

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN GIÁO DỤC QUỐC PHÒNG - AN NINH Ở CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG THEO QUAN ĐIỂM CHUẨN HÓA

TRẦN DANH LỰC*

Ngày nhận bài: 11/08/2017; ngày sửa chữa: 14/08/2017; ngày duyệt đăng: 21/08/2017.

Abstract: National defense is an important task for all countries in the current context, thus it is necessary to raise the sense of responsibility of national defense for all people, especially young generations. To fulfill this task, improvement of quality of teaching staff in general and teachers of national defense education in particular is required. This article mentions some important contents of development of teaching staff of national defense education and security at high schools under professional standards.

Keywords: Development, teachers, national defense education, high school, professional standards.

1. Đặt vấn đề

Phát triển đội ngũ giáo viên (GV) thực chất là phát triển nguồn nhân lực sư phạm trong giáo dục, là quá trình tác động của chủ thể quản lý đến đội ngũ GV nhằm phát triển từng cá nhân cũng như đội ngũ GV đáp ứng mục tiêu giáo dục, các yêu cầu của việc nâng cao chất lượng giáo dục trên các mặt: quy mô, chất lượng, hiệu quả. Việc quản lý tốt đội ngũ GV sẽ tạo ra môi trường thuận lợi để phát triển, hoàn thiện nhân cách, học sinh (HS), GV, cán bộ quản lý. Đây là môi trường đem lại cho mọi người khả năng tự giáo dục. Phát triển đội ngũ GV Giáo dục Quốc phòng - An ninh (GDQP-AN) trường trung học phổ thông (THPT) nhằm xây dựng đội ngũ GV GDQP-AN trường THPT đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng (có kiến thức, năng lực, phẩm chất đạo đức...), trên cơ sở đó thực hiện tốt các yêu cầu giảng dạy, GDQP-AN nói riêng và THPT nói chung.

Qua nghiên cứu lý luận và thực tiễn giáo dục, bài viết này đề cập nội dung phát triển đội ngũ GV GDQP-AN trường THPT (gồm quy hoạch; tuyển chọn; sử dụng; đào tạo; bồi dưỡng; chính sách đãi ngộ và kiểm tra, đánh giá) và những yếu tố ảnh hưởng đến việc phát triển đội ngũ GV GDQP-AN trường THPT theo quan điểm “chuẩn hóa”.

2. Nội dung quản lý nhằm phát triển đội ngũ GV GDQP-AN trường THPT theo quan điểm “chuẩn hóa”

2.1. Quy hoạch đội ngũ GV GDQP - AN đủ về số lượng, chất lượng và cơ cấu tổ chức. Chỉ thị số 12-CT/TW, ngày 3/5/2007 của Bộ Chính trị về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác GDQP-AN trong tình hình mới, xác định rõ: “... xây dựng và thực hiện kế hoạch đào tạo GV GDQP-AN hệ chính quy, bảo đảm đến năm 2015 các nhà trường và các trung tâm giáo dục quốc phòng đủ giảng viên, GV GDQP-AN”. Để nâng cao chất lượng đội ngũ GV GDQP-AN trường THPT phải: “nâng cao chất lượng các loại hình đào tạo GV GDQP-AN, phối hợp xây dựng đề án đào tạo GV GDQP-AN để từng bước chuẩn hóa đội ngũ GV theo yêu cầu phát triển” [1].

Quy hoạch, kế hoạch tổng thể về xây dựng phát triển đội ngũ GV GDQP-AN phải thể hiện được việc xây dựng đội ngũ GV có bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với mục tiêu lý tưởng của Đảng Cộng sản Việt Nam, trung thành với Tổ quốc, với nhân dân, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội. Yên tâm gắn bó với sự nghiệp giáo dục, có tinh thần cảnh giác cách mạng cao, nhạy bén về chính trị, kiên quyết đấu tranh chống lại mọi biểu hiện, tư tưởng, quan điểm, hành động sai trái, phản động của các thế lực thù địch, có ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm cao, sẵn sàng nhận và hoàn thành xuất sắc mọi nhiệm vụ được giao. Có thái độ tích cực đối với hoạt động sư phạm, có tác phong chính quy, phong cách dân chủ, cởi mở và đoàn kết, có lối sống lành mạnh, giản dị, khiêm tốn, gần gũi đối với HS, được mọi người tin tưởng. Đồng thời, GV GDQP-AN phải có khả năng tự học tập, nghiên cứu, cập nhật tri thức, kiến thức mới và các kỹ năng về GDQP-AN. Đây là một yêu cầu quan trọng và cũng là một tiêu chí đánh giá chất lượng GV GDQP-AN. Bên cạnh đó, quy hoạch phải xây dựng đội ngũ GV GDQP-AN phải đảm bảo đáp ứng đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và đảm bảo chất lượng.

2.2. Xây dựng, tuyển chọn đội ngũ GV GDQP-AN đảm bảo đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ giáo dục. Để thực hiện tốt công tác này, cần tuân thủ hệ thống pháp luật như: Luật Lao động, Luật Giáo dục, Luật Viên chức... nhằm đảm bảo lợi ích của đơn vị sử dụng lao động, người lao động cũng như quyền công dân của mỗi người. Các bước cần tiến hành trong quá trình tuyển chọn: - Thông tin rộng rãi trong các phương tiện thông tin đại chúng về việc tuyển dụng, về số lượng, cơ cấu, chất lượng cần tuyển chọn của nhà trường; tiếp nhận hồ sơ xin việc; nghiên cứu hồ sơ; - Phỏng vấn chọn lựa sơ bộ; trắc nghiệm; phỏng vấn lựa chọn sâu; - Kiểm tra sức khỏe; - Quyết định chọn lựa; phân công nhiệm vụ, giao việc.

* Trung tâm Giáo dục quốc phòng - An ninh - Đại học Quốc gia Hà Nội

Như vậy, công tác tuyển chọn đòi hỏi cần tiến hành theo một trình tự nhất định, các khâu khi tiến hành tuyển chọn đều có mối liên hệ mật thiết với nhau. Công việc tuyển chọn cần đảm bảo sự công khai, minh bạch. Những cán bộ quản lý được giao nhiệm vụ này phải biết sâu về chuyên môn, có phẩm chất đạo đức tốt, làm việc phải trung thực khách quan, cần bám sát các quy định về tiêu chuẩn GV THPT và quy định về tiêu chuẩn GV GDQP-AN để tuyển chọn.

2.3. Sử dụng đội ngũ GV GDQP-AN một cách hợp lý. Là sự sắp xếp, bố trí, để bạt, bổ nhiệm GV vào các nhiệm vụ, chức danh cụ thể, nhằm phát huy cao nhất khả năng hiện có của đội ngũ GV để vừa hoàn thành được mục tiêu, vừa phát huy được khả năng, sở trường của mỗi người. Để làm tốt công tác này, đòi hỏi cán bộ quản lý cần: - Nắm bắt đặc điểm riêng biệt của mỗi cá nhân, mỗi nhóm cá nhân, tìm ra ưu nhược điểm của họ để từ đó có sự phân công lao động hợp lý; - Phân công công việc phù hợp, phát huy được ưu thế sở trường của từng người; - Xây dựng quy chế làm việc, phân công rõ ràng, công bằng; - Gắn nghĩa vụ với quyền lợi của người lao động, đảm bảo sự công bằng trong đãi ngộ; - Khi sử dụng đội ngũ GV GDQP-AN phải sử dụng đúng ngành nghề và trình độ đào tạo, hoặc sử dụng người được đào tạo chuyên môn gắn với chuyên môn vị trí sử dụng; bố trí sắp xếp, sử dụng cho phù hợp.

Công tác quản lý sử dụng đội ngũ GV thường gắn bó hữu cơ với các thành tố khác trong hoạt động quản lý GV như tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng và tạo môi trường phát triển (chính sách, chế độ đãi ngộ...).

2.4. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ GV GDQP-AN trường THPT theo quan điểm chuẩn hóa. Đây là yêu cầu tất yếu nhằm bảo đảm đội ngũ GV có đủ phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao. Công tác đào tạo, bồi dưỡng phải linh hoạt. Cần kết hợp giữa lý luận và thực tiễn, giữa đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn với kỹ năng về GDQP-AN; Chương trình đào tạo nên thiết kế theo hướng tăng thực hành, giám lý thuyết, hình thành kỹ năng nhằm đạt chuẩn theo quy định của Bộ GD-ĐT và Điều 23 của Luật Giáo dục quốc phòng và an ninh, đó là: "GV GDQP-AN phải có bằng cử nhân GDQP-AN trở lên; trường hợp có bằng tốt nghiệp đại học trở lên chuyên ngành khác thì phải có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm và chứng chỉ đào tạo GV, giảng viên GDQP-AN", Điều 24 luật này cũng quy định rõ: "GV GDQP-AN được bồi dưỡng, tập huấn định kỳ tại trường của lực lượng vũ trang nhân dân, trung tâm GDQP-AN". Theo đó, Chính phủ đã quy định, Bộ GD-ĐT chủ trì, phối hợp với Bộ Quốc phòng, cơ quan, tổ chức liên quan xây dựng, điều chỉnh đề án đào tạo GV, giảng viên GDQP-AN bảo đảm đến hết năm 2016 có trên 70% và hết năm 2020 có trên 90% GV GDQP-AN được đào tạo đạt trình độ chuẩn.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV GDQP-AN trường THPT cần dựa vào kết quả đánh giá GV GDQP-AN

theo những quy định về yêu cầu cần có và kết quả hoạt động nghề nghiệp GV GDQP-AN trong trường THPT.

2.5. Kiểm tra, đánh giá, sàng lọc đội ngũ GV GDQP-AN trường THPT đáp ứng chuẩn nghề nghiệp. Kiểm tra, đánh giá, sàng lọc đội ngũ GV GDQP-AN là tổng thể các biện pháp đánh giá quá trình phát triển đội ngũ GV GDQP-AN cũng như việc tổ chức kiểm tra đánh giá thực tế việc thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ GV GDQP-AN của các nhà trường, trên cơ sở đó để đưa ra những quyết định điều chỉnh kịp thời, thoả đáng trong việc phát triển đội ngũ GV GDQP-AN tại các trường THPT.

Việc kiểm tra, đánh giá, sàng lọc cần dựa trên những tiêu chí, những văn bản quy định của cơ quan chức năng. Cần có những tổ chức, cá nhân có đủ năng lực, có chuyên môn, có đủ phẩm chất, đạo đức để có thể đưa ra những quyết định đánh giá công bằng, khách quan, đúng thực chất về GV GDQP-AN.

2.6. Tạo điều kiện, môi trường để phát triển đội ngũ GV GDQP-AN trường THPT đáp ứng chuẩn nghề nghiệp. Môi trường của một tổ chức chịu tác động của nhiều yếu tố, gồm các yếu tố bên trong như: Sự mạng và cơ cấu tổ chức, các nguồn lực, kỹ năng và năng lực của các thành viên, thái độ của lãnh đạo, văn hóa của tổ chức, các chính sách, nhu cầu và động cơ cá nhân... và các yếu tố bên ngoài: các điều kiện KT-XH, văn hóa và truyền thống dân tộc...

Môi trường làm việc gồm môi trường vật chất và tinh thần, các điều kiện vật chất như phòng làm việc, bàn ghế, tư liệu nghiên cứu, giảng dạy, Internet và máy tính... Môi trường tinh thần gồm sự lựa chọn các giá trị đạo đức mà tổ chức, cá nhân cần tuân thủ như cố gắng, tôn trọng, tin tưởng lẫn nhau... Ngoài ra, còn có các thể chế, quy định liên quan đến việc đảm bảo điều kiện sống và làm việc cho người lao động. GV GDQP-AN trường THPT sẽ làm việc đạt hiệu quả cao hơn và có chất lượng tốt khi họ được đáp ứng các môi trường này.

Cơ chế chính sách là nhân tố có ảnh hưởng quan trọng đối với việc xây dựng, phát triển đội ngũ GV GDQP-AN trường THPT. Luật Giáo dục đã chỉ rõ: Nhà nước phải "có chính sách bảo đảm các điều kiện cần thiết về vật chất và tinh thần để nhà giáo thực hiện nhiệm vụ của mình". Do vậy, đối với GV GDQP-AN trường THPT, các cơ quan chức năng của các bộ chủ quản cần tham mưu, đề xuất, xây dựng và trình phê duyệt, ban hành các cơ chế, chính sách đãi ngộ phù hợp để đội ngũ GV GDQP-AN tại các trường THPT yên tâm, gắn bó với công việc. Đối với đội ngũ GV GDQP-AN trường THPT được hưởng chế độ, quyền lợi theo quy định hiện hành của Nhà nước đối với cán bộ, GV nói chung, ngoài ra được hưởng chế độ ưu đãi theo tính chất đặc thù của môn học. Ví dụ, chế độ bồi dưỡng của GV GDQP-AN được hưởng 1% mức lương cơ sở cho một tiết dạy. Tiết dạy, giờ dạy được tính là thời gian thực tế giảng dạy trên lớp, ngoài bài tập, thao trường được quy định trong chương trình GDQP-AN; chế độ trang phục của GV GDQP-AN...

Việc tạo ra môi trường thuận lợi, thực hiện tốt chế độ chính sách đối với đội ngũ GV GDQP-AN là điều kiện cần thiết để động viên, khuyến khích GV gắn bó với nhà trường, cống hiến hết mình trong công tác, từ đó không ngừng nâng cao chất lượng GDQP-AN và chất lượng giáo dục của nhà trường. Do vậy, nếu cán bộ quản lý nhà trường làm thật tốt việc tạo ra các môi trường pháp lý, xây dựng môi trường sư phạm, tạo điều kiện thuận lợi về tinh thần, vật chất,... cho đội ngũ GDQP-AN bằng nhiều biện pháp hợp lý, đây là sự động viên, khuyến khích với GV GDQP-AN, giúp họ tái tạo tốt sức lao động và yên tâm công tác phục vụ sự nghiệp giáo dục.

3. Những yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ GV GDQP-AN trường THPT theo quan điểm “chuẩn hóa”

3.1. Môi trường KT-XH. Trong thời kì hội nhập, nền kinh tế thị trường phát triển đã góp phần nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho nhân dân. Tuy nhiên mặt trái của nền kinh tế thị trường đã tác động tới nhiều vấn đề xã hội, trong đó có hoạt động giáo dục. Đã có hiện tượng một số GV bị đồng tiền cám dỗ, chi phối, tạo hình ảnh xấu, dư luận xấu về người thầy; một số GV tổ chức dạy thêm, học thêm tràn lan hoặc dành nhiều thời gian làm những công việc khác ngoài giảng dạy nhằm tăng thu nhập.

Một trong những tư tưởng chủ yếu trong chiến lược phát triển giáo dục thế kỉ XXI của UNESCO là GV phải được đào tạo để trở thành những nhà giáo dục hơn là những chuyên gia truyền đạt kiến thức. Tư tưởng đó nhấn mạnh người GV phổ thông trong thời đại mới phải biết phát triển ở người học ý thức về các giá trị đạo đức, tinh thần, thẩm mỹ tạo nên bản sắc văn hoá truyền thống riêng của từng dân tộc. GV hơn ai hết phải là nhà giáo dục, bằng chính nhân cách của mình tác động tích cực đến sự hình thành và phát triển nhân cách của HS. Bên cạnh đó, các quan niệm về đạo đức, thẩm mỹ, lối sống, nghề nghiệp, phong tục tập quán, truyền thống văn hoá địa phương, những sự quan tâm, ưu tiên của xã hội, trình độ học vấn của cộng đồng dân cư có ảnh hưởng và tác động lớn đến việc phát triển năng lực của GV nói chung và GV GDQP-AN trường THPT nói riêng. Vì vậy đây là một trong những yếu tố ảnh hưởng tới việc phát triển đội ngũ GV GDQP-AN trường THPT theo hướng “chuẩn hóa”.

3.2. Chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về áp dụng chuẩn nghề nghiệp GV THPT. Chỉ thị số 40/2004/CT-TU ngày 15/6/2004 của Ban Chấp hành Trung ương về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục đã chỉ rõ: “Mục tiêu của chiến lược phát triển GD-ĐT là xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục được chuẩn hoá, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, lối sống, lương tâm, tay nghề của nhà giáo, thông qua việc quản lí, phát triển đúng định hướng và có hiệu quả sự nghiệp giáo dục để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước”.

Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X trong báo cáo chính trị đã khẳng định một lần nữa: “*Đổi mới toàn diện GD-ĐT, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao*”, và “*Đảm bảo đủ số lượng, nâng cao chất lượng đội ngũ GV ở tất cả các cấp học bậc học*”. Báo cáo chính trị Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI tiếp tục khẳng định “*Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu. Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá, dân chủ hoá và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế quản lí giáo dục, phát triển đội ngũ GV và cán bộ quản lí là khâu then chốt. Tập trung nâng cao chất lượng GD-ĐT coi trọng giáo dục đạo đức, lối sống, năng lực sáng tạo, kĩ năng thực hành, khả năng lập nghiệp. Đổi mới cơ chế tài chính giáo dục. Thực hiện kiểm định chất lượng giáo dục, đào tạo ở tất cả các bậc học. Xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh, kết hợp chặt chẽ giữa nhà trường với gia đình và xã hội*” [2].

Điều 15, Luật Giáo dục đã ghi rõ: “*Nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục*”. Vì vậy, xây dựng và phát triển đội ngũ GV đáp ứng chuẩn là nhiệm vụ cấp thiết không những của ngành giáo dục mà đã thể hiện trong chính sách, chủ trương của Đảng và nhà nước nhằm phát triển mạnh nền giáo dục với chất lượng và hiệu quả cao, tạo nền tảng và động lực vững chắc cho sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Đây chính là cơ sở pháp lí, tạo điều kiện thuận lợi để các cấp, các ngành, các cơ sở GD-ĐT quan tâm đầu tư nâng cao chất lượng đào tạo đội ngũ GV nói chung, GV GDQP-AN trường THPT nói riêng theo mục tiêu đã được xác định.

3.3. Các yếu tố về chính sách và cơ chế quản lí. Những tác động của điều kiện KT-XH nước ta trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập hiện nay đã và đang tác động đến tâm lí, tình cảm và xu hướng phát triển của đội ngũ GV nói chung và công tác phát triển đội ngũ GV GDQP-AN trường THPT nói riêng. Trong thời gian qua, cùng với những thành tựu của công cuộc đổi mới và tiến hành CNH-HĐH đất nước, điều kiện KT-XH và đời sống của nhân dân được nâng cao rõ rệt. Nhà nước đã có những chủ trương, chính sách ưu đãi đội ngũ GV. Tuy nhiên, cơ chế, chính sách đối với đội ngũ nhà giáo nói chung và đội ngũ GV GDQP-AN trường THPT nói riêng còn nhiều bất cập, mức sống của nhà giáo nói chung và GV GDQP-AN vẫn còn ở mức thấp nên ảnh hưởng đến xu hướng nghề nghiệp, tâm tư tình cảm của đội ngũ GV, làm cho một số GV thiếu ý chí phấn đấu và thiếu tâm huyết trong phát triển trong nghề nghiệp. Với nhu cầu cho cuộc sống ngày càng tăng lên cùng với mức lương như hiện nay, thì thu nhập của GV còn chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế, đời sống của một bộ phận nhà giáo vẫn còn không ít khó khăn. Muốn có đội ngũ GV GDQP-AN chất lượng thì GV phải bảo đảm thu nhập đủ sống mà

(Xem tiếp trang 33)

chiếm tỉ lệ 56,7%; còn 38,7% đạt mức trung bình và có 4,6% chưa đạt yêu cầu. Tỉ lệ này là không thể chấp nhận đối với các trường CĐN tại TP. Hồ Chí Minh, một địa bàn có sự cạnh tranh cao về các điều kiện đảm bảo của hoạt động đào tạo nguồn nhân lực.

4. Kết luận

KN DHPH là một trong những yếu tố cấu thành phẩm chất của mỗi GV trong các cơ sở đào tạo nói chung và trong các trường CĐN nói riêng. Việc phát triển KN DHPH không những phù hợp với xu thế đổi mới giáo dục hiện nay mà còn là một điều kiện để nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực. Phát triển KN DHPH của GV ở các trường CĐN là một yêu cầu cấp thiết, quan trọng, nhưng phải được thực hiện dựa trên những cơ sở lí luận và cơ sở thực tiễn, phải đảm bảo các điều kiện có tính khả thi, để không đi vào bệnh thành tích, hợp pháp hóa, làm giảm chất lượng phát triển nguồn nhân lực. Kết quả nghiên cứu, khảo sát thực trạng cho thấy, KN DHPH của đội ngũ GV các trường CĐN chưa đáp ứng với yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp. Điều ấy bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân nhưng đều hạn chế đến năng lực dạy học của các GV, đến chất lượng, hiệu quả đào tạo nhân lực ở các trường CĐN. Giải pháp cơ bản để khắc phục thực trạng nói trên chính là làm rõ những vấn đề lí luận, bám sát yêu cầu nhân lực của xã hội, sự phát triển của khoa học kĩ thuật, của công nghệ sản xuất, kinh doanh để phát triển KN DHPH cho đội ngũ GV các trường CĐN hiện nay. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2017). *Thông tư số 08/2017/TT-BLĐTBXH ngày 10/3/2017 quy định chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp*.
- [2] Trương Thị Bích (2015). *Dạy học phân hóa: Khái niệm, ý nghĩa và các xu hướng dạy học*. Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 117, tr 35-38.
- [3] Vũ Xuân Hùng (2014). *Đổi mới nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm dạy nghề cho giáo viên dạy nghề theo tiếp cận năng lực thực hiện*. Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 107, tr 20-22.
- [4] Lê Thị Thu Hương (2010). *Một số quan niệm về dạy học phân hóa*. Tạp chí Giáo dục, số 244, kì 2 (8/2010), tr 21-22; bìa 3.
- [5] Đào Thái Lai - Nguyễn Thị Hồng Vân và nhóm nghiên cứu (2015). *Kinh nghiệm quốc tế về tổ chức dạy học phân hóa ở trung học phổ thông*. Tài liệu Hội thảo của Bộ Giáo dục và Đào tạo, tổ chức tại Hải Dương.
- [6] Ngô Thị Minh Thực (2014). *Lập kế hoạch bồi dưỡng giảng viên - biện pháp quan trọng trong quản lí bồi dưỡng giảng viên cao đẳng hiện nay*. Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 104, tr 21-23.

Phát triển đội ngũ giáo viên...

(Tiếp theo trang 22)

không cần phải lo lắng đi kiểm sống với những việc không đúng chuyên môn.

4. Kết luận

Mục tiêu của GDQP-AN là giáo dục cho HS lòng yêu nước, yêu CNXH, niềm tự hào và sự trân trọng đối với truyền thống dựng nước và giữ nước của dân tộc, của lực lượng vũ trang nhân dân Việt Nam; trang bị cho HS một số hiểu biết về quốc phòng toàn dân, kĩ năng quân sự cần thiết, tạo điều kiện để HS tham gia vào các hoạt động về công tác quốc phòng, quân sự trong nhà trường và địa phương, sẵn sàng thực hiện nghĩa vụ của công dân đối với sự nghiệp bảo vệ Tổ quốc. Nâng cao chất lượng GDQP-AN cho HS THPT đang là một yêu cầu khách quan của môn học nói riêng, sự nghiệp GD-ĐT nói chung. Một trong những yếu tố quan trọng tạo nên chất lượng của môn học là, xây dựng đội ngũ GV GDQP-AN trường THPT đủ về số lượng, có chất lượng cao, vừa đáp ứng cho nhiệm vụ trước mắt, vừa cơ bản lâu dài. Xây dựng đội ngũ GV GDQP-AN trong các trường THPT có ý nghĩa quan trọng, cấp thiết. Tuy nhiên, đây là công việc không thể giải quyết trong một sớm, một chiều; hơn nữa, cần có hệ thống giải pháp đồng bộ, phù hợp và sự nỗ lực của các cấp, các ngành, các địa phương và chính các trường THPT. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Chấp hành Trung ương (2004). *Chỉ thị số 40/2004/CT-TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục*.
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam (2007). *Chỉ thị số 12-CT/TW ngày 3/5/2007 của Bộ Chính trị về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác Giáo dục Quốc phòng - An ninh trong tình hình mới*.
- [3] Ban Chấp hành Trung ương (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 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*.
- [4] Bộ GD-ĐT (2007). *Quyết định số 79/2007/QĐ-BGDĐT ngày 24/12/2007 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT Ban hành Chương trình Giáo dục Quốc phòng - An ninh cấp trung học phổ thông*.
- [5] Quốc hội. *Luật số: 30/2013/QH13. Luật Giáo dục Quốc phòng - An ninh* (ban hành ngày 19/6/2013).
- [6] Bộ GD-ĐT (2017). *Thông tư số 02/2017/TT-BGDĐT ngày 13/01/2017 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT Ban hành Chương trình Giáo dục Quốc phòng và An ninh trong trường trung học phổ thông*.
- [7] Nguyễn Quốc Chí - Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2012). *Đại cương khoa học quản lí*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.