

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM HÀ NỘI**



**KHANKEO PHIPHATSERY**

**GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN  
TRUNG HỌC PHỔ THÔNG TỈNH XAYNHABULI  
NƯỚC CỘNG HOÀ DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO**

CHUYÊN NGÀNH: QUẢN LÝ GIÁO DỤC

MÃ SỐ : 62.14.05.01

**TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ GIÁO DỤC HỌC**

**HÀ NỘI - 2010**

**LUẬN ÁN ĐƯỢC HOÀN THÀNH TẠI:**  
**KHOA QUẢN LÝ GIÁO DỤC - TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM HÀ NỘI**

---

*Người hướng dẫn khoa học:* **PGS.TS. Trần Kiểm**

*Phản biện 1:* **GS.TSKH. Thái Duy Tuyên**

*Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam*

*Phản biện 2 :* **PGS.TS. Trần Thị Tuyết Oanh**

*Trường Đại học Sư phạm Hà Nội*

*Phản biện 3 :* **PGS.TS. Hà Thế Truyền**

*Học viện Quản lí Giáo dục*

Luận án được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận án cấp Nhà nước

*Họp tại:* Trường Đại học Sư phạm Hà Nội

*Vào hồi.....giờ..... ngày.....tháng.....năm 2010*

***Có thể tìm hiểu luận án tại:***

- Thư viện Quốc gia
- Thư viện trường Đại học Sư phạm Hà Nội

# MỞ ĐẦU

## 1. Lý do chọn đề tài

Nghị quyết Đại hội Đảng Nhân dân cách mạng Lào lần thứ VIII vào ngày 18 – 23/03/2006 đã khẳng định: “Sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội của nước ta phát triển với tốc độ ngày càng cao, qui mô càng lớn, trong điều kiện của cuộc cách mạng khoa học – kỹ thuật. Chúng ta tiến hành phát triển nền giáo dục của Lào ngày càng nâng cao, tạo bước chuyển biến cơ bản về chất lượng giáo dục theo hướng tiếp cận với trình độ tiên tiến của thế giới, phù hợp với thực tiễn của Lào”.

Trong những năm qua, việc xây dựng và phát triển đội ngũ GV cho bậc THPT đã có những thành quả, có nhiều giải pháp tốt được áp dụng. Tuy vậy, do qui mô HS tăng nhanh, chủ yếu còn chạy theo việc đáp ứng số lượng, vấn đề cơ cấu và chất lượng đội ngũ chưa giải quyết được triệt để, vẫn còn nhiều nội dung về mặt khoa học cần được làm sáng tỏ.

Đội ngũ GVTHPT của tỉnh Xaynhabuli đã được quan tâm xây dựng và phát triển về mọi mặt. Song vẫn còn có những hạn chế, bất cập. Số lượng GV còn thiếu so với nhu cầu, chưa đảm bảo tỷ lệ GV theo qui định, đội ngũ GV không đồng bộ chuyên môn, lực lượng GV giỏi và giáo viên cốt cán còn mỏng. Hơn nữa việc đề ra các giải pháp phát triển đội ngũ GV một cách toàn diện, đáp ứng yêu cầu đổi mới của GD&ĐT trong thời kỳ mới còn hạn chế.

Vì những căn cứ như trên, tôi chọn đề tài nghiên cứu: ***“Giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông tỉnh Xaynhabuli nước CHDCND Lào”***.

## 2. Mục đích nghiên cứu

Đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ GVTHPT, nhằm đáp ứng các yêu cầu về đổi mới và phát triển giáo dục thời kỳ mới.

## 3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

**3.1. Khách thể:** Đội ngũ GVTHPT

**3.2. Đối tượng:** Các giải pháp phát triển đội ngũ GVTHPT tỉnh Xaynhabuli đến năm 2015.

## 4. Giả thuyết khoa học

Nếu đề xuất được các giải pháp phát triển đội ngũ GV theo tiếp cận hệ thống kết hợp với tiếp cận cấu trúc và sử dụng thích hợp phương pháp nghiên cứu sẽ phát triển cân đối, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có phẩm chất đạo đức và ý thức chính trị tốt, trình độ chuyên môn nghiệp vụ vững vàng đáp ứng yêu cầu nghiệp vụ của ngành và yêu cầu phát triển kinh tế – xã hội tỉnh Xaynhabuli nước CHDCND Lào.

## **5. Nhiệm vụ nghiên cứu**

- Nghiên cứu cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ GVTHPT.
- Đánh giá thực trạng đội ngũ và phát triển đội ngũ GVTHPT, tìm ra những kinh nghiệm trong việc phát triển đội ngũ GVTHPT tại tỉnh Xaynhabuli từ năm 2000 đến nay. So sánh kết quả trong nước, quốc tế để rút ra những bài học kinh nghiệm chung nhất của vấn đề nghiên cứu.
- Đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ GVTHPT.
- Khảo nghiệm và thử nghiệm các giải pháp đề xuất.

## **6. Giới hạn phạm vi nghiên cứu**

- Chủ thể thực hiện giải pháp: Sở Giáo dục tỉnh Xaynhabuli
- Nội dung nghiên cứu: đề tài chỉ đi sâu vào nghiên cứu các giải pháp phát triển *quy mô, số lượng, cơ cấu* đội ngũ đến năm 2015.
- Số liệu khảo sát được lấy từ năm học 2000 - 2001 đến nay.
- Địa bàn khảo sát: Chú trọng khảo sát đội ngũ GV tỉnh Xaynhabuli và so sánh đối chiếu với cả nước.

## **7. Phương pháp nghiên cứu**

### **7.1. Nghiên cứu lý luận**

### **7.2. Nghiên cứu thực tiễn**

- Điều tra bằng phiếu hỏi và tổng kết kinh nghiệm

### **7.3. Khảo nghiệm sư phạm**

- Tiến hành khảo nghiệm, khảo sát và tiến hành điều tra bằng phiếu điều tra về nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo, bồi dưỡng GVTHPT, thực trạng công tác phát triển đội ngũ GVTHPT tỉnh Xaynhabuli.

### **7.4. Thử nghiệm giải pháp**

### **7.5. Phương pháp bổ trợ**

- Lấy ý kiến chuyên gia và sử dụng Thống kê toán học xử lý số liệu khảo sát

## **8. Những luận điểm khoa học chủ yếu của đề tài**

1. Đội ngũ giáo viên - đặc biệt đội ngũ giáo viên trường THPT là nhân tố hàng đầu góp phần quyết định chất lượng hiệu quả giáo dục THPT

2. Đội ngũ này phải được phát triển theo tiếp cận phát triển nguồn nhân lực làm cho đội ngũ này đủ về số lượng, làm cho đội ngũ này mạnh về chất lượng, làm cho đội ngũ này đồng bộ về cơ cấu, làm cho đội ngũ này có môi trường thuận tiện về phát triển đồng thuận về ý chí, lý tưởng hành động

3. Để đội ngũ này phát triển bền vững phải thực hiện các tác động có hệ thống về quản lý: Quy hoạch, tuyển chọn phân công, chuẩn hoá đánh giá, bồi dưỡng hệ thống.

## **9. Đóng góp của luận án**

**9.1. Đóng góp về mặt lý luận:** Bước đầu tiếp cận và cụ thể hoá một số nội dung, quan điểm của lý thuyết, nội dung phát triển đội ngũ giáo viên. Nghiên cứu một số phương pháp khoa học của giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên THPT tỉnh Xaynhabuli đến năm 2015 tính khả thi.

**9.2. Đóng góp về thực tiễn:** Xây dựng giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên THPT tỉnh Xaynhabuli nước CHDCND Lào đến năm 2015 đáp ứng yêu cầu phát triển Giáo dục THPT và phát triển kinh tế – xã hội tỉnh Xaynhabuli nước CHDCND Lào.

## **10. Cấu trúc luận án gồm có các phần**

Ngoài phần mở đầu, phần kết luận luận án gồm có 3 chương:

- **Chương 1:** Cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ GVTHPT
- **Chương 2:** Thực trạng phát triển đội ngũ GVTHPT tại tỉnh Xaynhabuli nước CHDCND Lào
- **Chương 3:** Đề xuất giải pháp phát triển đội ngũ GVTHPT tỉnh Xaynhabuli nước CHDCND Lào

## **Chương 1**

### **CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GVTHPT**

#### **1.1. TỔNG QUAN VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU**

##### **1.1.1. Trong nước**

Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, đội ngũ GV được Đảng và Nhà nước đặc biệt quan tâm, coi là khâu quyết định thành công của sự nghiệp cách mạng. Trong sự nghiệp CNH-HĐH đất nước, Đảng Nhân dân cách mạng Lào coi nhân tố con người là yếu tố quyết định. Sự nghiệp GD có vai trò đào tạo nguồn lực con người có đủ phẩm chất và năng lực. GD được coi là quốc sách hàng đầu, đầu tư cho GD là đầu tư cho phát triển, đầu tư cho tương lai, đầu tư phát triển bền vững.

Nghị quyết Đại hội Đảng Nhân dân cách mạng Lào lần thứ VIII vào ngày 18 – 23/03/2006 đã khẳng định: “Nguồn nhân lực quan trọng nhất nhằm thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá nguồn nhân lực con người giáo dục phải có trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực có đủ trình độ đáp ứng được sự phát triển với các nước trong khu vực và trên thế

giới”. Như vậy, ở nước CHDCND Lào, đã có một số công trình nghiên cứu về quản lý phát triển GD và phát triển nhân lực.

### **1.1.2. Trên thế giới**

Phát triển đội ngũ GV từ lâu đã được đề cập trong các nghiên cứu lý luận và được sử dụng rất sớm trong thực tiễn hoạt động GD ở các nước trên thế giới, các nước trong khu vực. Đến những năm cuối thập niên 60 của thế kỷ XX, khi mà các khái niệm “vốn con người” và “nguồn lực con người” xuất hiện ở Hoa Kỳ và sau đó thịnh hành trên thế giới thì vấn đề phát triển đội ngũ GV cũng được giải quyết với tư cách là phát triển nguồn nhân lực của một ngành, lĩnh vực.

Tăng trưởng kinh tế và sự phát triển nhanh chóng, liên tục của khoa học, công nghệ đã làm biến đổi giáo dục một cách cơ bản và thực chất. Cơ cấu lao động xã hội có sự chuyển dịch nhanh chóng làm cho nội dung, chương trình giảng dạy trong nhà trường cũng phải có sự thay đổi tương ứng. Quá trình dạy - học có thêm những phương tiện hiện đại để đổi mới phương pháp, nhưng những yêu cầu về đào tạo, bồi dưỡng và cơ cấu lại đội ngũ giáo viên để thích ứng với sự thay đổi nhanh, trở thành áp lực thường xuyên.

Hầu hết các nước trên thế giới đều coi đội ngũ GV là một trong 5 điều kiện cơ bản để phát triển giáo dục. Năm điều kiện đó là: 1) Môi trường kinh tế của giáo dục; 2) Chính sách và các công cụ thể chế hoá giáo dục; 3) Cơ sở vật chất - kỹ thuật và tài chính giáo dục; 4) Đội ngũ giáo viên và người học; 5) Nghiên cứu giáo dục, lý luận giáo dục và thông tin giáo dục.

Đối chiếu những triển khai trong nước với kinh nghiệm của các nước có nền kinh tế chuyển đổi (Cộng hoà liên bang Nga, Trung Quốc...) hoặc những nước có xuất phát điểm ban đầu (Việt Nam, Thái Lan, Hàn Quốc...) chúng ta có thể rút ra các nhận định và 5 bài học kinh nghiệm.

## **1.2. ĐẶC ĐIỂM CỦA GIÁO DỤC THPT VÀ VỊ TRÍ, VAI TRÒ CỦA GIÁO VIÊN THPT**

### **1.2.1. Giáo dục THPT trong hệ thống giáo dục quốc dân**

Theo quy định của Luật GD Lào năm 2008, bậc trung học bao gồm 2 cấp: THCS và THPT. GDTHPT nối tiếp GDTHCS của hệ thống GD quốc dân, được thực hiện trong 3 năm.

GDTHPT là một bậc học hình thành cho người học những điều kiện cần thiết ban đầu, mang tính nền tảng, để từ đó họ có thể tiếp tục học lên cao hơn hoặc đi vào cuộc sống và tự rèn luyện, tu dưỡng nhằm làm tốt vai trò của mình trong xã hội.

### **1.2.2. Những đặc điểm chủ yếu của GDTHPT**

Luật Giáo dục Lào đã ghi rõ: “Giáo dục THPT được thực hiện trong 3

năm học, từ lớp 10 đến lớp 12, học sinh vào lớp 10 phải có bằng giáo dục THCS, có tuổi là 15”; “Giáo dục THPT nhằm giúp học sinh củng cố và phát triển những kết quả của giáo dục THCS; có trình độ học vấn phổ thông, trung học chuyên nghiệp, học nghề hoặc đi vào cuộc sống lao động”.

GDTHPT được ghi trong Điều 26 Luật GD Lào năm 2008 có nêu 12 nội dung và phương pháp GDTHPT

### 1.2.3. Vị trí, vai trò của GVTHPT

Điều 41 Luật GD Lào năm 2008 cũng ghi rõ về đội ngũ GV gồm có 14 về quy định nhiệm vụ, quyền của GV và nêu 6 tiêu chuẩn nghề nghiệp của GVTHPT.

## 1.3. LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GV

### 1.3.1. Quan điểm về phát triển và phát triển đội ngũ GV

#### 1.3.1.1. Quan điểm phát triển

Phát triển là biến đổi hoặc làm cho biến đổi từ ít đến nhiều, hẹp đến rộng, thấp đến cao, đơn giản đến phức tạp: Phát triển sản xuất, phát triển kinh tế – xã hội, phát triển văn hoá, phát triển giáo dục...

#### 1.3.1.2. Quan điểm về phát triển đội ngũ GV

Việc phát triển đội ngũ GV thực chất là phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực GD.

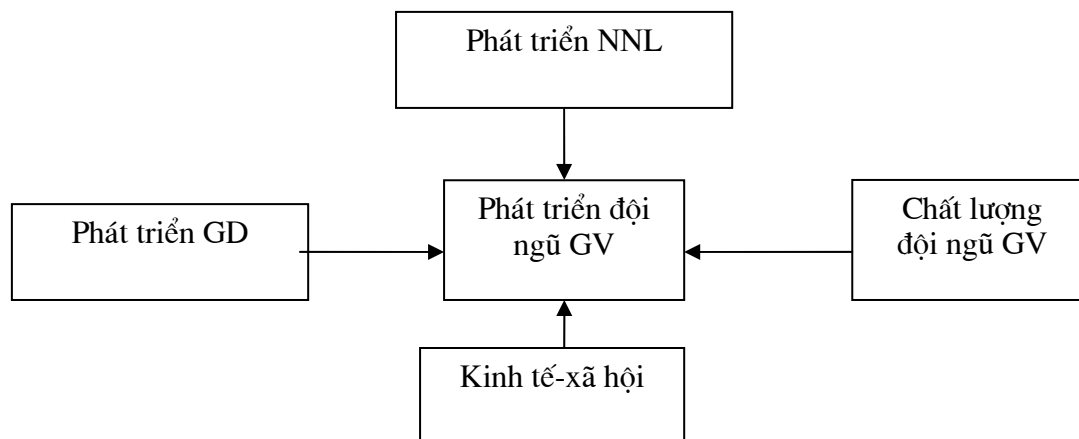
Phát triển đội ngũ GVTHPT chính là việc phát triển nguồn nhân lực trong giới hạn cấp THPT.

Phát triển đội ngũ GV theo những một số tiêu chí của Bộ GD Lào đã nêu rõ 8 nội dung:

### 1.3.2. Tiếp cận hệ thống kết hợp tiếp cận cấu trúc việc phát triển đội ngũ GV

#### 1.3.2.1. Tiếp cận hệ thống với việc phát triển đội ngũ GV

Phát triển đội ngũ GV liên quan đến GD&ĐT, sử dụng những tiềm năng con người và tiến bộ kinh tế – xã hội.



*Sơ đồ 1.1: Tiếp cận hệ thống trong phát triển đội ngũ giáo viên*

### 1.3.2.2. Tiếp cận cấu trúc trong việc phát triển đội ngũ GV

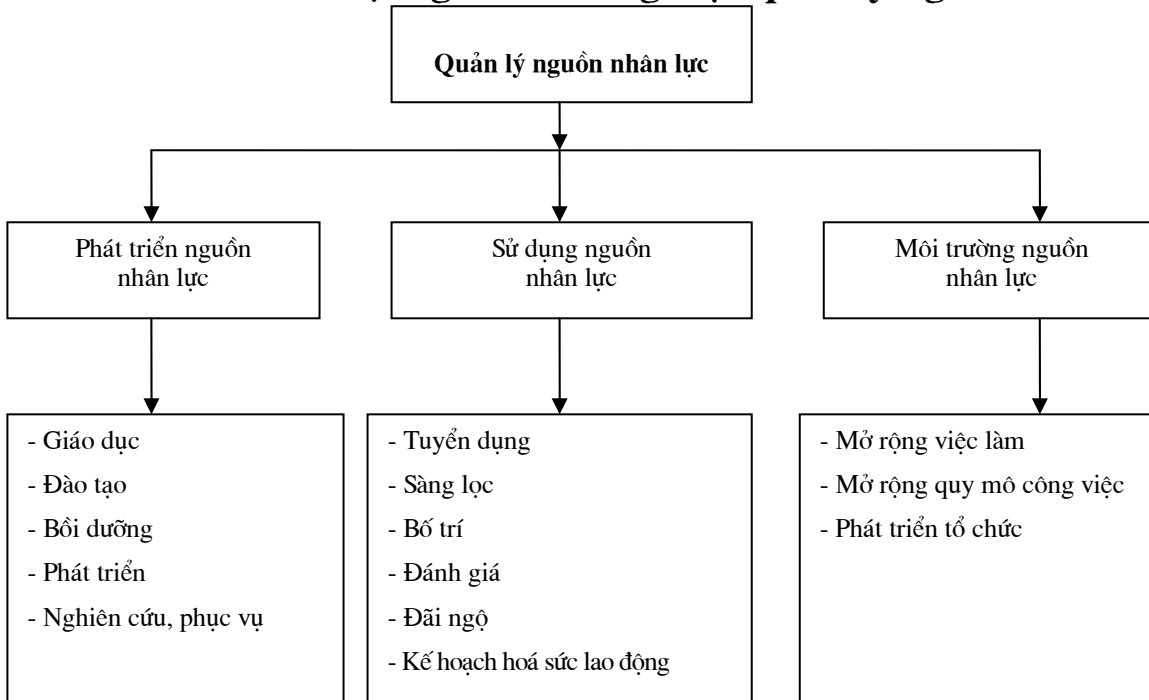
Nội dung của việc xây dựng và phát triển đội ngũ GV liên quan tới tiếp cận cấu trúc: Quy mô, cơ cấu và chất lượng đội ngũ GV.

\* *Quy mô: Đối với đội ngũ GV quy mô muốn nói lên mức độ rộng lớn cũng như số lượng của đội ngũ GV*

\* *Cơ cấu: Là kết cấu bên trong một tổ chức theo một hệ thống quan hệ chức năng tổ chức và mối quan hệ giữa bộ phận chức năng.*

\* *Chất lượng: Nó là mục tiêu của hoạt động trong đó có giáo dục.*

### 1.3.2.3. Phát triển đội ngũ GV trong việc quản lý nguồn nhân lực



**Sơ đồ 1.2: Quản lý nguồn nhân lực của Leonard Nadle (Mỹ, 1980)**

Theo cách tiếp cận từ sơ đồ quản lý nguồn nhân lực nêu ở trên, gồm có 3 mặt: Phát triển nguồn nhân lực, sử dụng và môi trường nguồn nhân lực.

### 1.3.3. Các mô hình và phương pháp dự báo trong việc phát triển đội ngũ GV

Các mô hình quy hoạch phát triển đội ngũ GV là một bản luận chứng khoa học về quá trình phát triển đội ngũ giáo viên trong thời kỳ qui hoạch.

Phương pháp dự báo là tập hợp cách thức, thao tác, thủ pháp tư duy cho phép trên cơ sở phân tích các dữ kiện quá khứ và hiện tại, các mối liên hệ bên trong và bên ngoài của đối tượng dự báo để đi đến những phán đoán có độ tin cậy nhất định về trạng thái khả dĩ trong tương lai của đối tượng dự báo.

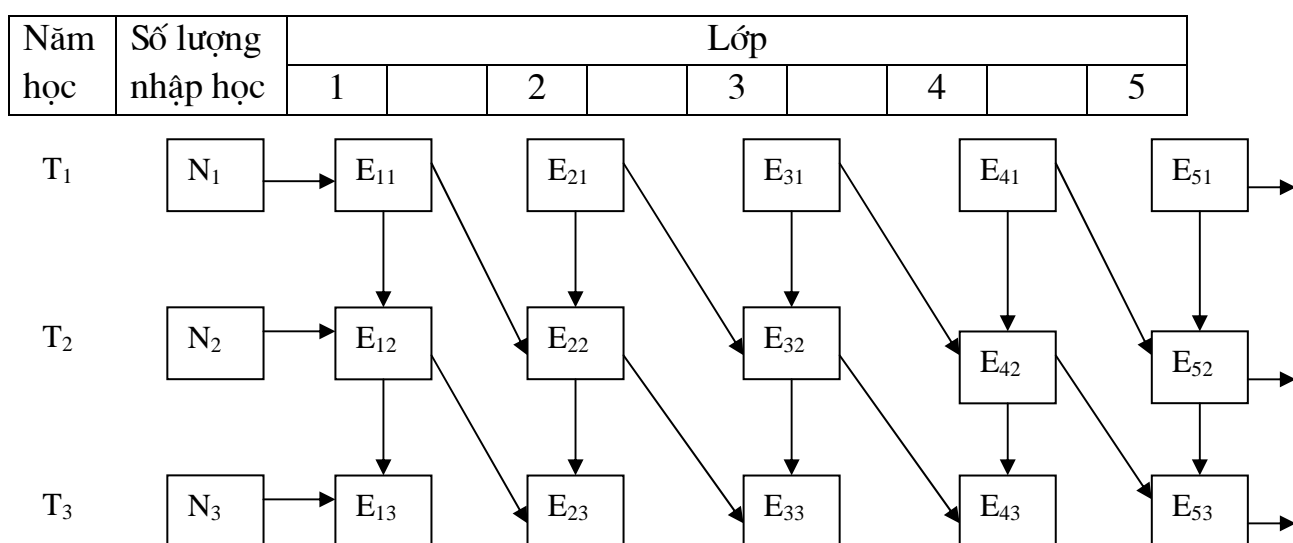
\* Các phương pháp dự báo giáo dục: Gồm có 4 nhóm phương pháp như sau:



- Nhóm phương pháp chuyên gia
- Nhóm phương pháp ngoại suy
- Phương pháp định mức
- Phương pháp sơ đồ luồng

Điểm qua các phương pháp dự báo. Chúng tôi chú trọng hai phương pháp dự báo để phát triển GV như: Phương pháp định mức và phương pháp sơ đồ luồng:

**Sơ đồ 1.3: Dự báo quy mô phát triển học sinh theo phương pháp sơ đồ luồng**



Theo sơ đồ trên thì số lượng học sinh lớp 1 ở năm T<sub>2</sub> sẽ được tính theo công thức:

$$E_{12} = N_2 + E_{11} \times R_{11}$$

Số lượng học sinh lớp 2 ở năm học T<sub>2</sub> được tính theo công thức sau:

$$E_{22} = (E_{11} + P_{11}) + (E_{21} + R_{21})$$

**1.3.4. Nội dung phát triển đội ngũ giáo viên**

**Phương hướng phát triển đội ngũ GV của Sở Giáo dục:**

Việc phát triển đội ngũ GV của Sở GD gồm có 11 nội dung, trong đó có nêu việc phát triển về số lượng, quy mô, cơ cấu và chất lượng đội ngũ GV và phát triển về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm

**1.4. NHỮNG NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GV**

**1.4.1. Nhân tố khách quan**

Xu thế phát triển GD-ĐT trên thế giới và trong khu vực có ảnh hưởng lớn đến sự phát triển GD-ĐT của mỗi Quốc gia. Nhờ đó mà giáo dục đi

đúng với lộ trình bảo đảm tính dân tộc, hiện đại, có khả năng hoà nhập quốc tế và khu vực đáp ứng nhu cầu cuộc sống đặt ra.

#### **1.4.2. Nhân tố chủ quan**

Nhân tố cơ bản về kinh tế - xã hội như tổng sản phẩm quốc nội(GDP), tổng sản phẩm quốc nội bình quân đầu người (GDP/người), những quan niệm đạo đức, thẩm mỹ, lối sống, nghề nghiệp, phong tục, tập quán, truyền thống, nhưng quan tâm và ưu tiên của các hội, trình độ nhận thức, học vấn có ảnh hưởng lớn đến qui hoạch phát triển đội ngũ giáo viên theo vùng hay lãnh thổ.

### **Chương 2**

## **THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GVTHPT TẠI TỈNH XAYNHABULI NƯỚC CHDCND LÀO**

### **2.1. TÌNH HÌNH GIÁO DỤC VÀ ĐỘI NGŨ GVTHPT NƯỚC CHDCND LÀO**

#### **2.1.1. Tình hình GDTHPT cả nước CHDCND Lào**

Năm học 2008 - 2009, quy mô cấp THPT phát triển khá mạnh. Tỷ lệ huy động vào lớp 9 trường THPT đạt 37,2%. Quy mô trường, lớp và HS tăng nhanh, mở rộng nhiều loại hình đào tạo, đáp ứng nhu cầu học tập của con em các dân tộc. Cả nước có 362 trường THPT, số trường tăng 1,4%, với 3.165 lớp tăng 11% và 154.785 HSTHPT, 6.729 GVTHPT, nữ 2.961 chiếm 44,0%. Trong đó, có 4.171 Đảng viên của GVTHPT, chiếm 61,9%. Tỷ lệ HS tốt nghiệp THPT đạt 98,2% là hơn tỷ lệ định mức. Năm học 2008 – 2009, số HS giỏi Quốc gia cả nước là 12 em đạt 18,7%. HS thi đỗ vào các trường Đại học, Cao đẳng còn ít.

Theo số liệu của Bộ GD nước CHDCND Lào, từ năm học 2000 - 2001 đến năm học 2008 - 2009, quy mô HSTHPT đã có sự tăng trưởng vượt bậc đã nói trên, năm học 2000 - 2001 cả nước có 99.607 HS, đến năm học 2008 - 2009 huy động 154.785 HS, tăng 55,3%, bình quân tăng 8,6%. GV giảng dạy ở trường THPT năm học 2000 - 2001 có 4200 người, đến năm học 2008 - 2009 là 6.729 người, tăng 60,2%, bình quân tăng 7,1%/năm và số trường năm học 2000 - 2001 có 240 trường, đến năm học 2008 - 2009 là 362 trường, tăng 50,4%, bình quân tăng 7,4%. Số bình quân của HS và GV là 23 – 27 HS/1GV năm học 2000 - 2001 đến năm học 2008 - 2009.

#### **2.1.2. Thực trạng đội ngũ GVTHPT trong cả nước**

##### **a. Số lượng đội ngũ GVTHPT**

Bản thống kê của Bộ GD cho thấy trong thời kỳ 2000 - 2009 số GVTHPT

cả nước tăng lên, bình quân hàng năm là 7,1%. HS bình quân là 8,6%.

Số lượng của GV cả nước thì cơ bản là đủ chiếm 23 HS/1GV. Định mức theo quy định của Nhà nước (25 HS/1GVTHPT). Thừa về số lượng nhưng thiếu GV về chất lượng, năng lực như thiếu GV Toán, Lý, Sinh....

### **b. Chất lượng đội ngũ GVTHPT**

Trong những năm qua gần đây, chất lượng đội ngũ GVTHPT được nâng lên một bước.

Năm học 2008 – 2009, số GV đạt trình độ chuyên môn đào tạo chuẩn có 3085 GV chiếm 45,8%, GVTHPT chưa đạt chuẩn nghề nghiệp còn nhiều có tỷ lệ chiếm 54,1%.

Chất lượng đội ngũ GV cũng được thể hiện thông qua kết quả các cuộc thanh tra của Ban thanh tra trong trường THPT và Ban thanh tra của Sở GD được kết quả GVTHPT giỏi cả nước năm học 2008 - 2009 là 1415 người, chiếm 21%.

### **c. Cơ cấu đội ngũ giáo viên**

Năm học 2008 - 2009, chúng tôi nhìn thấy số GVTHPT có trình độ Đại học là 3085 người, chiếm 45,8%, Cao đẳng là 3537 người, chiếm 52,5% và còn có trình độ Trung cấp là 107 người, chiếm 1,5%.

Theo chuẩn quy định đối với GVTHPT, tỷ lệ GV đạt chuẩn còn thấp chiếm 45,8%. Vẫn còn có GV ở trình độ trung cấp chiếm tỷ lệ 1,4%, chủ yếu là GVThế dục, Công nghệ.

## **2.2. TÌNH HÌNH GIÁO DỤC VÀ ĐỘI NGŨ GV TỈNH XAYNHABULI**

### **2.2.1. Tình hình giáo dục bậc THPT**

Năm học 2008 - 2009, ở tỉnh Xaynhabuli có 27 trường THPT, 11.781 HSTHPT, số HS tăng bình quân 8,6%, có 226 lớp với 561 GVTHPT, GV tăng bình quân là 7,8%. Bình quân 51 HS/1lớp. Kết quả HS tốt nghiệp THPT là 98,1%. Số HS giỏi cấp tỉnh còn ít chiếm 0,5% trong hai năm học. Số HS giỏi cấp Quốc gia là 1 em chiếm 1,6% cả hai năm học, nhưng so sánh với số HS giỏi cả nước còn thấp, số HS dự thi là 3024 người, HS tốt nghiệp 2.967 người, chiếm 98,1%, hơn tỷ lệ bình quân HS tốt nghiệp của Sở GD là 3,1%.

### **2.2.2. Thực trạng đội ngũ GVTHPT tỉnh Xaynhabuli:**

#### **+ Về số lượng của GV, HS, lớp và trường THPT tỉnh Xaynhabuli:**

Chúng ta nhìn thấy bảng sau về tổng hợp giải pháp phát triển 4 số lượng trường THPT tỉnh Xaynhabuli cũng tăng, trong đó tỷ lệ số lớp tăng cao nhất.

**Bảng 2.1: Tổng hợp phát triển số trường, lớp, HS và GVTHPT trong 9 năm học**

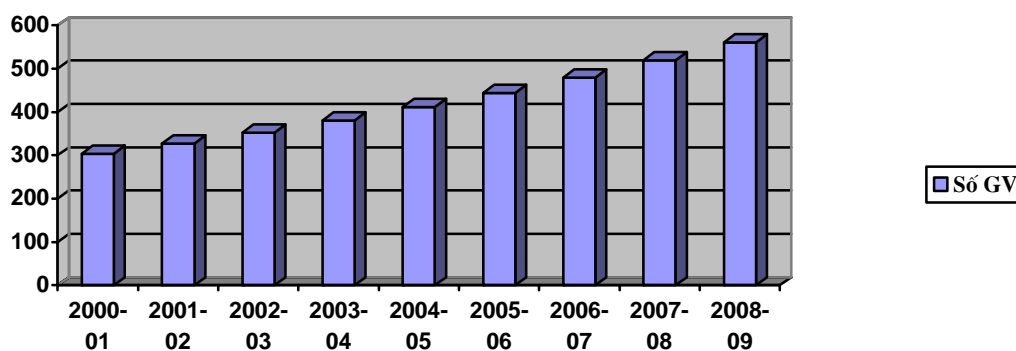
Năm học	Số trường	Số lớp	Số HS	Số GV
2000-2001	14	95	6363	303
2001-2002	14	109	7848	327
2002-2003	15	115	9178	353
2003-2004	17	120	9525	381
2004-2005	20	150	11097	411
2005-2006	23	158	11544	444
2006-2007	24	171	12480	480
2007-2008	26	180	10899	519
2008-2009	27	226	11.781	561

(Nguồn: Sở Giáo dục Tỉnh Xaynhabuli)

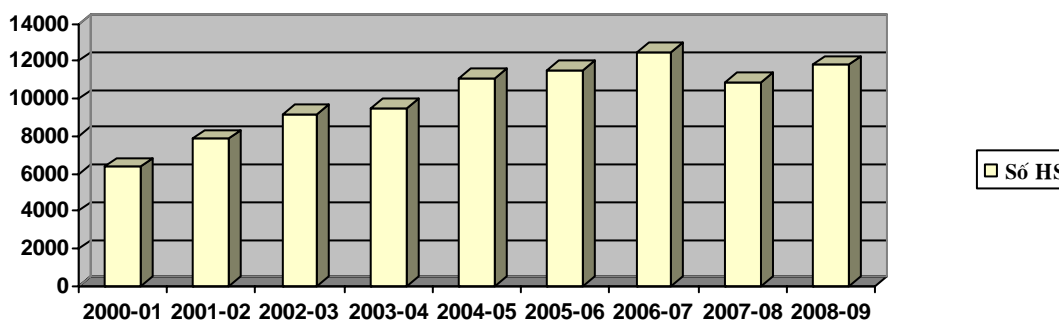
Các số liệu thống kê trên đã phản ánh đầy đủ số lượng trường lớp, HS và GV trong tỉnh Xaynhabuli trong giai đoạn 2000 - 2009. Năm học 2008 – 2009, có 27 trường, 226 lớp, 11781 HS và 561 GVTHPT, số bình quân giữa GV và HSTHPT là 21 HS/1GV.

Quá trình phát triển số lượng GV, HSTHPT tỉnh Xaynhabuli từ năm học 2000 - 2001 đến năm học 2008 - 2009 được biểu thị bằng biểu đồ sau:

**Biểu đồ 2.1: Số lượng GVTHPT tỉnh Xaynhabuli trong 9 năm học**



**Biểu đồ 2.2: Số lượng học sinh THPT tỉnh Xaynhabuli trong 9 năm học**

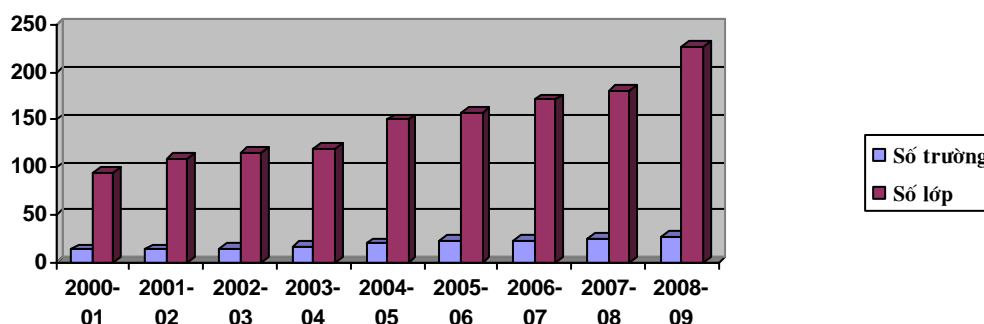


Từ năm học 2000 - 2001 đến năm học 2008 - 2009 số lượng GV trong tỉnh cũng tăng, số HS giảm ít trong năm học 2007 - 2008, nhưng chưa đáp ứng nhu cầu học tập của HS, năm học 2008 - 2009 còn thiếu GV một số môn như GV Toán, Lý, Sinh, Hoá và Chính trị....

**+ Về số lớp, trường THPT tỉnh Xaynhabuli :**

Về số lượng phát triển trường, lớp bậc THPT từ năm học 2000 - 2001 đến năm học 2008 - 2009 được biểu thị bằng 2 biểu đồ sau:

**Biểu đồ 2.3: Số trường, lớp THPT tỉnh Xaynhabuli trong 9 năm học**



Trong 9 năm học qua, tỉnh Xaynhabuli có số trường đã tăng như năm học 2008 – 2009, trường tăng 13 trường, chiếm 48,1%, với số lớp tăng 131 lớp, chiếm 57,9% so với năm học 2000 - 2001.

Theo thống kê của Sở GD năm học 2008 - 2009, tổng số cán bộ GD đang công tác trong toàn tỉnh là 3.823 người, tổng số GV 3.512 người, trong đó GVTHPT là 561 người với 11.781 HSTHPT. Tổng số CBCNV ngành GD tăng 13,7%, số cán bộ quản lý không trực tiếp giảng dạy là 311 người, chiếm 8,1%, tăng 38,8%, trong đó GV giảng dạy cả tỉnh là 3512 người, chiếm 91,8% tăng 11,9% và số GVTHPT là 561 người, chiếm 14,6% của CBCNV và chiếm 15,9% của tổng số GV cả tỉnh, tăng 85,1% so với năm học 2000 - 2001.

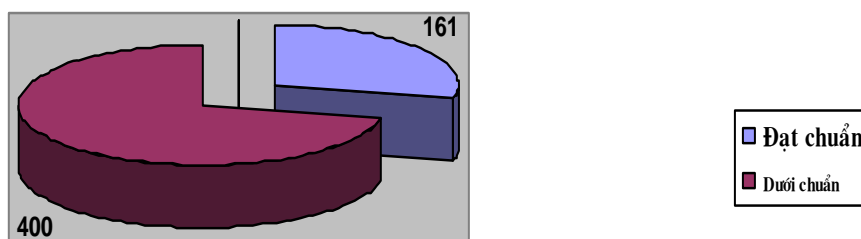
**+ Chất lượng giáo viên THPT**

Tỷ lệ đánh giá của Hiệu trưởng, GV tự đánh giá nắm vững liên hệ rộng các kiến thức chuyên môn liên quan vào phong tục, tập quán địa phương được đánh giá cao nhất, GV nắm vững chiếm 85%, và được đánh GV có kiến thức về chủ trương, đường lối của Đảng là khá, chiếm 80%; nhiều GV thiếu kiến thức cơ bản về tâm lý, GD, chiếm 40%. Kỹ năng sư phạm của GV về kết hợp các phương pháp dạy học và kỹ năng phối hợp nói, nghe, nhìn và phương tiện dạy học chưa cao, chiếm 20 % và 30%.

Khả năng tự phát triển đội ngũ GV chưa cao về số GV có khả năng tự soạn giáo án bằng máy tính, chiếm 10% và yếu chiếm 70%, còn khả năng về số GV biết ít nhất một ngoại ngữ là yếu chiếm 30%.

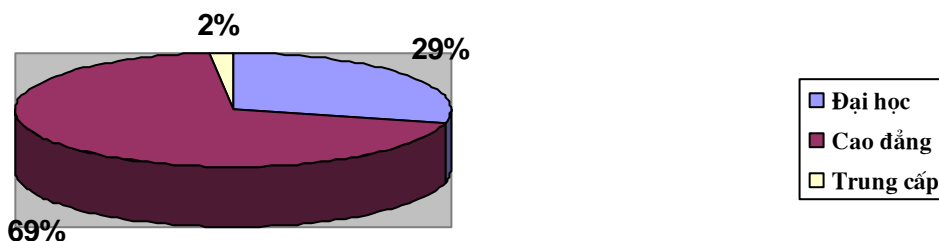
**+ Về cơ cấu GVTHPT**

***Biểu đồ 2.4: Trình độ chuyên môn đào tạo của GVTHPT trong năm học 2008 - 2009***



Năm học 2008 - 2009, có số GVTHPT cả tỉnh là 561 người như trình bày trên cho thấy không có GV đạt trên chuẩn nghề nghiệp dạy các trường THPT ở tỉnh Xaynhabuli, có 161 GVTHPT đạt chuẩn về chuyên môn, chiếm 28,6%; có 400 GV chưa đạt chuẩn chiếm 71,3%.

***Biểu đồ: Trình độ được đào tạo của GVTHPT trong năm học 2008 –2009***



Năm học 2008 - 2009, toàn tỉnh có 561 GVTHPT, số GV có trình độ đào tạo Đại học chiếm 29%, Cao đẳng chiếm 69% và Trung cấp vẫn còn 2%. Nếu so với định mức của Bộ Giáo dục là đủ nhưng còn thiếu GV Toán và Lý, Hoá, Sinh....

Năm học 2008 – 2009 có 180 GV Toán là cao nhất, chiếm 32,0 %, 152 GV Văn, chiếm 27,0%, trong năm học này có số GV thấp nhất là GV Lý, chiếm 2,6%. Một số trường THPT không có GV dạy môn Lý, Sinh, Hoá, Sử, Địa và Chính trị nhưng có một số GV đã được đào tạo chuyên môn khác dạy các môn này. Đây là một ảnh hưởng với chất lượng GDTHPT trong tỉnh.

**Bảng 2.2: Dự báo số lượng GVTHPT tỉnh Xaynhabuli đến năm 2015**

TT	Năm học	Số HS (Y)	Định mức HS/GV (D)	SL GV cần có (người) (K)	SL GV hiện có và tương lai	SL GV thừa khoảng
1	2008-2009	11.781	25	471	561	90
2	2009-2010	12.523	25	501	600	99
3	2010-2011	12.707	25	508	642	134
4	2011-2012	13.723	25	549	686	137
5	2012-2013	14.820	25	593	736	143
6	2013-2014	16.005	25	640	790	150
7	2014-2015	17.285	25	692	850	158

So sánh sự tăng trưởng của HS và GVTHPT tỉnh Xaynhabuli và hiện có, ta dự báo quy mô phát triển của GV và HSTHPT từ năm 2011 đến năm 2015 là GV thừa, trong đó, số GV sẽ lên 850 người, thừa khoảng 158 người, nhưng còn thiếu một số GV các môn như : Môn Lý, Sinh, Hoá, Địa....

Năm 2015, theo bình quân hàng năm về số lượng GDTHPT trong tỉnh, chúng tôi sẽ dự báo được về số trường, số học sinh và số giáo viên THPT của tỉnh Xaynhabuli như:

Số trường THPT là 37 trường; số lớp THPT là 307 lớp; số HSTHPT là 17.285 người và số GVTHPT là 850 người.

### **2.3. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GVTHPT TẠI TỈNH XAYNHABULI THEO CHỨC NĂNG CỦA SỞ GIÁO DỤC**

#### **2.3.1. Kế hoạch phát triển đội ngũ GV**

Căn cứ vào chiến lược phát triển GD của Bộ GD, Sở GD tỉnh Xaynhabuli vào đầu năm học xây dựng kế hoạch cho cả năm học. Kế hoạch mang tính định hướng và ấn định lịch năm học; các chương trình lớn của năm học. Trên cơ sở số liệu báo cáo của Hiệu trưởng các trường, Sở GD sẽ duyệt kế hoạch về nhân sự, sắp xếp đội ngũ GV cho năm học của từng trường; đảm bảo tính đồng bộ, cân đối giúp cho Hiệu trưởng chủ động điều hành đội ngũ thuận lợi.

Sở GD đã xây dựng chiến lược phát triển GD từ năm học 2000 - 2010 và 2000 - 2015. Tuy nhiên, đó là chiến lược phát triển GD có tính chất chung nhất, đề ra những chỉ tiêu, những giải pháp lớn.

## **2.3.2. Phát triển số lượng, cơ cấu**

### **+ Phát triển về số lượng**

9 năm học qua cho thấy có số GV thừa trong tỉnh Xaynhabuli như: năm học 2000 – 2001; năm học 2001 – 2002; năm học 2007 - 2008 và năm học 2008 - 2009. Nhưng năm học 2002 - 2003 số GVTHPT là thiếu là 12 người và thiếu nhất trong năm học 2004 - 2005 là 33 người, nhưng trong năm học 2008 - 2009 có số GV thừa khoảng 80 người

### **+ Phát triển về cơ cấu**

Cơ cấu độ tuổi: GD dưới 30 tuổi có 203 người chiếm 36,1%; GD từ 30 đến 50 tuổi có 324 người chiếm 57,7%; GV trên 50 tuổi có 34 người chiếm 6,0%.

Về giới tính: Từ bảng trên cho ta thấy, người quản lý đã quan tâm là lực lượng GV nữ là 194 người, chiếm 34,5% và quan tâm đến các hoạt động nữ công bằng.

Tổng số Đảng viên ở bảng trên cho thấy là 354 người, chiếm 63,1%, người quản lý đã khai thác và sử dụng độ ngũ này là hợp lý để làm nòng cốt cho các phong trào thi đua trong giảng dạy và giáo dục.

Về cơ cấu tuổi nghề của đội ngũ GV năm học 2008 - 2009 như sau: Dưới 5 năm có 120 người, chiếm 21,3%; từ 5 đến 10 năm cũng có 120 người, chiếm 21,3%; từ 11 đến 20 năm có 151 người, chiếm 26,9%; từ 21 đến 30 năm có 145 người, chiếm 25,8% và từ 31 năm trở lên có 25 người, chiếm 4,4%.

## **2.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV**

Trong những năm qua, thực hiện chiến lược phát triển GD, công tác đào tạo chuẩn hoá và nâng chuẩn cho GV được quan tâm thường xuyên. Bên cạnh việc cử giáo viên đi học nâng chuẩn tại các trường ĐHSP và các lớp đào tạo ĐHSP và ĐHQG do Bộ GD tổ chức tạo điều kiện cho giáo viên đi học được thuận lợi. Mỗi GV xác định rõ trách nhiệm và quyết tâm tự giác đi học nâng chuẩn.

### **a). Đào tạo bồi dưỡng chuẩn hóa:**

Do nguồn gốc đào tạo của GVTHPT có nhiều loại chương trình nên công tác bồi dưỡng chuẩn hoá được quan tâm ưu tiên. GV đào tạo hệ 11+3 đã cơ bản được bồi dưỡng đạt chuẩn ĐHSP. Từ những năm 2000 - 2005 đội ngũ giáo viên đào tạo hệ 11+3 được bồi dưỡng để chuẩn hoá ĐHSP với số lượng là 153 người.



### **b). Đào tạo bồi dưỡng nâng chuẩn:**

Từ năm 2000 đến năm 2008 Sở GD tỉnh Xaynhabuli đã liên kết với trường Đại học Quốc gia và Đại học SuPhaNuVông ở tỉnh Luông Pha Bang và Bộ GD Lào mở các lớp nối liền hai năm cho GV trình độ Cao đẳng các ngành học, môn học có lực lượng cốt cán về chuyên môn. Đối tượng được ưu tiên đi học trong nghỉ hè 3 năm (lớp liên tiếp) tại các trường Cao đẳng hoặc (lớp nối liền) tại Đại học cho các GVTHPT có trình độ Đại học.

**Kết quả:** - Từ 2000 - 2008 có 135 GV tốt nghiệp ĐHS

### **c). Bồi dưỡng thường xuyên:**

Là chương trình bồi dưỡng giúp giáo viên cập nhật bổ sung những kiến thức còn thiếu, những kiến thức mới và những đổi mới về chủ trương, đường lối về GD, về chương trình và nội dung, phương pháp bộ môn. GVTHPT đã được bồi dưỡng trong tháng 7 hoặc tháng 8 hàng năm trong dịp hè.

### **d). Bồi dưỡng giáo viên dạy chương trình và SGK mới**

Thực hiện Hội nghị GD cả nước hàng năm, hầu hết GV dạy thí điểm đã được cử đi học các lớp bồi dưỡng thay sách do Bộ GD mở, được các tác giả viết sách. Bộ GD tiếp tục mở các chuyên đề, bồi dưỡng cho các đối tượng GV còn lại vào dịp hè.

### **+ Đánh giá về giải pháp đào tạo bồi dưỡng, tự bồi dưỡng GV**

Trong những năm qua, công tác bồi dưỡng, tự bồi dưỡng của GVTHPT có những thành tựu là: Việc tổ chức bồi dưỡng GV có kế hoạch, có nề nếp và đạt hiệu quả cao. Đội ngũ GV xác định rõ ý thức về tự học, tự bồi dưỡng, khắc phục mọi khó khăn để thực hiện tốt nhiệm vụ.

#### **2.3.4. Sử dụng đội ngũ, đánh giá đội ngũ**

Theo số liệu Bản Tổng kết năm học 2008 - 2009 của Sở GD về việc bố trí sử dụng đội ngũ GVTHPT có nhiều cố gắng theo hướng cân đối đồng bộ. Song vẫn còn những bất cập cần được từng bước khắc phục.

#### **2.3.5. Thực hiện chế độ chính sách đối với giáo viên**

Việc thực hiện chế độ thêm lương cho GV dạy vùng sâu, vùng xa; dạy qua mức theo quy định của Bộ GD được thêm lương như:

- Dạy vùng sâu, vùng xa là được thêm 25% của tiền lương
- Dạy qua mức, một tiết được thêm tiền lương.

## **2.4. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN**

### **2.4.1. Ưu điểm**

Đội ngũ cán bộ quản lý GD từ cấp trên đến phòng GD đã cố gắng chịu trách nhiệm, nhiệm vụ của mình để giải quyết các vấn đề trong mọi lĩnh vực, và đã có sự phát triển đội ngũ GVTHPT nhất định, có những đóng góp quan trọng trong việc tổ chức thực hiện mục tiêu giáo dục bậc trung học. Đội ngũ GV được đào tạo cơ bản, một số GVTHPT đạt chuẩn nghề nghiệp. Đội ngũ GV tâm huyết với nghề, phấn đấu học tập bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ tốt. Đội ngũ GV có trách nhiệm trong công việc, yêu nghề, có nề nếp chuyên môn, có trình độ chuyên môn kiến thức cơ bản tốt. Có nhiều hoạt động chăm lo, hỗ trợ đời sống cho đội ngũ GV khó khăn. Tổ chức khen thưởng, động viên kịp thời những GV có thành tích.

### **2.4.2. Thiếu sót và nguyên nhân**

#### **2.4.2.1. Thiếu sót**

Hình thành phát triển ĐNGV rất đa dạng về trình độ và hình thức đào tạo, rất cần coi trọng công tác bồi dưỡng. Tuy nhiên hình thức đào tạo bồi dưỡng lại chưa đa dạng, công tác tự học, tự bồi dưỡng còn hạn chế. Việc phân cấp quản lý đội ngũ GV hiện nay chưa thật sự thống nhất, mối quan hệ, phối hợp giữa ngành GD và ngành chuyên môn chưa chặt chẽ, do vậy việc thực hiện nhiệm vụ xây dựng và phát triển ĐNGV chưa đem lại hiệu quả mong muốn.

#### **2.4.2.2. Nguyên nhân**

Số giáo viên ở bậc THPT trong một số huyện thừa, nhưng chưa có giáo viên THPT cả tỉnh trên chuẩn nghề nghiệp (trình độ thạc sĩ),

Trang thiết bị giảng dạy chưa đầy đủ, chính sách đầu tư cho sự nghiệp GD còn thấp.

## **Chương 3**

### **ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GVTHPT TỈNH XAYNHABULI NƯỚC CHDCND LÀO**

#### **3.1. NHỮNG ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GV**

##### **3.1.1. Chiến lược phát triển GD của nước CHDCND Lào đến 2015**

Sự tiến hành tổ chức thực hiện và phát huy chiến lược cải cách hệ thống GD quốc gia 2006 - 2015 có hai giai đoạn như:

Giai đoạn 1 là (2006 - 2010); giai đoạn 2 là (2010 - 2015) cụ thể:

+ Trong giai đoạn 1: (2006 - 2010) gồm có 21 chiến lược;

+ Trong giai đoạn 2: (2010 - 2015) Liên tiếp phát huy nội dung cải cách hệ thống GD trong giai đoạn 1. Đặc biệt là thêm 3 nội dung; 4 cải cách hệ thống GD và thực hiện 7 biện pháp để hoàn thành chiến lược phát triển GD.

### **3.1.2. Định hướng phát triển GD của tỉnh Xaynhabuli trong giai đoạn hiện nay**

Căn cứ chiến lược phát triển GD của Bộ GD Lào nước CHDCND Lào đến năm 2015 và báo cáo của Hội nghị người quản lý GD năm 2002 của Sở GD tỉnh Xaynhabuli tháng 3 năm 2002 đã có định hướng phát triển GD đến năm 2015 cụ thể có 9 nội dung và 11 phương hướng, để hoàn thành và thực hiện định hướng.

### **3.1.3. Định hướng kế hoạch xây dựng và phát triển bậc THPT tỉnh Xaynhabuli nước CHDCND Lào**

#### **Định hướng chung:**

Tiếp tục đẩy mạnh sự nghiệp GD, nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài. Phát triển sự nghiệp GD gắn liền với việc chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá các điều kiện giáo dục. Từng bước đưa giáo dục của tỉnh phát triển đáp ứng yêu cầu sự nghiệp, đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, hội nhập với các nước trong khu vực và thế giới.

Định hướng kế hoạch xây dựng và phát triển của trường THPT tỉnh Xaynhabuli nước CHDCND Lào đến năm 2015 cụ thể:

Định hướng phát triển HSTHPT trong tương lai, ta sử dụng PP sơ đồ luồng phải căn cứ các chỉ tiêu cơ bản để dự báo số HSTHPT tỉnh Xaynhabuli năm học sau.

Từ năm 2011 có số HSTHPT là 11.810 người, ta dự báo số lượng HSTHPT bằng PP sơ đồ luồng đến năm 2015 có số HSTHPT của tỉnh là 17.285 người với số tăng bình quân là 8,6%.

#### **Mục tiêu cụ thể:**

Thực hiện giáo dục toàn diện về đức, trí, thể, mỹ, lao động. Cung cấp học văn phổ thông cơ bản, hệ thống có tính hướng nghiệp; tiếp cận trình độ các nước phát triển trong khu vực. Xây dựng thái độ học tập đúng đắn, phương pháp học chủ động, tích cực, sáng tạo; lòng ham học, ham hiểu

biết, năng lực tự học, năng lực vận dụng kiến thức và cuộc sống. Với mục tiêu cụ thể là 8 nội dung.

### **3.2. NGUYÊN TẮC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GV**

Theo quyết định của Bộ Giáo dục Lào về việc sắp xếp cán bộ, GV và phân công lao động trong nhà trường phải tuân theo 6 nguyên tắc và đảm bảo các 6 nguyên tắc để phát triển đội ngũ GVTHPT.

### **3.3. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN**

#### **3.3.1. Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của việc phát triển đội ngũ GV**

##### **3.3.1.1. Mục đích:**

Cần đánh giá và sắp xếp lại đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục. Các cơ quan quản lý giáo dục ở địa phương cần chủ động tham mưu để các cấp uỷ Đảng tăng cường lãnh đạo và Hội đồng nhân dân có chương trình về xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục ở địa phương mình. Đồng thời tham mưu với UBND ban hành quy hoạch, kế hoạch tổng thể về đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng sử dụng và tuyển dụng đội ngũ nhà giáo ở địa phương nhằm mục tiêu đến năm 2015 có 100% GVTHPT đạt chuẩn và trên chuẩn, trong đó có 10% GVTHPT đạt trên chuẩn nghề nghiệp.

##### **3.3.1.2. Nội dung giải pháp:**

Việc nâng cao nhận thức về tầm quan trọng phát triển đội ngũ GV phải thực hiện được các chức năng ở ba cấp độ: Đối với cá nhân; Đối với tổ nhóm và Đối với nhà trường.

##### **3.3.1.3. Thực hiện giải pháp:**

- Nâng cao nhận thức của người cán bộ quản lý, Hiệu trưởng
- Nâng cao nhận thức đội ngũ cán bộ của các tổ chức Đảng, Công đoàn, Đoàn thanh niên
- Nâng cao nhận thức đội ngũ GV phấn đấu bồi dưỡng, năng lực chuyên môn, nhằm đạt chuẩn và trên chuẩn.

#### **3.3.2. Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GV**

##### **3.3.2.1. Mục đích:**

Xây dựng và phát triển đội ngũ GV cả về đạo đức sư phạm và chất lượng giảng dạy, có cơ chế cụ thể hoá với cán bộ quản lý GD. Đưa công nghệ thông tin vào công tác quản lý ngành, đồng thời với việc đưa môn Tin học vào giảng dạy các trường THPT trong tỉnh.

### **3.3.2.2. Nội dung giải pháp:**

- Kế hoạch phát triển đội ngũ GV này đáp ứng được các yêu cầu của xã hội về phẩm chất, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

- Cụ thể ở giai đoạn 2000 - 2010 là: Nâng dần tỷ lệ GVTHPT có trình độ Đại học là 30 %, vào năm 2015 lên 50 %.

- Kế hoạch phát triển đội ngũ GV giữ vai trò quan trọng đảm bảo để kế hoạch phát triển giáo dục được thực hiện. Kế hoạch phát triển đội ngũ GV và cán bộ quản lý giáo dục phải phù hợp với các kế hoạch khác trong quy hoạch phát triển giáo dục.

- Kế hoạch phát triển đội ngũ GV phải căn cứ vào kết quả Định mức Nhà Nước.

- Kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên đến năm 2015 phải đặc biệt quan tâm tới đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp, sách giáo khoa bậc THPT.

### **3.3.2.3. Thực hiện giải pháp:**

- GV môn học và giáo dục viên

- GV các môn văn hoá cơ bản

- GV cho học sinh bình thường và GV cho học sinh khuyết tật, HS năng khiếu

- GV thực thụ, giáo viên tập sự, giáo viên được đào tạo tiếp tục

- GV giảng dạy trực tiếp và không giảng dạy

- GV cho HS tiểu học và HS phổ thông, cho GD người lớn, GD không chính quy

### **3.3.3. Sử dụng hợp lý đội ngũ nhằm phát huy tối đa tiềm năng đội ngũ trong hoạt động giáo dục**

#### **3.3.3.1. Mục đích**

Để thực hiện Sắc luật của Chính phủ về việc nề nếp, quản lý công nhân viên nước CHDCND Lào số 82/TT ngày 19/05/2003. Chiến lược phát triển hệ thống GD Quốc gia trong giai đoạn 2006 - 2015 của Bộ GD nước CHDCND Lào. Các quyết định trên sẽ giải quyết được số GV có trình độ chuyên môn đào tạo đạt chuẩn, trên chuẩn, GV có năng lực sư phạm, giáo viên có nhận thức chính trị đúng đắn của Đảng để khắc phục thực trạng đội ngũ GV kết hợp với nhu cầu theo chuẩn. Từ đó, góp phần quan trọng trong việc điều chỉnh cơ cấu loại hình GV và nâng cao chất lượng đội ngũ GV, phù hợp với nguyện vọng của một số GVTHPT để nâng cao chất lượng GDTHPT ở tỉnh Xaynhabuli.

### **3.3.3.2. Nội dung giải pháp**

Việc sử dụng hợp lý đội ngũ thực trạng đội ngũ nhằm phát huy tối đa để khắc phục tình trạng có người, đúng việc, đúng người phải có hướng sắp xếp là:

- Sở GD có quyết định đầu năm học để sắp xếp lại về GVTHPT giảng dạy theo chuẩn chuyên môn của GV từng trường THPT trong tỉnh.

- Sở GD giao cho từng trường THPT thông qua đánh giá, xếp loại GV hàng năm, lập danh sách GV theo chức năng của Sở GD.

- Từng trường THPT phải phân loại, tổng hợp lý để có xếp loại của Ngành GD để bồi dưỡng chuyên môn, đào tạo nâng chuẩn cho GV theo Bộ GD đề ra.

- Điều hoà hợp lý GV theo chuẩn đào tạo và theo năng lực thực tế giữa các huyện, các trường, các vùng, bảo đảm cân đối, nhằm nâng cao sự đồng đều giữa các địa bàn.

- Về công tác điều động, đề bạt, tuyển dụng: Sở GD đã có những hướng dẫn cụ thể, chi tiết trong việc điều động, đề bạt giáo viên.

### **3.3.3.3. Thực hiện giải pháp:**

- Tổ chức triển khai các sắc luật, chiến lược GD, Luật GD một cách công khai, dân chủ tới tất cả GVTHPT trong tỉnh.

- Thành lập ban vận động từ Ngành đến Phòng GD, Trường sắp xếp GV có trình độ chuyên môn cao cho mỗi trường THPT theo chế độ qui định.

- Tiến hành phát huy tối đa tiềm năng đội ngũ GV nắm chắc điều kiện, hoàn cảnh của từng GV thuộc đối tượng kết hợp với xác định nhu cầu của mình và theo Luật GD.

- Tạo thêm cơ hội cho những GV trẻ có trình độ, năng lực được tuyển dụng vào ngành GD.

- Chỉ đạo, vận động các GV cao tuổi, năng lực hạn chế, chưa chuẩn để bồi dưỡng chuyên môn trong trường, tỉnh.

### **3.3.4. Bồi dưỡng đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp**

#### **3.3.4.1. Mục đích**

Chất lượng đội ngũ GVTHPT được hình thành do nhiều yếu tố tác động, trong đó phần lớn là thông qua con đường giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn. Chính vì vậy để phát triển đội ngũ giáo viên, điều quan trọng là phải chăm lo công tác tổ chức đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn trong kế hoạch kế cận, dự nguồn.

### **3.3.4.2. Nội dung giải pháp**

Để thực hiện tốt giải pháp về tổ chức đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn đội ngũ GVTHPT có trình độ cao cần làm tốt 9 nội dung.

### **3.3.4.3. Thực hiện giải pháp**

- Tổ chức tiến hành khảo sát đánh giá thực trạng đội ngũ GV trường THPT về số lượng, chất lượng, cơ cấu
- Tổ chức dự báo quy mô trường lớp, nhu cầu GVTHPT giai đoạn 2006 - 2015
- Tổ chức bồi dưỡng trình độ chuyên môn GV theo chuẩn nghề nghiệp trường THPT
- Xác định nội dung đào tạo, bồi dưỡng
- Tìm những phương thức đào tạo, bồi dưỡng thích hợp, hiệu quả
- Một số giải pháp để giải quyết GVTHPT thừa và thiếu.

### **3.3.5. Tạo môi trường làm việc thuận lợi cho giáo viên**

#### **3.3.5.1. Mục đích**

Cần chú ý kiến tạo môi trường làm việc tích cực cho đội ngũ GV như tạo điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị, đồ dùng dạy học đến cảnh quan môi trường sư phạm, những điều kiện về văn hoá tinh thần như sinh hoạt văn hoá, văn nghệ, thể dục thể thao xây dựng nên những nét văn hoá đẹp tự hào về truyền thống xây dựng và phát triển nhà trường.

#### **3.3.5.2. Nội dung giải pháp**

Xây dựng tập thể GVTHPT có chung tâm nhìn, quan điểm; Phát huy sự nỗ lực của mỗi cá nhân trên con đường hoàn thiện chính bản thân để hướng đến mục tiêu của nhà trường về chất lượng dạy học và các nhiệm vụ khác.

Xây dựng mối quan hệ quản lý tốt đẹp trong nhà trường; tạo sự thống nhất cao giữa lãnh đạo và đội ngũ GV hướng vào việc thực hiện mục tiêu của Sở GD cùng với mục tiêu của nhà trường THPT; xây dựng các nề nếp lao động, sinh hoạt chính trị; tham gia xây dựng các chính sách sử dụng hợp lý đội ngũ GVTHPT.

#### **3.3.5.3. Thực hiện giải pháp**

Xây dựng đội ngũ GV theo tinh thần; Hoàn thiện cơ chế, chính sách phát triển đội ngũ GV và đánh giá, xếp loại đội ngũ GV căn cứ vào chuẩn nghề nghiệp.

### 3.4. MỐI QUAN HỆ GIỮA CÁC GIẢI PHÁP

Các giải pháp phát triển đội ngũ GVTHPT có mối quan hệ hữu cơ theo hướng thúc đẩy lẫn nhau, làm tiền đề, điều kiện cho nhau trong quá trình phát triển. Điều này cần được quán triệt để khi áp dụng phải cân nhắc, tính toán sao cho các giải pháp hỗ trợ lẫn nhau, tạo ra sức mạnh tổng hợp. Nếu nghiên cứu, thực hiện tốt các giải pháp trên chắc chắn công tác quản lý phát triển đội ngũ GVTHPT sẽ thu được những kết quả tốt đẹp như mong muốn, sẽ khắc phục được những vấn đề đội ngũ GV hiện nay.

### 3.5. KHẢO NGHIỆM GIẢI PHÁP ĐỀ XUẤT

**Bảng 3.1: Kết quả kiểm chứng về tính cấp thiết, tính khả thi của các giải pháp đề xuất**

Giải pháp	Tính cấp thiết			Tính khả thi			D <sup>2</sup> (m <sub>i</sub> -n <sub>i</sub> ) <sup>2</sup>
	SL	Tỉ lệ %	Thứ bậc (m <sub>i</sub> )	SL	Tỉ lệ %	Thứ bậc (n <sub>i</sub> )	
1	88/110	80,0	1	87/110	79,0	2	1
2	84/110	76,3	4	80/110	72,7	5	1
3	85/110	77,2	3	89/110	80,9	1	4
4	82/110	74,5	5	85/110	77,2	4	1
5	86/110	78,1	2	86/110	78,1	3	1

Thống kê toán học với công thức **Spearman**:

Dựa vào kết quả trên (R = 0,6), có kết luận như: giữa tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp có tương quan thuận và rất chặt chẽ. Nghĩa là các giải pháp đề xuất vừa cần thiết lại vừa có mức độ khả thi cao.

### 3.6. THỬ NGHIỆM MỘT SỐ GIẢI PHÁP

#### 3.6.1. Trưng cầu ý kiến về tính cấp thiết và khả thi của 3 giải pháp

**Bảng 3.2: Đánh giá tính cấp thiết và tính khả thi của 3 giải pháp**

TT	Giải pháp	Điểm Tr B	
		Tính cấp Thiết	Tính khả thi
1	Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của việc phát triển đội ngũ GV	4,7	4,8
2	Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GV	4,6	4,8
3	Sử dụng hợp lý đội ngũ nhằm phát huy tối đa tiềm năng đội ngũ trong hoạt động GD	4,7	4,9



## **Về tính cấp thiết:**

Hầu hết giáo viên được hỏi ý kiến đều đánh giá 3 giải pháp về phát triển đội ngũ GVTHPT 5 trường THPT ở tỉnh Xaynhabuli đưa ra trong đề tài có tính cấp thiết cao từ điểm 4,6 trở lên trên điểm 5.

**Về tính khả thi:** Điểm số đánh giá tính khả thi của 3 giải pháp phát triển đội ngũ GVTHPT cũng cao.

## **KẾT LUẬN, KHUYẾN NGHỊ**

### **1. KẾT LUẬN**

Đội ngũ giáo viên nói chung, đội ngũ giáo viên THPT nói riêng có vị trí rất quan trọng trong sự nghiệp giáo dục của Đảng, là chiếc cầu nối liền giữa văn hoá dân tộc và nhân loại với sự tái sản xuất văn hoá ấy trong chính đối tượng giáo dục là học sinh.

Muốn nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện học sinh không thể không phát triển nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên. Chất lượng đội ngũ giáo viên quyết định giáo dục.

Giáo dục THPT có vai trò đặc biệt quan trọng, nó giúp cho sự phát triển giáo dục cùng với sự phát triển đội ngũ giáo viên. Bởi vì, giáo viên là nhân vật chủ đạo của mọi chương trình cải cách, đổi mới giáo dục; là người trực tiếp thực hiện mục tiêu giáo dục; là yếu tố quyết định chất lượng giáo dục. Vì vậy, giáo viên có vai trò to lớn trong thực hiện mục tiêu giáo dục.

Trong những năm gần đây, đội ngũ giáo viên Ngành Giáo dục tỉnh đã được bổ sung thường xuyên, đảm bảo dần đủ về số lượng, từng bước nâng cao chất lượng. Bước đầu đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Tuy nhiên do qui mô ngành học không ngừng được mở rộng: Số trường, lớp tăng nhanh. Đồng thời nhằm thực hiện yêu cầu phổ cập GD tiểu học và THCS trong tỉnh, yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục phổ thông và thay sách giáo khoa. Đội ngũ giáo viên THPT của tỉnh đang đứng trước thực trạng: Thiếu trầm trọng về số lượng; không đồng bộ về cơ cấu và còn yếu về chất lượng chuyên môn. Đặc biệt, Xaynhabuli là tỉnh miền núi, miền Bắc, qui mô học sinh các trường vùng xa thường nhỏ gây rất nhiều khó khăn trong việc bố trí đội ngũ theo hướng kinh tế, hiệu quả cũng như việc tổ chức bồi dưỡng nâng cao chất lượng. Mặt khác, phần lớn cán bộ quản lý của ngành chưa được đào tạo cơ bản, nghiệp vụ quản lý còn hạn chế, đặc biệt là kỹ năng và nghiệp vụ xây dựng qui hoạch, kế hoạch. Tuy vậy, để đáp ứng yêu cầu phát triển GDTHPT hiện nay và trong những năm tiếp theo thì cần phải giải quyết những vấn đề bất cập về đội ngũ và tiếp tục cải tiến công tác quản lý giáo dục.

Để phát triển đội ngũ giáo viên THPT theo chức năng của Sở GD tỉnh, luận án đã nêu 5 giải pháp và nhằm giải quyết được một số vấn đề như: Đảm bảo các nguyên tắc sử dụng đội ngũ: Tính đồng bộ, tính ổn định, tính phát triển, tính đổi mới, tính kế thừa, tính hiệu quả; Phát huy sức mạnh tập thể giáo viên, tạo điều kiện cho giáo viên phát huy hết sức năng lực, sở trường của mình; Góp phần định hướng, làm rõ các bước trong quá trình bồi dưỡng chất lượng đội ngũ giáo viên; Một số giải pháp nhằm tác động tích cực đến chất lượng giảng dạy của đội ngũ giáo viên.

Các giải pháp nếu được thực hiện đồng bộ sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên THPT, góp phần tích cực vào việc xây dựng các trường THPT tỉnh Xaynhabuli theo chuẩn còn tập trung áp dụng thực hiện các giải pháp của đề tài từng bước đều rút ra được kết luận: Về phẩm chất đạo đức, tư tưởng chính trị, lòng yêu nghề của giáo viên THPT đã được nâng lên, giáo viên có những định hướng việc làm rõ rệt trong năm học hơn; Chất lượng đội ngũ ở trường khảo sát có những chuyển biến tích cực, số giáo viên đạt lao động giỏi, giáo viên dạy giỏi tăng hơn.

Trong mỗi giải pháp đã nêu trên khá rõ những việc cần phải làm, việc cần phải cải tiến, đổi mới. Có những việc người quản lý cần phải năng động, sáng tạo tham mưu với các cấp để đạt hiệu quả cao. Muốn thực hiện tốt các giải pháp cần tập trung các điều kiện, cần có sự quan tâm, chỉ đạo của các cấp và cần có sự nỗ lực của mỗi giáo viên THPT tỉnh Xaynhabuli. Giáo dục THPT phát triển vững chắc là tiền đề quan trọng thúc đẩy sự nghiệp GD của tỉnh phát triển nhanh, đáp ứng yêu cầu của thời kỳ CNH-HĐH đất nước, góp phần xây dựng tỉnh Xaynhabuli văn minh, giàu đẹp.

## **2. KHUYẾN NGHỊ**

- Nhà nước cần có những chính sách tiếp tục quan tâm hơn nữa tới nhà giáo, đặc biệt là những giáo viên có thành tích xuất sắc, những giáo viên cốt cán.

- Có chính sách thu hút giáo viên giỏi, sinh viên giỏi về dạy tại tỉnh.

- Cho phép áp dụng rộng rãi hệ giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên THPT trong toàn bộ cấp học và chỉ đạo áp dụng tương tự cho các cấp, bậc học khác.

- Quan tâm thực hiện công tác phát triển đội ngũ giáo viên theo hệ thống các giải pháp đồng bộ; coi trọng việc chuẩn hoá năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GVTHPT.

## DANH MỤC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Khankeo PHIPHATSERY (2008), *Quản lý hoạt động dạy học của hiệu trưởng các trường trung học phổ thông tỉnh Xaynhabuli nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào*, Tạp chí Khoa học ĐHSP Hà Nội, số 53, tr 149 – 158.
2. Khankeo PHIPHATSERY (2009), *Sự nghiệp phát triển giáo dục của tỉnh Xaynhabuli trong 33 năm qua (1975-2008)*, Tạp chí khoa học của Bộ Giáo dục và Đào tạo Việt Nam, số 205, (kì 1), tr 63 - 64 và tr 59.
3. Khankeo PHIPHATSERY (2009), *33 năm sự phát triển giáo dục phổ thông tại tỉnh Xaynhabuli*, Tạp chí Giáo dục mới (Lào), số 23, tr 48 – 52.
4. Khankeo PHIPHATSERY (2009), *Quản lý phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông tỉnh Xaynhabuli nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào*, Tạp chí Khoa học ĐHSP Hà Nội, số 54, tr 106 – 114.