

LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ

Thạch Sa

Học viên cao học quản lý giáo dục, Đại học Trà Vinh
Email: thachsa2010@gmail.com

Tóm tắt: Phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở là yêu cầu cấp thiết trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo hiện nay. Bài báo nhằm hệ thống hóa và làm rõ cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở, làm nền tảng cho việc đề xuất các giải pháp quản lý phù hợp trong thực tiễn. Bài báo tập trung làm rõ các khái niệm cơ bản như đội ngũ giáo viên, phát triển đội ngũ giáo viên và phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở. Đồng thời, nghiên cứu phân tích các nội dung chủ yếu của phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở, bao gồm quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và tạo động lực cho giáo viên; xác định các nguyên tắc và yếu tố ảnh hưởng đến quá trình phát triển đội ngũ. Kết quả nghiên cứu góp phần bổ sung, hoàn thiện cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở, làm căn cứ khoa học cho các nghiên cứu tiếp theo và cho công tác quản lý giáo dục trong thực tiễn hiện nay.

Từ khóa: Giáo viên trung học cơ sở; Phát triển đội ngũ giáo viên; Phát triển nghề nghiệp; Quản lý giáo dục

THEORETICAL FRAMEWORK ON THE DEVELOPMENT OF LOWER SECONDARY SCHOOL TEACHERS

Abstract: The development of lower secondary school teachers has become an urgent requirement in the context of fundamental and comprehensive educational reform. This article aims to systematize and clarify the theoretical foundations of lower secondary school teacher development, providing a basis for proposing appropriate management solutions in educational practice. The article focuses on elucidating key concepts such as teaching staff, teacher development, and the development of lower secondary school teachers. In addition, the study analyzes the main components of lower secondary school teacher development, including planning, recruitment, utilization, training, professional development, evaluation, and motivation, as well as identifying the principles and factors influencing the teacher development process. The research findings contribute to enriching and refining the theoretical foundations of lower secondary school teacher development, serving as a scientific basis for subsequent studies and for educational management practice in the current context.

Keywords: Lower secondary school teachers; Teacher development; Professional development; Educational management

Nhận bài: 27.12.2025

Phản biện: 19.01.2026

Duyệt đăng: 24.01.2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo theo định hướng phát triển phẩm chất và năng lực người học, đội ngũ giáo viên trung học cơ sở giữ vai trò then chốt trong việc hiện thực hóa mục tiêu đổi mới chương trình giáo dục phổ thông. Chất lượng và hiệu quả giáo dục ở bậc học này phụ thuộc rất lớn vào trình độ chuyên môn, năng lực nghề nghiệp, phẩm chất và sự phát triển bền vững của đội ngũ giáo viên.

Thực tiễn giáo dục trung học cơ sở hiện nay cho thấy yêu cầu đối với giáo viên ngày càng cao, không chỉ dừng lại ở năng lực dạy học môn học mà còn bao gồm năng lực tổ chức hoạt động giáo dục, tư vấn, hỗ trợ học sinh, ứng dụng công nghệ thông tin và thích ứng với sự thay đổi của chương trình, sách giáo khoa mới. Tuy nhiên, để việc phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở đạt hiệu quả, cần có cơ sở lý luận vững chắc làm nền tảng cho công tác hoạch định chính sách và quản lý giáo dục. Xuất phát từ yêu cầu đó, bài báo tập trung hệ thống hóa và làm rõ cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở, góp phần cung cấp luận cứ khoa học cho việc đề xuất và triển khai các giải pháp quản lý phù hợp trong thực tiễn giáo dục hiện nay.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích – tổng hợp tài liệu nhằm hệ thống hóa các quan điểm, học thuyết và chủ trương của Đảng, Nhà nước, các văn bản quản lý giáo dục và các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở.

2.2 Một số khái niệm

Phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở là quá trình có mục tiêu, có kế hoạch và mang tính hệ thống của các cấp quản lý giáo dục và cơ sở giáo dục nhằm nâng cao cả về số lượng, cơ cấu và chất lượng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở, đáp ứng yêu cầu thực hiện mục tiêu giáo dục, chương trình giáo dục phổ thông và nhiệm vụ đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

2.3. Yêu cầu về đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở

Thông tư số 16/2017/TT-BGDĐT ngày 12/7/2017 của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định cụ thể và rõ ràng về số lượng, cơ cấu, chất lượng đội ngũ giáo viên làm việc trong các cơ sở giáo dục phổ thông công lập.

Đáp ứng yêu cầu về số lượng: Định mức số lượng giáo viên trên một lớp quy định tại Thông tư này là số

giáo viên để làm công tác giảng dạy tất cả các môn học và các hoạt động giáo dục khác có trong kế hoạch giáo dục quy định tại Chương trình giáo dục phổ thông do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành. Thông tư quy định cụ thể về số lượng giáo viên/lớp, tùy thuộc vào đặc điểm của trường (trường bình thường, trường chuyên biệt).

Đáp ứng yêu cầu về cơ cấu: Các trường phải đảm bảo cơ cấu giáo viên phù hợp với từng môn học để đáp ứng chương trình giáo dục, đặc biệt là CTGDPT 2018 với các môn học mới và môn học tích hợp.

Đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên. Thông tư số 32/2020/TT-BGDĐT yêu cầu chất lượng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở về trình độ, chuẩn nghề nghiệp như sau:

Về trình độ: Giáo viên phải có bằng cử nhân thuộc ngành đào tạo giáo viên trở lên (hoặc bằng tốt nghiệp đại học sư phạm) hoặc có bằng cử nhân (bằng tốt nghiệp đại học) chuyên ngành phù hợp và có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm theo quy định của pháp luật.

Về chuẩn nghề nghiệp: Giáo viên phải đạt chuẩn nghề nghiệp giáo viên tương ứng với cấp học đang giảng dạy và thực hiện việc đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông theo quy định của Bộ GD&ĐT.

2.4. Tầm quan trọng về phát triển đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở

Nghị quyết số 29-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khẳng định mạnh mẽ quan điểm “Đào tạo đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục là yếu tố then chốt”. Đây không phải là khẩu hiệu suông mà là kết luận thiết thực và mang tính chiến lược. Giáo viên mới là người biến những lý thuyết đó thành hiện thực sống động trong lớp học.

Trong Kết luận 91-KL/TW ngày 12/8/2024 của Bộ Chính trị có đề cập đến vai trò và yêu cầu phát triển đội ngũ giáo viên THCS được lồng ghép trong các nhiệm vụ chung về phát triển đội ngũ nhà giáo toàn ngành và các nhiệm vụ cụ thể về giáo dục phổ thông. Nghiên cứu cơ chế, chính sách điều động, luân chuyển giáo viên giữa các địa phương để giải quyết căn bản tình trạng thừa, thiếu giáo viên cục bộ và nâng cao chất lượng giáo dục cho các vùng khó khăn. Đổi mới quản lý nhà nước đối với nhà giáo một cách đồng bộ, gắn với quản lý chuyên môn và chất lượng. Đổi mới mạnh mẽ cơ chế, chính sách phát hiện, tuyển dụng, sử dụng, bồi dưỡng, đãi ngộ và trọng dụng nhân tài làm việc trong ngành Giáo dục; thực hiện chủ trương lương của nhà giáo được ưu tiên xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm phụ cấp tùy theo tính chất công việc, theo vùng.

2.5. Quy hoạch đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở

Điều 80 của Luật Giáo dục (2019) quy định về đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo, trong đó có nguyên tắc “việc đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo gắn với quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ nhà giáo”. Thông tư 32/2020/TT-BGDĐT quy định về tổ chức và hoạt động của trường trung học, trong đó gián tiếp đề cập đến việc quản lý đội ngũ giáo viên để đảm bảo thực hiện chương trình giáo dục. Thông tư 03/2021/TT-BGDĐT Mặc dù không trực tiếp về quy hoạch nhưng văn bản này cung cấp các tiêu chuẩn về trình độ, năng lực chuyên môn, là cơ sở để các nhà trường xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và sắp xếp nhân sự cho đội ngũ.

Từ các văn bản trên có thể hiểu rằng quy hoạch đội ngũ giáo viên THCS được hiểu là phân tích thực trạng (số lượng, cơ cấu, chất lượng) để đánh giá chính xác ĐNGV hiện có. Để làm tốt công tác quy hoạch phát triển ĐNGV, hàng năm Nhà trường cần thực hiện một số công việc như sau:

Phân tích thực trạng về số lượng và cơ cấu ĐNGV theo độ tuổi, giới tính, thâm niên, dân tộc để lập kế hoạch sắp xếp, sử dụng, tuyển dụng ĐNGV nhằm đảm bảo thực hiện chương trình giáo dục. Đây là bước “chẩn đoán” trước khi đưa ra phác đồ “điều trị” (tuyển dụng, sắp xếp). Nếu không có bước lập kế hoạch kỹ lưỡng thì việc quy hoạch sẽ giống như “Thầy bói xem voi”, dẫn đến tình trạng thừa thiếu cục bộ, lãng phí ngân sách và không thể giảng dạy chương trình mới.

Đánh giá về chất lượng ĐNGV (trình độ, chuyên môn) để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhằm đảm bảo thực hiện chương trình giáo dục. Đây là bước đi tuân thủ nguyên tắc quản lý “Có chẩn đoán đúng bệnh mới bốc thuốc”. CTGDPT 2018 đặt ra những yêu cầu năng lực hoàn toàn khác biệt so với trước đây. Nếu không đánh giá, ta sẽ không biết giáo viên đang đứng ở đâu so với đích đến. Luật Giáo dục 2019 đã nâng chuẩn trình độ (Tiểu học/THCS lên Đại học) do đó đánh giá giúp xác định ai chưa đạt chuẩn để đưa vào lộ trình “nâng chuẩn” theo Nghị định 71/CP.

Phối hợp với các cấp quản lý thực hiện quy hoạch ĐNGV gắn liền với kế hoạch phát triển của địa phương. Nếu việc quy hoạch đào tạo giáo viên tách rời khỏi các kế hoạch phát triển địa phương, nó sẽ dẫn đến những hậu quả nghiêm trọng như dư thừa hoặc thiếu hụt giáo viên cục bộ, hoặc đào tạo nguồn nhân lực không phù hợp với khu vực.

2.6. Tuyển chọn và sử dụng đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở

Theo Luật Viên chức 2010 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức 2019 quy định về nguyên tắc, thẩm quyền, trình tự, thủ tục tuyển dụng và sử dụng viên chức, trong đó có giáo viên là viên chức. Cụ thể Điều 37 của luật này ghi rõ “Hình thức, nội dung thi tuyển, xét tuyển công chức phải phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm trong từng ngành, nghề, bảo đảm lựa chọn được người có phẩm chất, trình độ và năng lực”.

Thêm vào đó, *Nghị định 115/2020/NĐ-CP* ngày 25/9/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức hướng dẫn chi tiết về các hình thức, điều kiện, quy trình tuyển dụng viên chức (bao gồm thi tuyển và xét tuyển), và các quy định về hợp đồng làm việc, đánh giá, xếp loại viên chức. Cụ thể tại Điều 4 quy định “Việc tuyển dụng viên chức phải căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và quỹ tiền lương của đơn vị sự nghiệp công lập”. Tại Điều 7 quy định “Đối với đơn vị sự nghiệp công lập bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư và đơn vị sự nghiệp công lập bảo đảm chi thường xuyên thì người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện việc tuyển dụng viên chức” và “Đối với đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm một phần chi thường xuyên và đơn vị sự nghiệp công lập do Nhà nước bảo đảm chi thường xuyên thì cơ quan có thẩm quyền quản lý đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện việc tuyển dụng viên chức hoặc phân cấp cho người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện”.

Thông tư 03/2021/TT-BGDĐT quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên THCS. Văn bản này cung cấp các tiêu chuẩn cụ thể về trình độ đào tạo, năng lực chuyên môn mà ứng viên cần đạt được để được tuyển dụng vào vị trí giáo viên THCS.

Trong nghiên cứu này, khái niệm tuyển chọn được hiểu là hoạt động tìm kiếm, sàng lọc và tuyển dụng những ứng viên phù hợp, đáp ứng các tiêu chuẩn về phẩm chất, trình độ và năng lực để trở thành giáo viên của trường. Việc tuyển chọn được thực hiện đúng quy định như sau:

- Tuyển chọn giáo viên đúng vị trí việc làm: Đây là nguyên tắc cốt lõi trong quản lý nguồn nhân lực hiện đại (được quy định rõ ràng trong Luật Công chức và các nghị định hướng dẫn). Nó không chỉ là một thủ tục hành chính mà còn là yếu tố quan trọng cho sự vận hành trơn tru của hệ thống giáo dục. Mỗi vị trí việc làm trong nhà trường đều có một bản mô tả công việc và khung năng lực riêng biệt. Thêm vào đó, tuyển chọn giáo viên đúng vị trí việc làm là căn cứ pháp lý để chi trả lương và chế độ. Trong cơ chế quản lý nhà nước, ngân sách lương được cấp dựa trên định biên gắn với vị trí việc làm. Nhà nước không trả lương cho một người chung chung, mà trả lương cho một vị trí cụ thể.

- Việc tuyển chọn giáo viên đáp ứng đúng các tiêu chuẩn về nghề nghiệp giáo viên THCS. Đây là sự tuân thủ quy định pháp luật và đảm bảo chất lượng giáo dục ngay từ “đầu vào” theo Thông tư 03/2021/TT-BGDĐT. Trước đây, giáo viên THCS chỉ cần bằng Cao đẳng. Hiện nay, tiêu chuẩn bắt buộc là Bằng Đại học trở lên thuộc ngành đào tạo giáo viên. Ngoài ra, tiêu chuẩn là “Thước đo” năng lực sư phạm, đảm bảo thực hiện được CTGDPT 2018, không chỉ đòi hỏi bằng cấp chuyên môn mà còn đòi hỏi năng lực sư phạm, đạo đức nghề nghiệp, là cơ sở để xếp lương và bổ nhiệm

chức danh.

- Nhà trường và địa phương có những chính sách đặc thù để thu hút ứng viên giỏi để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Điều này xuất phát từ thực tế khắc nghiệt của quy luật cung - cầu nhân lực và những áp lực chưa từng có của công cuộc đổi mới giáo dục (Chương trình GDPT 2018). Nếu chỉ dựa vào cơ chế lương và tuyển dụng đại trà theo quy định chung của nhà nước, các trường THCS sẽ rất khó tìm được người tài, hoặc tìm được nhưng không giữ chân được họ.

Theo quan điểm của nhiều nhà nghiên cứu quản lý giáo dục (Bùi Minh Hiền, Vũ Ngọc Hải, Đặng Quốc Bảo (2011) và Trần Kiểm (2004), sử dụng đội ngũ giáo viên không chỉ là việc lấp đầy các vị trí việc làm, mà được hiểu là quá trình phân công, sắp xếp, bố trí và quản lý đội ngũ một cách khoa học nhằm phát huy tối đa năng lực cá nhân và đạt được mục tiêu chung của nhà trường.

Việc phân công nhiệm vụ giảng dạy được thực hiện dựa trên quy trình rõ ràng và minh bạch. Đây là một nhận định mang tính nguyên tắc trong quản trị trường học nhằm đảm bảo tính công bằng và tâm lý, đảm bảo tính khoa học và hiệu quả, thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở, giảm thiểu xung đột và dễ dàng kiểm tra, đánh giá. Nếu quy trình không minh bạch, giáo viên dễ nảy sinh nghi ngờ về sự “thiên vị”, “nhóm lợi ích” hoặc cơ chế “xin - cho”.

Nhà trường sắp xếp vị trí việc làm phù hợp với trình độ đào tạo và chuyên môn của từng giáo viên. Đây là một yêu cầu bắt buộc, dựa trên nguyên tắc quản trị cốt lõi: “Đúng người - Đúng việc” nhằm đảm bảo chất lượng giáo dục mang tính chuyên môn hóa, tối ưu hóa năng suất và động lực làm việc, tránh lãng phí nguồn lực xã hội, tuân thủ Quy định của Nhà nước. Khi nói “phải sắp xếp phù hợp” vì đó là điểm giao thoa giữa năng lực giáo viên và yêu cầu công việc.

Việc bố trí giáo viên vào các tổ/nhóm chuyên môn đảm bảo tính cân đối và hỗ trợ lẫn nhau. Điều này xuất phát từ quan điểm coi tổ chuyên môn là “tế bào” hoạt động của nhà trường. Nếu tổ chuyên môn mạnh, nhà trường sẽ mạnh. Ngược lại, nếu việc bố trí bị lệch (mất cân đối), cỗ máy giáo dục sẽ vận hành khập khiễng. Khi bố trí xen kẽ giáo viên có kinh nghiệm và giáo viên trẻ, họ sẽ tạo thành một nhóm hoàn chỉnh là người già truyền kinh nghiệm, người trẻ hỗ trợ công nghệ.

2.7. Đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở

Điều 80 của Luật Giáo dục (2019) quy định về đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo. Luật nêu rõ: “Nhà giáo được đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ và phương pháp sư phạm”. Đây là cơ sở pháp lý cho hoạt động bồi dưỡng thường xuyên” và Điều 72 quy định trình độ chuẩn được đào tạo của giáo viên các cấp, làm nền tảng cho công tác đào tạo ban đầu.

Trong Nghị định 115/2020/NĐ-CP hướng dẫn về quản lý viên chức, trong đó có quy định về trách nhiệm của cơ quan, đơn vị trong việc tạo điều kiện cho viên chức (bao gồm giáo viên) được bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn. Và Thông tư 03/2021/TT-BGDĐT quy định tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp của giáo viên THCS và tại Điều 10 của Thông tư 19/2019/TT-BGDĐT quy định nhà trường có trách nhiệm “*Tổ chức khảo sát nhu cầu bồi dưỡng thường xuyên của giáo viên*” để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng.

Trong nghiên cứu này, việc khảo sát nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng định kỳ hàng năm để lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với kế hoạch giảng dạy trong năm học để giúp Hiệu trưởng biết chính xác ai thiếu gì để bồi dưỡng cái đó nhằm tránh lãng phí và hình thức (“Gãi đúng chỗ ngứa”) và với sự thay đổi liên tục của bối cảnh giáo dục (CTGDPT 2018) thì nhu cầu của giáo viên thay đổi, mỗi năm học lại có những yêu cầu mới, không thể dùng kết quả khảo sát của 5 năm trước cho năm nay. Về mặt pháp lý, điều này tuân thủ Thông tư 19/2019/TT-BGDĐT. Về mặt thực tiễn, nó đảm bảo nguyên tắc “đào tạo theo nhu cầu” thay vì “đào tạo những gì mình có”, giúp tối ưu hóa ngân sách nhà trường và thực sự nâng cao chất lượng giảng dạy.

Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hàng năm theo nhu cầu thực tế đảm bảo tính khoa học và khả thi: Đây là một nguyên tắc quản trị nhân sự hiện đại, giúp chuyển từ việc “đào tạo theo phong trào” sang “đào tạo thực chất”. Nếu không bám sát thực tế, nhà quản lý sẽ không xác định được khoảng trống, dẫn đến việc dạy lại cái giáo viên đã biết hoặc dạy cái quá cao siêu mà giáo viên chưa đủ nền tảng để tiếp thu.

Nhà trường đã tạo điều kiện về thời gian và kinh phí để giáo viên tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn: Xuất phát từ quan điểm coi giáo viên là tài sản quý giá nhất của nhà trường và đào tạo là một hình thức “đầu tư” chứ không phải là “chi phí”. Thường Giáo viên phải đối mặt với hai rào cản lớn nhất ngăn cản họ học tập suốt đời: Tiền bạc và Thời gian. Nếu Hiệu trưởng có tầm nhìn sẽ hiểu rằng có một đội ngũ giáo viên có trình độ cao chính là “bảng hiệu quảng cáo” uy tín nhất để thu hút phụ huynh và học sinh.

Đánh giá sau đào tạo, bồi dưỡng để có sự cải tiến thích hợp: Đào tạo không phải là một sự kiện mà là một quá trình. Nếu quá trình này thiếu khâu đánh giá cuối cùng, nó sẽ bị đứt đoạn và không tạo ra giá trị thực tế. Đánh giá sau đào tạo là “chìa khóa” cho sự cải tiến hay có thể nói rằng đo lường sự “Chuyển hóa” kiến thức, điều này giúp nhà quản lý biết được kiến thức bồi dưỡng đang “nằm trên giấy” hay đã thực sự được “mang lên bục giảng”.

2.8. Kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở

Căn cứ Nghị định số 90/2020/NĐ-CP và Nghị định

số 48/2023/NĐ-CP (sửa đổi, bổ sung) về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức. Dựa trên các văn bản pháp quy hiện hành, công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên THCS là một quy trình chặt chẽ mà BGH phải thực hiện nghiêm túc. Kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên tập trung vào các nội dung sau:

Nhà trường xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá ĐNGV hàng năm theo quy định và phải thể hiện rõ tiêu chí đánh giá: Các tiêu chí kiểm tra, đánh giá giáo viên được phổ biến rõ ràng, cụ thể ngay từ đầu năm học

Tổ chức đánh giá theo từng cấp: Quy trình đánh giá phải đảm bảo tính dân chủ, khách quan (có sự tham gia của cá nhân, tổ chuyên môn). Quy trình đánh giá thường được thực hiện như sau: Giáo viên tự đánh giá, Tổ chuyên môn đánh giá và sau đó là BGH đánh giá.

Kết quả đánh giá, xếp loại phản ánh đúng thực chất năng lực và sự cố gắng của giáo viên: Đây là nguyên tắc cốt lõi để chống lại “bệnh thành tích” và sự “cào bằng” trong giáo dục nhằm tạo động lực và tránh triệt tiêu sự phấn đấu và đây cũng là dữ liệu đầu vào cho các quyết định nhân sự quan trọng của Hiệu trưởng để “Sàng lọc” và “Quy hoạch” cán bộ.

Nhà trường sử dụng kết quả đánh giá để bồi dưỡng, khen thưởng cuối năm. Đánh giá không phải là để “bới lông tìm vết” hay trù dập, mà là công cụ để quản trị nhân sự hiệu quả. Sau khi có kết quả đánh giá, Hiệu trưởng sẽ chia giáo viên thành 2 nhóm chính để có biện pháp tác động khác nhau: Thứ nhất, sử dụng kết quả để bồi dưỡng đối với nhóm còn hạn chế, đây là khía cạnh “Phát triển”, thay vì bắt tất cả đi học đại trà, nhà trường sẽ lập danh sách “Bồi dưỡng có địa chỉ”. Thứ hai, sử dụng kết quả để khen thưởng đối với nhóm làm tốt, đây là khía cạnh “Động viên” theo nguyên lý “có công thì thưởng”.

2.9. Chế độ, chính sách đối với đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở

Nghị định 85/2023/NĐ-CP ngày 07/12/2023 của Chính phủ: Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 115/2020/NĐ-CP, quy định rõ hơn về việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức, Nghị định 73/2024/NĐ-CP quy định các chính sách về chế độ chính sách tiền lương và phụ cấp đối với giáo viên THCS. Trong đó, chế độ tiền lương và phụ cấp là phần cốt lõi ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống giáo viên. Vì vậy (1) Mức lương và phụ cấp hiện tại phải đảm bảo được các nhu cầu cơ bản của cuộc sống; (2) Các chế độ phụ cấp (ưu đãi, thâm niên, chức vụ...) được chi trả đầy đủ, đúng hạn và minh bạch; (3) Chế độ làm việc phù hợp với sức khỏe và điều kiện làm việc của giáo viên (giảng dạy đúng tiêu chuẩn, nghỉ ngơi theo chế độ)

III. KẾT LUẬN

Phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở là nhiệm vụ có ý nghĩa then chốt trong việc nâng cao

chất lượng giáo dục và đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo hiện nay. Trên cơ sở phân tích, tổng hợp các quan điểm lý luận và các công trình nghiên cứu có liên quan, bài báo đã hệ thống hóa và làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản về phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở, bao gồm các khái niệm, nội dung chủ yếu, nguyên tắc và các yếu tố ảnh hưởng

đến quá trình phát triển đội ngũ. Kết quả nghiên cứu cho thấy, phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cần được thực hiện một cách đồng bộ, toàn diện, gắn kết chặt chẽ giữa quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo – bồi dưỡng, đánh giá và tạo động lực cho giáo viên, dưới sự tác động của các yếu tố về cơ chế, chính sách, môi trường giáo dục và năng lực quản lý của các cấp lãnh đạo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Quốc hội (2019). *Luật Giáo dục số 43/2019/QH14*. Hà Nội.

Chính phủ (2020). *Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức*. Hà Nội.

Chính phủ (2023). *Nghị định số 85/2023/NĐ-CP ngày 07/12/2023 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 115/2020/NĐ-CP*. Hà Nội.

Chính phủ (2024). *Nghị định số 73/2024/NĐ-CP quy định chế độ tiền lương và phụ cấp đối với giáo viên*. Hà Nội.

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021). *Thông tư số 03/2021/TT-BGDĐT quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và bổ nhiệm, xếp lương viên chức giáo viên trung học cơ sở*. Hà Nội.