

# THỰC TRẠNG VÀ BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ TẠI THÀNH PHỐ SÓC TRĂNG, TỈNH SÓC TRĂNG

Bùi Kim Tuấn<sup>1,2\*</sup> và Phạm Minh Giản<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Học viên cao học, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

<sup>2</sup>Trường Trung học cơ sở Lê Quý Đôn, thành phố Sóc Trăng, tỉnh Sóc Trăng, Việt Nam

<sup>3</sup>Khoa Sư phạm Khoa học xã hội, Trường Sư phạm, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

\*Tác giả liên hệ: Bùi Kim Tuấn, Email: buikimtu@pgdsoctrang.edu.vn

## Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 19/8/2024; Ngày nhận chỉnh sửa: 20/9/2024; Ngày duyệt đăng: 25/9/2024

## Tóm tắt

Đội ngũ giáo viên được phát triển toàn diện về chuyên môn, kỹ năng sư phạm và phương pháp giảng dạy sẽ giúp cải thiện chất lượng dạy học, tạo ra môi trường học tập tích cực và hiệu quả. Bài viết đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở tại thành phố Sóc Trăng, tỉnh Sóc Trăng. Dữ liệu được thu thập từ 16 cán bộ quản lý, 39 tổ trưởng chuyên môn và 142 giáo viên ở các trường trung học cơ sở trên địa bàn thành phố Sóc Trăng, tỉnh Sóc Trăng. Kết quả nghiên cứu cho thấy, mặc dù ngành giáo dục thành phố Sóc Trăng đã đạt được những tiến bộ trong phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở, nhưng vẫn tồn tại nhiều điểm cần khắc phục. Dựa trên kết quả đánh giá thực trạng, tác giả đã đề ra những biện pháp góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở tại thành phố Sóc Trăng, tỉnh Sóc Trăng trong thời gian tới, đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh đổi mới.

**Từ khóa:** Đội ngũ giáo viên, phát triển, thành phố Sóc Trăng, trung học cơ sở.

DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.13.02S.2024.1331>

Trích dẫn: Bùi, K. T., & Phạm, M. G. (2024). Thực trạng và biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở tại thành phố Sóc Trăng, tỉnh Sóc Trăng. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 13(02S), 27-40. <https://doi.org/10.52714/dthu.13.02S.2024.1331>.

Copyright © 2024 The author(s). This work is licensed under a CC BY-NC 4.0 License.

## **CURRENT SITUATION AND MEASURES TO DEVELOP SECONDARY SCHOOL TEACHERS IN SOC TRANG CITY, SOC TRANG PROVINCE**

**Bui Kim Tuan<sup>1,2\*</sup> and Pham Minh Gian<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>*Postgraduate, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam*

<sup>2</sup>*Le Quy Don Secondary School, Soc Trang city, Soc Trang province, Vietnam*

<sup>3</sup>*Faculty of Social Sciences Teacher Education, Dong Thap University,  
Cao Lanh 870000, Vietnam*

\**Corresponding author: Bui Kim Tuan, Email: buikimtuang@pgdsoctrang.edu.vn*

### **Article history**

*Received: 19/8/2024; Received in revised form: 20/9/2024; Accepted: 25/9/2024*

### **Abstract**

*Qualified teachers in terms of expertise, pedagogical skills and teaching methods will help improve teaching-learning quality, creating a positive and effective learning environment. The article assesses the current situation of developing secondary school teaching staffs in Soc Trang city, Soc Trang province. Data were collected from 16 managers, 39 professional group leaders and 142 teachers in secondary schools in Soc Trang city, Soc Trang province. The research results show that despite progress in developing the secondary school teaching staffs in this area, shortcomings still exist. Based on the results of the assessment of the current situation, the author has proposed measures for improving the relevant teaching staffs in the coming time, meeting the requirements of human resource development in the context of innovation.*

**Keywords:** *Development, secondary school, Soc Trang city, teaching staff.*

## 1. Đặt vấn đề

Việt Nam đang triển khai chương trình giáo dục phổ thông mới, yêu cầu về nâng cao chất lượng giảng dạy và phát triển năng lực giáo viên (GV) trở thành nhiệm vụ cấp bách. Đội ngũ giáo viên (ĐNGV) trung học cơ sở (THCS) đóng vai trò quan trọng trong việc thực hiện các chương trình này, đòi hỏi họ phải không ngừng cập nhật và phát triển cả về kiến thức lẫn phương pháp giảng dạy.

Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4 tháng 11 năm 2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo là một văn bản quan trọng định hướng cho sự phát triển giáo dục Việt Nam, nhấn mạnh vai trò của GV trong quá trình đổi mới và yêu cầu phát triển ĐNGV đáp ứng yêu cầu của sự đổi mới này (Ban Chấp hành Trung ương, 2013). Trong Luật Giáo dục năm 2019, ở Điều 66: Quy định về tiêu chuẩn của GV, trong đó bao gồm yêu cầu về trình độ đào tạo và phẩm chất đạo đức của GV. Đây là cơ sở pháp lý quan trọng để xác định yêu cầu phát triển ĐNGV. Điều 72: Quy định về quyền và nghĩa vụ của GV, đảm bảo rằng GV được bảo vệ quyền lợi cũng như phải đáp ứng các yêu cầu chuyên môn để phát triển giáo dục (Quốc hội, 2019). Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15 tháng 6 năm 2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục: nhấn mạnh yêu cầu cấp bách trong việc nâng cao chất lượng ĐNGV, bao gồm các biện pháp đào tạo, bồi dưỡng và tuyển dụng GV phù hợp với yêu cầu đổi mới giáo dục. (Ban Bí thư Trung ương, 2004).

Quyết định số 732/QĐ-TTg ngày 29 tháng 4 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án "Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2025". Quyết định này là một trong những văn bản quan trọng đưa ra các mục tiêu cụ thể và giải pháp phát triển đội ngũ nhà giáo, trong đó có GV THCS. (Thủ tướng Chính phủ, 2016). Trong Thông tư số 19/2019/TT-BGDĐT ngày 12 tháng 11 năm 2019 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, ban hành Quy chế bồi dưỡng thường xuyên GV, cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, cơ sở giáo dục phổ thông và GV trung tâm giáo dục thường xuyên. Văn bản quy định bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành bắt buộc hàng năm đối với GV, nhằm nâng cao phẩm chất, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của GV và đáp ứng yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp. (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2019). Những văn bản này tạo cơ sở pháp lý để đánh giá thực trạng và đề xuất biện pháp phát triển ĐNGV các trường THCS tại thành phố Sóc Trăng, đồng thời hướng dẫn triển khai các chính sách phù hợp với yêu cầu giáo dục của địa phương.

Thành phố Sóc Trăng là một thành phố thuộc tỉnh Sóc Trăng. Trong thời gian qua, ngành giáo dục và đào tạo Thành phố nói chung và giáo dục bậc THCS nói riêng đã có những nỗ lực không ngừng phát triển về quy mô trường lớp cũng như về cơ cấu nhân sự, chất lượng đội ngũ cán bộ, GV, nhân viên nhằm đáp ứng sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Tuy nhiên, đánh giá một cách khách quan, chất lượng chuyên môn, nghiệp vụ của một bộ phận nhà giáo và cán bộ quản lý chưa đáp ứng yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại học và hội nhập quốc tế. ĐNGV trong Thành phố còn thừa, thiếu cục bộ: tỷ lệ đạt chuẩn đội ngũ cán bộ, GV thì cao nhưng chất lượng thực tế có mặt còn hạn chế. Một bộ phận thiếu gương mẫu trong việc rèn luyện đạo đức, lối sống, nhân cách, chưa làm tốt việc làm gương cho học sinh, sinh viên noi theo. Chế độ, chính sách của Nhà nước chưa tạo được động lực đủ mạnh để phát huy tiềm năng của đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý trong giáo dục và đào tạo. Đồng thời, trước nhu cầu phát triển mạnh mẽ của hệ thống giáo dục quốc dân cũng như giáo dục bậc THCS vẫn còn nhiều GV chưa đảm bảo đủ các tiêu chuẩn, tiêu chí theo quy định khi chuyển từ ngạch sang hạng chức danh nghề nghiệp theo yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục. Có nhiều nguyên nhân đưa đến những tồn tại ấy, một trong những nguyên nhân đó là công tác phát triển ĐNGV chưa được chú trọng nâng cao.

Trong những năm gần đây, nhiều nghiên cứu trong và ngoài nước đã đóng góp vào lĩnh vực phát triển ĐNGV các trường THCS.

Theo *Từ điển Giáo dục học* định nghĩa: “ĐNGV là tập hợp những người đảm nhận công tác giáo dục và dạy học có đủ tiêu chuẩn đạo đức, chuyên môn và nghiệp vụ quy định” (*Từ điển Giáo dục học*, tr. 38).

Nguyễn Thị Thu Lương cho rằng, ĐNGV là một tập hợp người làm nghề dạy học - giáo dục được tổ chức thành một lực lượng, có đủ tiêu chuẩn đạo đức, chuyên môn và nghiệp vụ quy định, có nhiệm vụ thực hiện các mục tiêu giáo dục đã đề ra. Họ làm việc có kế hoạch và gắn bó với nhau thông qua lợi ích về vật chất và tinh thần trong khuôn khổ quy định của pháp luật, thể chế xã hội. Họ chính là nguồn lực quan trọng trong lĩnh vực giáo dục mầm non, phổ thông và giáo dục nghề nghiệp. (Nguyễn, 2016).

Tác giả Phạm Minh Hạc khẳng định: “Trong sự nghiệp đổi mới giáo dục, việc phát triển ĐNGV được đặt ra như một yêu cầu cấp bách hàng đầu của việc tiếp tục triển khai, điều chỉnh, đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục”. (Phạm, 2001).

Tác giả Nguyễn Văn Đệ đã chỉ ra được điểm mạnh, điểm yếu của ĐNGV mầm non và phổ thông tỉnh Đồng Tháp, đồng thời tác giả đã đề xuất bảy giải pháp phù hợp với điều kiện thực tế để nâng cao chất lượng ĐNGV; từ đó có thể vận dụng những nội dung phù hợp trong nghiên cứu này để áp dụng cho công tác phát triển ĐNGV ở các trường THCS đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong thời gian sắp tới. (Nguyễn, 2014)

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Khái quát về tổ chức khảo sát thực trạng

Khách thể khảo sát: 197 khách thể (16 cán bộ quản lý, 39 tổ trưởng chuyên môn, 142 GV) và phỏng vấn 1 Phó trưởng phòng và 1 chuyên viên có kinh nghiệm quản lý trường học của 07 trường THCS thành phố Sóc Trăng, tỉnh Sóc Trăng.

Thời gian khảo sát: Từ tháng 7/2024 đến tháng 9/2024.

Phương pháp khảo sát: Điều tra thu thập số liệu bằng các phiếu hỏi, phỏng vấn, quan sát, nghiên cứu sản phẩm hoạt động.

Cách thức xử lý số liệu: Xử lý số liệu bằng phương pháp thống kê toán học và phần mềm Microsoft Office Excel để tính điểm trung bình (ĐTB), xếp thứ hạng (TH). Trong đó, ĐTB được quy ước chia theo 4 mức độ (từ 1 đến 4) như sau: ĐTB < 1,75: Yếu; 1,75 ≤ ĐTB ≤ 2,49: Trung bình; 2,5 < ĐTB ≤ 3,24: Khá; 3,25 ≤ ĐTB: Tốt; TH xếp theo giá trị ĐTB từ cao đến thấp của các nội dung khảo sát, TH 1 là cao nhất.

### 2.2. Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở thành phố Sóc Trăng, tỉnh Sóc Trăng

2.2.1. *Thực trạng nhận thức về tầm quan trọng của phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở thành phố Sóc Trăng*

**Bảng 1. Nhận thức về tầm quan trọng của phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở thành phố Sóc Trăng**

TT	Nội dung đánh giá	Rất quan trọng		Quan trọng		Ít quan trọng		Không quan trọng		ĐTB	Thứ bậc
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
1	Phát triển ĐNGV rất cần thiết trong giai đoạn hiện nay	150	76,1	37	18,8	10	5,08	0	0	3,71	1

TT	Nội dung đánh giá	Rất quan trọng		Quan trọng		Ít quan trọng		Không quan trọng		ĐTB	Thứ bậc
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
2	GV được đào tạo và phát triển tốt sẽ có kiến thức chuyên môn sâu rộng và kỹ năng giảng dạy hiện đại, từ đó nâng cao chất lượng giảng dạy và hiệu quả học tập của học sinh	135	68,5	58	29,4	4	2,03	0	0	3,66	4
3	GV được đầu tư và phát triển, họ sẽ cảm thấy được coi trọng và đánh giá cao, từ đó tăng cường động lực làm việc và sự cam kết với nghề	137	69,5	57	28,9	3	1,52	0	0	3,68	3
4	Phát triển ĐNGV khuyến khích sự sáng tạo và đổi mới trong phương pháp giảng dạy	145	73,6	44	22,3	8	4,06	0	0	3,7	2

Kết quả khảo sát ở Bảng 1 cho thấy:

- Tiêu chí "Phát triển ĐNGV rất cần thiết trong giai đoạn hiện nay" có ĐTB cao nhất (3,71), 76,1% người tham gia đánh giá là "rất quan trọng". Điều này phản ánh sự phát triển ĐNGV là một ưu tiên hàng đầu trong bối cảnh hiện nay, được đa số người đánh giá nhìn nhận là yếu tố quan trọng nhất để nâng cao chất lượng giáo dục.

- Tiêu chí "Phát triển ĐNGV khuyến khích sự sáng tạo và đổi mới trong phương pháp giảng dạy" có ĐTB 3,7 và được 73,6% người khảo sát đánh giá là "rất quan trọng", tiêu chí này đứng thứ hai. Điều này cho thấy rằng ĐNGV đóng vai trò then chốt trong việc thúc đẩy sáng tạo và đổi mới phương pháp giảng dạy, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục thông qua những cách tiếp cận mới mẻ và hiệu quả.

- Tiêu chí "GV được đầu tư và phát triển, họ sẽ cảm thấy được coi trọng và đánh giá cao, từ đó tăng cường động lực làm việc và sự cam kết với nghề" tiêu chí này đạt ĐTB 3,68, với 69,5% cho rằng đây là yếu tố "rất quan trọng", xếp thứ ba. Kết quả này cho thấy nhận thức rõ ràng về việc đầu tư vào GV không chỉ mang lại lợi ích cho chất lượng giảng dạy mà còn tăng cường động lực và sự gắn bó với nghề của họ. Điều này có ý nghĩa quan trọng trong việc duy trì ĐNGV chất lượng và có tinh thần cam kết cao.

- Tiêu chí "GV được đào tạo và phát triển tốt sẽ có kiến thức chuyên môn sâu rộng và kỹ năng giảng dạy hiện đại" với ĐTB thấp nhất là 3,66 và 68,5% đánh giá là "rất quan trọng", tiêu chí này xếp thứ tư. Mặc dù tiêu chí này có ĐTB thấp hơn so với các tiêu chí khác, nhưng nó vẫn nhấn mạnh tầm quan trọng của việc đào tạo GV để nâng cao kiến thức chuyên môn và kỹ năng giảng dạy hiện đại. Điều này khẳng định rằng một ĐNGV được đào tạo bài bản sẽ đóng vai trò quan trọng trong việc cải thiện chất lượng giáo dục.

Kết quả khảo sát này nhấn mạnh tầm quan trọng của việc phát triển ĐNGV để đáp ứng các yêu cầu về đổi mới giáo dục. Sự đánh giá cao từ các tiêu chí phản ánh rằng không chỉ việc nâng cao kiến thức chuyên môn và kỹ năng giảng dạy là cần thiết, mà còn là yếu tố thúc đẩy sáng tạo, động lực làm việc và sự cam kết của GV với nghề. Đặc biệt, tập trung vào việc khuyến khích sự đổi mới trong phương pháp giảng dạy có thể giúp GV thích ứng nhanh hơn với các chương trình giáo dục mới, từ đó nâng cao chất lượng giáo dục.

Việc phát triển ĐNGV không chỉ dừng lại ở khía cạnh chuyên môn mà còn cần chú trọng đến việc tạo môi trường thuận lợi để GV có thể sáng tạo, cam kết và phát triển bền vững.

2.2.2. *Thực trạng lập quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở thành phố Sóc Trăng*

**Bảng 2. Lập quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở thành phố Sóc Trăng**

TT	Nội dung đánh giá	Tốt		Khá		Trung bình		Yếu		ĐTB	Thứ bậc
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
1	Xác định các căn cứ pháp lý và cơ sở thực tiễn cho việc xây dựng mục tiêu, kế hoạch, quy hoạch phát triển ĐNGV các trường THCS	148	75,7	41	20,8	8	4,06	0	0	3,71	1
2	Sự quan tâm của các cấp quản lý đến bảo đảm số lượng, chất lượng, cơ cấu ĐNGV các trường THCS	145	73,6	44	22,3	8	4,06	0	0	3,7	2
3	Đảm bảo tính dân chủ, chặt chẽ, thống nhất trong triển khai thực hiện kế hoạch, quy hoạch phát triển ĐNGV các trường THCS	144	73,1	42	21,3	11	5,58	0	0	3,68	3

Kết quả khảo sát ở Bảng 2 cho thấy:

- Tiêu chí “Xác định các căn cứ pháp lý và cơ sở thực tiễn cho việc xây dựng mục tiêu, kế hoạch, quy hoạch phát triển ĐNGV các trường THCS” đây là tiêu chí có ĐTB cao nhất 3,71 Tỷ lệ đánh giá "Tốt" là 75,7% cho thấy rằng hầu hết người tham gia khảo sát đánh giá cao sự rõ ràng và hợp lý trong căn cứ pháp lý cũng như thực tiễn xây dựng mục tiêu phát triển ĐNGV. Tuy nhiên, vẫn còn một tỷ lệ nhỏ 4,06% đánh giá "Trung bình", cho thấy có thể cần làm rõ hơn các căn cứ này để nâng cao độ tin cậy.

- Tiêu chí “Sự quan tâm của các cấp quản lý đến bảo đảm số lượng, chất lượng, cơ cấu ĐNGV các trường THCS” với ĐTB 3,70, xếp hạng thứ hai. Tỷ lệ đánh giá "Tốt" là 73,6% phản ánh sự hài lòng về sự quan tâm của các cấp quản lý đối với ĐNGV. Tuy nhiên, tỷ lệ 4,06 % đánh giá "Trung bình" chỉ ra rằng vẫn còn những vấn đề cần cải thiện trong việc đảm bảo cơ cấu và chất lượng của ĐNGV.

- Tiêu chí “Đảm bảo tính dân chủ, chặt chẽ, thống nhất trong triển khai thực hiện kế hoạch, quy hoạch phát triển ĐNGV các trường THCS” đạt ĐTB 3,68, xếp hạng thứ ba. Tỷ lệ đánh giá "Tốt" là 73,1% cho thấy sự đồng thuận cao về tính dân chủ và chặt chẽ trong quá trình triển khai kế hoạch. Tuy nhiên, với tỷ lệ 5,58% đánh giá "Trung bình", điều này cho thấy có thể cần cải thiện quy trình triển khai để đảm bảo rằng tất cả các bên liên quan đều được tham gia và có tiếng nói.

Qua kết quả khảo sát cho thấy rằng việc lập quy hoạch và kế hoạch phát triển ĐNGV các trường THCS ở thành phố Sóc Trăng đang diễn ra tương đối hiệu quả, với sự đánh giá cao về căn cứ pháp lý và sự quan tâm từ các cấp quản lý. Tuy nhiên, vẫn cần chú ý đến một số vấn đề như tính dân chủ trong triển khai kế hoạch và đảm bảo chất lượng cũng như cơ cấu ĐNGV. Việc cải thiện những vấn đề này sẽ không chỉ nâng cao hiệu quả quản lý mà còn góp phần tạo ra một môi trường giáo dục tốt hơn cho học sinh, đồng thời đáp ứng nhu cầu phát triển của ngành giáo dục trong bối cảnh đổi mới.

2.2.3. *Thực trạng tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở thành phố Sóc Trăng*

**Bảng 3. Khảo sát tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở thành phố Sóc Trăng**

TT	Nội dung đánh giá	Tốt		Khá		Trung bình		Yếu		ĐTB	Thứ bậc
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
1	Trách nhiệm và năng lực của các cơ quan chuyên trách trong tuyển chọn GV	150	76,1	37	18,8	10	5,08	0	0	3,71	2
2	Nội dung, phương thức và quy trình tuyển chọn GV các trường THCS	149	75,6	36	18,3	12	6,09	0	0	3,7	3
3	Việc phân công, bố trí GV các trường THCS của cơ quan quản lý và nhà trường	153	77,7	34	17,3	10	5,08	0	0	3,73	1

Kết quả khảo sát ở Bảng 3 cho thấy:

- Tiêu chí “Trách nhiệm và năng lực của các cơ quan chuyên trách trong tuyển chọn GV” đạt ĐTB 3,71, xếp hạng thứ hai. Tỷ lệ đánh giá "Tốt" là 76,1%, cho thấy đa số người tham gia khảo sát có sự hài lòng với trách nhiệm và năng lực của các cơ quan chuyên trách. Tuy nhiên, có 5,08 % đánh giá " Trung bình", điều này cho thấy vẫn cần cải thiện trong lĩnh vực này để đảm bảo hiệu quả trong việc tuyển chọn GV.

- Tiêu chí “Nội dung, phương thức và quy trình tuyển chọn GV các trường THCS” có ĐTB 3,70, xếp hạng thứ ba. Tỷ lệ đánh giá "Tốt" là 75,6% cho thấy nội dung và quy trình tuyển chọn được đánh giá tương đối cao. Tuy nhiên, cũng cần lưu ý rằng có 6,09% đánh giá "Trung bình", cho thấy có thể có những khía cạnh cần xem xét để nâng cao chất lượng tuyển chọn.

- Tiêu chí “Việc phân công, bố trí GV các trường THCS của cơ quan quản lý và nhà trường” đây là tiêu chí có ĐTB 3,73 và đạt thứ hạng nhất. Tỷ lệ đánh giá "Tốt" là 77,7%, cao nhất trong ba tiêu chí. Điều này cho thấy sự đánh giá tích cực về khả năng phân công và bố trí GV, tuy nhiên, vẫn có 5,08% đánh giá "Trung bình", điều này cần được khắc phục để tăng cường hiệu quả trong quản lý nhân sự.

Từ kết quả khảo sát trên, có thể thấy rằng mặc dù có nhiều yếu tố được đánh giá cao về tuyển dụng và sử dụng GV các trường THCS ở thành phố Sóc Trăng, nhưng vẫn còn một số khía cạnh cần cải thiện. Cần tập trung vào việc nâng cao trách nhiệm và năng lực của các cơ quan chuyên trách, cải thiện quy trình tuyển chọn, cũng như nâng cao chất lượng phân công và bố trí GV.

2.2.4. *Thực trạng đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở thành phố Sóc Trăng*

**Bảng 4. Kết quả khảo sát đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở thành phố Sóc Trăng**

TT	Nội dung đánh giá	Tốt		Khá		Trung bình		Yếu		ĐTB	Thứ bậc
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
1	Việc tổ chức, chỉ đạo về nội dung, Phương thức và lực lượng tham gia bồi dưỡng, đào tạo lại GV các trường THCS	137	69,5	57	28,9	3	1,52	0	0	3,68	1

TT	Nội dung đánh giá	Tốt		Khá		Trung bình		Yếu		ĐTB	Thứ bậc
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
2	Chất lượng, hiệu quả của các hoạt động bồi dưỡng, đào tạo lại đối với GV các trường THCS	132	67,0	61	31,0	4	2,03	0	0	3,65	3
3	Tổ chức đăng ký chi tiêu, kế hoạch phân đầu cho GV	135	68,5	58	29,4	4	2,03	0	0	3,66	2
4	Kết quả tự học tập, tự rèn luyện của GV	132	67,0	60	30,5	5	2,54	0	0	3,64	4

Kết quả khảo sát ở Bảng 4 cho thấy:

- Tiêu chí “Việc tổ chức, chỉ đạo về nội dung, phương thức và lực lượng tham gia bồi dưỡng, đào tạo lại GV các trường THCS” có ĐTB 3,68, xếp hạng nhất. Tỷ lệ đánh giá "Tốt" là 69,5% cho thấy có sự hài lòng khá cao về việc tổ chức và chỉ đạo bồi dưỡng GV. Tuy nhiên, vẫn có 1,52% đánh giá "Trung bình", cho thấy cần cải thiện quy trình tổ chức để nâng cao chất lượng.

- Tiêu chí “Chất lượng, hiệu quả của các hoạt động bồi dưỡng, đào tạo lại đối với GV THCS” với ĐTB 3,65, xếp hạng ba. Tỷ lệ đánh giá "Tốt" là 67,0% phản ánh rằng mặc dù nhiều người đánh giá tích cực về hiệu quả bồi dưỡng, vẫn cần chú ý đến 2,03% đánh giá "Trung bình", cho thấy có thể có những yếu tố chưa đáp ứng yêu cầu.

- Tiêu chí “Tổ chức đăng ký chi tiêu, kế hoạch phân đầu cho GV” Điểm trung bình: 3,66, xếp hạng hai. Tỷ lệ đánh giá "Tốt" là 68,5%, cho thấy việc tổ chức kế hoạch phân đầu được đánh giá tích cực. Tuy nhiên, tương tự như các tiêu chí khác, cần nâng cao sự đồng nhất trong kế hoạch để đáp ứng tốt hơn nhu cầu đào tạo.

- Tiêu chí “Kết quả tự học tập, tự rèn luyện của GV” có ĐTB 3,64, xếp hạng tư. Tỷ lệ đánh giá "Tốt" là 67,0%, cho thấy GV đã có sự nỗ lực trong tự học tập và rèn luyện. Tuy nhiên, với 2,54% đánh giá "Trung bình", điều này chỉ ra rằng cần có những biện pháp khuyến khích và hỗ trợ GV trong quá trình tự học.

Từ kết quả khảo sát, có thể thấy rằng mặc dù các yếu tố liên quan đến đào tạo và bồi dưỡng ĐNGV các trường THCS tại thành phố Sóc Trăng đều nhận được đánh giá tương đối tích cực, nhưng vẫn còn những khía cạnh cần cải thiện. Cần tập trung vào việc nâng cao chất lượng tổ chức bồi dưỡng, đảm bảo hiệu quả của các hoạt động đào tạo và hỗ trợ GV trong tự học.

#### 2.2.5. Thực trạng kiểm tra và đánh giá đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở thành phố Sóc Trăng

**Bảng 5. Kết quả khảo sát kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở thành phố Sóc Trăng**

TT	Nội dung đánh giá	Tốt		Khá		Trung bình		Yếu		ĐTB	Thứ bậc
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
1	Duy trì nề nếp đánh giá, phân loại GV theo chuẩn nghề nghiệp	150	76,1	37	18,8	10	5,08	0	0	3,71	2



TT	Nội dung đánh giá	Tốt		Khá		Trung bình		Yếu		ĐTB	Thứ bậc
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
2	Kiểm tra, đánh giá thực lực ĐNGV trung học cơ sở	137	69,5	46	23,4	14	7,11	0	0	3,62	3
3	Tổ chức thi “GV dạy giỏi” cấp THCS	153	77,7	34	17,3	10	5,08	0	0	3,73	1

Kết quả khảo sát ở Bảng 5 cho thấy:

- Tiêu chí “Duy trì nề nếp đánh giá, phân loại GV theo chuẩn nghề nghiệp” có ĐTB 3,71, xếp hạng thứ hai. Tỷ lệ đánh giá "Tốt" là 76,1% cho thấy sự hài lòng cao về quy trình đánh giá và phân loại GV. Tuy nhiên, tỷ lệ 5,08% đánh giá "Trung bình" chỉ ra rằng vẫn cần cải thiện trong việc duy trì nề nếp này để đảm bảo sự công bằng và chính xác.

- Tiêu chí “Kiểm tra, đánh giá thực lực ĐNGV các trường THCS” có ĐTB 3,62, xếp hạng ba. Tỷ lệ đánh giá "Tốt" là 69,5% phản ánh rằng phần lớn người tham gia khảo sát có sự hài lòng về việc kiểm tra và đánh giá thực lực GV. Tuy nhiên, có 5,08% đánh giá "Trung bình", cho thấy có thể có những vấn đề cần được cải thiện trong quy trình kiểm tra này.

- Tiêu chí “Tổ chức thi GV dạy giỏi cấp THCS” đây là tiêu chí có ĐTB cao nhất 3,73 và đạt thứ hạng nhất. Tỷ lệ đánh giá "Tốt" là 77,7%, cao nhất trong ba tiêu chí. Điều này không chỉ khẳng định sự công nhận năng lực của GV mà còn tạo động lực để họ nâng cao chất lượng giảng dạy.

Kết quả khảo sát cho thấy rằng mặc dù có nhiều yếu tố liên quan đến kiểm tra và đánh giá ĐNGV được đánh giá cao, nhưng vẫn còn một số khía cạnh cần cải thiện. Cần chú trọng vào việc nâng cao quy trình đánh giá và phân loại GV, đảm bảo tính chính xác và công bằng.

#### 2.2.6. Thực trạng thực hiện chế độ chính sách đối với đội ngũ giáo viên các trường thành phố Sóc Trăng

**Bảng 6. Kết quả khảo sát thực hiện chế độ chính sách đối với đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở thành phố Sóc Trăng**

TT	Nội dung đánh giá	Tốt		Khá		Trung bình		Yếu		ĐTB	Thứ bậc
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
1	Cơ chế, chính sách đãi ngộ đối với GV	150	76,1	37	18,8	10	5,08	0	0	3,71	2
2	Điều kiện kinh tế gia đình, khoảng cách đi lại làm việc của GV	137	69,5	46	23,4	14	7,11	0	0	3,62	4
3	Cơ sở vật chất, thiết bị - đồ dùng dạy học được trang bị đảm bảo phục vụ công tác giảng dạy	153	77,7	34	17,3	10	5,08	0	0	3,73	1
4	Môi trường thuận lợi cho GV phát triển phẩm chất, năng lực chuyên môn	132	67,0	61	31,0	4	2,03	0	0	3,65	3

Kết quả khảo sát ở Bảng 6 cho thấy:

- Tiêu chí “Cơ chế, chính sách đãi ngộ đối với GV” có ĐTB 3,71, xếp hạng thứ hai. Tỷ lệ đánh giá “Tốt” là 76,1% cho thấy sự hài lòng cao về các chính sách đãi ngộ. Tuy nhiên, có 5,08% đánh giá “Trung bình”, cho thấy vẫn còn một số vấn đề cần cải thiện để đảm bảo chính sách đãi ngộ công bằng và hợp lý hơn.

- Tiêu chí “Điều kiện kinh tế gia đình, khoảng cách đi lại làm việc của GV” đạt ĐTB 3,62 thấp nhất trong 4 tiêu chí. Tỷ lệ đánh giá “Tốt” là 69,5% phản ánh rằng nhiều GV cảm thấy chấp nhận được về điều kiện làm việc. Tuy nhiên, 7,11% đánh giá “Trung bình” cho thấy có một số vấn đề cần chú ý, đặc biệt liên quan đến khó khăn trong việc đi lại và điều kiện kinh tế.

- Tiêu chí “Cơ sở vật chất, thiết bị - đồ dùng dạy học được trang bị đảm bảo phục vụ công tác giảng dạy” có ĐTB 3,73, xếp hạng nhất. Tỷ lệ đánh giá “Tốt” là 77,7% cho thấy rằng phần lớn GV hài lòng với cơ sở vật chất và thiết bị dạy học. Điều này là yếu tố quan trọng giúp nâng cao chất lượng giảng dạy.

- Tiêu chí “Môi trường thuận lợi cho GV phát triển phẩm chất, năng lực chuyên môn” đạt ĐTB 3,65, xếp hạng ba. Tỷ lệ đánh giá “Tốt” là 67,0% cho thấy rằng mặc dù nhiều GV cảm thấy môi trường làm việc của họ có thể hỗ trợ cho sự phát triển chuyên môn, vẫn cần cải thiện hơn nữa để đảm bảo rằng tất cả GV đều có cơ hội phát triển đầy đủ.

Tóm lại, dựa trên kết quả khảo sát cho thấy, trong tổng thể, ĐNGV ở các trường THCS tại thành phố Sóc Trăng, tỉnh Sóc Trăng đánh giá cao các chính sách đãi ngộ và cơ sở vật chất, nhưng vẫn còn những vấn đề cần cải thiện, đặc biệt là trong điều kiện làm việc và môi trường phát triển chuyên môn.

Dựa trên thực trạng đã trình bày, có thể thấy rằng mặc dù ngành giáo dục thành phố Sóc Trăng đã đạt được những tiến bộ trong phát triển ĐNGV, vẫn tồn tại nhiều điểm cần khắc phục.

## **5. Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở thành phố Sóc Trăng, tỉnh Sóc Trăng**

### **5.1. Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của phát triển đội ngũ giáo viên**

Mặc dù đa số GV và cán bộ quản lý tại thành phố Sóc Trăng đã nhận thức được tầm quan trọng của việc phát triển đội ngũ, vẫn còn một bộ phận GV chưa thực sự quan tâm đến việc tự hoàn thiện bản thân. Đây là một thách thức không nhỏ đối với ngành giáo dục. Để giải quyết vấn đề này, cần triển khai các giải pháp như:

Tăng cường truyền thông nội bộ: Tổ chức các buổi hội thảo, diễn đàn chuyên đề để GV có cơ hội thảo luận, chia sẻ về tầm quan trọng của việc tự phát triển bản thân trong quá trình giảng dạy. Những buổi hội thảo này sẽ giúp GV hiểu rõ hơn về giá trị của việc học tập suốt đời, đồng thời khuyến khích họ tham gia các khóa đào tạo nâng cao năng lực.

Chính sách khuyến khích và khen thưởng: Việc áp dụng các chính sách khuyến khích và khen thưởng GV tích cực trong quá trình phát triển cá nhân là rất cần thiết. GV có thể nhận được các phần thưởng vật chất hoặc tinh thần khi hoàn thành xuất sắc các chương trình bồi dưỡng, tự học hoặc tham gia các hoạt động nghiên cứu và đổi mới giáo dục. Điều này không chỉ thúc đẩy GV nỗ lực phát triển bản thân mà còn tạo ra một môi trường cạnh tranh lành mạnh, khuyến khích sự tiến bộ chung trong ĐNGV.

Tạo mô hình giảng dạy tiên tiến: Đưa vào áp dụng các mô hình giảng dạy tiên tiến như học tập dựa trên dự án (Project-based Learning), học tập tích cực, và đào tạo từ xa giúp GV nhận ra giá trị và tầm quan trọng của việc tự phát triển. Những mô hình này không chỉ giúp cải thiện chất lượng giảng dạy mà còn tạo cơ hội để GV trải nghiệm các phương pháp giáo dục mới mẻ, hiện đại.

## 5.2. Cải thiện quy hoạch và lập kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên

Việc lập kế hoạch phát triển ĐNGV phải được thực hiện một cách dân chủ và minh bạch, phù hợp với nhu cầu thực tế của xã hội và hệ thống giáo dục. Để đạt được điều này, các giải pháp cần thiết bao gồm:

**Lập kế hoạch dài hạn:** Các kế hoạch phát triển ĐNGV cần có tầm nhìn dài hạn, từ 5 đến 10 năm, dựa trên sự phân tích kỹ lưỡng về nhu cầu giáo dục của xã hội, xu hướng phát triển kinh tế và văn hóa địa phương. Kế hoạch này nên đặt mục tiêu rõ ràng về cả số lượng và chất lượng GV ở từng cấp học, đảm bảo rằng ĐNGV không chỉ đủ về số lượng mà còn phải đạt chuẩn về năng lực chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp.

**Công khai kế hoạch:** Việc công khai các kế hoạch phát triển GV là cần thiết để đảm bảo tính minh bạch và sự tham gia đóng góp ý kiến của các bên liên quan. GV, phụ huynh, và cộng đồng có thể đóng vai trò giám sát, đảm bảo rằng các mục tiêu đề ra được thực hiện một cách hiệu quả và công bằng.

**Tham gia cộng đồng:** Sự tham gia của cộng đồng, đặc biệt là phụ huynh và các tổ chức giáo dục địa phương, vào quá trình triển khai các kế hoạch phát triển ĐNGV sẽ giúp đảm bảo tính thực tiễn của các chương trình đào tạo và tuyển dụng. Các trường học cũng cần phối hợp chặt chẽ với các đơn vị quản lý để xây dựng các kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu thực tế.

## 5.3. Cải thiện công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giáo viên

Tuyển dụng và sử dụng GV hiệu quả là yếu tố quan trọng trong việc phát triển đội ngũ. Tuy nhiên, thực trạng cho thấy quy trình tuyển dụng hiện tại còn chưa linh hoạt, dẫn đến tình trạng thừa biên chế nhưng thiếu hụt GV chất lượng. Các giải pháp để cải thiện công tác này bao gồm:

**Đổi mới quy trình tuyển dụng:** Quy trình tuyển dụng cần được thay đổi để các trường học tham gia trực tiếp vào việc đánh giá ứng viên, từ đó đảm bảo rằng GV được lựa chọn không chỉ có đủ bằng cấp mà còn có các kỹ năng mềm và phẩm chất phù hợp với yêu cầu thực tế của từng trường. Việc tuyển dụng không chỉ nên dựa trên hồ sơ học thuật mà cần có sự đánh giá thực tế qua các bài kiểm tra chuyên môn và phỏng vấn.

**Ưu tiên tiêu chuẩn năng lực:** Thay vì chỉ tập trung vào bằng cấp, việc tuyển dụng GV cần chú trọng đến năng lực thực tế của ứng viên. Đánh giá về kỹ năng giảng dạy, khả năng ứng dụng công nghệ thông tin, kỹ năng giao tiếp và quản lý lớp học cần được đưa vào tiêu chí tuyển dụng, nhằm đảm bảo rằng GV có đủ khả năng đáp ứng được yêu cầu giảng dạy hiện đại.

**Đảm bảo phân bổ hợp lý:** Để tránh tình trạng thừa GV tại một số khu vực và thiếu hụt ở khu vực khác, việc phân bổ GV cần được thực hiện một cách hợp lý dựa trên nhu cầu cụ thể của từng trường học. Phòng Giáo dục và Đào tạo cần có sự giám sát chặt chẽ và điều chỉnh kịp thời để đảm bảo sự cân đối trong việc phân công GV.

## 5.4. Đổi mới công tác đào tạo và bồi dưỡng giáo viên

Để đáp ứng nhu cầu giáo dục ngày càng cao, công tác đào tạo và bồi dưỡng GV cần phải được đổi mới, phù hợp với từng vị trí công việc và nhu cầu thực tế của từng GV. Các giải pháp bao gồm:

**Xây dựng chương trình đào tạo linh hoạt:** Phát triển các chương trình đào tạo có tính linh hoạt cao, phù hợp với từng nhóm GV theo độ tuổi, kinh nghiệm và nhu cầu chuyên môn. Chương trình đào tạo cần cập nhật liên tục các phương pháp giảng dạy hiện đại, công nghệ thông tin và kỹ năng ngoại ngữ, đảm bảo rằng GV có thể áp dụng ngay vào công việc giảng dạy hàng ngày.

Khuyến khích học tập suốt đời: Một trong những mục tiêu quan trọng của công tác đào tạo là khuyến khích GV tự giác học tập suốt đời. Điều này có thể được thực hiện thông qua việc cung cấp tài liệu học tập trực tuyến miễn phí, tổ chức các khóa học ngắn hạn và hội thảo chuyên đề. GV cần nhận thức rõ rằng việc không ngừng học hỏi và phát triển bản thân là yếu tố sống còn trong sự nghiệp giáo dục.

Liên kết với các trường đại học: Tăng cường liên kết với các trường đại học và các tổ chức giáo dục trong và ngoài nước để GV có cơ hội tham gia các chương trình đào tạo chất lượng cao. Các khóa đào tạo này không chỉ cung cấp kiến thức chuyên môn mà còn giúp GV cập nhật các phương pháp giảng dạy tiên tiến từ các nền giáo dục phát triển.

### **5.5. Nâng cao hiệu quả kiểm tra và đánh giá đội ngũ giáo viên**

Công tác kiểm tra và đánh giá cần được thực hiện một cách minh bạch và khoa học để đảm bảo đánh giá đúng năng lực của GV:

Xây dựng tiêu chuẩn đánh giá rõ ràng: Việc xây dựng một bộ tiêu chuẩn đánh giá chi tiết sẽ giúp quá trình kiểm tra và đánh giá GV trở nên khách quan hơn. Bộ tiêu chuẩn này nên bao gồm cả các yếu tố như chất lượng giảng dạy, khả năng sáng tạo và sự tham gia của GV vào các hoạt động phát triển cá nhân và tập thể.

Sử dụng đánh giá định kỳ và phản hồi: Công tác đánh giá nên được thực hiện định kỳ, kèm theo các phản hồi chi tiết giúp GV nhận ra điểm mạnh và điểm yếu của mình. Điều này sẽ giúp họ có kế hoạch cải thiện năng lực giảng dạy trong tương lai.

Phát triển hệ thống đánh giá trực tuyến: Việc ứng dụng các nền tảng trực tuyến vào quá trình kiểm tra và đánh giá sẽ giúp tiết kiệm thời gian và đảm bảo tính minh bạch. Các công cụ này cho phép GV và cán bộ quản lý dễ dàng theo dõi để nâng cao hiệu quả kiểm tra và đánh giá ĐNGV

Công tác kiểm tra và đánh giá GV là một yếu tố quan trọng để đảm bảo chất lượng giảng dạy. Nếu được thực hiện đúng cách, việc đánh giá này không chỉ phản ánh chính xác năng lực thực tế của GV mà còn giúp họ nhận ra điểm mạnh, điểm yếu của mình để từ đó có kế hoạch cải thiện.

Đầu tiên, cần xây dựng tiêu chuẩn đánh giá rõ ràng. Phòng Giáo dục và Đào tạo cần phát triển bộ tiêu chuẩn đánh giá chi tiết, mang tính khoa học và khách quan. Bộ tiêu chuẩn này nên bao gồm nhiều yếu tố như chất lượng giảng dạy, khả năng sáng tạo, kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy và sự tham gia vào các hoạt động phát triển bản thân. Một hệ thống tiêu chuẩn rõ ràng sẽ giúp GV biết mình cần đạt được những gì, từ đó có động lực để phấn đấu và nâng cao năng lực chuyên môn.

Ngoài ra, cần sử dụng đánh giá định kỳ và phản hồi thường xuyên. Việc tổ chức các kỳ thi và kiểm tra đánh giá định kỳ sẽ giúp GV nhận ra những tiến bộ hoặc tồn tại trong quá trình giảng dạy. Đặc biệt, phản hồi chi tiết sau mỗi lần kiểm tra sẽ là một công cụ hữu ích để GV hiểu rõ hơn về điểm mạnh và điểm yếu của mình. Phản hồi không chỉ giúp GV cải thiện năng lực cá nhân mà còn tạo điều kiện để họ xây dựng kế hoạch học tập và phát triển dài hạn.

Cuối cùng, cần phát triển hệ thống đánh giá trực tuyến. Trong thời đại công nghệ 4.0, việc ứng dụng công nghệ vào công tác đánh giá GV là điều cần thiết. Các nền tảng trực tuyến có thể giúp tiết kiệm thời gian, tăng tính minh bạch và khách quan trong quá trình đánh giá. Đồng thời, GV cũng có thể dễ dàng tiếp cận các kết quả đánh giá và phản hồi một cách nhanh chóng và chính xác.

### **5.6. Cải thiện chế độ chính sách và điều kiện làm việc của giáo viên**

Để GV có thể cống hiến hết mình cho sự nghiệp giảng dạy, chế độ chính sách và điều kiện làm việc cần được cải thiện một cách kịp thời và phù hợp. Đây không chỉ là biện pháp đảm

bảo đời sống cho GV mà còn là yếu tố quan trọng giúp thu hút và giữ chân những GV có năng lực cao trong ngành giáo dục.

*Thứ nhất*, cần tăng lương và phúc lợi cho GV. Mức lương và các chế độ phụ cấp hiện tại ở nhiều nơi chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu sống của GV, đặc biệt là ở những khu vực khó khăn. Việc tăng lương, cải thiện phụ cấp và phúc lợi sẽ giúp GV ổn định đời sống và tập trung hơn vào công việc giảng dạy. Đặc biệt, đối với những GV gặp khó khăn về kinh tế, cần có các chính sách hỗ trợ cụ thể để giúp họ vượt qua khó khăn và tiếp tục cống hiến.

*Thứ hai*, cần cải thiện môi trường làm việc. Cơ sở vật chất tại nhiều trường học hiện nay chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu giảng dạy và học tập. Việc nâng cao chất lượng cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy hiện đại và phù hợp sẽ giúp GV thực hiện tốt nhiệm vụ của mình. Khi môi trường làm việc tốt, GV sẽ cảm thấy hứng thú hơn với công việc, từ đó chất lượng giảng dạy cũng sẽ được nâng cao.

Cuối cùng, cần thực hiện các chính sách khuyến khích sáng tạo. GV cần được khuyến khích và khen thưởng khi có những sáng kiến, phương pháp giảng dạy sáng tạo, hay khi tham gia vào các hoạt động nghiên cứu khoa học giáo dục. Những chương trình khen thưởng, tuyên dương sẽ giúp GV có thêm động lực để không ngừng sáng tạo và phát triển phương pháp giảng dạy, từ đó nâng cao chất lượng giáo dục.

## 6. Kết luận

Phát triển ĐNGV các trường THCS tại thành phố Sóc Trăng, tỉnh Sóc Trăng là một nhiệm vụ cấp thiết và đòi hỏi những nỗ lực đa phương diện. Bài viết đã chỉ ra những thực trạng đang có và đề xuất những biện pháp quan trọng cần thực hiện góp phần nâng cao chất lượng GV, từ việc nhận thức về vai trò của phát triển cá nhân, cải thiện quy hoạch, đổi mới công tác tuyển dụng, đến nâng cao chất lượng đào tạo và bồi dưỡng. Những giải pháp này không chỉ giúp ĐNGV ngày càng phát triển về chuyên môn mà còn đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của nền giáo dục hiện đại.

Nhìn chung, việc phát triển ĐNGV tại các trường THCS thành phố Sóc Trăng là một quá trình dài hơi, đòi hỏi sự hợp tác và nỗ lực không ngừng từ cả GV và các cấp quản lý giáo dục. Những biện pháp được đề xuất trong bài viết là những giải pháp cụ thể, có thể thực hiện để từng bước nâng cao chất lượng ĐNGV, từ đó góp phần cải thiện chất lượng giáo dục địa phương, đáp ứng nhu cầu phát triển của xã hội.

## Tài liệu tham khảo

- Ban Bí thư Trung ương Đảng. (2004). *Chỉ thị 40-CT/TW, ngày 15/6/2004 Về việc, xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.*
- Ban Chấp hành Trung ương. (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 04/11/2013 của Hội nghị lần thứ tám Ban chấp hành TW 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 nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2019). *Thông tư số 19/2019/TT-BGDĐT ngày 12 tháng 11 năm 2019 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, ban hành Quy chế bồi dưỡng thường xuyên giáo viên, cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, cơ sở giáo dục phổ thông và giáo viên trung tâm giáo dục thường xuyên.*
- Nguyễn, V. Đ. (2014). *Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên mầm non và phổ thông tại tỉnh Đồng Tháp.* Đề tài khoa học cấp Tỉnh, Sở Khoa học và Công nghệ Đồng Tháp.

- Nguyễn, T. T. L. (2016). *Quản lý đội ngũ giáo viên ở trường trung học cơ sở Kim Đồng, thành phố Hạ Long nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục trong giai đoạn hiện nay*. Luận văn thạc sĩ Quản lý giáo dục, Trường Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Phạm, M. H. (2001). *Về phát triển con người thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. Hà Nội: NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- Quốc hội. (2019). *Luật số 43/2019/QH14, Luật Giáo dục*. Hà Nội: NXB Chính trị Quốc gia.
- Thủ tướng. (2016). *Quyết định số 732/QĐ-TTg ngày 29 tháng 4 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án "Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2025"*.
- Từ điển Giáo dục học* (2004). Hà Nội: NXB Giáo dục.