



DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.14.6.2025.1518>

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ Ở THÀNH PHỐ VỊ THANH, TỈNH HẬU GIANG

Thái Thành Tâm^{1*} và Phan Ngọc Thạch²

¹Học viên cao học, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

²Khoa Ngoại ngữ, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

*Tác giả liên hệ, Email: tamtt.c2lequidon.vithanh@haugiang.edu.vn

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 05/11/2024; Ngày nhận chỉnh sửa: 05/12/2024; Ngày duyệt đăng: 17/12/2024

Tóm tắt

Trong những năm qua, đội ngũ giáo viên tại các trường trung học cơ sở ở thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang đã có nhiều bước phát triển đáng kể về chuyên môn và nghiệp vụ, góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy và học tập. Dù vậy, vẫn tồn tại một số hạn chế. Tại một số trường, công tác phát triển đội ngũ giáo viên gặp khó khăn, như thiếu hụt giáo viên ở các môn học mới, quy trình tuyển dụng chưa hiệu quả, và chế độ đãi ngộ chưa đủ hấp dẫn. Bài viết này nhằm đưa ra những đóng góp thiết thực, cung cấp cơ sở dữ liệu cho việc hoạch định chính sách nhằm nâng cao chất lượng giáo viên, cải thiện chế độ đãi ngộ và điều kiện làm việc, từ đó tạo động lực phát triển bền vững cho đội ngũ giáo viên tại địa phương. Kết quả khảo sát thực trạng sẽ là căn cứ để đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường trung học cơ sở, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục trên địa bàn thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng nhấn mạnh rằng cần thực hiện các khảo sát sâu hơn để giải quyết triệt để những hạn chế đã nêu.

Từ khóa: Giáo viên, phát triển đội ngũ, thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang, trung học cơ sở.

Trích dẫn: Thái, T. T., & Phan, N. T. (2025). Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở ở thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 14(6), 14-24. <https://doi.org/10.52714/dthu.14.6.2025.1518>

Copyright © 2025 The author(s). This work is licensed under a CC BY-NC 4.0 License.

THE CURRENT STATE OF TEACHER DEVELOPMENT AT SECONDARY SCHOOLS IN VI THANH CITY, HAU GIANG PROVINCE

Thai Thanh Tam^{1*} and Phan Ngoc Thach²

¹Postgraduate, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam

²Foreign Languages Faculty, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam

*Corresponding author, Email: tamtt.c2lequidon.vithanh@haugiang.edu.vn

Article history

Received: 05/11/2024; Received in revised form: 05/12/2024; Accepted: 17/12/2024

Abstract

In recent years, the teaching staff at secondary schools in Vi Thanh City, Hau Giang Province, has made significant progress in professional skills and expertise, contributing to the improvement of teaching and learning quality. However, some limitations still exist. In several schools, the development of the teaching staff faces challenges, such as a shortage of teachers in new subjects, ineffective recruitment processes, and unattractive remuneration policies. This article aims to provide practical evidence for policy planning and improvement, thereby creating sustainable motivation for teacher development in the locality. The survey results will serve as a basis for proposing solutions to develop the teaching staff at secondary schools, contributing to enhancing educational quality in this area. Furthermore, the research emphasizes the need for more in-depth surveys to thoroughly address the stated limitations.

Keywords: *Hau Giang province, staff development, secondary education, teachers, Vi Thanh city.*

1. Mở đầu

Trong bối cảnh giáo dục Việt Nam đang tiến hành đổi mới căn bản và toàn diện theo tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW, chất lượng đội ngũ giáo viên (ĐNGV) cần phải thay đổi để phù hợp với yêu cầu mới. Chương trình giáo dục phổ thông (GDPT) mới, được quy định trong Thông tư 32/2018/TT-BGDĐT, nhấn mạnh đến việc hình thành và phát triển phẩm chất cũng như năng lực học sinh (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018). Điều này đòi hỏi giáo viên (GV) không chỉ có kiến thức chuyên môn vững vàng mà còn cần có khả năng truyền đạt và phát triển năng lực của học sinh. Công tác quản lý giáo dục tại các trường còn hạn chế, ảnh hưởng đến việc đào tạo và phát triển năng lực của học sinh. Các chế độ đãi ngộ, quy hoạch, và chương trình đào tạo bồi dưỡng GV chưa thực sự hiệu quả, dẫn đến tình trạng ĐNGV chưa đủ mạnh để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của nền giáo dục hiện đại.

Để đề xuất được các biện pháp cụ thể và hiệu quả nhằm pháp phát triển ĐNGV đáp ứng yêu cầu phát triển và đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay thì việc đánh giá thực trạng phát triển ĐNGV trường trung học cơ sở (trung học cơ sở) ở thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang là vô cùng quan trọng. Bài báo trình bày kết quả khảo sát thực trạng phát triển ĐNGV các trường trung học cơ sở ở thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm

Khái niệm "phát triển" nói chung có thể hiểu là quá trình thay đổi và tiến bộ theo hướng tích cực, nhằm nâng cao chất lượng và giá trị trong một lĩnh vực hoặc một khía cạnh nào đó của cuộc sống. Phát triển có thể diễn ra ở nhiều cấp độ, từ phát triển cá nhân, cộng đồng, đến phát triển xã hội, kinh tế, và công nghệ. Phát triển cá nhân là quá trình mỗi cá nhân cải thiện kỹ năng, kiến thức, năng lực và giá trị của mình để đạt được những mục tiêu trong cuộc sống. (Covey, 2018).

Nguyễn (2019a) cho rằng phát triển GV là quá trình nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng sư phạm và phẩm chất đạo đức của GV thông qua các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, tự học và trải nghiệm thực tế, nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và nâng cao chất lượng dạy học.

ĐNGV được hiểu là tập thể những người làm công tác giảng dạy trong một cơ sở giáo dục, bao gồm GV ở các môn học, các cấp học khác nhau. Đội ngũ này không chỉ có nhiệm vụ truyền đạt kiến thức mà còn có trách nhiệm giáo dục đạo đức, kỹ năng sống cho học sinh và tham gia vào các hoạt động giáo dục khác trong nhà trường (Trần, 2018).

Khái niệm "ĐNGV trung học cơ sở" chỉ đến tập thể các GV giảng dạy tại các trường trung học cơ sở, chịu trách nhiệm về việc giáo dục, truyền đạt kiến thức và rèn luyện kỹ năng, phẩm chất cho học sinh từ lớp 6 đến lớp 9. ĐNGV trung học cơ sở là tập thể các nhà giáo có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm vững vàng, đảm nhiệm việc giảng dạy và giáo dục học sinh trong các trường trung học cơ sở, với vai trò quyết định đến chất lượng giáo dục cấp học này (Nguyễn, 2020c).

Phát triển ĐNGV trung học cơ sở đề cập đến quá trình nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và phẩm chất đạo đức của các GV giảng dạy ở cấp trung học cơ sở. Quá trình này bao gồm các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, tự học, và trải nghiệm thực tế nhằm đảm bảo GV có đủ năng lực và kỹ năng để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và cải thiện chất lượng giảng dạy trong trường trung học cơ sở (Phạm, 2019).

2.2. Lý luận về phát triển đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở

2.2.1. Quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên

Quy hoạch ĐNGV đòi hỏi sự phân tích dài hạn dựa trên tình hình ĐNGV, yêu cầu của chương trình giáo dục và các yếu tố khác, nhằm đảm bảo sự phân bổ giáo viên hợp lý về số lượng, chất lượng và chuyên môn. Quy hoạch phát triển ĐNGV cần chú trọng vào tính khả thi của kế hoạch và sự tương thích với điều kiện thực tế tại địa phương. Mỗi giai đoạn quy hoạch cần có các tiêu chí đo lường cụ thể, dựa trên dự báo nhu cầu giáo dục và khả năng đáp ứng của nguồn nhân lực GV. (Nguyễn & Nguyễn, 2020a)

2.2.2. Tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giáo viên

Tuyển dụng GV cần được thực hiện công khai, minh bạch và dựa trên các tiêu chí tuyển chọn chặt chẽ. Việc sử dụng GV cần được tối ưu hóa thông qua việc phân công nhiệm vụ hợp lý, phát huy khả năng của từng cá nhân. Công tác tuyển dụng GV cần được dựa trên các tiêu chuẩn rõ ràng về phẩm chất và năng lực nghề nghiệp. Bên cạnh đó, việc sử dụng ĐNGV cần được điều chỉnh linh hoạt, đảm bảo sự cân bằng giữa nhu cầu giảng dạy và nguyện vọng phát triển của cá nhân. (Nguyễn, 2019b)

2.2.3. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên

Đào tạo và bồi dưỡng GV không chỉ dừng lại ở việc cung cấp kiến thức chuyên môn mà còn phải phát triển các kỹ năng sư phạm và năng lực đổi mới phương pháp giảng dạy, đáp ứng yêu cầu của đổi mới giáo dục hiện nay. Quá trình đào tạo, bồi dưỡng GV cần có kế hoạch cụ thể, liên tục và phù hợp với nhu cầu phát triển của GV. Các khóa học bồi dưỡng phải hướng tới việc cập nhật kiến thức mới và tăng cường khả năng ứng dụng công nghệ trong giảng dạy. (Phạm, 2018)

2.2.4. Xây dựng môi trường và tạo động lực phát triển đội ngũ giáo viên

Môi trường làm việc thân thiện, sáng tạo và đầy khuyến khích sẽ giúp GV phát huy tối đa năng lực. Động lực phát triển của GV cần được tạo ra từ sự công nhận, đãi ngộ và hỗ trợ nghề nghiệp từ nhà trường. Động lực làm việc của GV không chỉ phụ thuộc vào các chính sách đãi ngộ tài chính mà còn nằm ở sự hỗ trợ về mặt chuyên môn, điều kiện làm việc, và các cơ hội phát triển cá nhân, từ đó thúc đẩy họ không ngừng học hỏi và cống hiến. (Lê, 2018)

2.2.5. Kiểm tra, đánh giá việc phát triển đội ngũ giáo viên

Việc kiểm tra và đánh giá phát triển ĐNGV không chỉ giúp xác định hiệu quả giảng dạy mà còn hỗ trợ nhà quản lý trong việc điều chỉnh kế hoạch phát triển GV cho phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Quá trình kiểm tra và đánh giá GV cần phải minh bạch và công bằng, với sự tham gia của các bên liên quan như học sinh, phụ huynh và đồng nghiệp. Kết quả đánh giá không chỉ để xếp loại mà còn nhằm mục đích giúp GV nhận ra những điểm cần cải thiện và phát triển trong tương lai. (Nguyễn, 2020b)

2.3. Phương pháp nghiên cứu

Khảo sát được thực hiện bằng phương pháp Anket kết hợp phỏng vấn sâu. Mẫu khách thể khảo sát là 119 người, trong đó có 13 cán bộ quản lý (CBQL) và 106 GV các trường trung học cơ sở ở thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang. Đó là các trường: Trung học cơ sở Lê Quý Đôn, Trung học cơ sở Phan Văn Trị, Trung học cơ sở Châu Văn Liêm, Trung học cơ sở Hoàng Diệu, Trung học cơ sở Nguyễn Viết Xuân, Trung học cơ sở Nguyễn Việt Hồng. Khách thể phỏng vấn là (05 CBQL và 19 GV. Mã hóa CBQL01 - CBQL05; GV01 - GV19). Thời gian khảo sát: tháng 8/2024.

Chúng tôi tiến hành khảo sát bằng phiếu điều tra được thiết kế theo thang Likert 5 bậc, tương ứng với 5 mức độ từ 1 đến 5. Dữ liệu thu thập xử lý theo phương pháp thống kê toán học thông qua chương trình phần mềm thống kê (SPSS) theo các tham số: tần suất (%); điểm

trung bình cộng (ĐTB). Quy ước điểm ĐTB của mỗi nội dung tương ứng các mức sau: từ 1,8 đến < 2,6: yếu; từ 2,6 đến < 3,4: trung bình; từ 3,4 đến < 4,2: khá; từ 4,2 đến 5,0: tốt.

2.4. Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở ở thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang

2.4.1. Thực trạng quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở ở thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang

Bảng 1. Đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên về quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở ở thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang

TT	Nội Dung	Kết quả %					ĐTB	XH	ĐLC
		1	2	3	4	5			
1	Việc phân tích và xác định chính xác nhu cầu phát triển ĐNGV	0	3,4	27,7	62,2	6,7	3,72	7	0,64
2	Việc lập kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng GV	0	4,2	26,9	60,5	8,4	3,73	6	0,67
3	Việc huy động nguồn lực hỗ trợ phát triển GV	0	3,4	23,5	65,5	7,6	3,77	3	0,63
4	Theo dõi và đánh giá quá trình phát triển GV	0	3,4	26,1	59,7	10,9	3,78	2	0,68
5	Việc xây dựng một môi trường làm việc tích cực, hỗ trợ GV phát triển	0	5,0	19,3	67,2	8,4	3,79	1	0,66
6	việc xây dựng một ĐNGV có tinh thần hợp tác cao, trách nhiệm với nghề,	0	4,2	26,1	58,8	10,9	3,76	4	0,70
7	Quy hoạch dự báo cơ cấu hạng chức danh nghề nghiệp GV trung học cơ sở.	0	8,4	21,8	57,1	12,6	3,74	5	0,79
ĐTB chung							3,76		

Thực trạng quy hoạch phát triển ĐNGV các trường trung học cơ sở ở thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang cho thấy nhận thức của GV và CBQL đạt mức Khá với ĐTB chung là 3,76. Hai nội dung "Việc xây dựng một môi trường làm việc tích cực, hỗ trợ GV phát triển" (ĐTB=3,79) và "Theo dõi và đánh giá quá trình phát triển GV" (ĐTB = 3,78). Sự chú trọng vào việc tạo ra một môi trường làm việc tích cực cho GV cho thấy các trường đã ý thức được rằng điều này không chỉ tạo điều kiện thuận lợi cho GV phát huy năng lực mà còn khuyến khích họ cống hiến và gắn bó lâu dài với nghề.

Việc phân tích và xác định chính xác nhu cầu phát triển ĐNGV (ĐTB = 3,72), cho thấy đây là khâu yếu. Việc xác định không chính xác nhu cầu phát triển sẽ dẫn đến các quyết định sai lầm trong việc phân bổ nguồn lực và tổ chức các hoạt động đào tạo, gây ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng GV. Bên cạnh đó, việc lập kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng GV (ĐTB: 3,73) cũng cho thấy những hạn chế trong việc xây dựng các chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu thực tế.

Kết quả phỏng vấn CBQL và GV cũng cho kết quả khá tương đồng. CBQL04 đã nhận xét: "Chúng tôi thường xuyên thực hiện các cuộc đánh giá, nhưng thực tế vẫn thiếu thông tin phản hồi để GV biết họ cần cải thiện điều gì". GV08 đã phát biểu: "Kế hoạch đào tạo thường không phù hợp với thực tế và nhu cầu cụ thể của chúng tôi". Mặc dù có kế hoạch, nhưng nội

dung và hình thức đào tạo chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu và mong đợi của GV. Cần có công cụ đánh giá đa chiều, cung cấp thông tin phản hồi cụ thể cho từng GV. Xây dựng kế hoạch đào tạo dựa trên nhu cầu thực tế của từng GV.

2.4.2. Thực trạng tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở ở thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang

Bảng 2. Đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên về tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giáo viên các trường Trung học cơ sở ở thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang

TT	Nội dung	Kết quả %					ĐTB	XH	ĐLC
		1	2	3	4	5			
1	Tuyển dụng GV dựa trên các kế hoạch, đề án đã được phê duyệt	0,0	1,7	26,9	60,5	10,9	3,81	3	0,64
2	Xây dựng quy trình và thủ tục tuyển dụng hợp pháp	0,0	5,0	23,5	61,3	10,1	3,76	5	0,70
3	Phân bổ GV phù hợp nhu cầu vị trí việc làm	0,0	5,0	27,7	56,3	10,9	3,73	8	0,72
4	phân bổ GV theo đúng hạng chức danh nghề nghiệp	0,0	4,2	25,2	57,1	13,4	3,80	4	0,72
5	việc thực hiện chế độ thử việc đối với GV mới.	0,0	0,8	28,6	58,8	11,8	3,82	1	0,64
6	Thực hiện đúng định mức giờ chuẩn cho GV	0,0	5,0	26,1	58,0	10,9	3,75	6	0,72
7	Bố trí GV cân đối và đồng đều	0,0	5,9	28,6	54,6	10,9	3,71	9	0,74
8	Việc thực hiện định mức giờ chuẩn đối với GV theo quy định của ngành	0,0	3,4	26,1	56,3	14,3	3,82	1	0,71
9	Việc điều động, luân chuyển GV hợp lý	0,0	3,4	28,6	58,0	10,1	3,75	6	0,68
ĐTB chung							3,77		

Thực trạng tuyển dụng và sử dụng ĐNGV tại các trường trung học cơ sở ở Vị Thanh cho thấy mức độ đánh giá tích cực từ phía GV và CBQL, với (ĐTBC = 3,77), đạt mức Khá.

Đầu tiên, việc thực hiện chế độ thử việc đối với GV mới (ĐTB = 3,82) cho thấy sự chú trọng của các cơ sở giáo dục trong việc đảm bảo chất lượng GV ngay từ giai đoạn đầu. Thứ hai, việc thực hiện định mức giờ chuẩn đối với GV theo quy định của ngành (ĐTB = 3,82), cho thấy các trường đã chú trọng đến việc phân bổ thời gian giảng dạy một cách hợp lý, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục.

Tiêu chí “Bố trí GV cân đối và đồng đều” (ĐTB = 3,71) cho thấy tình trạng chưa đạt được sự đồng đều trong phân bổ GV, dẫn đến việc một số lớp học không đủ GV hoặc GV phải đảm nhiệm nhiều lớp, ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy. Thứ hai, tiêu chí “Phân bổ GV phù hợp với nhu cầu vị trí việc làm” (ĐTB = 3,73) cho thấy còn nhiều khía cạnh trong việc phân bổ GV chưa thực sự phù hợp với nhu cầu thực tế của trường, có thể dẫn đến tình trạng thừa hoặc thiếu GV ở một số môn học.

Kết quả phỏng vấn với CBQL và GV cho thấy sự nhất quán với kết quả khảo sát về thực trạng tuyển dụng và sử dụng ĐNGV. Cả hai nhóm đều khẳng định rằng việc thực hiện chế độ

thử việc đối với GV mới và thực hiện đúng định mức giờ chuẩn là những điểm mạnh trong công tác QLGD tại địa phương. Cụ thể, CBQL05 cho biết: "Chúng tôi luôn chú trọng đến chế độ thử việc cho GV mới, điều này giúp chúng tôi đánh giá được khả năng của họ trước khi chính thức tuyển dụng". Câu nói này khẳng định sự quan tâm của nhà trường đến chất lượng ĐNGV ngay từ đầu, phù hợp với điểm số cao trong khảo sát về chế độ thử việc. GV01 cũng chia sẻ: "Khi chúng tôi thực hiện đúng định mức giờ chuẩn, chúng tôi cảm thấy có thời gian để chuẩn bị bài giảng tốt hơn và phục vụ học sinh hiệu quả hơn". Câu phát biểu này chứng minh rằng việc tuân thủ định mức giờ chuẩn không chỉ mang lại lợi ích cho GV mà còn góp phần nâng cao chất lượng giáo dục. Cần xây dựng quy hoạch nhân sự dài hạn, dự báo nhu cầu nhân lực trong tương lai. Phân tích chi tiết nhu cầu về số lượng và chất lượng GV theo từng môn học.

2.4.3. *Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở ở thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang*

Bảng 3. Đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên các trường Trung học cơ sở ở thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang

TT	Nội dung	Kết quả %					ĐTB	XH	ĐLC
		1	2	3	4	5			
1	Hình thức đào tạo đã được áp dụng trong việc nâng cao kỹ năng và kiến thức cho GV	0,0	1,7	29,4	59,7	9,2	3,76	5	0,63
2	Giáo viên cải thiện kỹ năng giảng dạy	0,0	5,9	16,8	67,2	10,1	3,82	1	0,69
2	Nâng cao khả năng sử dụng công nghệ trong giảng dạy	0,8	2,5	24,4	62,2	10,1	3,78	3	0,69
4	Nâng cao kỹ năng quản lý lớp học	0,0	6,7	21,8	60,5	10,9	3,76	5	0,74
5	Cải thiện kỹ năng đánh giá năng lực học sinh	0,0	5,0	24,4	58,8	11,8	3,77	4	0,7
6	Giáo viên thích ứng tốt hơn với các thay đổi và chương trình giáo dục 2018	0,0	3,4	22,7	63,9	10,1	3,81	2	0,65
7	Khả năng tự học hỏi và phát triển nghề nghiệp liên tục	0,8	5,9	26,1	58,8	8,4	3,68	7	0,75
ĐTB chung							3,71		

Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV các trường trung học cơ sở ở thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang đạt ĐTB chung là 3,71, đạt mức Khá. Hai nội dung "GV cải thiện kỹ năng giảng dạy" (ĐTB = 3,82) và "GV thích ứng tốt hơn với các thay đổi và Chương trình Giáo dục phổ thông 2018" (ĐTB = 3,81). Điều này cho thấy rằng các chương trình đào tạo và bồi dưỡng hiện tại đã giúp GV nâng cao đáng kể khả năng giảng dạy, đặc biệt trong việc triển khai phương pháp mới, đáp ứng nhu cầu thực tiễn và yêu cầu đổi mới của Chương trình Giáo dục phổ thông năm 2018. Hai nội dung được đánh giá thấp hơn là "Khả năng tự học hỏi và phát triển nghề nghiệp liên tục" (ĐTB = 3,68) và "Hình thức đào tạo đã được áp dụng trong việc nâng cao kỹ năng và kiến thức cho GV" (ĐTB = 3,76). Điều này cho thấy GV vẫn gặp khó khăn trong việc duy trì việc tự học và phát triển nghề nghiệp dài hạn.

Kết quả phỏng vấn cũng cho thấy sự đồng nhất với các phát hiện từ khảo sát, khẳng định rằng GV đã cải thiện rõ rệt kỹ năng giảng dạy và khả năng thích ứng với Chương trình

Giáo dục phổ thông 2018. CBQL02 đã chia sẻ: "Các khóa bồi dưỡng đã giúp GV áp dụng tốt hơn các phương pháp giảng dạy mới, đặc biệt là với Chương trình 2018". GV09 nhận xét: "Tôi cảm thấy mình linh hoạt hơn trong việc xử lý các tình huống giảng dạy sau khi tham gia các khóa đào tạo". Để mang lại hiệu quả cao cần kết hợp các hình thức đào tạo trực tuyến, tập trung, tự học. Tổ chức các hoạt động nghiên cứu khoa học, dự án nhỏ. Tạo điều kiện cho GV tham gia các hội thảo, hội nghị khoa học.

2.4.4. *Thực trạng xây dựng môi trường và tạo động lực phát triển cho đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở ở thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang*

Bảng 4. Đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên về xây dựng môi trường và tạo động lực phát triển cho đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở ở thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang

TT	Nội dung	Kết quả %					ĐTB	XH	ĐLC
		1	2	3	4	5			
1	Môi trường bên trong nhà trường								
1.1	Tạo sự đồng thuận tập thể sư phạm	0,0	2,5	27,7	60,5	9,2	3,76	2	0,65
1.2	Xây dựng môi trường giáo dục thân thiện	0,0	2,5	24,4	60,5	12,6	3,83	1	0,67
1.3	Thiết lập văn hóa quản lí trong nhà trường	0,0	3,4	24,4	64,7	7,6	3,76	2	0,63
1.4	Xây dựng “tổ chức biết học hỏi”	0,8	5,9	23,5	63,0	6,7	3,69	5	0,72
2	Môi trường bên ngoài nhà trường								
2.1	Thiết lập hệ thống quản lí theo cụm trường (cấp huyện; Liên huyện (Cấp Sở)	0,0	5,9	31,9	55,5	6,7	3,63	8	0,70
2.2	Sự kết hợp giữa nhà trường, địa phương, các lực lượng xã hội, phụ huynh học sinh	0,0	3,4	25,2	63,9	7,6	3,76	2	0,64
2.3	Xây dựng các điều kiện hỗ trợ GV trung học cơ sở	0,0	5,9	27,7	58,8	7,6	3,68	6	0,70
2.4	Cơ sở vật chất, phương tiện dạy học	0,8	5,0	30,3	54,6	9,2	3,66	7	0,75
2.5	Cơ sở hạ tầng về công nghệ thông tin	1,7	5,9	31,9	52,9	7,6	3,59	9	0,79
ĐTB chung							3,71		

Kết quả khảo sát ở Bảng 4 cho thấy ĐTB chung = 3,71, phản ánh nhận thức của GV và CBQL về thực trạng xây dựng môi trường và tạo động lực phát triển cho ĐNGV tại các trường trung học cơ sở thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang đạt mức khá. Trong đó, hai nội dung được đánh giá cao nhất là “Xây dựng môi trường giáo dục thân thiện” (ĐTB = 3,83) và “Tạo sự đồng thuận tập thể sư phạm” (ĐTB = 3,76). Đây là hai yếu tố nổi bật, cho thấy các trường đã có sự chú trọng đến việc tạo ra một môi trường giáo dục hài hòa, thân thiện, và xây dựng được tinh thần đồng lòng trong tập thể GV.

Hai nội dung được đánh giá thấp nhất là “Cơ sở hạ tầng về công nghệ thông tin” (ĐTB = 3,59) và “Thiết lập hệ thống quản lý theo cụm trường” (ĐTB = 3,63). Những yếu tố này cho thấy rõ ràng những hạn chế trong việc đáp ứng yêu cầu về cơ sở hạ tầng và tổ chức quản lý, đặc biệt trong bối cảnh đổi mới giáo dục và áp dụng công nghệ thông tin.

“Thiết lập văn hóa quản lý trong nhà trường” (ĐLC = 0,63) và “Tạo sự đồng thuận tập thể sư phạm” (ĐLC = 0,65), cho thấy sự thống nhất cao trong ý kiến đánh giá của các GV và CBQL. Điều này chứng tỏ rằng mọi người đều có chung nhận thức về tầm quan trọng của việc thiết lập văn hóa quản lý và sự đồng thuận trong nhà trường, một yếu tố quan trọng trong việc phát triển môi trường làm việc hài hòa và hiệu quả.

Kết quả phỏng vấn phù hợp với kết quả khảo sát, khẳng định rằng việc xây dựng môi trường giáo dục thân thiện và tạo sự đồng thuận trong tập thể sư phạm là những yếu tố được đánh giá cao. Cả CBQL và GV đều nhấn mạnh tầm quan trọng của việc này. CBQL01 đã chia sẻ: “Môi trường giáo dục thân thiện giúp GV và học sinh đều cảm thấy thoải mái, từ đó nâng cao chất lượng dạy và học”. Đồng thời, GV06 cũng khẳng định: “Sự đồng thuận trong tập thể GV giúp chúng tôi dễ dàng hơn trong việc phối hợp và trao đổi kinh nghiệm giảng dạy”. Để mang lại hiệu quả cao cần tạo cơ hội cho GV chia sẻ những khó khăn, vướng mắc trong quá trình giảng dạy.

2.4.5. Thực trạng kiểm tra, đánh giá việc phát triển đội ngũ giáo viên các trường Trung học cơ sở ở thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang

Bảng 5. Đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên về kiểm tra, đánh giá việc phát triển đội ngũ giáo viên các trường Trung học cơ sở ở thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang

TT	Nội dung	Kết quả %					ĐTB	XH	ĐLC
		1	2	3	4	5			
1	Kế hoạch kiểm tra, đánh giá phù hợp với mục tiêu, nhiệm vụ đề ra	0,0	2,5	26,9	58,0	12,6	3,81	1	0,68
2	Việc phân công nhiệm vụ kiểm tra, đánh giá công tác phát triển đội ngũ quản lý rõ ràng	0,0	6,7	23,5	57,1	12,6	3,76	2	0,76
3	Việc tổ chức thực hiện kế hoạch kiểm tra, đánh giá đảm bảo yêu cầu, khoa học	0,0	4,2	29,4	57,1	9,2	3,71	4	0,69
4	Khung tiêu chí kiểm tra đánh giá được xây dựng cụ thể, rõ ràng và phù hợp	0,0	4,2	26,9	59,7	9,2	3,74	3	0,68
5	Công tác kiểm tra, đánh giá có tác động tích cực đến sự phát triển ĐNGV	0,0	6,7	26,1	57,1	10,1	3,71	4	0,74
6	Tần suất của các hoạt động kiểm tra, đánh giá thường xuyên và liên tục	0,0	5,9	30,3	54,6	9,2	3,67	8	0,73
7	Hình thức kiểm tra, đánh giá GV đa dạng, phong phú	0,0	5,9	26,9	58,0	9,2	3,71	4	0,72

TT	Nội dung	Kết quả %					ĐTB	XH	ĐLC
		1	2	3	4	5			
8	Hoạt động kiểm tra, đánh giá ĐNGV huy động được sự tham gia đầy đủ của các bên liên quan	0,0	5,0	30,3	54,6	10,1	3,70	7	0,72
ĐTB chung							3,72		

Kết quả ở Bảng 5 cho thấy công tác kiểm tra, đánh giá giá trị trong việc phát triển ĐNGV tại các trường trung học cơ sở ở thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang được đánh giá mức Khá với ĐTB = 3,72. Trong đó, nội dung "Kế hoạch kiểm tra, đánh giá phù hợp với mục tiêu, nhiệm vụ đề ra" (ĐTB = 3,81), cho thấy rằng các kế hoạch kiểm tra và đánh giá đã được xây dựng một cách khoa học và có sự liên kết chặt chẽ với mục tiêu phát triển GV. Ngoài ra, nội dung "Việc phân công nhiệm vụ kiểm tra, đánh giá công tác phát triển đội ngũ quản lý rõ ràng" (ĐTB = 3,76), cho thấy sự phân công công việc trong kiểm tra và đánh giá được thực hiện một cách minh bạch và hợp lý.

Nội dung "Tần suất của các hoạt động kiểm tra, đánh giá thường xuyên và liên tục" (ĐTB = 3,67), cho thấy rằng tần suất kiểm tra, đánh giá chưa được thực hiện một cách thường xuyên và liên tục. Nội dung "Hoạt động kiểm tra, đánh giá ĐNGV huy động được sự tham gia đầy đủ của các bên liên quan" (ĐTB = 3,70), cho thấy sự tham gia của các bên liên quan trong quá trình kiểm tra và đánh giá chưa thật sự đầy đủ.

Trong quá trình phỏng vấn, một số GV bày tỏ sự lo ngại về tính hiệu quả của kế hoạch kiểm tra và đánh giá hiện tại. Cụ thể, GV-07 chia sẻ: "Tôi thấy rằng kế hoạch kiểm tra không thực sự phản ánh đúng thực trạng của ĐNGV". Tương tự, CBQL-03 cũng nêu ra ý kiến rằng: "Chúng tôi cần phải xem xét lại các tiêu chí đánh giá vì chúng có vẻ chưa thực sự phù hợp với mục tiêu thực tế." Những ý kiến này cho thấy một sự khác biệt trong cách nhìn nhận về tính khả thi và hiệu quả của kế hoạch kiểm tra, đánh giá. Có thể xây dựng một hệ thống đánh giá toàn diện, công bằng và hiệu quả, góp phần nâng cao chất lượng ĐNGV.

2.5. Đánh giá chung về thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang

2.5.1. Thuận lợi

Thành phố Vị Thanh đã ban hành danh mục vị trí việc làm và quy định số lượng nhân viên tại các trường trung học cơ sở, đồng thời xác định khung năng lực cho từng vị trí và hạng cán bộ, công chức tương ứng. ĐNGV tại các trường trung học cơ sở đảm bảo về số lượng và cơ cấu bộ môn, với trình độ và chất lượng cao, hầu hết GV đều được phân công đúng chuyên môn, nâng cao hiệu quả giảng dạy. Hệ thống tuyển dụng GV được tổ chức công khai, minh bạch, và các trường thực hiện đúng chính sách tiền lương theo hạng chức danh nghề nghiệp, tạo môi trường khuyến khích GV chia sẻ chuyên môn, từ đó hỗ trợ thực hiện tốt chương trình giáo dục và sách giáo khoa mới.

2.5.2. Hạn chế

Mặc dù đã đạt được nhiều kết quả tích cực, nhưng phát triển ĐNGV trung học cơ sở tại thành phố Vị Thanh vẫn tồn tại một số hạn chế. Một số trường chưa thực hiện đầy đủ công tác quy hoạch ĐNGV, chỉ dừng lại ở mức thống kê, dẫn đến chậm trễ và thiếu chính xác trong tuyển dụng. Việc bồi dưỡng GV chưa diễn ra thường xuyên và liên tục, còn mang tính tự phát, không gắn với nhu cầu thực tế của từng trường. Phân loại đối tượng đào tạo và bồi dưỡng chưa hợp lý, dẫn đến lựa chọn nội dung và phương pháp chưa đáp ứng được yêu cầu.

3. Kết luận

Thực trạng phát triển ĐNGV các trường trung học cơ sở ở thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang cho thấy mức độ phát triển đạt mức khá, với nhiều yếu tố tích cực như môi trường làm việc tích cực, việc thử việc và định mức giờ chuẩn, cũng như khả năng thích ứng với Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. Tuy nhiên, vẫn tồn tại các hạn chế, như việc xác định nhu cầu phát triển chưa chính xác, việc phân bổ GV chưa đồng đều và thiếu sự tham gia đầy đủ trong các hoạt động kiểm tra, đánh giá. Để cải thiện, cần nâng cao tính hiệu quả của quy hoạch phát triển đội ngũ, đồng thời đẩy mạnh đào tạo, tạo môi trường thân thiện hơn và tăng cường kiểm tra, đánh giá một cách thường xuyên, có sự tham gia của các bên liên quan.

Tài liệu tham khảo

- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). *Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Chương trình giáo dục phổ thông*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2020). *Thông tư số 32/2020/TT-BGDĐT ngày 15/9/2020 về ban hành Điều lệ trường trung học cơ sở*.
- Covey, S. R. (2018). *The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change*. New York: Simon & Schuster.
- Lê, T. T. (2019). *Phát triển động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên*. Hà Nội: NXB Giáo dục.
- Nguyễn, T. M. H. (2019a). *Phát triển giáo viên trong bối cảnh đổi mới giáo dục: Thực trạng và giải pháp*. Hà Nội: NXB Giáo dục Việt Nam.
- Nguyễn, V. L. (2019b). *Phát triển nguồn nhân lực giáo dục ở Việt Nam*. Hà Nội: NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Nguyễn, Q. C. & Nguyễn, T. M. L. (2020a). *Quản lý nhà trường trong bối cảnh đổi mới giáo dục*. Hà Nội: NXB Đại học Quốc gia.
- Nguyễn, T. M. H. (2020b). *Đánh giá hiệu quả giáo viên và quản lý chất lượng giáo dục*. Hà Nội: NXB Khoa học và Kỹ thuật.
- Nguyễn, V. H. (2020c). *Đội ngũ giáo viên trung học cơ sở và những vấn đề liên quan đến chất lượng giáo dục*. Hà Nội: NXB Giáo dục Việt Nam.
- Phạm, T. H. (2018) *Đào tạo và bồi dưỡng giáo viên trong hệ thống giáo dục hiện đại*. Hà Nội: NXB Giáo dục Việt Nam.
- Phạm, T. T. H. (2019). *Phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở trong bối cảnh đổi mới giáo dục*. Hà Nội: NXB Giáo dục Việt Nam.
- Trần, V. T. (2018). *Quản lý đội ngũ giáo viên trong các trường trung học cơ sở: Thực trạng và giải pháp*. Hà Nội: NXB Giáo dục Việt Nam.