

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN PHỔ THÔNG Ở TỈNH ĐỒNG THÁP

• PGS,TS. Nguyễn Văn Đệ (*), ThS. Nguyễn Văn Nghiêm (**)

Tóm tắt

Từ kết quả nghiên cứu của đề tài khoa học và công nghệ cấp tỉnh Đồng Tháp, bài báo này đề cập đến thực trạng và đề xuất giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên phổ thông ở tỉnh Đồng Tháp. Từ khoá: bồi dưỡng, chất lượng, đào tạo, đội ngũ giáo viên.

1. Đặt vấn đề

Phát triển giáo dục và đào tạo (GD&ĐT) luôn là đòn bẩy cho sự phát triển đất nước. Đây là nguyên lí chung ở tất cả các quốc gia, dân tộc. Đối với Việt Nam, sau một thời gian tiến hành công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, một thách thức lớn đang đặt ra ngày càng gay gắt chính là vấn đề chất lượng nguồn nhân lực không đáp ứng kịp nhu cầu phát triển và hội nhập. Thực tế đó, đòi hỏi nhiệm vụ hết sức nặng nề và cấp bách đối với nền giáo dục Việt Nam, cần phải đẩy mạnh đổi mới để phát triển và tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao cho đất nước. Và để đảm bảo sự thành công của quá trình đổi mới trên, nhân tố giữ vị trí then chốt, quyết định chính là *chất lượng đội ngũ giáo viên (ĐNGV) và cán bộ quản lí (CBQL) giáo dục*.

Có được ĐNGV chất lượng cao là nắm được chìa khóa để mở cánh cửa chất lượng của GD&ĐT. Nhận thức được tầm quan trọng đó, Chỉ thị 40/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng đã xác định: “*Xây dựng ĐNGV và CBQL đủ về số lượng, có phẩm chất đạo đức và lương tâm nghề nghiệp, có trình độ chuyên môn cao, phong cách giảng dạy và quản lí tiên tiến*” [1], với mong muốn thúc đẩy nền giáo dục Việt Nam tiến gần hơn đến chuẩn chất lượng quốc tế. Và gần đây, Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI đã ban hành Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 “*về đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT, 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*”, mà trong đó

vấn đề đòi hỏi cấp bách nhất cần tập trung là nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục cho giai đoạn tới.

Do vậy, việc nghiên cứu để tìm ra những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV phổ thông của cả nước nói chung và của tỉnh Đồng Tháp nói riêng sẽ mang lại ý nghĩa lớn về mặt khoa học và thực tiễn mà bài báo này muốn bàn tới.

2. Những bất cập từ thực trạng của ĐNGV phổ thông ở tỉnh Đồng Tháp

Trước hết, cần nhận thức sâu sắc rằng, sự phát triển về trường lớp, cơ sở vật chất và ĐNGV phổ thông ở Đồng Tháp cả về số lượng, cơ cấu và chất lượng từ sau ngày 30/4/1975 đã đạt thành tựu ghi dấu ấn lịch sử trong sự nghiệp giáo dục của tỉnh nhà. Tuy nhiên, là một địa phương đang nằm trong “*vùng trũng*” về giáo dục của cả nước, những thách thức mà ngành giáo dục Đồng Tháp phải đối mặt sẽ gay gắt hơn nhiều so với các địa phương khác, chất lượng ĐNGV phổ thông còn nhiều hạn chế. Được thể hiện: (i) *Về số lượng và cơ cấu đội ngũ*, hiện nay cả tỉnh Đồng Tháp có 14.963 giáo viên (GV) và 1.138 CBQL các cấp học phổ thông (xem bảng 1), tính theo định mức chung thì không thiếu nhiều, nhưng lại phân bố chưa đồng đều giữa các địa phương và chưa đồng đều ở các phân môn. Cụ thể hơn, ở mỗi trường, GV có môn thừa nhiều, có môn thiếu nhiều; có nơi thiếu nhiều, nơi lại thừa nhiều; nơi nhiều GV có chất lượng, có nơi lại nhiều GV chưa đạt chuẩn. (ii) *Về chất lượng*, trong giai đoạn dài từ năm 1975 đến 1990, ĐNGV ở tỉnh Đồng Tháp được đào tạo từ nhiều nguồn khác nhau, với điểm xuất phát thấp, nhiều GV được “*ra lò*” từ các khóa đào tạo cấp tốc (giải pháp tình thế) trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng; cái thời phải sử dụng GV “*dạy kê*”

(*) Hiệu trưởng Trường Đại học Đồng Tháp.

(**) Phòng Hành chính – Tổng hợp, Trường Đại học Đồng Tháp.

(GV cấp I dạy lớp đầu cấp II, GV cấp II dạy lớp đầu cấp III) đã để lại nhiều bất cập, khó khăn trước nhiệm vụ nâng cao chất lượng giáo dục. Đặc biệt, hiện tại, tỷ lệ GV cốt cán và GV đạt danh hiệu dạy giỏi các cấp chưa nhiều; GV có trình độ thạc sĩ trong các trường phổ thông của tỉnh còn

thấp so với yêu cầu; năng lực ngoại ngữ, nhất là trình độ ngoại ngữ của ĐNGV còn hạn chế, dẫn đến khó khăn trong hội nhập quốc tế về giáo dục, truy cập internet khai thác thông tin; nhiều GV còn yếu về kiến thức chuyên ngành và thiếu kỹ năng mềm về hoạt động xã hội (dẫn theo [2]).

Bảng 1. Tình hình ĐNGV và CBQL giáo dục ở tỉnh Đồng Tháp

TT	Loại hình trường và cấp học	Số lượng GV	Số lượng CBQL giáo dục	Tổng số GV và CBQL giáo dục	Nữ		Trình độ chuyên môn nghiệp vụ					
							Trên chuẩn		Đạt chuẩn		Dưới chuẩn	
					SL (GV)	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)
1	Tiểu học	7307	669	7976	4140	51.91	7351	92.16	622	7.80	3	0.04
2	THCS	5027	323	5350	2922	54.62	4308	80.52	1042	19.48	0	0.00
3	THPT	2454	124	2578	1321	51.24	373	14.47	2195	85.14	10	0.39
4	GDTX	175	22	197	86	43.65	30	15.23	165	83.76	2	1.02
CỘNG		14963	1138	16101	8469	52.60	12062	74.91	4024	24.99	15	0.09

Thực trạng trên cũng đã được thể hiện trong báo cáo tham luận của lãnh đạo Sở GD&ĐT Đồng Tháp tại Đại hội Tỉnh Đảng bộ lần thứ IX: đội ngũ CBQL, GV tỉnh nhà cơ bản đủ về số lượng; riêng GV có trình độ chuyên môn nghiệp vụ đạt và vượt chuẩn đào tạo chiếm gần 95%, đa số nhiệt tình, tận tụy với công việc. Tuy nhiên, cũng theo báo cáo này, một bộ phận CBQL chưa có trình độ và năng lực ngang tầm nhiệm vụ như: hoạt động quản lý nhà trường, còn nặng nề về hành chính, ít động viên, hỗ trợ GV và học sinh; thiếu chủ động, sáng tạo trong xây dựng kế hoạch triển khai nhiệm vụ, kiểm tra đôn đốc, động viên, khuyến khích; chưa tạo điều kiện để GV đổi mới phương pháp dạy học (PPDH), đổi mới kiểm tra đánh giá và sử dụng thiết bị dạy học để thực hiện đổi mới chương trình giáo dục; cơ cấu GV chưa đồng bộ vẫn còn tình trạng thừa GV ở thị trấn, thị xã, thiếu GV ở các trường vùng sâu. Đặc biệt, chất lượng ĐNGV còn bộc lộ nhiều hạn chế như: một bộ phận chưa nhận thức đầy đủ về đổi mới PPDH, đổi mới kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học sinh và sử dụng thiết bị dạy học, nên việc dạy học theo chương trình, sách giáo khoa mới chưa đạt yêu cầu; một bộ phận khác chưa tận tâm tận lực với nghề dạy học, chưa thật sự giúp đỡ học sinh có hoàn cảnh

khó khăn để các em tự tin, vươn lên trong học tập và rèn luyện (dẫn theo [3]). Đây là “điểm nóng” đặt ra cho các cấp quản lý giáo dục của tỉnh Đồng Tháp cần sớm tìm lời giải.

3. Đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng ĐNGV phổ thông ở tỉnh Đồng Tháp đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục

Theo chúng tôi, các cấp quản lý giáo dục cần có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và phát triển năng lực nghề nghiệp cho ĐNGV bao gồm tổng hợp tất cả các khâu kiến thức, phương pháp, kỹ năng, nghiệp vụ, tâm lý... để mỗi người GV chủ động và phát huy được vai trò của mình trong mọi tình huống. Trong đó, yếu tố cốt lõi nhất cần được tính đến là phải có một chương trình đào tạo, bồi dưỡng khoa học, hợp lý và xác định rõ các hình thức học tập phù hợp đối với mỗi loại đối tượng GV. Những giải pháp cơ bản về lĩnh vực tổ chức hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng đối với ĐNGV phổ thông ở tỉnh Đồng Tháp, chúng tôi đã đề xuất từ đề tài nghiên cứu khoa học (dẫn theo [2]), xin được nêu ra là:

3.1. Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng

Đối với các trường phổ thông ở tỉnh Đồng Tháp, chúng tôi xác định, sẽ có 3 loại nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đối với GV các cấp trong giai

đoạn hiện nay: (i) Nhu cầu thứ nhất, nhằm *đạt chuẩn trình độ*, nghĩa là cần đào tạo, bồi dưỡng GV tiềm lực chuyên môn để đáp ứng việc giảng dạy trước mắt và tiêu chuẩn viên chức theo chức danh GV đạt tỉ lệ chuẩn theo quy định của điều lệ trường phổ thông (nhất là đối với các trường phấn đấu đạt chuẩn quốc gia); (ii) Nhu cầu thứ hai, nhằm *đạt chuẩn kỹ năng nghiệp vụ sư phạm*, đó là bồi dưỡng năng lực sư phạm cho các GV mới, nâng cao kỹ năng sử dụng các PPDH cũng như xử lý các tình huống sư phạm, sử dụng các phương tiện kỹ thuật hiện đại vào dạy học... Đội ngũ này là những “đầu tàu”, là lực lượng chính trong công cuộc đổi mới, nâng cao chất lượng dạy học hiện nay; (iii) Nhu cầu thứ ba, nhằm *đạt chuẩn GV cốt cán*, nhằm chủ động đào tạo nguồn GV có chất lượng cao, củng cố hình ảnh, thương hiệu cho mỗi trường phổ thông.

3.2. Xác định nội dung đào tạo, bồi dưỡng

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng cho GV ở các trường phổ thông các cấp là rất đa dạng và phong phú. Căn cứ vào nhu cầu cần đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV đã nêu ra từ mục 3.1 trên đây và xuất phát từ điều kiện thực tế của các trường phổ thông ở tỉnh Đồng Tháp, theo chúng tôi, trong giai đoạn tới cần tập trung chủ yếu vào các nội dung đào tạo, bồi dưỡng để chuẩn hóa chức danh mà người GV đang giữ ngạch, bậc viên chức; đồng thời, hướng đến mục tiêu nhằm nâng cao phẩm chất, năng lực đối với GV đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục. Nội dung cụ thể cần đào tạo, bồi dưỡng cho GV bao gồm: về lý luận chính trị - hành chính; về chuyên môn; về nghiệp vụ sư phạm; về quản lý; về ngoại ngữ; về tin học; về thái độ tác nghiệp và chia sẻ.

3.3. Xác định tài chính cho công tác đào tạo, bồi dưỡng

Công tác đào tạo, bồi dưỡng để phát triển, nâng cao chất lượng ĐNGV ở các trường phổ thông phải được đảm bảo bằng các nguồn lực tài chính của nhà trường. Nói cách khác, nguồn lực tài chính có ý nghĩa quyết định đến sự thành công hay thất bại của việc thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GV. Chúng ta cần đầu tư thích đáng và đầu tư “trúng” cho hoạt động đào tạo và đào tạo lại. Vì vậy, hàng năm lãnh đạo các trường phổ thông căn cứ vào quy hoạch ĐNGV cần đề xuất các cấp có thẩm quyền phê duyệt dự toán tài

chính đáp ứng yêu cầu của công tác này; đồng thời, chính mỗi GV cũng cần tự đóng góp phần tài chính của mình để tham gia các khóa học bồi dưỡng hoặc đào tạo lại. Mặt khác, đối với những GV tích cực tham gia công tác học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ, các trường tiếp tục thực hiện chế độ khen thưởng khuyến khích vật chất (tiền thưởng, nâng lương, cho đi tham quan du lịch) và khuyến khích tinh thần (nêu gương, tặng danh hiệu thi đua cao).

3.4. Triển khai cụ thể các nội dung về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng

3.4.1. Bồi dưỡng phẩm chất đạo đức, thái độ nghề nghiệp

Vấn đề mấu chốt là tạo điều kiện cho người GV rèn luyện thái độ đúng đắn. Theo chúng tôi, thái độ của một GV gồm: thái độ đối với Tổ quốc, dân tộc; thái độ đối với chế độ; thái độ đối với môi trường sống, với xã hội và thời đại; thái độ đối với nghề nghiệp; thái độ đối với người khác; và thái độ đối với bản thân.

Muốn vậy, người GV cần phải thường xuyên bồi dưỡng lí tưởng cách mạng, xác lập bản lĩnh chính trị vững vàng; tin tưởng và tuyệt đối trung thành với sự nghiệp cách mạng của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, kiên trì mục tiêu độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội. Hiểu đúng và vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh để góp phần xây dựng chủ nghĩa xã hội và bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa; kiên quyết đấu tranh chống những luận điệu sai trái, thù địch với chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, chống chủ nghĩa cơ hội. Trước mắt, cần tổ chức cho CBQL giáo dục các cấp học tham gia học tập chương trình lý luận chính trị cao cấp, trung cấp và chương trình bồi dưỡng kiến thức giáo dục quốc phòng.

Ngoài ra, người GV phải rèn luyện để có được lối sống, tác phong sư phạm của người làm công tác giáo dục, có đạo đức của người cộng sản: cần, kiệm, liêm, chính, chí công, vô tư; có tình cảm cách mạng trong sáng, có ý thức tổ chức kỷ luật; dũng cảm đấu tranh chống lại những hành vi xấu, thái quá, biến chất làm ảnh hưởng tiêu cực đến danh dự, phẩm chất nhà giáo... Đồng thời, người GV phải có hoài bão, tâm huyết với nghề nghiệp và lòng say mê khoa học, luôn có ý thức

giữ gìn bảo vệ truyền thống, đạo đức nhà giáo; có lối sống hòa nhập với cộng đồng, phù hợp với bản sắc dân tộc và thích ứng với sự tiến bộ của xã hội; có thái độ ứng xử đúng mực, nhã nhặn, lịch sự, ôn hòa với đồng nghiệp và người học.

Hơn nữa, sự tác động của người thầy đến người học không chỉ thông qua năng lực sư phạm mà bằng cả tấm gương về phẩm chất chính trị, đạo đức, phong cách sống của mình. Do đó, cuộc vận động “Hai không” với 4 nội dung: “Nói không với tiêu cực trong thi cử và bệnh thành tích trong giáo dục, nói không với vi phạm đạo đức nhà giáo và việc ngồi nhầm lớp”; gắn với các cuộc vận động “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh”, “Mỗi thầy cô giáo là một tấm gương đạo đức, tự học và sáng tạo” là giải pháp cụ thể mà mỗi GV cần hướng tới, nhằm từng bước nâng cao chất lượng, góp phần chấn hưng nền giáo dục nước nhà.

3.4.2. Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng sư phạm và tiềm lực nghiên cứu khoa học

Căn cứ từ nhu cầu cần bồi dưỡng đối với ĐNGV các trường phổ thông ở tỉnh Đồng Tháp, chúng tôi cho rằng, tiến hành bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng sư phạm và tiềm lực nghiên cứu khoa học sẽ theo 2 cấp độ sau: (i) Cấp độ 1: *Bồi dưỡng kiến thức về PPDH tích cực*, công việc này không chỉ bồi dưỡng lí thuyết mà cả vấn đề thực hành đối với GV, ai cũng có giờ dạy trên lớp, cho nên các tổ bộ môn, khối lớp cần tổ chức dự giờ lẫn nhau, góp ý; (ii) Cấp độ 2: *Tổ chức trao đổi, tổng kết từ mỗi trường đến hội thảo toàn ngành giáo dục*. Chúng tôi nói đến hai cấp độ không có nghĩa là sau đó sẽ không phải bồi dưỡng nữa; cần nhấn mạnh, công việc tổ chức dự giờ và trao đổi trong bộ môn (BM), trong khối lớp cần được duy trì hàng năm để khẳng định tính chuyên nghiệp cho toàn thể ĐNGV trong vấn đề sử dụng các PPDH.

Và yếu tố quyết định để hoạt động bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng sư phạm và tiềm lực nghiên cứu khoa học cho GV mang lại hiệu quả chính là cần có cơ chế thực hiện; do vậy, đối với các phòng GD&ĐT, các trường trung học phổ thông của tỉnh, cần thiết phải tổ chức một tổ công tác về hoạt động tư vấn và bồi dưỡng (bao gồm những GV cốt cán, có kinh nghiệm) do một lãnh đạo đơn vị phụ trách; mỗi trường trung học cơ sở và tiểu học cũng có tổ

công tác riêng của mình để đôn đốc công việc ở đơn vị. Kèm theo là các quy định bắt buộc đối với GV như: dự giờ và được đồng nghiệp dự giờ thường xuyên, phải có bản báo cáo với hội đồng giáo dục của trường về việc ứng dụng các kiến thức sư phạm vào nội dung giảng dạy, giáo dục...

Cũng cần nhấn mạnh rằng, trong các trường phổ thông hiện nay, người GV cốt cán là những người có năng lực chuyên môn và năng lực nghề nghiệp cao trong lĩnh vực của mình, là đàn anh, bậc thầy đối với các đồng nghiệp trẻ, có quan hệ và có uy tín về mặt học thuật. Trong lúc đó, GV trẻ là lực lượng công tác lâu dài tại trường, nên GV trẻ rất cần nhận được sự hỗ trợ, hướng dẫn và truyền đạt kinh nghiệm từ đội ngũ GV cốt cán, nhằm bồi dưỡng năng lực, nghệ thuật sư phạm đối với lực lượng trẻ này.

3.4.3. Tổ chức hoạt động đổi mới PPDH, trong đó trọng tâm là ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông

Về mặt quản lí, điều quan tâm nhất khi triển khai thực hiện nội dung này là các trường phổ thông trong tỉnh cần có những hình thức phù hợp nhằm bồi dưỡng kiến thức về công nghệ thông tin cho ĐNGV. Năng lực này phải được đánh giá từ thực tế ứng dụng vào hoạt động giảng dạy; GV phải luôn có ý thức học tập, nâng cao trình độ tin học để đáp ứng tốc độ phát triển của công nghệ thông tin và truyền thông. Một GV trong thời đại thông tin cần hướng tới tự xây dựng phần mềm dạy học về môn học mình đảm trách; biết khai thác thông tin từ mạng để thiết kế bài giảng điện tử; và biết quản lí khai thác mạng viễn thông.

Điều kiện tiên quyết để hoạt động đổi mới PPDH, mà trọng tâm là ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông mang lại hiệu quả, chính là các trường phổ thông trong tỉnh phải tăng dần mức đầu tư để hiện đại hóa thiết bị, công nghệ dạy học; đồng thời, hoàn thiện hạ tầng công nghệ thông tin và truyền thông, kết nối internet băng rộng... Mặt khác, mỗi trường cần có chính sách khen thưởng hay hỗ trợ chế độ đối với những GV đã sử dụng hiệu quả công nghệ thông tin cho dạy và học, cũng như có những chế tài thích đáng đối với các đối tượng yếu kém.

3.4.4. Khuyến khích GV tự học tập, tự bồi dưỡng, xây dựng “đội ngũ luôn luôn học hỏi”

Với hoạt động này, các trường phổ thông trong tỉnh cần có cơ chế khuyến khích giáo viên tự học, tự bồi dưỡng và coi đây là giải pháp tự thân tốt để nâng cao chất lượng đội ngũ và luôn làm mới đội ngũ; đồng thời, hướng đến một đội ngũ luôn luôn có tinh thần học hỏi. Muốn vậy, mỗi người GV cho đến các trường phổ thông và các phòng GD&ĐT trên địa bàn cần tập trung giải quyết những vấn đề sau:

(i) Nâng cao khả năng, động lực tự phát triển; khuyến khích những hoạt động sáng tạo của GV; các đơn vị tăng cường hoạt động quản lý để nâng từ “bắt buộc” thành “tự giác” khi thực hiện nhiệm vụ tự bồi dưỡng;

(ii) Tăng cường củng cố hoạt động của tổ bộ môn, khối lớp để hình thành và tổ chức sinh hoạt các nhóm chuyên môn với những nội dung sâu hơn, giải quyết được những khó khăn cho từng bài dạy; chỉ đạo việc dạy mẫu theo từng chuyên đề để rút kinh nghiệm; CBQL cần có kế hoạch luân phiên tham gia sinh hoạt với các tổ bộ môn, khối lớp, qua đó nắm tình hình chung của trường và chỉ đạo một cách đồng bộ;

(iii) Có chiến lược đào tạo, bồi dưỡng nâng

cao năng lực ngoại ngữ: mỗi trường phổ thông cần có một chính sách đào tạo ngoại ngữ rõ ràng và bắt buộc đối với ĐNGV nhằm tạo cơ hội và điều kiện để GV tham gia học tập đạt trình độ cao hơn; các trường phổ thông cần thành lập “Nhóm GV ngoại ngữ nòng cốt” để hỗ trợ nhiệm vụ trên;

(iv) Tạo sự đồng thuận trong tập thể GV về những chiến lược, mục tiêu của nhà trường trong từng giai đoạn phát triển; đồng thời, cần kế hoạch hóa các chương trình hành động để lôi cuốn mọi người cùng tham gia.

4. Kết luận

Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng ĐNGV phải luôn được định hướng theo chuẩn nghề nghiệp đã quy định; đặc biệt, cần chú ý đến khuyến cáo của UNESCO: *Thầy giáo phải được đào tạo để trở thành những nhà giáo dục nhiều hơn là những chuyên gia truyền đạt kiến thức; phải làm chủ được môi trường công nghệ thông tin - truyền thông mới; và phải chuẩn bị về mặt tâm lý cho một sự thay đổi cơ bản về vai trò của họ.* Điều quan trọng là các cấp quản lý và chính mỗi người GV phải biết tìm ra những giải pháp thích ứng, nhằm sớm tạo nên những đổi thay rõ rệt theo hướng tích cực nhất. Đó là điều mà tất cả chúng ta mong đợi./.

Tài liệu tham khảo

- [1]. Ban Bí thư Trung ương Đảng (2004), Chỉ thị 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng “Về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục”.
- [2]. Nguyễn Văn Đệ (2014), *Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng ĐNGV mầm non và phổ thông tại tỉnh Đồng Tháp*, Đề tài khoa học cấp Tỉnh, Sở Khoa học và Công nghệ Đồng Tháp.
- [3]. Tỉnh ủy Đồng Tháp (2010), *Báo cáo tham luận tại Đại hội Đại biểu Tỉnh Đảng bộ lần thứ IX*, của Đảng bộ Sở GD&ĐT Đồng Tháp.

Summary

Basing on the findings of the conducted province-level science and technology research, this article aims to analyze the reality to propose solutions to enhancing the quality of high school teaching staffs in Dong Thap province.

Keywords: training; retraining; quality; teaching staff.

Ngày nhận bài: 23/5/2014; ngày nhận đăng: 11/7/2014.