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống cũng như năng lực nghề nghiệp của bản thân. Tuy nhiên, nền tảng này có được phát huy hay không, điều đó còn phụ thuộc vào sự tác động của nhiều yếu tố khác.

2.2.2. Thực trạng về nội dung phát triển đội ngũ GV THPT

Bảng 3. Thực trạng về nội dung phát triển đội ngũ GV THPT

TT	Nội dung phát triển đội ngũ GV THPT	Tỉ lệ % các mức độ đạt được			
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Quy hoạch phát triển đội ngũ GV THPT	22,5	64,9	10,0	2,6
2	Thu hút tạo nguồn và tuyển dụng đội ngũ GV THPT	19,3	65,7	10,0	5,0
3	Tổ chức sử dụng đội ngũ GV THPT	21,2	68,0	8,2	2,6
4	Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV THPT theo năng lực, sở trường	18,7	67,8	9,2	4,3
5	Đánh giá và sàng lọc đội ngũ GV THPT	22,5	66,6	7,4	3,5
6	Xây dựng môi trường làm việc thuận lợi, tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ GV THPT	19,3	63,1	11,2	6,4

Số liệu khảo sát ở Bảng 3 cho thấy ý kiến đánh giá ở mức độ đạt được “tốt” với các nội dung dao động từ 18-22,5%. Mức đánh giá đạt được tập trung ở mức độ khá, đều trên 60% và dao động từ 63-68%. Mức thực hiện đạt mức đánh giá trung bình dao động chủ yếu ở khoảng 8-11,2% và ở tất cả các nội dung đều xuất hiện mức độ đánh giá là yếu, tỉ lệ này dao động ở mức 2-6,4%, trong đó nội dung [2], [6] trên 5%.

- Đối với nội dung [1]: công tác quy hoạch phát triển đội ngũ GV THPT đã được coi trọng. Tuy nhiên, qua khảo sát, chúng tôi nhận thấy các nội dung quy hoạch vẫn chưa thể hiện rõ những yêu cầu về phẩm chất và năng lực của GV, hệ thống văn bản của các cơ sở giáo dục THPT thể hiện công tác này chủ yếu dựa vào kế hoạch năm học và Nghị quyết Đại hội chi bộ trường theo nhiệm kỳ 05 năm.

Bộ phận tham mưu của Sở GDĐT là phòng Tổ chức cán bộ đã có nhiều nỗ lực, biện pháp để đảm bảo đầy đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt đảm bảo chất lượng. Tuy nhiên, chưa có được giải pháp đột phá. Đây là điều cần chú ý khắc phục để số lượng, cơ cấu, chất lượng đội ngũ GV THPT được đảm bảo.

- Đối với nội dung [2]: công tác tạo nguồn và tuyển dụng được đánh giá là một trong những khâu đặc biệt quan trọng của công tác phát triển đội ngũ. Kết quả của nội dung này là lựa chọn được đúng người, đúng việc, tạo tiền đề, nền tảng trong phát triển đội ngũ, phát triển môi trường THPT.

Hiện nay, địa phương đã có chính sách thu hút GV giỏi về công tác tại tỉnh và hỗ trợ GV đi đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ nhưng hiệu quả của cơ chế này chưa cao.

Công tác tuyển dụng là khâu đầu tiên, có tính quyết định đến chất lượng nguồn nhân lực của mỗi đơn vị sự nghiệp trực thuộc Sở GDĐT nói riêng và đối với ngành giáo dục nói chung. Vì vậy, Sở luôn coi trọng việc tổ chức thi tuyển viên chức. Trong những năm qua, nội dung này đã được triển khai tổ chức theo đúng chỉ tiêu, vị trí việc làm được phê duyệt; ban hành các văn bản phục vụ công tác tuyển dụng chính xác, kịp thời và công khai; việc tuyển dụng viên chức thực hiện đúng các văn bản hướng dẫn, đảm bảo dân chủ, công khai, công bằng, thực hiện chính sách ưu tiên theo đúng pháp luật; sau kỳ tuyển dụng viên chức không có đơn thư khiếu nại, tố cáo về công tác tuyển dụng.

Tuy nhiên, hiện nay nguồn tuyển cũng như nguồn hợp đồng gặp rất nhiều khó khăn do cơ chế, chính sách của ngành chưa đủ mạnh để HS đăng ký và theo nghề giáo.

- Đối với nội dung [3]: hiện nay, việc sử dụng GV ở trường THPT đã tương đối bài bản, đúng người đúng việc và phát huy được năng lực, tiềm năng, sở trường của cá nhân GV. Nhưng trước biến đổi của xã hội, đổi mới giáo dục với mục đích phát huy tốt hơn nữa nội lực của GV cho quá trình giảng dạy và giáo dục HS, cho sự phát triển năng lực nghề nghiệp thì cần bố trí, sử dụng GV tối ưu hơn, đặc biệt chú ý tính kế thừa giữa các thế hệ GV, việc sàng lọc, đánh giá GV...

- Đối với nội dung [4]: đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV là một nhiệm vụ quan trọng và được xây dựng cụ thể trong kế hoạch các cấp theo từng năm với những hình thức thực hiện cụ thể, đa dạng. Tuy nhiên, thực tế đào tạo nâng cao trình độ GV hiện nay vẫn căn cứ chủ yếu vào nguyện vọng của cá nhân GV và đây cũng là một trong những nguyên nhân dẫn tới tình trạng mất cân đối về tỉ lệ GV đi học giữa các bộ môn. Tuy nhiên, một số nội dung bồi dưỡng còn mang tính hình thức chứ chưa thực sự hiệu quả. Bồi dưỡng về năng lực, kỹ năng mềm chưa được coi trọng đúng mức.

- Đối với nội dung [5]: công tác đánh giá GV được các nhà trường tiến hành thường xuyên, định kỳ với nguyên tắc công bằng, khách quan, hướng tới mục tiêu nâng cao hiệu quả quản lý đội ngũ. Thông qua công tác đánh giá và thi đua khen thưởng, tâm huyết, nỗ lực của cán bộ GV đã được ghi nhận xứng đáng. Bên cạnh đó, đôi lúc chưa kịp thời và hiệu quả.

- Đối với nội dung [6]: Xây dựng môi trường làm việc, tạo động lực làm việc cho GV có vai trò vô cùng quan trọng trong công tác phát triển đội ngũ GV. Việc làm này vừa là nội dung phát triển, vừa là công cụ để phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GV. Các trường THPT đã cố gắng làm tốt công việc này, đảm bảo cho GV an tâm công tác và có đủ điều kiện để làm việc tốt. Tuy nghề giáo đã có những chế ước của chế độ chính sách, kinh phí... nhưng vẫn cần chú ý xây dựng cơ chế đãi ngộ, đặc biệt trong bối cảnh hiện nay môi trường tâm

lý, khuôn viên đạo đức nghề nghiệp cần thấm đẫm hơn nữa, song hành cùng tinh thần đổi mới giáo dục. Phát triển đội ngũ GV bao gồm rất nhiều nội dung, cần phải được tổ chức chặt chẽ, thường xuyên với nhiều cách thức, biện pháp khác nhau và phải hướng vào thực hiện các nội dung cụ thể. Các cấp quản lý giáo dục cần nghiên cứu, nắm chắc quy định của ngành Giáo dục để xác định nội dung quản lý cho phù hợp với tình hình thực tiễn của nhà trường và yêu cầu đổi mới toàn diện giáo dục và đào tạo hiện nay.

Quá trình thực hiện 6 nội dung trên đã đạt được một số kết quả: triển khai thực hiện các kế hoạch phát triển; hoàn thiện công tác đánh giá; xây dựng phương thức quản lý phát triển; tạo ra môi trường phát triển cho GV; giám sát, kiểm tra quá trình quản lý và đặc biệt là năng lực nghề nghiệp của GV được phát triển đáng kể... Tuy nhiên, vẫn còn một số hạn chế như: thực hiện chưa đồng bộ, hiệu quả chưa cao; việc phối hợp nhiệm vụ giữa các chủ thể quản lý chưa tốt; công tác kiểm tra, đánh giá chưa triệt để, nền nếp... Đặc biệt, các cơ sở giáo dục chưa phát huy hết vai trò định hướng và tạo động của mình trong công tác phát triển năng lực cho GV nói chung và phát triển nghề nghiệp nói riêng.

2.3. Đánh giá chung

2.3.1. Ưu điểm

- Tỉnh ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân tỉnh luôn quan tâm, chỉ đạo sát sao công tác xây dựng và phát triển đội ngũ NG&CBQLGD trên địa bàn tỉnh nói chung; tạo điều kiện thuận lợi để đội ngũ tham gia đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, ngoại ngữ, tin học để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

- Đội ngũ GV THPT trên địa bàn tỉnh cơ bản được bố trí theo đúng vị trí việc làm, phù hợp với trình độ, năng lực, sở trường cá nhân; có trách nhiệm cao trong giảng dạy, có tâm huyết và tận tụy với công việc.

- Tỷ lệ GV THPT có thâm niên tay nghề chiếm phần lớn, có nhiều kinh nghiệm, là lực lượng đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giáo dục của địa phương.

- Đội ngũ GV THPT luôn tìm tòi, đúc rút kinh nghiệm thực hiện đổi mới sáng tạo trong dạy - học và giáo dục; tiếp thu các phương pháp dạy học, phương pháp kiểm tra, đánh giá người học mới, qua đó nâng cao dần năng lực phát triển nghề nghiệp.

2.3.2. Bất cập, hạn chế

- Hiện nay, số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục THPT vẫn còn thiếu so với định mức quy định. Trong những năm học tới khi thực hiện

Chương trình GDPT 2018, yêu cầu đòi hỏi tăng thêm GV, việc thiếu GV sẽ trực tiếp ảnh hưởng đến việc phân công giảng dạy, hoạt động giáo dục, bố trí công tác và sắp xếp cử đi đào tạo theo quy định.

- Cơ cấu GV THPT chưa thực sự đồng bộ, thừa, thiếu GV cục bộ giữa các môn học, giữa các cơ sở giáo dục.

- Cơ sở vật chất, trang thiết bị thiếu thốn, cơ hội tiếp cận thông tin của GV còn hạn chế, ảnh hưởng đến việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và dạy học.

- Chất lượng đội ngũ GV THPT chưa đồng đều giữa các cơ sở giáo dục.

2.3.3. Nguyên nhân của hạn chế

- Số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục được cấp có thẩm quyền giao hàng năm chưa bảo đảm theo định mức quy định. Đồng thời, liên tục giảm trong khi quy mô giáo dục tăng.

- Các cơ sở giáo dục chưa tích cực, chủ động tham mưu điều động GV ở trường thừa đến trường thiếu; bộ phận tham mưu chưa dự báo kịp thời nhu cầu phát triển giáo dục theo giai đoạn dẫn đến thiếu nguồn tuyển dụng, hợp đồng GV.

- Một bộ phận GV THPT còn hạn chế về kiến thức và năng lực nhưng thiếu ý chí vươn lên.

- Nhu cầu về đầu tư, phát triển giáo dục rất lớn, trong khi ngân sách tỉnh có hạn và công tác xã hội hóa giáo dục còn hạn chế, khó khăn. Chế độ tiền lương chưa cải thiện mức sống nên ảnh hưởng lớn đến sự tâm huyết với nghề của GV.

III - NỘI DUNG SÁNG KIẾN

Trên cơ sở lí luận và cơ sở thực tiễn trình bày ở trên, chúng tôi xây dựng và ứng dụng một số biện pháp cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả công tác phát triển đội ngũ GV THPT hiện nay. Đó cũng chính là nội dung và kết quả nghiên cứu và thể hiện tính mới, tính sáng tạo của sáng kiến, cụ thể như sau:

1. Nội dung và kết quả đạt được của sáng kiến

1.1. Xây dựng Đề án tổng thể về phát triển đội ngũ NG&CBQLGD trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030; Tham mưu ban hành Nghị quyết của BTV Tỉnh ủy về tiếp tục đổi mới căn bản, phát triển toàn diện giáo dục và đào tạo trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030

1.1.1. Mục đích, ý nghĩa

Quy hoạch phát triển đội ngũ GV THPT nhằm hướng tới phát triển toàn diện: đủ về số lượng; chuẩn hoá, nâng cao về chất lượng; đồng bộ, cân đối về cơ cấu; gắn với vấn đề tinh gọn bộ máy và nâng cao hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp, góp phần đảm bảo nguồn lực để tiến hành thực hiện kế hoạch đổi mới căn bản, toàn diện của ngành.

Đổi mới căn bản, phát triển toàn diện giáo dục và đào tạo về quy mô, chất lượng và hiệu quả. Phát triển các yếu tố cơ bản của giáo dục là điều kiện cơ sở vật chất, đội ngũ CBQL, GV, đáp ứng nhu cầu tham gia và thụ hưởng giáo dục bằng các giải pháp đồng bộ từ lãnh đạo, chỉ đạo, bảo đảm nguồn lực, các chế độ, chính sách, tăng cường xã hội hoá và hợp tác quốc tế. Quan tâm giáo dục và đào tạo ở vùng đặc biệt khó khăn, vùng dân tộc thiểu số. Đẩy mạnh phát triển giáo dục ngoài công lập ở vùng có điều kiện thuận lợi.

Tăng cường tính chủ động tích cực tham mưu, tổ chức thực hiện hiệu quả của các cơ quan, đơn vị tham mưu, quản lý giáo dục các cấp và các cơ sở giáo dục và đào tạo trên địa bàn tỉnh.

1.1.2. Nội dung thực hiện

- Điều tra, khảo sát thực trạng đội ngũ GV. Trên cơ sở đó, tiến hành phân tích, đánh giá đội ngũ GV theo các phương diện sau:

(1) Số lượng và cơ cấu;

(2) Trình độ đào tạo, trình độ chính trị, ngoại ngữ, tin học;

(3) Năng lực nghề nghiệp (năng lực chuyên môn, năng lực sư phạm) và phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp;

(4) Thực trạng công tác đổi mới căn bản, phát triển toàn diện giáo dục và đào tạo trên địa bàn tỉnh về quy mô, chất lượng và hiệu quả.

Việc đánh giá năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức của đội ngũ GV phải căn cứ vào các văn bản, qui định hiện hành; công tác đổi mới căn bản, phát triển toàn diện giáo dục và đào tạo trên địa bàn tỉnh đảm bảo đầy đủ phản ánh trung thực thực tiễn.

Qua kết quả điều tra, khảo sát tiến hành tổng hợp, đánh giá một cách khách quan, khoa học và đúng thực trạng đội ngũ.

- Xây dựng kế hoạch thực hiện với các giải pháp đáp ứng yêu cầu các nội dung của quy hoạch phát triển đội ngũ, tập trung vào các nhóm giải pháp: công tác quản lý (xây dựng, tổ chức, kiểm tra thực hiện quy hoạch; giải pháp về thực

hiện chế độ, chính sách); công tác đào tạo, bồi dưỡng GV; công tác tài chính,... phù hợp từng giai đoạn phát triển khác nhau của ngành.

1.1.3. Triển khai thực hiện

a) Đề xuất, tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh xây dựng Đề án phát triển đội ngũ NG&CBQLGD trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030; tham mưu ban hành Nghị quyết của BTV Tỉnh ủy về tiếp tục đổi mới căn bản, phát triển toàn diện giáo dục và đào tạo trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030. Vì vậy, Sở GDĐT, các huyện, thành phố phải xây dựng kế hoạch với nội dung chính sau đây:

- Đánh giá thực trạng và phát triển đội ngũ GV; quy mô, chất lượng và hiệu quả của công tác đổi mới căn bản, phát triển toàn diện giáo dục và đào tạo trên địa bàn tỉnh.

- Xây dựng các giải pháp thực hiện quy hoạch phát triển đội ngũ GV nói riêng, đổi mới căn bản, phát triển toàn diện giáo dục và đào tạo trên địa bàn tỉnh nói chung.

- Thời gian và nguồn lực để thực hiện các kế hoạch đề ra.

b) Tổ chức thực hiện

- Thành lập Tổ soạn thảo và phân công nhiệm vụ của các thành viên.

- Triển khai nhiệm vụ cho các Tổ giúp việc thực hiện theo thứ tự sau:

(1) Rà soát, đánh giá thực trạng đội ngũ GV: về số lượng; cơ cấu; năng lực GV; đánh giá quy mô, chất lượng và hiệu quả của công tác đổi mới căn bản, phát triển toàn diện giáo dục và đào tạo trên địa bàn tỉnh.

(2) Dự thảo các văn bản hướng dẫn; đôn đốc, kiểm tra các trường tiến hành xây dựng dự thảo quy hoạch phát triển đội ngũ GV, quy mô, chất lượng và hiệu quả của công tác đổi mới căn bản, phát triển toàn diện giáo dục và đào tạo của trường mình, đưa ra hội đồng sư phạm góp ý, hoàn thiện, ban hành.

(3) Trên cơ sở quy hoạch phát triển đội ngũ của các trường, các huyện, thành phố dự báo chung cho toàn ngành, Sở GDĐT xây dựng dự thảo Đề án, Nghị quyết trình UBND tỉnh xem xét, quyết định.

(4) Sở GDĐT chủ động phối hợp với cấp ủy, chính quyền các cấp, các cơ quan truyền thông tiếp tục đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến về chủ trương đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, về thực hiện Chương trình GDPT 2018, sách giáo khoa mới trên địa bàn tỉnh, nhằm thông tin đến đội ngũ NG&CBQLGD tự giác thực hiện.

1.2. Đảm bảo số lượng GV THPT tại các cơ sở giáo dục công lập theo cơ cấu môn học

1.2.1. Mục đích, ý nghĩa

Đội ngũ GV có vai trò quyết định chất lượng giáo dục, đào tạo và nguồn nhân lực nên việc đảm bảo số lượng theo cơ cấu môn học là nhiệm vụ quan trọng. Phát triển số lượng phải đi đôi với sự đồng bộ, hợp lí về cơ cấu môn học.

Thể hiện vai trò nòng cốt của ngành giáo dục, trách nhiệm của các ngành chức năng trong việc đảm bảo đủ số lượng GV theo định mức quy định đối với mỗi cấp học, bảo đảm thực hiện đúng phương châm “*có HS thì phải có GV đứng lớp*”.

1.2.2. Nội dung và triển khai thực hiện

- Tiếp tục rà soát, sắp xếp, tổ chức lại các cơ sở giáo dục theo Chương trình hành động số 77-CTr/TU ngày 26/01/2018 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy thực hiện Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các ĐVSN công lập nhằm quy hoạch, bố trí, sắp xếp đội ngũ đúng vị trí việc làm, phát huy được năng lực, trình độ; đồng bộ với việc sắp xếp mạng lưới trường, lớp.

- Tổ chức tuyển dụng đủ số lượng GV theo số lượng người làm việc được giao, trong đó ưu tiên tuyển dụng GV các môn tích hợp, môn học mới theo Chương trình GDPT 2018.

- Thực hiện hợp đồng GV còn thiếu theo định mức quy định tại Nghị quyết số 102/NQ-CP ngày 03/7/2020 của Chính phủ về giải pháp đối với biên chế sự nghiệp giáo dục và y tế nhằm bảo đảm không để xảy ra tình trạng thiếu GV đứng lớp.

- Xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện điều động GV từ nơi thừa sang nơi thiếu, từ vùng thuận lợi đến vùng khó khăn và ngược lại tạo cơ hội cho GV chia sẻ năng lực, kinh nghiệm, góp phần thu hẹp khoảng cách chất lượng giáo dục giữa các vùng.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo GV theo Nghị định số 116/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ nhằm tạo nguồn tuyển dụng cho các cơ sở giáo dục trên địa bàn tỉnh; tham mưu UBND tỉnh trình Hội đồng nhân dân tỉnh ban hành chính sách hỗ trợ học phí cho GV tham gia đào tạo trình độ đại học văn bằng 2 phục vụ các môn học còn thiếu, môn học tích hợp theo thực hiện Chương trình GDPT 2018.

1.3. Đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao chất lượng đội ngũ GV THPT đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ

1.3.1. Mục đích, ý nghĩa

Phát triển đội ngũ GV đi đôi với nâng cao chất lượng giáo dục và hiệu quả quản lý giáo dục. Đào tạo, bồi dưỡng nhằm chuẩn hoá, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phải đi đôi với nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, đạo đức, lối sống, tinh thần mẫu mực, sáng tạo của nhà giáo.

1.3.2. Nội dung và triển khai thực hiện

- Tiếp tục thực hiện nghiêm túc việc đánh giá xếp loại chất lượng hằng năm, lấy chất lượng giáo dục và hiệu quả quản lý làm thước đo chính; đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp làm căn cứ xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng. Tổ chức khảo sát năng lực đội ngũ GV, tác động nhằm nâng cao ý thức tự học, tự bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

- Tiếp tục cử GV tham gia đào tạo sau đại học nâng cao trình độ chuyên môn sâu phù hợp với vị trí việc làm; triển khai bồi dưỡng GV về chương trình, sách giáo khoa; bồi dưỡng thường xuyên theo module và lộ trình hằng năm; chú trọng bồi dưỡng kiến thức quản lý hành chính nhà nước, hiểu biết về kinh tế - xã hội, kỹ năng mềm, năng lực ngoại ngữ, tin học cho đội ngũ đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, cách mạng công nghệ 4.0 và hội nhập quốc tế.

- Đa dạng hóa hình thức đào tạo: đào tạo trong các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong nước; đào tạo trực tiếp, trực tuyến qua mạng; khuyến khích GV tăng cường tự bồi dưỡng, tham gia hội thảo chuyên đề, sinh hoạt chuyên môn tại trường, cụm trường.

1.4. Xây dựng môi trường điều kiện làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp cho GV phát huy tối đa năng lực nghề nghiệp

1.4.1. Mục đích, ý nghĩa

Trong công tác phát triển đội ngũ GV THPT nói riêng, chế độ chính sách, môi trường làm việc tạo động lực cho đội ngũ GV tốt sẽ giúp GV toàn tâm toàn ý với sứ mệnh đào tạo, bồi dưỡng nhân tài cho địa phương, cho đất nước.

1.4.2. Nội dung và triển khai thực hiện

- Thực hiện, hoàn thiện, bổ sung hệ thống cơ chế, chính sách đối với GV THPT, tập trung vào các nội dung sau:

(1) Tiếp tục thực hiện đầy đủ, kịp thời các chế độ, chính sách ưu tiên, đãi ngộ đối với GV công tác ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn; hỗ trợ bồi dưỡng thực hiện chương trình giáo dục; hỗ trợ chi phí đào tạo chuyên

đổi văn bằng, đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn; chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao trong đó có GV...

(2) Phát hiện, lựa chọn những HS có phẩm chất đạo đức, thành tích học tập, rèn luyện tốt để theo dõi, giúp đỡ; động viên định hướng theo ngành sư phạm, đặt hàng và hỗ trợ kinh phí đào tạo theo quy định; khuyến khích cố gắng đạt thành tích cao để được hưởng chính sách tạo nguồn, thu hút sinh viên xuất sắc sau tốt nghiệp.

- Đẩy mạnh công tác xã hội hóa giáo dục phục vụ cho công tác phát triển đội ngũ GV THPT, cụ thể:

(1) Tập trung huy động các nguồn lực trong xã hội, khuyến khích các doanh nghiệp, các nhà đầu tư mở trường tư thục ở tất cả các cấp học với các thủ tục ưu tiên có nhiều ưu đãi nhằm làm giảm áp lực cho hệ thống trường công lập, nhất là giải quyết được vấn đề quy mô HS ngày càng tăng nhưng đặt trong bối cảnh thực hiện lộ trình tinh giản biên chế.

(2) Khuyến khích các tổ chức, cá nhân tham gia đặt hàng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ; tăng cường quản lý các cơ sở giáo dục ngoài công lập đảm bảo đúng quy định tiêu chuẩn đội ngũ, từng bước hài hòa, bình đẳng với khối công lập; Tìm kiếm, tranh thủ các chương trình hỗ trợ, học bổng để đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ;...

(3) rà soát các cơ sở giáo dục THPT công lập ở những nơi có khả năng xã hội hóa cao, có đầy đủ cơ sở vật chất, có đội ngũ nhà giáo đủ về số lượng và đồng đều về chất lượng, tiến hành thực hiện cơ chế tự chủ về kinh phí và nhân sự để chủ động về biên chế.

- Nâng cao ý thức trách nhiệm và cảm giác hạnh phúc được tự chủ của GV thông qua việc quản lý dân chủ:

(1) Ngoài việc tạo ra không gian làm việc mở quan hài hòa và dân chủ trong quản lý, cần quan tâm đến cảm xúc với công việc của GV, thông qua cách thức tăng cường sức mạnh và sự chia sẻ của tập thể giúp thu hút và lôi cuốn GV. Trước hết, chú ý đến vai trò chính của GV trong trường học. Trong giảng dạy vai trò của GV là không thể thay thế. Để GV tham gia tốt hơn vào giảng dạy và nâng cao tính tích cực của họ cần chú ý đến vai trò chính của GV, quan tâm đến những công việc mà GV phải gánh vác trong giảng dạy và điều kiện, môi trường phát triển khả năng giảng dạy để họ cảm thấy yên tâm và hứng thú trong công việc.

(2) Không tạo áp lực cho GV bằng các quy chế cứng nhắc. Thay vì chỉ trích, phê bình chuyển sang góp ý chân thành, chỉ ra lỗi sai cho GV sửa và động viên khích lệ. Tích cực lắng nghe ý kiến của GV. Khi lập kế hoạch quản lý, cần

thu thập ý kiến của GV và nắm bắt quan điểm của GV để hiểu rõ bản chất cũng như thực hiện nghiêm nguyên tắc dân chủ tập trung trong quản lí. Tăng tương tác và nắm bắt thực trạng của GV, thực hiện nghiên cứu công tác đối ứng, từ đó nâng cao khả năng sáng tạo và tích cực của GV trong công việc.

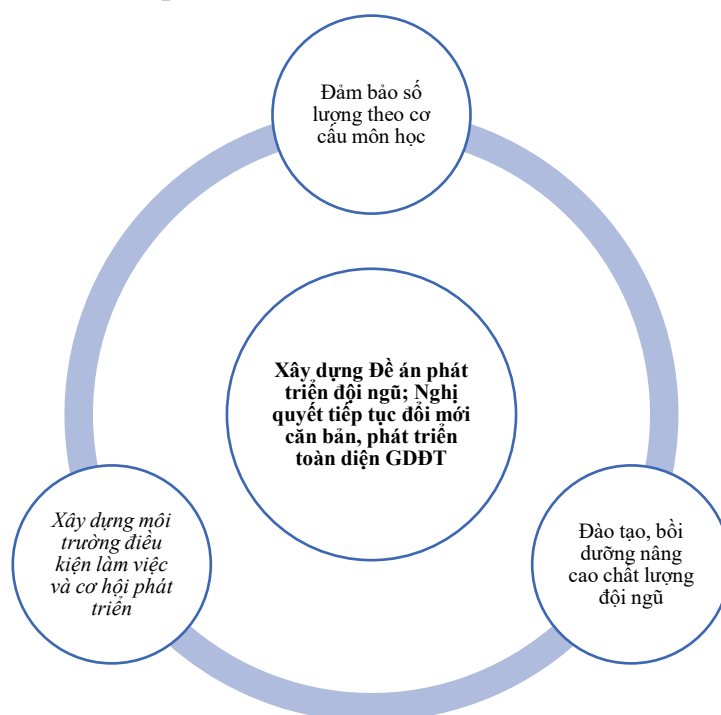
1.5. *Mối quan hệ giữa các biện pháp*

Xuất phát từ nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống, các biện pháp được đề xuất có mối quan hệ với nhau chặt chẽ, liên quan đến các nội dung phát triển đội ngũ GV theo tiếp cận quản lí nguồn nhân lực.

Biện pháp [1] là sợi dây nối kết các biện pháp còn lại. Các nội dung đảm bảo số lượng, cơ cấu, chất lượng, quản lí, sử dụng và tạo môi trường làm việc cho đội ngũ GV đều được đề xuất trên cơ sở đáp ứng khắc phục, giải quyết các hạn chế của đội ngũ GV THPT hiện nay.

Biện pháp [1] tạo tính kế hoạch cho các biện pháp [2], [3], [4]. Ngược lại, kết quả thực hiện của các biện pháp [2], [3], [4] là căn cứ để điều chỉnh nội dung biện pháp [1].

Có thể mô hình hóa qua Sơ đồ sau:



Sơ đồ 2: Mối quan hệ giữa các biện pháp

Sự triển khai đồng bộ các biện pháp pháp và lựa chọn biện pháp ưu tiên phù hợp với nhu cầu, điều kiện thực tiễn là chìa khóa đem lại hiệu quả cao cho công tác phát triển đội ngũ GV THPT nói riêng, đội ngũ GV trên địa bàn tỉnh nói chung.

2. Đánh giá kết quả đạt được

2.1. Tính mới, tính sáng tạo

Trong những năm qua, thực hiện các chủ trương của Đảng, Nhà nước về phát triển giáo dục, phát triển đội ngũ NG&CBQLGD, tỉnh Lạng Sơn đã có những chủ trương, chính sách kịp thời nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ ngành giáo dục được cống hiến và phát triển. Sáng kiến kinh nghiệm của chúng tôi đề xuất một số giải pháp cụ thể trong việc phát triển đội ngũ GV THPT nói riêng, đội ngũ GV trên địa bàn toàn tỉnh nói chung. Qua đó, thể hiện điểm mới, điểm sáng tạo của sáng kiến này.

2.1.1. Tham mưu xây dựng Đề án phát triển đội ngũ NG&CBQLGD trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030; tham mưu ban hành Nghị quyết của BTV Tỉnh ủy về tiếp tục đổi mới căn bản, phát triển toàn diện giáo dục và đào tạo trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030 tại biện pháp [1]

Giai đoạn 2006 - 2010, thực hiện Chỉ thị số 40-CT/TW, ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ NG&CBQLGD, Tỉnh ủy ban hành Quyết định số 281-QĐ/TU, ngày 15/3/2007 về việc phê duyệt Đề án Đề án xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ NG&CBQLGD, giai đoạn 2006 - 2010 trên địa bàn tỉnh, đáp ứng mục tiêu tổng quát của Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2001 - 2010 mà Đại hội IX của Đảng Cộng sản Việt Nam đặt ra và các mục tiêu của Chiến lược phát triển giáo dục 2001 - 2010 được phê duyệt tại Quyết định số 201/2001/QĐ-TTg ngày 28/12/2001 của Thủ tướng Chính phủ.

Giai đoạn 2011 - 2015, thực hiện Nghị quyết số 29/NQ-TW, ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (Khóa XI) 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, ngày 23/01/2014, Tỉnh ủy ban hành Chương trình hành động số 100-CTr/TU của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Lạng Sơn. Để đẩy mạnh công tác tuyên truyền sâu rộng, tạo sự thống nhất và phát huy sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị và toàn xã hội thực hiện có hiệu quả Chương trình hành động số 100-CTr/TU, Ủy ban nhân dân tỉnh Lạng Sơn tiếp tục ban hành Kế hoạch số 96/KH-UBND ngày 30/10/2014 về thực hiện Chương trình hành động số 100-CTr/TU. Những văn bản lãnh đạo, chỉ đạo trên đều xác định “phát triển đội ngũ NG&CBQLGD” là một nhiệm vụ và giải pháp quan trọng, theo đúng tinh thần Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI đã khẳng định “Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội

hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt”.

Giai đoạn 2016 - 2020, phát huy kết quả đạt được của giai đoạn 2011 - 2015 Ban Bí thư Trung ương Đảng tiếp tục ban hành Kết luận số 51-KL/TW, ngày 30/5/2019 về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW. Nhằm xác định nhiệm vụ, đề ra các giải pháp phù hợp, hiệu quả để tiếp tục triển khai thực hiện tốt các nội dung Nghị quyết số 29-NQ/TW và Kết luận số 51- KL/TW phù hợp với điều kiện thực tiễn của tỉnh, Ủy ban nhân dân tỉnh Lạng Sơn ban hành Kế hoạch số 156/KH-UBND, ngày 13/9/2019, trong đó tập trung nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, chuẩn bị đội ngũ, đảm bảo các điều kiện cơ sở vật chất thực hiện Chương trình GDPT 2018. Đặc biệt, thực hiện Công văn số 1108/BGDĐT-NGCBQLGD, ngày 22/3/2021 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc xây dựng Đề án phát triển đội ngũ NG&CBQLGD, Sở GDĐT đã tham mưu UBND tỉnh Lạng Sơn giao Sở chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan xây dựng dự thảo Đề án phát triển đội ngũ NG&CBQLGD giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030, bảo đảm phù hợp với tình hình thực tế của tỉnh và các quy định hiện hành.

Tuy nhiên, từ sau Quyết định số 281-QĐ/TU năm 2007 của Tỉnh ủy Lạng Sơn đến nay chưa có thêm văn bản cá biệt đối với nội dung phát triển đội ngũ NG&CBQLGD trên địa bàn tỉnh. Đồng thời, trước bối cảnh hiện nay, lĩnh vực giáo dục - đào tạo đặt ra nhiều vấn đề mới, trong đó có chiến lược đột phá là phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với quan điểm, mục tiêu Nghị quyết Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh Lạng Sơn lần thứ XVII, nhiệm kỳ 2020 - 2025 về “đào tạo nguồn nhân lực; xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp có đủ phẩm chất, năng lực ngang tầm nhiệm vụ là yếu tố quan trọng, đáp ứng yêu cầu đổi mới, hội nhập và phát triển của tỉnh”. Do đó, biện pháp [1] - việc đề xuất, tham mưu xây dựng Đề án phát triển đội ngũ NG&CBQLGD giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030, tham mưu ban hành Nghị quyết của BTV Tỉnh ủy về tiếp tục đổi mới căn bản, phát triển toàn diện giáo dục và đào tạo trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030 nhằm cụ thể hóa đường lối, chủ trương của Đảng về đội ngũ ngành giáo dục trong giai đoạn đổi mới, có tính khái quát cao và để hiệu lực đối với mọi cá nhân và tổ chức tham gia hoạt động giáo dục hiện nay là hoàn toàn mới và hết sức cấp thiết.

Một số thông tin về Dự thảo Đề án cụ thể như sau:

- Quy mô: cấp tỉnh
- Mục tiêu cụ thể:

(1) Phân đầu đến năm 2025

+ Tỷ lệ nhà giáo đạt trên 93% so với định mức, tỷ lệ cán bộ quản lý giáo dục đạt 100%, có đủ GV giảng dạy tất cả các môn học/ngành đào tạo.

+ Tỷ lệ NG&CBQLGD đạt chuẩn trình độ đào tạo trở lên trên 90% (*mầm non trên 95%; tiểu học trên 80%; trung học cơ sở trên 85%; trung học phổ thông, giáo dục thường xuyên, giáo dục nghề nghiệp, giáo dục chuyên nghiệp đạt 100%*); trình độ trên chuẩn đạt trên 18%.

+ 100% NG&CBQLGD có năng lực tin học, ngoại ngữ; năng lực sư phạm, năng lực quản lý đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

+ 100% NG&CBQLGD trên địa bàn tỉnh được bồi dưỡng thường xuyên hằng năm. 100% NG&CBQLGD phổ thông được bồi dưỡng Chương trình GDPT 2018 theo lộ trình.

+ Tỷ lệ đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp đạt loại khá trở lên đối với GV các cấp: trên 95% (*mầm non 92%, tiểu học 94%, trung học cơ sở 96%, trung học phổ thông 99%*); đối với cán bộ quản lý giáo dục các cấp: trên 95% (*mầm non 96%, tiểu học 95%, trung học cơ sở 92%, trung học phổ thông 99%*).

(2) Định hướng đến năm 2030

+ Tỷ lệ NG&CBQLGD đạt trên 96% so với định mức, có đủ GV đúng chuyên ngành đào tạo giảng dạy tất cả các môn học/ngành đào tạo.

+ Tỷ lệ NG&CBQLGD đạt chuẩn trình độ đào tạo trở lên đạt 100%; trình độ trên chuẩn đạt trên 20%.

+ 100% NG&CBQLGD có năng lực tin học, ngoại ngữ; năng lực sư phạm, năng lực quản lý đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong môi trường hội nhập quốc tế.

+ 100% NG&CBQLGD trên địa bàn tỉnh được bồi dưỡng thường xuyên hằng năm.

+ Tỷ lệ đánh giá theo chuẩn đạt từ loại khá trở lên đối với GV các cấp và CBQLGD các cấp trên 97%.

- Tác động của Đề án:

+ Tác động về kinh tế: phát sinh chi phí đào tạo, bồi dưỡng của nhà nước. So với Đề án năm 2020 được phê duyệt tại Quyết định số 561/QĐ-UBND ngày 06/4/2020 của UBND tỉnh. Lý do: chương trình bồi dưỡng, số lượng thay đổi theo văn bản hướng dẫn của Bộ GDĐT, đặc biệt có bổ sung thêm cấp học mầm non và số lượng đội ngũ NG&CBQLGD đã được bổ sung thêm hằng năm.

+ Tác động về xã hội: đảm bảo an sinh xã hội, tránh xáo trộn đội ngũ và tư tưởng GV; tạo dư luận tốt trong xã hội, nâng cao uy tín của Đảng và Nhà nước nói chung, của ngành giáo dục nói riêng.

+ Tác động đối với ngành giáo dục: khuyến khích các cơ sở giáo dục nâng cao chất lượng giáo dục của nhà trường; tạo động lực và nâng cao năng lực của đội ngũ; giúp đội ngũ NG&CBQLGD chưa đạt chuẩn trình độ đào tạo, chưa đủ định mức giờ dạy sau khi đào tạo yên tâm công tác, nỗ lực hơn trong việc giảng dạy; đủ số lượng, đảm bảo chất lượng, đồng bộ cơ cấu GV các cấp học đáp ứng được yêu cầu của Chương trình GDPT 2018, góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Tuy nhiên, các cơ sở giáo dục sẽ phải tự cơ cấu lại tổ chức, vị trí việc làm phù hợp với thực tiễn.

Một số thông tin về Dự thảo Nghị quyết cụ thể như sau:

- Quy mô: cấp tỉnh

- Mục tiêu cụ thể:

(1) Giai đoạn 2021 - 2025:

+ Phấn đấu giảm 10% số đơn vị trường học; thành lập trường mầm non độc lập tách khỏi trường phổ thông phù hợp với điều kiện thực tế; nâng số trường học đạt chuẩn quốc gia lên 300 trường. Chuyển đổi 100% trường PTDTNT THCS thành trường PTDTNT THCS&THPT; đạt 7% số HS DTTS học ở trường PTDTNT.

+ Phấn đấu 100% số trường, lớp học được xây dựng kiên cố; đảm bảo 100% chỗ ở cho HS học trường phổ thông dân tộc nội trú và ít nhất 50% chỗ ở cho HS bán trú.

+ Hướng tới phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ 4 tuổi; nâng cao hiệu quả phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ 5 tuổi với mức huy động đạt 99,9%; tỷ lệ huy động HS trong độ tuổi đến trường ở tiểu học đạt 99,9%, duy trì phổ cập giáo dục tiểu học toàn tỉnh mức độ 3; trên 95% số đơn vị xã đạt phổ cập giáo dục THCS mức độ 3, tỷ lệ huy động HS đạt trên 99,9%. Trên 90% thanh, thiếu niên trong độ tuổi 15 - 18 học tiếp THPT hoặc GDTX, GDNN sau khi tốt nghiệp THCS. Trên 97% HS tốt nghiệp THPT. Trên 98% người từ 15 tuổi trở lên đọc thông, viết thạo tiếng phổ thông.

+ Tập trung đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, đảm bảo tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 65%.

+ 100% số cơ sở giáo dục và đào tạo thực hiện chuyển đổi số trong quản lý, giảng dạy và học tập; 70% số trung tâm học tập cộng đồng ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, tổ chức hoạt động giáo dục.

+ Tỷ lệ nhà giáo đạt trên 93%, cán bộ quản lý giáo dục đạt 100% so với định mức, có đủ GV giảng dạy tất cả các môn học/ngành đào tạo; trên 90% GV đạt chuẩn trình độ đào tạo trở lên, trong đó 18% trở lên đạt trình độ trên chuẩn; 100% CBQL, GV giáo dục có năng lực sư phạm, năng lực quản lý, năng lực ngoại ngữ, tin học đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

+ Tăng ít nhất 03 trường mầm non, 01 trường tiểu học và 01 trường THCS ngoài công lập trên địa bàn tỉnh. Ít nhất 18 trường mầm non, phổ thông công lập tự chủ tài chính ở mức 30% chi thường xuyên. Tăng về số lượng, loại hình và nâng cao chất lượng các trung tâm giáo dục ngoài công lập trên địa bàn tỉnh.

(2) Định hướng đến năm 2030:

+ Quy hoạch, sắp xếp hệ thống trường, lớp học phù hợp với điều kiện thực tế, đáp ứng nhu cầu giáo dục; phấn đấu có 375 trường học đạt chuẩn quốc gia.

+ củng cố, phát triển hệ thống các trường PTDTNT, PTDTBT. Nâng tỷ lệ HS DTTS học ở trường PTDTNT lên 10%.

+ Hoàn thành phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ mẫu giáo 4 tuổi; củng cố kết quả phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ 5 tuổi và phổ cập giáo dục tiểu học mức độ 3, phấn đấu toàn tỉnh đạt phổ cập giáo dục THCS mức độ 3. Huy động trên 98% trẻ mẫu giáo, trên 99,9% HS trong độ tuổi tiểu học, THCS đến trường. Trên 95% thanh, thiếu niên trong độ tuổi 15 - 18 học tiếp THPT hoặc GDTX, GDNN sau khi tốt nghiệp THCS. Trên 98% HS tốt nghiệp THPT. Trên 99% người từ 15 tuổi trở lên đọc thông, viết thạo tiếng phổ thông.

+ Nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, đảm bảo tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 76%.

+ Đẩy mạnh hoạt động quản lý, giảng dạy và học tập trên môi trường số; 90% số trung tâm học tập cộng đồng ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, tổ chức hoạt động giáo dục.

+ Tỷ lệ nhà giáo đạt trên 96%, cán bộ quản lý đạt 100% so với định mức, có đủ GV đúng chuyên ngành đào tạo giảng dạy tất cả các môn học/ngành đào tạo; 100% GV đạt chuẩn và trên chuẩn trình độ đào tạo ở các cấp học, trong đó từ 20% trở lên đạt trình độ trên chuẩn; tiếp tục nâng cao năng lực tin học, ngoại ngữ, năng lực sư phạm, quản lý đáp ứng yêu cầu đổi mới, nâng cao chất lượng giáo dục.

+ Khuyến khích phát triển hệ thống giáo dục ngoài công lập trên địa bàn tỉnh; đẩy mạnh tự chủ tài chính ở một số trường công lập.

2.1.2. Phát triển đội ngũ GV THPT đảm bảo tính toàn diện tại biện pháp [2], [3], [4]

Dựa trên khung lý luận và cách tiếp cận về phát triển nguồn nhân lực và tiếp cận năng lực của GV, thông qua phân tích định lượng và định tính một cách khách quan, chỉ ra những ưu điểm và hạn chế về năng lực của đội ngũ GV THPT cũng như công tác phát triển đội ngũ này trong việc đáp ứng yêu cầu của đổi mới giáo dục và triển khai Chương trình GDPT 2018, sáng kiến đưa ra các biện pháp [2], [3], [4] đảm bảo tính toàn diện trong triển khai thực hiện: từ tạo nguồn, tuyển dụng, đến sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra, đánh giá và sàng lọc đội ngũ, nhằm tạo ra sự chuyển biến có tính đột phá để phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Về tạo nguồn: triển khai Nghị định số 116/2020/NĐ-CP quy định chính sách hỗ trợ tiền đóng học phí, chi phí sinh hoạt đối với sinh viên sư phạm từ khóa tuyển sinh năm học 2021 - 2022, Sở GDĐT đã đề nghị UBND các huyện, thành phố; các đơn vị sự nghiệp trực thuộc Sở triển khai tuyên truyền, phổ biến Nghị định số 116/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ quy định về chính sách hỗ trợ tiền đóng học phí, chi phí sinh hoạt đối với sinh viên sư phạm đến toàn thể cán bộ, công chức, viên chức, nhân viên, người lao động, HS và phụ huynh HS; tổ chức khảo sát, báo cáo số lượng về nhu cầu đào tạo GV năm 2021 theo từng chuyên ngành.

- Về tuyển dụng: căn cứ các văn bản quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức hiện hành; thực hiện Quyết định số 856/QĐ-UBND ngày 22/4/2021 của Chủ tịch UBND tỉnh về việc phê duyệt nhu cầu tuyển dụng viên chức các đơn vị sự nghiệp trực thuộc các sở, ngành năm 2021, Sở GDĐT đang xây dựng Kế hoạch tuyển dụng viên chức các đơn vị sự nghiệp trực thuộc Sở GDĐT năm 2021.

- Về công tác quản lý, sử dụng:

+ Thường xuyên rà soát bố trí, sử dụng, luân chuyển, biệt phái cán bộ, công chức, viên chức đảm bảo yêu cầu công tác theo quy định.

+ Việc thực hiện công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ lãnh đạo, quản lý các phòng thuộc Sở và các đơn vị sự nghiệp trực thuộc đảm bảo về điều kiện, tiêu chuẩn, trình tự, thủ tục theo đúng các văn bản quy định hiện hành.

+ Việc thực hiện đầy đủ và kịp thời các chế độ, chính sách (chế độ nâng bậc lương, chuyển ngạch, phụ cấp nhà giáo, phụ cấp công vụ...).

+ Nhằm đảm bảo số lượng và cơ cấu môn học thực hiện Chương trình GDPT 2018, Sở GDĐT thực hiện quy trình tham mưu văn bản cho UBND tỉnh đề nghị xây dựng và dự thảo Nghị quyết của HĐND tỉnh quy định chính sách hỗ trợ kinh phí đối với GV đi đào tạo văn bằng 2 thực hiện Chương trình GDPT 2018; dự thảo Đề án của UBND tỉnh về phát triển đội ngũ NGCBQLGD giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030 và Nghị quyết của BTV Tỉnh ủy về tiếp tục đổi mới căn bản, phát triển toàn diện giáo dục và đào tạo trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030.

+ Việc thực hiện công tác bồi dưỡng: xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cho GV cốt cán và CBQL các cơ sở giáo dục phổ thông về triển khai Chương trình GDPT 2018; dạy học và quản lý trực tuyến thích ứng với tình hình dịch bệnh Covid-19 và xây dựng nền tảng chuyển đổi số trong giáo dục hiện nay.

+ Việc đánh giá: cập nhật, triển khai văn bản hướng dẫn đánh giá, xếp loại đối với cá nhân và tập thể, đảm bảo nguyên tắc dân chủ, công khai và khách quan, công bằng.

2.2. Khả năng áp dụng và mang lại lợi ích thiết thực của sáng kiến

2.2.1. Khảo nghiệm tính cấp thiết và khả thi của các biện pháp

- Mục đích: Khảo nghiệm nhằm kiểm chứng tính cấp thiết và khả thi của các biện pháp được đề xuất trong sáng kiến.

- Nội dung: Phiếu trưng cầu ý kiến về tính cấp thiết và khả thi của các biện pháp, bao gồm 04 nội dung:

[1]: Xây dựng Đề án tổng thể về phát triển đội ngũ NG&CBQLGD trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030; tham mưu ban hành Nghị quyết của BTV Tỉnh ủy về tiếp tục đổi mới căn bản, phát triển toàn diện giáo dục và đào tạo trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030.

[2]: Đảm bảo số lượng GV THPT tại các cơ sở giáo dục công lập theo cơ cấu môn học.

[3]: Đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao chất lượng đội ngũ GV THPT đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

[4]: Xây dựng môi trường điều kiện làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp cho GV phát huy tối đa năng lực nghề nghiệp.

- Cách thức và mẫu: Phiếu hỏi được thiết kế để trưng cầu 168 ý kiến từ 20 người (CBQL và chuyên viên Sở GDĐT), 33 CBQL và 115 GV tại trường THPT (Phụ lục 2).

Tính cấp thiết và khả thi của các biện pháp được lượng hóa thành điểm số qua 4 mức độ: Rất cấp thiết, Rất khả thi: 4 điểm; Cấp thiết, Khả thi: 3 điểm; Ít cấp thiết, Ít khả thi: 2 điểm; Không cấp thiết, Không khả thi: 1 điểm

Thang đánh giá:

Mức 1 (Rất cấp thiết, Rất khả thi): $X = 3,25 - 4,0$

Mức 2 (Cấp thiết, Khả thi): $X = 2,5 - 3,24$

Mức 3 (Ít cấp thiết, Ít khả thi) $X = 1,75 - 2,49$

Mức 4 (Không cấp thiết, Không khả thi): $X < 1,75$

2.2.2. Kết quả khảo nghiệm

Kết quả khảo nghiệm được thể hiện trong bảng sau:

Bảng 4. Đánh giá tính cấp thiết và khả thi của các biện pháp

Biện pháp	Tính cấp thiết							Tính khả thi						
	1	2	3	4	X	SD	Thứ bậc	1	2	3	4	X	SD	Thứ bậc
	SL,%	SL,%	SL,%	SL,%				SL,%	SL,%	SL,%	SL,%			
[1]	127	35	6	0	3,72	0,52	1	116	47	5	0	3,66	0,54	1
	75,6	20,8	3,6	0				69,0	28,0	3,0	0			
[2]	90	64	14	0	3,45	0,65	3	87	70	11	0	3,45	0,62	4
	53,6	38,1	8,3	0				51,8	41,7	6,5	0			
[3]	113	46	9	0	3,62	0,59	2	108	49	11	0	3,58	0,61	3
	67,3	27,3	5,4	0				64,3	29,2	6,5	0			
[4]	124	41	3	0	3,72	0,48	1	114	40	14	0	3,60	0,64	2
	73,8	24,4	1,8	0				67,9	23,8	8,3	0			
X	3,62							3,57						

Các biện pháp đều được đánh giá cao, ở mức “rất cấp thiết”, “rất khả thi” với điểm số trung bình chung lần lượt là 3,62 và 3,57, trong đó biện pháp [1] được đánh giá cao nhất với điểm số trung bình ở mức 3,72 cấp thiết và 3,66 khả thi. Biện pháp [2] có điểm số trung bình tính cấp thiết và khả thi đều là 3.45, thấp nhất trong 04 biện pháp được đề xuất.

Quả thực, việc đảm bảo số lượng GV THPT tại các cơ sở giáo dục công lập theo cơ cấu môn học là vấn đề gặp nhiều khó khăn nhất hiện nay, nguyên nhân chính là do số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp giáo dục công lập trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn nói chung chưa được giao đủ theo định mức quy định. Tuy nhiên, việc quy định, từ năm 2015 đến hết năm 2021 phân đầu tinh giảm biên chế tối thiểu 10% biên chế được giao năm 2015, đồng thời tại Nghị định số 161/2018/NĐ-CP ngày 29/11/2018 của Chính phủ có quy định:

“Cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập không thực hiện việc ký hợp đồng lao động đối với những người làm công việc chuyên môn, nghiệp vụ ở các vị trí việc làm được xác định là công chức trong các cơ quan hành chính hoặc là viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập do Nhà nước bảo đảm toàn bộ hoặc một phần chi thường xuyên...”, dẫn đến việc các đơn vị không đảm bảo số lượng người làm việc để thực hiện nhiệm vụ do số lượng người làm việc bị cắt giảm nhiều, đặc biệt là đối với đơn vị sự nghiệp giáo dục bố trí người làm việc theo định mức (số GV/lớp đối với sự nghiệp GDĐT) nhưng lại không được thực hiện hợp đồng lao động làm chuyên môn nghiệp vụ.

2.2.3. Khả năng áp dụng và nhân rộng

Các biện pháp đưa ra không chỉ bó hẹp phạm vi phát triển đội GV THPT mà thực hiện mục tiêu chung là tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về đội ngũ NG&CBQLGD các cấp học đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu; vững vàng về tư tưởng chính trị, có trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp, chuẩn hóa về chuyên môn, nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu đổi mới GDĐT và phát triển nguồn nhân lực địa phương, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế. Do đó, nó mang tính phổ quát và hoàn toàn thực hiện được ở việc phát triển đội ngũ GV của các cấp học khác.

2.2.4. Khả năng mang lại lợi ích thiết thực

2.2.4.1. Khả năng mang lại lợi ích của biện pháp [1]

- Sau khi nghiên cứu các Đề án, Chương trình, Kế hoạch có liên quan, trên cơ sở tình hình thực tế của tỉnh, Sở GDĐT đề xuất UBND tỉnh về chủ trương xây dựng Nghị quyết của BTV Tỉnh ủy và Đề án của UBND tỉnh về phát triển đội ngũ NG&CBQLGD giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030;

- Ngày 12/4/2021, UBND tỉnh đã có công văn số 1327/VP-KGVX đồng ý và giao Sở GDĐT chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị liên quan xây dựng dự thảo Đề án. Ngày 07/9/2021, Sở GDĐT đã hoàn thiện và trình UBND tỉnh xem xét, phê duyệt tại Tờ trình số 2623/TTr-SGDĐT (Phụ lục 3). Năm 2021 chưa phê duyệt ban hành vì liên quan đến quy định mới về kinh phí bồi dưỡng GV phải trình HĐND ban hành Nghị quyết đề có căn cứ dự toán và cấp kinh phí cho Đề án.

- Thực hiện Kết luận số 457-KL/TU ngày 26/11/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy tại kỳ họp thứ 14 ngày 26/11/2021, Sở GDĐT đã rà soát, tiếp thu các ý kiến tham gia tại Hội nghị; gửi xin ý kiến các đồng chí Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy; tổng hợp, hoàn thiện dự thảo, tham mưu cho BCS Đảng UBND tỉnh trình đề nghị ban hành Nghị quyết của BTV Tỉnh ủy về tiếp tục đổi mới

căn bản, phát triển toàn diện giáo dục và đào tạo trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030. Ngày 29/12/2021, BTV Tỉnh ủy đã ban hành Nghị Quyết số 63-NQ/TU về tiếp tục đổi mới căn bản, phát triển toàn diện giáo dục và đào tạo trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030 (Phụ lục 4).

2.2.4.2. Khả năng mang lại lợi ích của biện pháp [2], [3], [4]

- Về tạo nguồn: báo cáo và trình UBND tỉnh phê duyệt chỉ tiêu đặt hàng/giao nhiệm vụ đào tạo theo Nghị định số 116/2020/NĐ-CP của Chính phủ tại công văn số 1908/SGDĐT-TCCB ngày 25/6/2021. Số lượng cụ thể: GD Tiểu học: 109; GD Công dân: 38; GD Thể chất: 03; SP Toán học: 33; SP Tin học: 64; SP Ngữ văn: 33; SP Tiếng Anh: 33; SP Công nghệ: 31; SP Khoa học tự nhiên: 56; SP Lịch sử - Địa lí: 49; GD mầm non: 286. Trên cơ sở lựa chọn và cam kết của sinh viên, năm 2021, Sở GDĐT đã tham mưu UBND tỉnh ban hành Quyết định số 2529/QĐ-UBND ngày 28/12/2021 của UBND tỉnh về việc phê duyệt danh sách sinh viên đại học sư phạm khóa 2021-2025 và cao đẳng sư phạm khóa 2021 - 2024 được hỗ trợ học phí và chi phí sinh hoạt theo quy định tại Nghị định số 116/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ. Theo đó, 43 sinh viên đại học sư phạm khóa 2021 - 2025 và cao đẳng sư phạm khóa 2021 -2024 được hỗ trợ (Phụ lục 5). Tham mưu UBND tỉnh cử 17 học sinh tham gia đào tạo trình độ đại học tại các trường đại học của Quảng Tây, Trung Quốc, do tình hình hình dịch bệnh Covid – 19 còn diễn biến phức tạp học sinh học trực tuyến. Năm 2021, tham mưu UBND tỉnh lựa chọn 10 hồ sơ học sinh đăng ký đào tạo trình độ đại học tại các trường đại học Quảng Tây, Trung Quốc (Phụ lục 6).

- Về tuyển dụng: ban hành Kế hoạch số 1820/KH-SGDĐT ngày 17/6/2021 về tuyển dụng viên chức các đơn vị sự nghiệp trực thuộc Sở GDĐT năm 2021 (Phụ lục 6). Số lượng GV THPT hạng III là 47 chỉ tiêu (Toán học, Vật lý, Hóa học, Sinh học, Ngữ văn, Lịch sử, GDCD, GDTC, GD QP-AN, Tin học, Tiếng Anh). Các thí sinh dự thi sẽ tham gia 2 vòng thi: vòng 1 thi trắc nghiệm (thi trên máy tính) gồm: phần thi về kiến thức chung và ngoại ngữ; vòng 2: thi môn nghiệp vụ chuyên ngành - thi giảng. Kết quả: tuyển dụng được 41/77 chỉ tiêu (37 giáo viên và 04 nhân viên). Kỳ thi tuyển viên chức diễn ra an toàn, đúng quy chế, không có đơn thư phản ánh, khiếu nại, tố cáo (Phụ lục 6).

- Về công tác quản lí, sử dụng:

+ Thường xuyên rà soát bố trí, sử dụng, luân chuyển, biệt phái cán bộ, công chức, viên chức đảm bảo yêu cầu công tác theo quy định. Kết quả năm 2021: điều động 03 viên chức chuyển công tác ra ngoài tỉnh, 45 viên chức đến UBND các sở, ngành, huyện, thành phố, 116 viên chức giữa các đơn vị trực thuộc, 01

công chức giữa các phòng cơ quan Sở; tiếp nhận 04 công chức tại Cơ quan Sở GDĐT, 06 viên chức công tác tại ĐVSN trực thuộc; biệt phái 10 viên chức (trong đó: 01 viên chức đến Văn phòng Sở, 02 viên chức đến Trung tâm Hành chính công tỉnh, 07 viên chức giữa các đơn vị trực thuộc), chuyển đổi vị trí công tác 11 viên chức theo Nghị định số 59/2019/NĐ-CP của Chính phủ (Phụ lục 6).

+ Thực hiện bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ quản lý đúng quy trình, đúng thời gian, đảm bảo chất lượng đáp ứng yêu cầu công tác quản lý giáo dục trong tình hình mới. Hằng năm, rà soát, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch cấp ủy, cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp nhiệm kỳ 2020-2025 đảm bảo theo quy định và đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình GDPT, Luật Giáo dục giai đoạn 2020 - 2025. Năm 2021 bổ nhiệm lần đầu 08 người; bổ nhiệm lại 17 người; điều động, bổ nhiệm 19 người; ; kéo dài thời gian giữ chức vụ 01 người (Phụ lục 6).

+ Việc thực hiện chế độ, chính sách, đến nay, giải quyết chế độ thôi việc cho 16 người, 06 viên chức trong các đơn vị trực thuộc Sở được tinh giản biên chế năm 2021.

Đội ngũ GV, CBQL công lập hiện nay được hưởng chế độ theo các quy định về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ. Ngoài lương được hưởng theo quy định trên, GV, CBQL còn được hưởng thêm 2 loại phụ cấp, đó là: phụ cấp ưu đãi (với các mức từ 25% đến 70%); phụ cấp thâm niên (được tính gia tăng theo thời gian công tác); chính sách đối với GV, CBQL công tác tại vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, biên giới, hải đảo (cấp THPT có Trường THPT Hội Hoan, THPT Pác Khuông). Ngoài ra, Sở GDĐT luôn quan tâm tham mưu đầu tư kinh phí, trang bị các phương tiện, điều kiện làm việc cho đội ngũ GV theo hướng hiện đại hoá đáp ứng với yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay.

Sở GDĐT đã tham mưu UBND tỉnh ban hành văn bản số 1311/UBND-KGVX ngày 15/9/2021 của UBND tỉnh về việc thực hiện chế độ, chính sách đối với NG&CBQLGD trong trường phổ thông có nhiều cấp học. Theo đó, GV được tuyển dụng và bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp của cấp học nào hưởng mức phụ cấp ưu đãi của cấp học đó; đối với trường hợp cơ sở giáo dục không bố trí đủ giờ dạy của GV theo định mức giờ dạy của cấp học thì có thể bố trí dạy thêm giờ của cấp học khác (nếu GV đủ điều kiện và phù hợp với tình hình thực tiễn của đơn vị) để đảm bảo định mức theo quy định. Tuy nhiên, số giờ dạy ở cấp học khác phải được quy đổi phù hợp với định mức giờ dạy ở cấp học đã được bổ nhiệm; vận dụng Thông tư số 33/2005/TT-BGDĐT, đối với trường phổ thông có nhiều cấp học đóng trên địa bàn thuộc miền núi, vùng sâu có tổng số từ 19 lớp trở lên thì CBQL được hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo như trường

hạng I quy định tại Thông tư số 33/2005/TT-BGDĐT và tính theo cấp học cao nhất của trường đó; tương tự đối với các trường có tổng số từ 10 lớp đến 18 lớp được tính hưởng như trường hạng II và có tổng số dưới 10 lớp được tính hưởng như trường hạng III; đối với trường chuyên biệt là trường phổ thông dân tộc nội trú trung học cơ sở và trung học phổ thông các huyện trực thuộc Sở GDĐT thì CBQL được hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo như trường chuyên biệt cấp tỉnh quy định tại Thông tư số 33/2005/TT-BGDĐT.

Sở GDĐT đã thành công tham mưu UBND tỉnh trình HĐND tỉnh ban hành Nghị quyết số 09/2021/NQ-HĐND ngày 17/7/2021 Quy định chính sách hỗ trợ học phí đối với giáo viên đi đào tạo đại học văn bằng 2 thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018 giai đoạn 2021 - 2025 trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/8/2021 (Phụ lục 7). Theo đó, GV tuyển dụng trước năm 2020, đang công tác tại đơn vị sự nghiệp giáo dục công lập trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn phải đủ các điều kiện: *Được cấp có thẩm quyền cử đi đào tạo đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm gắn với công tác sử dụng, quản lý viên chức của cơ quan, đơn vị; Có 02 năm liên tục liền kề trước thời điểm được cử đi đào tạo hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên; Tuổi đời không quá 45 tuổi tính từ thời điểm được cử đi đào tạo; Có cam kết thực hiện nhiệm vụ trong ngành giáo dục trên địa bàn tỉnh sau khi hoàn thành chương trình đào tạo trong thời gian ít nhất gấp 02 lần thời gian đào tạo; có bằng tốt nghiệp trình độ đại học thứ hai theo chuyên ngành được cử đi đào tạo và trở về công tác tại tỉnh theo cam kết; được hỗ trợ 100% học phí theo mức thu của cơ sở đào tạo giáo viên và từ nguồn ngân sách tỉnh; thời điểm hỗ trợ là sau khi hoàn thành chương trình đào tạo và có bằng tốt nghiệp. Riêng cấp THPT có 108/492 GV đăng ký tham gia đào tạo.*

Triển khai thực hiện Nghị quyết, năm 2021, Sở GDĐT đã tham mưu UBND tỉnh mở lớp liên kết đào tạo trình độ đại học văn bằng 2 chuyên ngành Sư phạm Tin học và công nghệ¹ cho GV tiểu học, chuyên ngành Sư phạm Tin học² cho GV trung học (16/89 là GV THPT), hình thức vừa làm vừa học tại tỉnh.

Bước đầu có thể khẳng định rằng, biện pháp này đã khuyến khích, động viên đội ngũ GV yên tâm công tác, nâng cao chất lượng chuyên môn, đảm bảo đầy đủ điều kiện theo quy định về đội ngũ GV từ năm học 2022-2023 đáp ứng việc triển khai chương trình, sách giáo khoa GDPT mới, góp phần thực hiện thắng lợi đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Đồng thời, khắc phục và giảm thiểu tình trạng thừa, thiếu cục bộ GV; sử dụng hiệu quả biên chế, giải

¹ Công văn số 1325/UBND-KGVX ngày 18/9/2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc liên kết đào tạo trình độ đại học văn bằng 2 chuyên ngành Sư phạm Tin học và công nghệ cho giáo viên tiểu học hình thức vừa làm vừa học tại tỉnh Lạng Sơn.

² Công văn số 1991/UBND-KGVX ngày 24/11/2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc liên kết đào tạo trình độ đại học văn bằng 2 chuyên ngành Sư phạm Tin học hình thức vừa làm vừa học tại tỉnh Lạng Sơn.

quyết không tăng biên chế mà vẫn đủ GV theo cơ cấu môn học do 01 GV dạy được ít nhất 02 môn học trở lên hoặc môn học mới theo chương trình, sách giáo khoa GDPT mới; đảm bảo thực hiện nghiêm túc quy định về tinh giản biên chế và giải quyết số lượng GV chưa đảm bảo định mức giờ dạy.

+ Việc thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng: Tổ chức 01 lớp bồi dưỡng công tác quản trị trường học cho 390 CBQL năm học 2021 là lãnh đạo, chuyên viên phụ trách các phòng cơ quan Sở GDĐT; lãnh đạo, chuyên viên Phòng GDĐT các huyện, thành phố và CBQL các cơ sở giáo dục công lập trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn; tổ chức Hội nghị tập huấn công tác Bình đẳng giới, Vì sự tiến bộ phụ nữ và một số kỹ năng tổ chức hoạt động nữ năm 2021 theo hình thức trực tiếp kết hợp trực tuyến cho 180 đại biểu là Lãnh đạo phụ trách công tác Bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ, Chủ tịch hoặc Trưởng Ban Nữ công các Phòng GDĐT và các cơ sở giáo dục; cử 13 GV cấp THPT tham gia đào tạo sau đại học năm 2020; bồi dưỡng 700 GV cốt cán và 450 CBQL với 24 lớp về triển khai Chương trình GDPT 2018 theo các mô-đun của Bộ GDĐT. Tổ chức tập huấn theo hình thức tập trung đối CBQL, GV về giảng dạy và đánh giá HS. Các trường THPT trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn đã tổ chức được 53 bài lớp 10 với 115 tiết. Bồi dưỡng đối với GV môn Ngoại ngữ, Giáo dục Quốc phòng an ninh cho 501 GVPT và 75 CBQL cốt cán. Tỉnh Lạng Sơn được Bộ GDĐT xếp ở tốp A về công tác bồi dưỡng CBQL, GV thực hiện Chương trình GDPT 2018 (Phụ lục 6).

+ Tiếp tục đẩy mạnh ứng dụng CNTT trong quản lý, giảng dạy, kiểm tra, đánh giá. Tiếp tục duy trì phòng học trực tuyến tại 39 điểm cầu đã xây dựng; phối hợp với VNPT Lạng Sơn triển khai phòng họp trực tuyến VNPT-Meeting kết nối đến các cơ sở giáo dục trên địa bàn tỉnh (266 điểm cầu); hướng dẫn và khuyến khích các cơ sở giáo dục sử dụng các giải pháp họp trực tuyến khác như MS Teams, Zoom, Google Meet,... Tổ chức rà soát phần mềm SMAS, vnEDU, CSDL ngành trong công tác quản lý và khả năng đáp ứng theo yêu cầu của Thông tư số 26/2020/TT-BGDĐT, tạo sự đồng bộ trong công tác quản lý, cập nhật dữ liệu.

Rà soát điều kiện triển khai dạy học trực tuyến và trực tiếp của các CSGD, hướng dẫn các đơn vị triển khai việc tổ chức dạy học trực tuyến và trực tiếp trong tình hình dịch Covid-19 diễn biến phức tạp (trong tháng 6 năm 2020 Sở đã dự giờ online được 45 giờ); đề nghị Đài Phát thanh và Truyền hình tỉnh tiếp tục phát sóng 84 video bài giảng dạy học trên truyền hình dành cho HS khối lớp 9, lớp 12; lịch phát sóng cụ thể theo từng bài học, môn học, lớp học được phổ biến đến các đối tượng HS. Các nhà trường tổ chức, hướng dẫn HS tham gia theo dõi các bài học trên truyền hình (của đài truyền hình trung ương và các đài truyền hình địa phương).

Xây dựng kế hoạch và hướng dẫn các đơn vị tổ chức mô hình giờ học kết nối trong các trường trung học. Triển khai tập huấn sử dụng phần mềm tuyển sinh trực tuyến các lớp đầu cấp học theo kế hoạch. Năm 2021, số giờ học kết nối đã thực hiện ở cấp THPT: 58 giờ với 155 lượt trường và 3382 HS tham gia; có 11 tiết học kết nối với các tỉnh bạn và 03 tiết học xuyên biên giới với các GV ở nước ngoài (Phụ lục 6).

+ Việc kiểm tra, giám sát: kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ đầu năm học 2020-2021: 01 cuộc/07 huyện (Bình Gia, Văn Quan, Chi Lăng, Hữu Lũng, Tràng Định, Cao Lộc, Đình Lập), được 56 cơ sở giáo dục (Mầm non 11; Tiểu học 07; TH&THCS 04; THCS 14; THPT 14; TTGD TX, TTGD NN-GD TX 06). Kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ học kỳ II năm học 2020 - 2021: 01 cuộc/08 huyện (Thành phố, Chi Lăng, Văn Lãng, Tràng Định, Lộc Bình, Đình Lập, Bắc Sơn, Văn Quan).

Tổ chức được 02 cuộc thanh tra theo kế hoạch (Trường THPT Đồng Đăng, Trường PTDT NT THCS&THPT huyện Bình Gia), 04 cuộc thanh tra chuyên ngành (Trường THCS&THPT Bình Độ; Trường THPT Đồng Đăng; Trường THPT Tân Thành; Trung tâm GDNN-GD TX huyện Bình Gia). Tổ chức 08 cuộc thanh tra các kỳ thi (02 cuộc thi chọn học sinh giỏi cấp tỉnh lớp 11 và lớp 12; 02 cuộc thanh tra công tác tổ chức kiểm tra học kỳ I, học kỳ II; 02 cuộc thanh tra công tác coi thi và chấm thi tốt nghiệp THPT năm 2021; 02 cuộc thanh tra công tác coi thi và chấm thi tuyển sinh lớp 10 năm học 2020-2021). Sau thanh tra những mặt hạn chế được các đơn vị khắc phục, chấn chỉnh kịp thời. Tổ chức tập huấn cho công tác viên thanh tra, công chức thanh tra được trung tập tham gia kỳ thi tốt nghiệp THPT năm 2021 (Phụ lục 6).

+ Việc đánh giá và thi đua khen thưởng: Ngành Giáo dục thực hiện đánh giá GV theo Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 của Bộ GDĐT ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở giáo dục phổ thông. Đây là cơ sở vững chắc để soi vào đó, đưa ra được sự đánh giá tương đối khách quan và chính xác đối với năng lực của GV, tạo ra động lực để giáo viên cống hiến sức lực, tâm trí hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Ngoài ra, khuyến khích các cơ sở giáo dục tham mưu, chủ động đề xuất ý kiến về việc xây dựng khung năng lực nhà giáo tương lai theo chuẩn nghề nghiệp trong giai đoạn tới để làm thước đo cho các nhà giáo nỗ lực vươn lên. Năm học 2020-2021: HTXS NV: 756/2214 đạt 34,14 %; HTTNV: 1428/2214 đạt 64,49 %; HTNV: 28/2214 đạt 1,28%; KHTNV: 02/2214 tỉ lệ 0,09 %.

Phát động hoàn thành thắng lợi nhiệm vụ năm 2021 trong toàn ngành; Tổ chức Hội nghị bồi dưỡng công tác Thi đua khen thưởng năm 2021. Tổ chức Hội nghị Cụm thi đua số 4 của 7 Sở GDĐT theo hình thức tổng kết bằng báo cáo;

hoàn thành tổng kết các Khối thi đua trong ngành. Các cấp học, lĩnh vực triển khai báo cáo thi đua, chấm điểm năm học 2020-2021. Tổ chức xét thi đua năm học 2020-2021 theo các văn bản hướng dẫn.

Ngoài ra, ngành xây dựng và phát hành 03 Bản tin giáo dục của tỉnh, viết 246 tin bài trên trang Thông tin của ngành phản ánh hoạt động, biểu dương gương người tốt, việc tốt. Triển khai Cuộc thi “Tuổi trẻ học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh” năm 2020 đến CBQL, giảng viên, giáo viên, học sinh, sinh viên trong đơn vị. Cuộc thi lan tỏa và thu hút thí sinh dự thi trên địa bàn tỉnh với tổng số 11.991 lượt dự thi. Kết quả cụ thể: Bảng A: 7367 lượt, Bảng B: 74 lượt, Bảng C: 1552 lượt; tại bảng A có 01 thí sinh lọt vào vòng chung kết cuộc thi và đạt giải tư tại vòng chung kết (Hoàng Hồng Đức, Lớp 11A2, Trường THPT Lương Văn Tri) (Phụ lục 6).

+ Việc xã hội hóa giáo dục: Vận động các tổ chức, đoàn thể, nhân dân đóng góp, giúp đỡ đối với học sinh có hoàn cảnh khó khăn, trang bị cơ sở vật chất phục vụ công tác dạy và học với số tiền trên 21 tỷ đồng. Phát động kêu gọi toàn ngành ủng hộ quỹ phòng chống Covid-19 đến nay đã được trên 500 triệu đồng và nhiều vật phẩm hỗ trợ khác. Khối THPT ủng hộ hơn 2 tỷ đồng, kêu gọi hiến đất được 2.547m², đóng góp 244 ngày công, quyên góp 1.499 kg gạo và 761,525 triệu đồng tiền mặt. Trong kỳ thi TN THPT năm 2021 toàn ngành huy động được trên 300 triệu đồng hỗ trợ cho trên 3000 thí sinh dự thi về ăn trưa, chỗ nghỉ trọ, phương tiện đi lại trong thời gian tham gia thi (Phụ lục 6).

+ Chất lượng giáo dục cấp THPT: chủ động triển khai nhiều giải pháp để nâng cao chất lượng giáo dục trung học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và thích ứng với diễn biến phức tạp của dịch bệnh Covid-19. Kết quả 100% các đơn vị trường THPT xây dựng và thực hiện kế hoạch giáo dục nhà trường ngay từ đầu năm học. Việc phát triển chương trình giáo dục đã phát huy được tính chủ động, sáng tạo của CBQL, GV trong xây dựng và thực hiện kế hoạch dạy học theo định hướng phát triển năng lực HS, đẩy mạnh hiệu quả đổi mới phương pháp dạy học, đổi mới kiểm tra đánh giá HS.

Kết quả giáo dục THPT duy trì, ổn định: học lực giỏi chiếm 14,8% (tăng 1,4% so với năm học 2019 - 2020), học lực khá chiếm 52,9% (giảm 0,3%), Học lực trung bình chiếm 31,0% (giảm 1%), học lực yếu, kém chiếm 1,2% (giảm 0,2%); hạnh kiểm tốt chiếm 80,7% (giảm 1,2% so với năm học 2019 - 2020), hạnh kiểm khá chiếm 15,9% (tăng 0,3% so với năm học 2019 - 2020), hạnh kiểm trung bình, yếu chiếm 3,4% (tăng 0,9%) (Phụ lục 6).

2.4.4.3. *Đánh giá chung*

- Kết quả trên đã khẳng định các biện pháp đề xuất thực sự có hiệu quả, nâng cao chất lượng quản lý, giảng dạy và giáo dục của các trường THPT, trong đó vấn đề quyết định chính là đội ngũ GV nói chung.

- Các biện pháp đề xuất trong sáng kiến có tính khả thi, được tiếp cận, xây dựng cụ thể và chi tiết, khoa học. Kết quả nghiên cứu tiết kiệm sức lao động cho các nhà quản lý, GV, không tốn kém về chi phí tài chính và mang lại hiệu quả thiết thực đối GV.

- Sáng kiến được thực hiện mang lại hiệu quả thiết thực cho Ngành giáo dục nhất là trong bối cảnh đổi mới giáo dục và thực hiện Chương trình GDPT 2018 hiện nay. Nó còn là tài liệu tham khảo hữu ích cho các GV, CBQL ở cấp sở, phòng GDĐT, UBND các huyện, thành phố và cơ sở giáo dục phổ thông công lập.

IV - KẾT LUẬN

Hệ thống biện pháp phải đồng bộ từ khâu đào tạo - bồi dưỡng - sử dụng - đến việc thực hiện các chế độ chính sách cũng như xây dựng các cơ sở vật chất cần thiết cho hoạt động sư phạm của mỗi GV. Để thực hiện hệ thống biện pháp đó, cần có một tầm nhìn chiến lược về vai trò của GDĐT, cũng như một ý chí chính trị mạnh mẽ của cả hệ thống chính trị khi tổ chức thực hiện hệ thống giải pháp đó. Sáng kiến thể hiện rõ vai trò, trách nhiệm và quyết tâm tham mưu cùng năng lực tổ chức thực hiện của toàn ngành để có được đội ngũ GV THPT nói riêng, đội ngũ NG&CBQLGD toàn ngành nói chung đáp ứng những yêu cầu về số lượng; về cơ cấu; về chất lượng, trong đó yêu cầu chất lượng là quan trọng hơn cả.

Sáng kiến được tiến hành nghiên cứu và triển khai trên cơ sở các quan điểm, chủ trương chính sách của Đảng, Nhà nước, của địa phương về phát triển giáo dục - đào tạo và các lĩnh vực liên quan trên cơ sở đánh giá thực trạng, nhu cầu phát triển trong giai đoạn tới. Đồng thời, trong một chừng mực nhất định, đã đưa ra các quan điểm, mục tiêu, phương hướng nhiệm vụ, nhu cầu nguồn lực và tổ chức triển khai thực hiện để có hoàn thành mục tiêu đề ra. Đây sẽ là định hướng hành động cụ thể để phát triển sự nghiệp giáo dục theo các giai đoạn trước mắt và lâu dài, đảm bảo tính kế hoạch, sự thống nhất, đáp ứng mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Lạng Sơn, phù hợp với chiến lược phát triển nguồn nhân lực đến năm 2030.

Việc tiếp tục phát triển đội ngũ NG&CBQLGD nói chung, đội ngũ GV THPT trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn nói riêng là một yêu cầu cấp thiết, khách quan và có ý nghĩa thực tiễn đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục - đào tạo để phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cho tỉnh, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế.

Xác nhận của cơ quan/đơn vị

Người viết

Hoàng Quốc Tuấn

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc Hội. (2019). Luật Giáo dục số 43/2019/QH14, ngày 14/6/2019.
2. Ban Chấp hành Trung ương. (2013). Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 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.
3. Ban Chấp hành Trung ương. (2019). Kết luận số 51-KL/TW ngày 30/5/2019 về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 khóa XI 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.
4. Ban Tuyên giáo Trung ương. (2021). Tài liệu nghiên cứu các văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng. NXB Chính trị sự thật.
5. Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). Chương trình giáo dục phổ thông - Chương trình tổng thể.
6. Nguyễn Thị Kim Dung. (2017). Phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trẻ theo hình thức học tập tại chỗ thông qua mạng internet. Kỷ yếu Hội thảo khoa học: Phát triển đội ngũ nhà giáo đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo - Đại học Huế, 18/3/2017, tr 78-86.
7. James H.Stronge. (2016). Những phẩm chất của người giáo viên hiệu quả, (Lê Văn Canh dịch). NXB. Giáo dục Việt Nam.
8. Trần Kiểm. (2015). Tiếp cận hoạt động trong quản lí giáo dục (in lần thứ 8). NXB Đại học Sư phạm.
9. Phan Trọng Ngọ - Lê Minh Nguyệt. (2017). Năng lực sư phạm của giáo viên trung học. Tạp chí Khoa học Giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, số 142, tr 19-23.
10. Lê Bạt Sơn, Phan Thị Ánh Tuyết. (2020). Phát triển nghề nghiệp giáo viên - Quan niệm của thế giới và khuyến nghị đối với Việt Nam. Tạp chí Khoa học Trường Đại học Phú Yên, (24), tr.29-38.
11. Hoàng Phê chủ biên. (2003). Từ điển Tiếng Việt. NXB Đà Nẵng.
12. Tạ Ngọc Tấn. (2012). Phát triển giáo dục và đào tạo - Nguồn nhân lực, nhân tài: Một số kinh nghiệm của thế giới. NXB Chính trị - Hành chính.

13. Nguyễn Minh Tường. (2020). Phát triển đội ngũ giáo viên trường trung học phổ thông chuyên vùng Đông Bắc, Việt Nam theo tiếp cận năng lực. Luận án Tiến sĩ quản lý Giáo dục, Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội.

14. Trung tâm Phát triển nguồn nhân lực. (2002). Từ chiến lược phát triển giáo dục đến chính sách phát triển nguồn nhân lực. NXB Giáo dục.

15. Nguyễn Văn Y (2017). Bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục phổ thông. Tạp chí Giáo dục, số 402, tr 9-11.