



DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.14.01S.2025.1599>

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ Ở QUẬN THỐT NỐT, THÀNH PHỐ CẦN THƠ

Nguyễn Hoàng Liệt^{1*} và Hồ Văn Thống²

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

²*Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam*

**Tác giả liên hệ, Email: nguyenhoangliet@cantho.edu.vn*

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 16/7/2025; Ngày nhận chỉnh sửa: 24/7/2025; Ngày duyệt đăng: 04/8/2025

Tóm tắt

Bài báo trình bày kết quả khảo sát thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên tại các trường trung học cơ sở trên địa bàn quận Thốt Nốt, thành phố Cần Thơ. Nghiên cứu sử dụng phương pháp điều tra bằng bảng hỏi với thang đo Likert 5 mức độ, được thiết kế nhằm đánh giá các khía cạnh: công tác tuyển dụng, bồi dưỡng chuyên môn - nghiệp vụ, chính sách đãi ngộ và môi trường làm việc. Tổng số 360 đối tượng tham gia khảo sát gồm: 25 cán bộ quản lý nhà trường, 05 cán bộ Phòng Giáo dục và Đào tạo, và 330 giáo viên đang công tác tại các trường trung học cơ sở thuộc quận Thốt Nốt, thành phố Cần Thơ. Kết quả phân tích cho thấy đội ngũ giáo viên đã đạt được những thành tựu nhất định về trình độ chuyên môn và tinh thần trách nhiệm, song vẫn tồn tại hạn chế về cơ hội bồi dưỡng chuyên sâu, ứng dụng công nghệ thông tin và chưa có kế hoạch phát triển nghề nghiệp cá nhân một cách hệ thống. Những phát hiện từ nghiên cứu này là cơ sở thực tiễn quan trọng cho việc đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở một cách toàn diện, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông theo Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.

Từ khóa: *Bồi dưỡng chuyên môn – nghiệp vụ, công tác tuyển dụng, chính sách đãi ngộ, đội ngũ giáo viên, môi trường làm việc, phát triển đội ngũ giáo viên, trung học cơ sở.*

Trích dẫn: Nguyễn, H. L., & Hồ, V. T. (2025). Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở ở quận Thốt Nốt, thành phố Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 14(01S), 327-344. <https://doi.org/10.52714/dthu.14.01S.2025.1599>

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

CURRENT TEACHER WORKFORCE DEVELOPMENT IN LOWER SECONDARY SCHOOLS IN THOT NOT DISTRICT, CAN THO CITY

Nguyen Hoang Liet^{1*} and Ho Van Thong²

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

²*Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam*

^{*}*Corresponding author, Email: nguyenhoangliet@cantho.edu.vn*

Article history

Received: ...; Received in revised form: ...; Accepted: ...

Abstract

This article presents the results of a survey on the current teacher workforce development in lower secondary schools in Thot Not District, Can Tho City. The study employed a questionnaire-based survey with a 5-point Likert scale, designed to assess key aspects such as recruitment practices, professional development, remuneration policies, and working environment. A total of 360 respondents participated in the survey, including 25 school administrators, 5 officers from the Department of Education and Training, and 330 teachers currently working at lower secondary in the district. The results revealed that while the teacher workforce achieved certain accomplishments in terms of professional qualifications and sense of responsibility, limitations still exist regarding opportunities for in-depth training, application of information technology, and the lack of systematic individual career development planning. These findings provide important practical evidence to propose comprehensive measures for developing the lower secondary school teacher workforce in alignment with the requirements of the 2018 General Education Curriculum reform.

Keywords: *Lower secondary education, professional development, recruitment practice, remuneration policies, teaching staff development, working environment.*

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục Việt Nam hiện nay, đội ngũ giáo viên giữ vai trò trung tâm, quyết định đến chất lượng giáo dục và sự thành công của các chương trình đổi mới. Nghị quyết 29-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng cũng nhấn mạnh việc phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo; “xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo 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” (Ban Chấp hành Trung ương Đảng, 2013). Luật Giáo dục năm 2019 nhấn mạnh việc “xây dựng đội ngũ nhà giáo có phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục” (Quốc hội, 2019). Sự phát triển đội ngũ giáo viên không chỉ dừng lại ở việc bổ sung về số lượng mà còn là sự nâng cao về chất lượng, trình độ chuyên môn, phẩm chất nghề nghiệp và năng lực thích ứng với yêu cầu của giáo dục hiện đại. Điều này càng trở nên cấp thiết tại cấp trung học cơ sở - nơi hình thành nền tảng tri thức, nhân cách và năng lực học tập lâu dài cho học sinh.

Nhiều nghiên cứu trong và ngoài nước đã khẳng định tầm quan trọng của việc phát triển đội ngũ giáo viên trong quá trình nâng cao chất lượng giáo dục. Darling-Hammond (2010) nhấn mạnh rằng sự phát triển chuyên môn liên tục cho giáo viên là yếu tố then chốt ảnh hưởng đến chất lượng dạy học và kết quả học tập của học sinh. Theo OECD (2019), các hệ thống giáo dục thành công đều đầu tư mạnh vào phát triển đội ngũ giáo viên thông qua đào tạo, hỗ trợ nghề nghiệp và cơ hội thăng tiến.

Ở Việt Nam, Trần (2014) cho rằng việc phát triển đội ngũ giáo viên cần gắn với chuẩn nghề nghiệp, đổi mới chương trình và yêu cầu hội nhập quốc tế. Nguyễn & Trần (2017) cũng đề xuất rằng phát triển đội ngũ giáo viên phải bao gồm cả đổi mới trong cách đánh giá năng lực, xây dựng lộ trình nghề nghiệp rõ ràng và tạo động lực làm việc. Một số nghiên cứu khác đi sâu vào việc xây dựng mô hình phát triển đội ngũ trong các trường phổ thông cụ thể, cho thấy vai trò của quản lý nhà trường trong tổ chức đào tạo, bồi dưỡng và phân công công tác phù hợp (Nguyễn, 2020; Lê, 2019).

Nguyễn (2006) đề xuất nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở ở Tây Nguyên thông qua đổi mới quản lý và tổ chức bồi dưỡng giáo viên. Tác giả kiến nghị cần rà soát, chuẩn hóa, nâng chuẩn và mở lớp đào tạo nhằm cập nhật kiến thức, phương pháp giảng dạy mới cho giáo viên - một nhiệm vụ cấp bách.

Tác giả Nguyễn (2013) trong nghiên cứu cấp nhà nước về cải cách công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên phổ thông đã đề xuất 6 nhóm giải pháp chính: Lập và triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; Tái cơ cấu các cơ sở đào tạo giáo viên; Chuyển đổi mô hình đào tạo sang kết hợp đào tạo ban đầu và bổ sung trong quá trình làm việc; Cải cách chính sách lương, phụ cấp và chế độ làm việc cho giáo viên; Thành lập hiệp hội giáo chức; Đề xuất ban hành đạo luật về nhà giáo.

Trần (2004) nghiên cứu nội dung quản lý đội ngũ giáo viên phải mang tính toàn diện, chú trọng trên cả ba mặt: Nhận thức, hành vi, thái độ. Bên cạnh đó, quản lý đội ngũ giáo viên cần phải chú ý đến vấn đề tuyển dụng và sử dụng. Một điểm mới trong quan điểm quản lý đội ngũ giáo viên của tác giả là chú trọng công tác tập sự của giáo viên sau khi được tuyển dụng.

Mặc dù có nhiều công trình nghiên cứu đề cập đến phát triển đội ngũ giáo viên, tuy nhiên, tại địa bàn quận Thốt Nốt - nơi có đặc điểm kinh tế - xã hội và hệ thống trường học khá đặc thù - vẫn chưa có công trình nào khảo sát cụ thể, toàn diện và mang tính hệ thống. Quận Thốt Nốt, thành phố Cần Thơ là một địa phương vùng ven, đang trong quá trình đô thị hóa và

phát triển kinh tế - giáo dục được xem là động lực phát triển xã hội. Tuy nhiên, đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở ở khu vực này còn gặp nhiều khó khăn: bất cập về cơ cấu bộ môn, chất lượng đào tạo không đồng đều, cơ hội phát triển nghề nghiệp chưa được chú trọng đúng mức, trong khi áp lực đổi mới phương pháp và chương trình giáo dục ngày càng tăng. Do đó, việc khảo sát thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên tại địa phương có ý nghĩa quan trọng và thiết thực, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục trung học cơ sở tại khu vực này.

2. Nội dung

2.1. Khái quát về tổ chức khảo sát thực trạng

Để tìm hiểu thực trạng đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở ở quận Thốt Nốt, thành phố Cần Thơ, chúng tôi tiến hành khảo sát 360 người. Bao gồm: 25 cán bộ quản lý và 05 cán bộ phòng giáo dục và đào tạo; 330 giáo viên các trường trung học cơ sở ở quận Thốt Nốt thành phố Cần Thơ. Phương pháp được sử dụng trong khảo sát là: điều tra bằng bảng hỏi, phương pháp thống kê toán học để xử lý số liệu. Kết quả khảo sát được xử lý và phân tích số liệu bằng phần mềm Excel để thu thập số lượng, tỷ lệ phần trăm, điểm trung bình, độ lệch chuẩn với thang đo đánh giá Likert 5 mức độ từ 1 đến 5. Khoảng cách giữa các thang đo là 0,8 được tính theo công thức $[(\text{max} - \text{min})/n]$. Như vậy, thang đo gồm 05 mức sau:

TT	Điểm trung bình	Mức độ thực hiện	Mức độ cần thiết	Mức độ ảnh hưởng	Mức độ quan trọng
1	1,0 - 1,80	Kém	Hoàn toàn không cần thiết	Hoàn toàn không ảnh hưởng	Hoàn toàn không quan trọng
2	1,81 - 2,60	Chưa đạt	Không cần thiết	Không ảnh hưởng	Không quan trọng
3	2,61 - 3,40	Trung bình	Ít Cần thiết	Ít ảnh hưởng	Ít quan trọng
4	3,41 - 4,20	Khá	Cần thiết	Ảnh hưởng	Quan trọng
5	4,21 - 5,00	Tốt	Rất cần thiết	Rất ảnh hưởng	Rất quan trọng

2.2. Kết quả nghiên cứu thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở quận Thốt Nốt, thành phố Cần Thơ

2.2.1. Thực trạng nhận thức phát triển đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở quận Thốt Nốt, thành phố Cần Thơ

Bảng 1. Kết quả nhận thức phát triển đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở quận Thốt Nốt, thành phố Cần Thơ

TT	Biểu hiện	Rất quan trọng		Quan trọng		Ít quan trọng		Không quan trọng		Hoàn toàn không quan trọng		Điểm trung bình	Thứ bậc
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
1	Phát triển đội ngũ giáo viên rất cần thiết trong giai đoạn hiện nay	273	76,27	67	18,71	18	5,02	0	0	0	0	3,71	1

TT	Biểu hiện	Rất quan trọng		Quan trọng		Ít quan trọng		Không quan trọng		Hoàn toàn không quan trọng		Điểm trung bình	Thứ bậc
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
2	Giáo viên 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	236	65,92	110	30,73	12	3,35	0	0	0	0	3,62	4
3	Giáo viên 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	243	67,88	103	28,77	12	3,35	0	0	0	0	3,63	3
4	Phát triển đội ngũ giáo viên khuyến khích sự sáng tạo và đổi mới trong phương pháp giảng dạy	248	69,27	99	27,65	11	3,08	0	0	0	0	3,67	2

Kết quả khảo sát về nhận thức đối với tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở cho thấy sự đồng thuận cao từ phía cán bộ quản lý và giáo viên. Cụ thể, biểu hiện “phát triển đội ngũ giáo viên rất cần thiết trong giai đoạn hiện nay” nhận được tỷ lệ tán thành cao nhất, với 76,1% người tham gia đánh giá là “rất quan trọng” và 18,8% cho là “quan trọng”, đạt điểm trung bình 3,71 - đứng đầu trong các biểu hiện. Điều này cho thấy nhận thức chung về vai trò then chốt của đội ngũ giáo viên trong sự nghiệp đổi mới giáo dục đã được khẳng định rõ ràng. Tuy nhiên, vẫn còn 5,08% đánh giá ở mức thấp, phản ánh thực tế rằng một bộ phận nhỏ vẫn chưa nhận thức đầy đủ về ý nghĩa chiến lược của việc phát triển đội ngũ.

Bên cạnh đó, nội dung liên quan đến mối quan hệ giữa đào tạo - phát triển giáo viên và chất lượng giảng dạy được đánh giá khá cao, với 68,5% người được hỏi đánh giá là “rất quan trọng” và 29,4% cho là “quan trọng”; điểm trung bình đạt 3,66, xếp thứ tư trong tổng thể. Điều này cho thấy phần lớn đội ngũ nhận thức được tầm quan trọng của việc bồi dưỡng chuyên môn, kỹ năng dạy học hiện đại đối với kết quả học tập của học sinh. Tuy nhiên, tỷ lệ 2,03% cho rằng đây là nội dung “ít quan trọng” cho thấy vẫn tồn tại một số quan điểm chưa thấy rõ mối liên hệ giữa phát triển năng lực nghề nghiệp và hiệu quả dạy học thực tiễn.

Ngoài ra, nội dung đề cập đến sự ghi nhận và khích lệ tinh thần nghề nghiệp khi giáo viên được đầu tư phát triển cũng được đánh giá tích cực, với 69,5% đánh giá là “rất quan trọng” và 28,9% cho là “quan trọng”, điểm trung bình đạt 3,68 - xếp thứ ba. Điều này phản ánh rằng, bên cạnh chuyên môn, yếu tố động lực nghề nghiệp cũng là yếu tố cốt lõi cần được

chú trọng trong chiến lược phát triển nhân lực giáo dục. Tuy vậy, vẫn có 1,52% ý kiến cho rằng vấn đề này không thực sự cần thiết, điều này có thể bắt nguồn từ những trải nghiệm cá nhân chưa tích cực hoặc từ điều kiện công tác đặc thù của một số cá nhân.

2.2.2. Thực trạng mục tiêu phát triển đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở quận Thốt Nốt, thành phố Cần Thơ

Việc xây dựng mục tiêu phát triển đội ngũ giáo viên cần được đặt trên nền tảng đánh giá thực trạng hiện tại của đội ngũ và định hướng phát triển cụ thể của từng cấp học. Mục tiêu đề ra phải xác định rõ số lượng giáo viên cần bổ sung, tiêu chuẩn về chất lượng chuyên môn (bao gồm trình độ đào tạo, chuyên ngành phù hợp, và mức độ tham gia các chương trình bồi dưỡng chuyên môn thường xuyên nhằm cập nhật tri thức). Tính phù hợp và khả thi của mục tiêu giữ vai trò quyết định trong việc xác lập các chỉ tiêu phát triển đội ngũ một cách hiệu quả và bền vững.

Bảng 2. Thực trạng mục tiêu phát triển đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở ở quận Thốt Nốt, thành phố Cần Thơ

TT	Tiêu chí	Giáo viên		Cán bộ quản lý		Cán bộ Phòng Giáo dục và Đào tạo	
		Điểm trung bình	Thứ hạng	Điểm trung bình	Thứ hạng	Điểm trung bình	Thứ hạng
1	Nhu cầu số giáo viên cần có	3,73	4	3,74	4	3,73	4
2	Chất lượng giáo viên cần đạt	3,98	1	3,95	1	3,97	1
3	Cơ cấu trình độ đào tạo	3,77	3	3,78	3	3,76	3
4	Bộ môn được đào tạo	3,91	2	3,93	2	3,92	2
5	Mức độ bồi dưỡng thường xuyên để phổ cập tri thức	3,73	4	3,74	4	3,73	4
Điểm trung bình chung		3,90	0,82	4,09	0,77	3,71	0,70

Kết quả khảo sát cho thấy, trong các mục tiêu phát triển đội ngũ giáo viên tại các trường trung học cơ sở, mục tiêu được đánh giá cao nhất là “Chất lượng giáo viên cần đạt”, với điểm trung bình do cán bộ quản lý đánh giá là 3,98, giáo viên là 3,95 và cán bộ phòng giáo dục và đào tạo là 3,97 - xếp ở vị trí thứ nhất. Mục tiêu tiếp theo, được đánh giá ở mức khá, là “Bộ môn được đào tạo”, với điểm trung bình lần lượt của cán bộ quản lý là 3,93, giáo viên là 3,91 và cán bộ phòng giáo dục và đào tạo là 3,92 - xếp thứ hai. Mục tiêu “Cơ cấu trình độ đào tạo” đạt mức cần đạt, với điểm trung bình tương ứng là 3,78 (cán bộ quản lý), 3,77 (giáo viên) và 3,76 (cán bộ phòng giáo dục và đào tạo), xếp ở vị trí thứ ba. Trong khi đó, các mục tiêu còn lại như “Nhu cầu số giáo viên cần có” và “Mức độ bồi dưỡng thường xuyên để phổ cập tri thức” có thứ hạng đánh giá thấp nhất trong toàn bộ hệ thống mục tiêu được khảo sát.

Đáng chú ý, mặc dù chất lượng giáo viên trung học cơ sở là mục tiêu được đánh giá cao nhất, nhưng mức độ đạt được mục tiêu này vẫn chịu sự tác động của nhiều yếu tố như: nhận

thức nghề nghiệp của giáo viên, tinh thần trách nhiệm với công việc và các điều kiện hỗ trợ nhằm thu hút và duy trì đội ngũ chất lượng. Do đó, việc khảo sát thực trạng các mục tiêu phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở là cơ sở quan trọng để các cơ sở giáo dục xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ phù hợp với yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đặc biệt là trong bối cảnh triển khai Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.

2.2.3. Thực trạng quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở quận Thốt Nốt, thành phố Cần Thơ

Công tác quy hoạch đội ngũ giáo viên là một nội dung quan trọng cần được triển khai một cách có hệ thống và hiệu quả trong các cơ sở giáo dục phổ thông. Dữ liệu khảo sát từ cán bộ quản lý và giáo viên tại các trường trung học cơ sở trên địa bàn quận Thốt Nốt cho thấy, hoạt động quy hoạch đội ngũ đã được quan tâm thực hiện trong thực tiễn quản lý nhà trường. Tuy nhiên, việc triển khai còn chưa đồng bộ, thiếu tính kịp thời và chưa thật sự đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay. Thực trạng cụ thể về công tác quy hoạch đội ngũ giáo viên được thể hiện chi tiết ở Bảng 3 dưới đây:

Bảng 3. Thực trạng lập quy hoạch đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở ở quận Thốt Nốt, thành phố Cần Thơ

TT	Tiêu chí, thực hiện	Tốt		Khá		Trung bình		Yếu		Kém		Điểm trung bình	Thứ bậc
		SL	%	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 đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở	271	75,70	74	20,67	13	3,83	0	0	0	0	3,71	1
2	Sự quan tâm của các cấp quản lý đến bảo đảm số lượng, chất lượng, cơ cấu đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở	263	73,64	79	22,06	8	4,3	0	0	0	0	3,70	2
3	Đảm bảo tính dân chủ, chặt chẽ, thống nhất trong triển khai thực hiện kế hoạch, quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở	262	73,18	77	21,50	19	5,32	0	0	0	0	3,68	3

Công tác quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở luôn được ngành Giáo dục quận Thốt Nốt, thành phố Cần Thơ quan tâm chỉ đạo. Hoạt động này được triển khai dựa trên các văn bản chỉ đạo của Sở giáo dục và đào tạo, Ủy ban nhân dân thành phố Cần Thơ, đặc biệt là Kế hoạch số 82/KH-UBND ngày 12/6/2021 về sắp xếp quy mô trường lớp từ năm học 2021-2022 đến 2024-2025. Trên cơ sở đó, Phòng giáo dục và đào tạo đã xây dựng kế hoạch cụ thể phù hợp với thực tiễn địa phương, triển khai điều phối, bố trí nhân sự một cách hợp lý nhằm phát triển đội ngũ giáo viên đảm bảo đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu về chất lượng trong giai đoạn 2020-2025.

Kết quả khảo sát trình bày trong Bảng 3 cho thấy mức độ đánh giá cao của 360 cán bộ quản lý và giáo viên trung học cơ sở đối với cơ sở pháp lý, tính khả thi và sự quan tâm từ cấp quản lý trong công tác xây dựng mục tiêu, kế hoạch, quy hoạch phát triển đội ngũ. Tỷ lệ đánh giá mức “thực hiện tốt” dao động từ 73,1% đến 75,7%, không có ý kiến đánh giá yếu. Điều này phản ánh sự thống nhất và khoa học trong công tác quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên của địa phương, đồng thời cho thấy sự gắn kết giữa quy hoạch nhân sự với quy mô phát triển trường lớp và công tác tuyển dụng.

Tuy nhiên, vẫn tồn tại một tỷ lệ không nhỏ các ý kiến đánh giá ở mức “trung bình” và “khá” (chiếm từ 24,86% đến 26,88%), đặc biệt có 5,58% đánh giá trung bình ở nội dung “Đảm bảo tính dân chủ, chặt chẽ, thống nhất trong triển khai thực hiện kế hoạch, quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở”. Điều này đặt ra yêu cầu cần tăng cường minh bạch, đồng bộ và thực tiễn hơn trong công tác tổ chức thực hiện.

Trước thực trạng nêu trên, Phòng giáo dục và đào tạo thành phố Cần Thơ đang hoàn thiện kế hoạch chiến lược phát triển đội ngũ giáo viên trong giai đoạn 5 năm tới, với mục tiêu nâng cao hiệu quả công tác quy hoạch và tham mưu kịp thời cho Ủy ban nhân dân thành phố về định hướng phát triển bền vững đội ngũ giáo viên trung học cơ sở trong thời gian tới.

2.2.4. Thực trạng tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở quận Thốt Nốt, thành phố Cần Thơ

Để đánh giá sát thực trạng tuyển dụng đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở, đề án tiến hành khảo sát 08 nội dung. Kết quả khảo sát thể hiện ở Bảng 4.

Bảng 4. Thực trạng tuyển dụng đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở ở quận Thốt Nốt, thành phố Cần Thơ

TT	Thực hiện	Giáo viên		Cán bộ quản lý		Cán bộ Phòng Giáo dục và Đào tạo	
		Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
1	Thực hiện tuyển dụng theo quy hoạch/kế hoạch/Đề án đã được phê duyệt dựa trên nhu cầu công việc, vị trí việc làm	3,98	1,06	4,09	0,95	3,60	1,05
2	Tham mưu cho Ủy ban nhân dân quận phương thức tuyển dụng; xây dựng trình tự, thủ tục tuyển dụng theo đúng quy định của Pháp luật.	4,07	1,01	4,26	0,88	3,79	1,00
3	Phân bổ giáo viên theo đúng nhu cầu vị trí việc làm của từng đơn vị trường học	4,08	0,98	4,23	0,92	3,81	1,02
4	Thực hiện chế độ thử việc với giáo viên mới	3,89	1,10	4,10	0,90	3,58	0,98

TT	Thực hiện	Giáo viên		Cán bộ quản lý		Cán bộ Phòng Giáo dục và Đào tạo	
		Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
5	Đánh giá đúng thực tế, nghiêm túc, khách quan.	4,02	1,06	4,20	0,88	3,78	0,90
6	Bố trí giáo viên cân đối, đồng đều đảm bảo cơ cấu độ tuổi, bộ môn	3,98	1,05	4,24	0,83	3,75	0,88
7	Thực hiện định mức giờ chuẩn đối với giáo viên theo quy định của ngành	4,08	0,97	4,30	0,82	3,82	0,87
8	Thực hiện điều động, luân chuyển giáo viên trung học cơ sở đảm bảo đúng năng lực, sở trường, nguyện vọng của mỗi cá nhân	3,91	1,08	4,08	0,94	3,64	0,93
Điểm trung bình chung		3,97	0,86	4,12	0,80	3,69	0,80

Kết quả khảo sát cho thấy, công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở tại quận Thốt Nốt nhìn chung được đánh giá ở mức khá đến tốt. Theo đó, số lượng giáo viên tuyển dụng cơ bản đáp ứng yêu cầu triển khai các chương trình giáo dục, bao gồm Chương trình Giáo dục phổ thông năm 2018, với điểm trung bình được ghi nhận khá cao (giáo viên: 3,97; cán bộ quản lý: 4,12; Phòng giáo dục và đào tạo: 3,64). Quy trình tuyển dụng thông qua thi tuyển, không tổ chức xét tuyển, được thực hiện một cách công khai và minh bạch, có sự phối hợp chặt chẽ giữa Phòng Nội vụ và Phòng Giáo dục và Đào tạo Quận, góp phần đảm bảo tính khách quan và lựa chọn đúng người có năng lực.

Bên cạnh đó, giáo viên được phân công giảng dạy phù hợp với chuyên môn đào tạo, tuân thủ các quy định trong Luật Giáo dục năm 2019 và Điều lệ trường phổ thông. Công tác bố trí giáo viên bảo đảm tính kế thừa, phân bổ đều giữa các khối lớp, đồng thời triển khai chế độ tập sự, kiểm tra đánh giá sau tập sự đúng quy định. Việc sàng lọc và luân chuyển giáo viên giữa các cơ sở giáo dục được thực hiện định kỳ, nhằm đảm bảo cơ cấu đội ngũ và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực hiện có.

Tuy nhiên, thực tiễn cũng cho thấy một số hạn chế như việc chưa chú trọng đúng mức đến cơ cấu vị trí việc làm, chưa có lộ trình rõ ràng trong thăng hạng đội ngũ giáo viên, dẫn đến khó khăn trong việc phân công nhiệm vụ phù hợp với năng lực và tiềm năng phát triển. Mặt khác, quá trình tuyển dụng hiện vẫn chưa gắn chặt với nhu cầu thực tế tại từng đơn vị trường, dẫn đến tình trạng thừa - thiếu cục bộ giáo viên ở một số bộ môn.

Nguyên nhân chủ yếu xuất phát từ việc phân cấp trong quản lý, khi Ủy ban nhân dân quận là đơn vị chủ trì tuyển dụng còn Phòng giáo dục và đào tạo là đơn vị trực tiếp sử dụng nhưng không được toàn quyền tham gia quyết định. Hiệu trưởng - người hiểu rõ nhất nhu cầu

sử dụng và chất lượng đội ngũ - lại chưa có tiếng nói quyết định trong quá trình tuyển chọn. Điều này đòi hỏi phải có sự phối hợp chặt chẽ hơn giữa các cơ quan liên quan, đặc biệt là trong khâu dự báo nhu cầu và xây dựng kế hoạch tuyển dụng gắn với thực tiễn phát triển của từng trường học.

Tổng thể, tuy công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở tại quận Thốt Nốt đã đạt được một số kết quả tích cực, song vẫn cần được điều chỉnh, hoàn thiện theo hướng chuyên nghiệp hóa, bảo đảm tính đồng bộ và phát triển bền vững đội ngũ trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục hiện nay.

2.2.5. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở

Kết quả tổng hợp từ báo cáo của Phòng Giáo dục và Đào tạo quận Thốt Nốt (2023) cho thấy công tác bồi dưỡng và tập huấn cho đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên các cấp học, đặc biệt là bậc trung học cơ sở, đã được triển khai một cách có hệ thống. Nội dung bồi dưỡng chủ yếu tập trung vào việc nâng cao trình độ đào tạo, củng cố chuyên môn nghiệp vụ, cũng như trang bị kỹ năng về ngoại ngữ và công nghệ thông tin nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông theo Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. Đáng chú ý, toàn bộ giáo viên trung học cơ sở đã được tham gia các khóa bồi dưỡng chuyên môn nhằm đổi mới phương pháp giảng dạy, sinh hoạt tổ chuyên môn, tích hợp giáo dục kỹ năng sống và giá trị sống vào nội dung môn học, cũng như cải tiến công tác kiểm tra đánh giá theo định hướng phát triển phẩm chất và năng lực học sinh. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy hoạt động bồi dưỡng vẫn còn thiên về một số nội dung cụ thể như nâng chuẩn đào tạo, ngoại ngữ và tin học; trong khi đó, việc tổ chức bồi dưỡng theo vị trí việc làm và nhu cầu thực tế vẫn chưa thực sự đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ trong bối cảnh triển khai Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.

Để đánh giá sát hơn thực trạng bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở, kết quả khảo sát ở Bảng 5 cho thấy:

Bảng 5. Thực trạng bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở ở quận Thốt Nốt, thành phố Cần Thơ

TT	Khảo sát nhu cầu, kế hoạch, hình thức và đánh giá bồi dưỡng	Giáo viên		Cán bộ quản lý		Cán bộ Phòng Giáo dục và Đào tạo	
		Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
1	Giáo viên được khảo sát nhu cầu bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm	3,94	1,02	3,95	0,90	3,75	0,98
2	Kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ giáo viên theo vị trí việc làm được xây dựng đáp ứng yêu cầu bồi dưỡng giáo viên trung học cơ sở	3,96	0,99	4,17	0,84	3,77	0,91
3	Giáo viên được học bồi dưỡng theo chương trình giáo viên trung học cơ sở	3,76	1,00	3,96	0,92	3,68	1,04

TT	Khảo sát nhu cầu, kế hoạch, hình thức và đánh giá bồi dưỡng	Giáo viên		Cán bộ quản lý		Cán bộ Phòng Giáo dục và Đào tạo	
		Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
4	Bồi dưỡng chuẩn hoá, bồi dưỡng nâng chuẩn đào tạo, chuẩn năng lực	3,92	0,99	4,07	0,87	3,78	0,89
5	Giáo viên được bồi dưỡng tại chỗ, thường xuyên tại nhà trường về chuyên môn, nghiệp vụ, quản lý nhà nước	3,89	0,98	4,03	0,86	3,71	0,86
6	Đánh giá kết quả đầu ra của quá trình đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện chủ yếu qua kết quả hoạt động thực tiễn trong giáo dục	3,83	0,99	3,95	0,90	3,55	0,90
Điểm trung bình chung		3,88	0,85	4,05	0,78	3,71	0,78

Qua khảo sát về nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên nhằm đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm với điểm trung bình: 3,94 là đánh giá của GV; 3,95 là kết quả đánh giá của cán bộ quản lý là 3,75 là số điểm của cán bộ Phòng Giáo dục và Đào tạo. Kết quả này phản ánh đúng với tình hình thực tế tại các cơ sở giáo dục, khi phần lớn các trường trung học cơ sở chưa thực hiện việc khảo sát nhu cầu bồi dưỡng theo vị trí việc làm, cũng như chưa xây dựng kế hoạch bồi dưỡng theo định hướng này. Thay vào đó, các trường chỉ thực hiện kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên theo quy định chung. Các kế hoạch bồi dưỡng của Phòng Giáo dục và Đào tạo và các đơn vị trường học chủ yếu tập trung vào nâng cao năng lực nghề nghiệp và cập nhật chuyên môn, phục vụ trực tiếp cho hoạt động dạy học hiện hành.

Kết quả khảo sát cũng cho thấy hoạt động đào tạo - bồi dưỡng hiện nay tại các trường trung học cơ sở, Phòng và Sở Giáo dục và Đào tạo nhìn chung đã tuân thủ đúng quy trình. Công tác quản lý giáo dục ở các cấp đã chú trọng xây dựng kế hoạch bồi dưỡng mang tính hệ thống, triển khai liên tục và không bị gián đoạn. Hoạt động bồi dưỡng được tổ chức theo hai hướng chính: các lớp tập huấn do ngành tổ chức và hình thức tự bồi dưỡng của giáo viên. Nhờ đó, việc tổ chức đào tạo - bồi dưỡng phần nào đáp ứng được nhu cầu thực tiễn của đội ngũ.

Tuy nhiên, bồi dưỡng theo hướng thường xuyên, liên tục hiện mới chủ yếu gắn với các chương trình bồi dưỡng nhằm triển khai chương trình giáo dục phổ thông hiện hành. Theo đánh giá của giáo viên và cán bộ quản lý (điểm trung bình tương ứng: giáo viên: 3,76; cán bộ quản lý: 3,96; phòng giáo dục và đào tạo: 3,68), nhiều nội dung trong các chương trình bồi dưỡng hiện nay còn nặng về hình thức, chưa phù hợp với yêu cầu thực tiễn giảng dạy. Một số chuyên đề không mang tính ứng dụng cao, thiếu thời lượng thực hành và chưa sát với nhu cầu công việc cụ thể tại trường học. Điều này dẫn đến tâm lý học vì chứng chỉ, học để đối phó, thiếu ý thức tự bồi dưỡng trong một bộ phận giáo viên và cơ sở đào tạo. Bên cạnh đó, không ít giáo viên chưa nhận thức rõ về vai trò và sự cần thiết của việc phát triển năng lực nghề nghiệp gắn với vị trí việc làm, từ đó thiếu chủ động và kế hoạch rõ ràng trong quá trình bồi dưỡng.

Việc tổ chức bồi dưỡng chưa thực sự bài bản, nhiều giáo viên vẫn tham gia theo hình thức tự phát, thiếu sự điều phối hợp lý, dẫn đến tình trạng nhiều giáo viên vắng lớp đồng thời để đi học, ảnh hưởng đến hoạt động dạy học của nhà trường.

Đối với hoạt động bồi dưỡng chuẩn hoá và nâng chuẩn đào tạo, đây được xem là hình thức cần ưu tiên. Phòng Giáo dục và Đào tạo thường phối hợp với các trường sư phạm hoặc trung tâm đào tạo từ xa để cử giáo viên học tập nâng chuẩn. Phương thức đào tạo chủ yếu là học tại chức, học từ xa, tạo điều kiện linh hoạt cho giáo viên. Tuy nhiên, chất lượng đầu ra của các hình thức này vẫn chưa thực sự đáp ứng yêu cầu đổi mới Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, do thời gian học không liên tục, giáo viên vừa học vừa làm nên thiếu thời gian nghiên cứu chuyên sâu và ý thức tự học còn hạn chế.

Hình thức bồi dưỡng tại chỗ và bồi dưỡng thường xuyên được đánh giá ở mức khá (giáo viên: 3,89; cán bộ quản lý: 4,03; Phòng Giáo dục và Đào tạo: 3,71). Các hoạt động bao gồm tổ chức các lớp chuyên đề, hội thảo, sinh hoạt chuyên môn cụm trường, câu lạc bộ học thuật, lớp tập huấn thay sách... Các nội dung bồi dưỡng được xây dựng sát với chuẩn nghề nghiệp, chuẩn kiến thức và kỹ năng sư phạm, góp phần nâng cao năng lực đội ngũ.

Hình thức tự học, tự bồi dưỡng - tuy phản ánh tinh thần tự giác và thái độ nghề nghiệp tích cực - nhưng lại gây khó khăn trong quản lý do tính định tính cao và phụ thuộc vào ý thức từng cá nhân. Công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng chủ yếu dựa trên kết quả hoạt động chuyên môn thực tiễn như xếp loại giáo viên, dự giờ, đánh giá giảng dạy...

Qua các phân tích nêu trên, có thể thấy công tác bồi dưỡng giáo viên trung học cơ sở vẫn còn tồn tại nhiều bất cập. Việc lập kế hoạch bồi dưỡng chưa bám sát thực tiễn, nội dung còn lệch khỏi yêu cầu Chương trình Giáo dục phổ thông mới, một số chuyên đề mang tính lý luận xa rời thực tiễn giảng dạy. Mô hình triển khai thiếu nhất quán, một bộ phận giáo viên thiếu động lực và tinh thần chủ động trong học tập. Cơ chế hỗ trợ, chính sách và đánh giá sau bồi dưỡng còn nhiều hạn chế.

Chính vì vậy, cần có các giải pháp cụ thể nhằm đổi mới toàn diện công tác đào tạo - bồi dưỡng giáo viên trung học cơ sở, hướng tới sự thiết thực, hiệu quả và phát triển bền vững đội ngũ nhà giáo trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay.

2.2.6. Thực trạng tạo môi trường làm việc, thực hiện chế độ chính sách cho đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở quận Thốt Nốt, thành phố Cần Thơ

Kết quả đánh giá thực trạng xây dựng môi trường, thực hiện chế độ chính sách cho đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở thể hiện cụ thể ở Bảng 6.

Bảng 6. Thực trạng xây dựng môi trường phát triển đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở ở quận Thốt Nốt, thành phố Cần Thơ

TT	Yếu tố	Giáo viên		Cán bộ quản lý		Phòng Giáo dục và Đào tạo	
		Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
1	Môi trường bên trong nhà trường	4,13	0,85	4,39	0,69	3,89	0,74
a.	Tạo sự đồng thuận tập thể sư phạm	4,08	1,07	4,46	0,74	3,88	0,90

TT	Yếu tố	Giáo viên		Cán bộ quản lý		Phòng Giáo dục và Đào tạo	
		Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
b.	Xây dựng môi trường giáo dục thân thiện	4,20	0,97	4,48	0,74	3,97	0,87
c.	Thiết lập văn hóa quản lý trong nhà trường	4,16	0,94	4,42	0,74	3,96	0,86
d.	Xây dựng “tổ chức biết học hỏi”	4,06	0,94	4,21	0,80	3,77	0,83
2	Môi trường bên ngoài nhà trường	3,67	0,96	3,84	0,90	3,61	0,78
a.	Thiết lập hệ thống quản lý theo cụm trường (cấp Quận); Liên Quận (Cấp Sở)	3,79	1,07	3,98	0,91	3,63	0,94
b.	Sự kết hợp giữa nhà trường, địa phương, các lực lượng xã hội, phụ huynh học sinh,	3,54	1,10	3,70	1,07	3,59	0,96
3	Xây dựng các điều kiện hỗ trợ giáo viên trung học cơ sở	3,50	0,87	3,73	0,92	3,58	0,75
a.	Cơ sở vật chất, phương tiện dạy học	3,53	1,02	3,79	0,98	3,64	0,75
b.	Cơ sở hạ tầng về công nghệ thông tin	3,52	1,00	3,74	0,99	3,70	0,81
Điểm trung bình chung		3,77	0,78	3,99	0,72	3,47	1,01

Kết quả khảo sát cho thấy các nhận định về môi trường phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở nhìn chung được đánh giá ở mức trung bình khá, một số nội dung đạt mức tiệm cận tốt (điểm trung bình dao động từ 3,50 đến 4,20).

Cụ thể, phần lớn các trường trung học cơ sở đã thể hiện tinh thần tích cực trong việc xây dựng khối đoàn kết nội bộ, thúc đẩy sự đồng thuận và tinh thần học hỏi trong tập thể sư phạm. Môi trường giáo dục được xây dựng theo hướng thân thiện, hiệu quả, thể hiện qua không khí dạy học sôi nổi, giàu tính khoa học, tinh thần thi đua hướng đến mục tiêu phát triển nhà trường. Các mối quan hệ trong nội bộ nhà trường được duy trì trên tinh thần hợp tác, tôn trọng và chia sẻ. đội ngũ giáo viên được ghi nhận có ý thức tự học, tự bồi dưỡng cao.

Bên cạnh đó, việc hình thành văn hóa quản lý nhà trường cũng nhận được sự quan tâm từ các đơn vị. Các trường đã nỗ lực xây dựng mô hình quản lý mang tính dân chủ, đảm bảo kỷ cương, tạo điều kiện phát triển công bằng cho mọi cá nhân. Mối quan hệ giữa lãnh đạo nhà trường và giáo viên được thiết lập dựa trên nền tảng tôn trọng và công bằng. Việc phân cấp quản lý, trao quyền tự chủ cho cấp dưới đã được triển khai nhằm khuyến khích tinh thần trách

nhệm trong công việc. Trình độ chuyên môn, năng lực quản lý của đội ngũ cán bộ quản lý cơ bản đáp ứng yêu cầu công tác.

Tuy nhiên, tác động thực tiễn từ việc xây dựng môi trường phát triển bên trong nhà trường đến đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở vẫn còn hạn chế. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết trong việc mở rộng và củng cố môi trường phát triển bên ngoài nhà trường. Ghi nhận cho thấy Phòng Giáo dục và Đào tạo đã bước đầu triển khai các biện pháp kết nối liên trường, liên huyện; hình thành các cụm chuyên môn nhằm tổ chức các hoạt động giao lưu, hội thảo chuyên môn, thi giáo viên dạy giỏi. Đồng thời, các đơn vị quản lý cũng phối hợp với tổ chức đoàn thể tại địa phương, vận động sự tham gia của cộng đồng trong việc thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.

Tuy vậy, theo kết quả tại Bảng 6, cả hai nội dung khảo sát đều có mức đánh giá dưới 4,0 - phản ánh hiệu quả phối hợp giữa các trường trong cụm còn hạn chế, chưa tạo được môi trường phát triển thực chất cho đội ngũ giáo viên. Tỷ lệ giáo viên tham gia các câu lạc bộ chuyên môn còn thấp; tần suất tổ chức các hội thảo, hội thi cấp cụm chưa đều đặn, thiếu tính bền vững và lan tỏa.

Một trong những yếu tố quan trọng tác động đến môi trường phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở là điều kiện tổ chức dạy học. Tuy nhiên, yếu tố này lại được đánh giá thấp nhất trong khảo sát xây dựng môi trường phát triển này (điểm trung bình giáo viên trung học cơ sở đạt 3,50, cán bộ quản lý đạt 3,73 và Phòng giáo dục và đào tạo đạt 3,58). Kết quả này phản ánh đúng thực trạng cơ sở vật chất và thiết bị dạy học tại các đơn vị trường học, đặc biệt trong bối cảnh năm học 2021-2022, đây năm đầu tiên triển khai Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 trong điều kiện còn nhiều khó khăn do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19. Việc trang bị thiết bị dạy học còn hạn chế, trong khi giáo viên chưa kịp thích nghi với hình thức dạy học trực tuyến và ứng dụng công nghệ thông tin.

Tổng thể, các yếu tố trên chính là những thành tố cấu thành nên văn hóa nhà trường và văn hóa chất lượng - nền tảng hình thành môi trường nghề nghiệp thúc đẩy tinh thần thi đua học tập, rèn luyện và phát triển chuyên môn. Vì vậy, việc xây dựng môi trường phát triển đội ngũ giáo viên cần được tiếp cận một cách hệ thống, đảm bảo phù hợp với đặc điểm từng vùng miền, khuyến khích tính tích cực, thân thiện, đồng thuận và đoàn kết trong nội bộ nhà trường, góp phần hình thành một tập thể sư phạm biết học hỏi và phát triển bền vững.

Riêng về thực trạng thực hiện chế độ, chính sách phát triển đội ngũ giáo viên tại các trường trung học cơ sở, tác giả đã thực hiện đánh giá với các nội dung cụ thể, được trình bày chi tiết trong Bảng 7.

Bảng 7. Thực trạng thực hiện chế độ chính sách cho đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở ở quận Thốt Nốt, thành phố Cần Thơ

TT	Thực hiện	Giáo viên		Cán bộ quản lý		Phòng Giáo dục và Đào tạo	
		Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
1	Triển khai thực hiện các quy định chung của Nhà nước về chính sách, chế độ cho đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở	3,81	1,08	4,19	0,85	3,58	0,75

TT	Thực hiện	Giáo viên		Cán bộ quản lý		Phòng Giáo dục và Đào tạo	
		Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
2	Ban hành và thực hiện chính sách của địa phương đối với giáo viên dạy giỏi	3,86	1,02	4,08	0,91	3,64	0,75
3	Tạo điều kiện để giáo viên có cơ hội học tập, đào tạo và bồi dưỡng nâng cao trình độ, giao lưu...	3,95	0,95	4,25	0,81	3,70	0,81
4	Thực hiện nghiêm túc, công bằng các quy định của nhà nước về khen thưởng, kỷ luật, đãi ngộ, tôn vinh đối với giáo viên	4,02	1,02	4,29	0,81	3,47	1,01
Điểm trung bình chung		3,92	0,87	4,21	0,74	3,69	0,65

Phân tích số liệu khảo sát trong Bảng 7 cùng với các báo cáo chuyên môn của Phòng Giáo dục và Đào tạo cho thấy: việc thực thi các chính sách dành cho đội ngũ nhà giáo đã được triển khai đầy đủ, đúng quy định hiện hành (điểm trung bình: giáo viên trung học cơ sở đạt 3,81). Đồng thời, Phòng Giáo dục và Đào tạo cũng đã chủ động tham mưu với Ủy ban nhân dân quận để ban hành một số chính sách mang tính hỗ trợ, ưu tiên cho các đối tượng đặc thù như giáo viên có thành tích cao hoặc có hoàn cảnh khó khăn.

Tuy nhiên, thực tế triển khai vẫn còn bộc lộ những hạn chế nhất định. Hiệu quả tác động của các chính sách này đến đội ngũ nhà giáo chưa rõ nét, phần lớn các chính sách mới chỉ dừng lại ở cấp quốc gia, chưa được địa phương cụ thể hóa theo từng nhóm đối tượng. Trong bối cảnh đó, các cấp quản lý đã tích cực đề xuất và áp dụng nhiều giải pháp nhằm khuyến khích giáo viên tham gia các chương trình nâng chuẩn và bồi dưỡng chuyên môn do các cấp tổ chức. Dẫu vậy, việc hỗ trợ chủ yếu mới dừng ở yếu tố thời gian; trong khi đó, giáo viên vẫn phải đảm đương nhiều nhiệm vụ song song, làm ảnh hưởng đến chất lượng học tập. Việc tập huấn các chuyên đề về đổi mới Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 chủ yếu diễn ra trực tuyến, dẫn đến hiệu quả chưa cao. giáo viên dạy đơn môn cũng gặp khó khăn trong việc hoàn tất các chứng chỉ bồi dưỡng đúng thời hạn theo yêu cầu chương trình mới.

Bên cạnh đó, công tác thi đua - khen thưởng cũng được quan tâm và ghi nhận có ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của đội ngũ (điểm trung bình: giáo viên 4,02; cán bộ quản lý 4,29). Điều này thể hiện thông qua việc tổ chức nhiều phong trào thi đua, hội thi chuyên môn như giáo viên dạy giỏi các cấp, thiết kế đồ dùng dạy học... Đây là nội dung có chỉ số đánh giá cao nhất trong các biện pháp tạo động lực cho giáo viên. Tuy nhiên, một số hạn chế vẫn tồn tại, điển hình như việc khen thưởng thường diễn ra vào cuối năm học, làm giảm tính lan tỏa và ảnh hưởng kịp thời đến tâm lý, động lực của đội ngũ trong suốt quá trình công tác.

Tổng kết lại, các hạn chế trong công tác tổ chức hoạt động quản lý nhằm tạo động lực phát triển cho đội ngũ giáo viên vừa đặt ra những thách thức, vừa mở ra cơ hội để các cấp quản

lý rà soát, điều chỉnh, và ban hành các giải pháp phù hợp, nhằm phát huy các điểm mạnh hiện có và khắc phục hiệu quả những mặt hạn chế.

2.2.7. Thực trạng kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở quận Thốt Nốt, thành phố Cần Thơ

Để xây dựng kế hoạch phát triển tiếp nối, việc kiểm tra đánh giá phải đảm bảo khách quan, thực chất, công bằng. Kết quả khảo sát của 03 nhóm đối tượng về nội dung này thể hiện ở Bảng 8.

Bảng 8. Thực trạng kiểm tra, đánh giá các hoạt động quản lý đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở ở quận Thốt Nốt, thành phố Cần Thơ

TT	Thực hiện	Giáo viên		Cán bộ quản lý		Cán bộ Phòng Giáo dục và Đào tạo	
		Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
1	Lập kế hoạch kiểm tra, đánh giá công tác phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở (tuyển dụng, sử dụng, quản lý đào tạo, bồi dưỡng giáo viên)	3,68	1,04	3,90	0,90	3,40	0,89
2	Tổ chức các hoạt động kiểm tra, đánh giá công tác quản lý giáo viên trung học cơ sở (tổ chức lực lượng, phân công, cơ chế hoạt động.....).	3,78	0,96	3,94	0,87	3,52	0,90
3	Sử dụng các kết quả kiểm tra, đánh giá vào việc điều chỉnh, đổi mới công tác phát triển đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở	3,82	0,94	3,97	0,87	3,51	0,78
4	Lưu trữ các kết quả kiểm tra, đánh giá	3,96	0,95	4,16	0,84	3,70	0,89
Điểm trung bình chung		3,81	0,86	3,99	0,80	3,53	0,75

Kết quả khảo sát được trình bày tại Bảng 8 cho thấy, mặc dù các cán bộ quản lý tại các trường trung học cơ sở đã triển khai hoạt động kiểm tra, đánh giá trong quản lý đội ngũ, song mức độ thực hiện còn hạn chế. Cụ thể, đánh giá ở mức trung bình là nội dung có điểm trung bình chung thấp nhất trong toàn bộ khảo sát (điểm trung bình chung: giáo viên 3,81; cán bộ quản lý 3,99; Phòng Giáo dục và Đào tạo 3,53). Các cấp quản lý đã xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá dựa trên quyền hạn được phân cấp, vận hành theo quy trình quản lý khép kín. Nội dung đánh giá bao quát từ khâu khảo sát đầu vào, tuyển dụng, bố trí sử dụng, đào tạo - bồi dưỡng cho đến xây dựng môi trường làm việc. Kết quả đánh giá được sử dụng như một nguồn dữ liệu tham chiếu để phục vụ cho việc phát triển đội ngũ trong giai đoạn tiếp theo. Đồng thời, việc đánh giá có sự tham gia của các thành phần liên quan trong nhà trường và được xem là cơ sở quan trọng để hiệu trưởng xây dựng kế hoạch phát triển nhân sự kế thừa.

Tuy nhiên, các công cụ đánh giá hiện hành còn đơn lẻ, chủ yếu tuân theo quy định của từng văn bản riêng lẻ, chưa thiết lập được một hệ thống đánh giá mang tính toàn diện, công bằng và chính xác. Tiêu chí đánh giá còn thiếu tính khách quan, cụ thể và hợp lý, dẫn đến việc phân loại và đánh giá giáo viên còn dựa nhiều vào cảm tính của cán bộ quản lý. Dữ liệu thu được từ đánh giá giáo viên chưa được khai thác hiệu quả trong các quyết định về đào tạo, bồi dưỡng hay khen thưởng, khiến cho việc nâng cao kỹ năng làm việc, cải thiện hiệu suất và định hướng nghề nghiệp còn hạn chế. Bên cạnh đó, công tác tự đánh giá của giáo viên, cán bộ quản lý và các cấp lãnh đạo như Sở, Phòng cũng chưa thực sự khách quan, thiếu tinh thần tự giác và thường mang tính chất định tính. Một số địa phương còn chưa quan tâm đúng mức đến việc đánh giá chất lượng giáo viên sau khi kết thúc thời gian tập sự. Ngoài ra, việc sử dụng kết quả đánh giá như một công cụ tạo động lực làm việc chưa đem lại hiệu quả rõ rệt, và các đơn vị giáo dục vẫn chưa kiên quyết trong xử lý các trường hợp vi phạm quy chế của giáo viên.

Từ thực tiễn nêu trên, có thể thấy hoạt động kiểm tra, đánh giá trong công tác quản lý đội ngũ giáo viên còn nhiều hạn chế, ảnh hưởng đến việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp cũng như việc ban hành chính sách phát triển đội ngũ một cách linh hoạt, sát thực tế. Do đó, để nâng cao hiệu quả hoạt động này, cần thiết phải xây dựng các giải pháp đánh giá phù hợp hơn với yêu cầu đổi mới công tác quản lý giáo dục hiện nay.

3. Kết luận

Nghiên cứu đã tiến hành khảo sát toàn diện thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên tại các trường trung học cơ sở trên địa bàn quận Thốt Nốt, thành phố Cần Thơ, thông qua các nội dung: nhận thức và mục tiêu phát triển, công tác quy hoạch, tuyển dụng - sử dụng, đào tạo - bồi dưỡng, xây dựng môi trường làm việc, thực hiện chính sách và hoạt động kiểm tra - đánh giá. Kết quả cho thấy, đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở tại địa phương đã có những bước tiến đáng ghi nhận về trình độ chuyên môn, tinh thần trách nhiệm và mức độ tham gia bồi dưỡng, song vẫn còn tồn tại nhiều bất cập cả ở phương diện hệ thống và thực thi.

Cụ thể, nhận thức về vai trò then chốt của đội ngũ giáo viên trong công cuộc đổi mới giáo dục đã được xác lập tương đối rõ ràng. Công tác tuyển dụng, quy hoạch và xây dựng môi trường làm việc có nhiều chuyển biến tích cực. Tuy nhiên, hoạt động bồi dưỡng chưa thực sự gắn với vị trí việc làm; việc thực hiện chế độ, chính sách tuy đúng quy định nhưng chưa đủ sức tạo động lực dài hạn. Đặc biệt, hoạt động kiểm tra - đánh giá vẫn còn mang tính hình thức, thiếu các công cụ đánh giá khách quan và hệ thống.

Những phát hiện từ nghiên cứu là cơ sở quan trọng để đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở một cách toàn diện, phù hợp với yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục hiện nay. Trong đó, cần tập trung vào: nâng cao hiệu quả công tác quy hoạch; xây dựng lộ trình bồi dưỡng gắn với năng lực nghề nghiệp; đổi mới công cụ và tiêu chí đánh giá giáo viên; đồng thời thiết lập cơ chế phối hợp linh hoạt giữa các cấp quản lý, nhà trường và địa phương nhằm bảo đảm tính thực tiễn và bền vững trong phát triển đội ngũ giáo viên.

Tài liệu tham khảo

Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4 tháng 11 năm 2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng 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.*

Darling-Hammond, L. (2000). *Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence.* Education Policy Analysis Archives, 8(1), 1-44. Truy cập từ <https://epaa.asu.edu/index.php/epaa/article/download/392/515>.

- Lê, V. H. (2019). Mô hình phát triển đội ngũ giáo viên theo năng lực nghề nghiệp tại các trường phổ thông. *Tạp chí Giáo dục và Xã hội*, (58), 20–25.
- Nguyễn, S. T. (2006). *Những biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở ở các tỉnh Tây Nguyên đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục trung học cơ sở*, Luận án Tiến sĩ Quản lý giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Nguyễn, T. B. (2013). *Nghiên cứu đề xuất các giải pháp cải cách công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên phổ thông*. Đề tài khoa học độc lập cấp Nhà nước.
- Nguyễn, T. M. L., & Trần, K. (2017). *Quản lý phát triển đội ngũ giáo viên trong bối cảnh đổi mới căn bản toàn diện giáo dục Việt Nam*. NXB Đại học Sư phạm.
- Nguyễn, V. C. (2020). Phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở trong giai đoạn hiện nay: Thực trạng và giải pháp. *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, 187(2), 45–50.
- OECD. (2019). *TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*. OECD Publishing.
- Phòng Giáo dục và Đào tạo quận Thốt Nốt. (2023). *Báo cáo tổng kết năm học 2022-2023*.
- Quốc hội. (2019). *Luật Giáo dục số 43/2019/QH14, ngày 14 tháng 6 năm 2019*.
- Trần, K. (2004). *Khoa học quản lý Giáo dục - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*. NXB Giáo dục.
- Trần, B. H. (2014). Phát triển đội ngũ nhà giáo đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông. *Tạp chí Giáo dục*, (345), 3-6.