**ĐẠI HỌC QUỐC GIA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ - LUẬT**

**ĐỖ THỊ THÚY YẾN**

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN   
NHÂN LỰC TRONG NGÀNH SƯ PHẠM   
TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

**TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ**

**TP. HỒ CHÍ MINH, NĂM 2024**

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ - LUẬT**

**ĐỖ THỊ THÚY YẾN**

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN   
NHÂN LỰC TRONG NGÀNH SƯ PHẠM   
TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

**Chuyên ngành: Kinh tế chính trị**

**Mã số chuyên ngành: 62.31.01.02**

**TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS LÊ HÙNG**

**TS PHẠM MỸ DUYÊN**

**TP. HỒ CHÍ MINH, NĂM 2024**

LỜI CAM ĐOAN

|  |
| --- |
| Tôi xin cam đoan luận án Tiến sĩ kinh tế “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm tại Thành phố Hồ Chí Minh” là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Mọi số liệu, dữ liệu được trình bày trong luận án là trung thực, có nguồn gốc, xuất xứ rõ ràng.  Thành phố Hồ Chí Minh, ngày tháng năm 2024  **Tác giả**  **Đỗ Thị Thúy Yến** |

**LỜI CẢM ƠN**

Tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc và chân thành tới Thầy/Cô hướng dẫn khoa học Cố TS Nguyễn Văn Bảng, TS Lê Hùng và TS Phạm Mỹ Duyên đã tận tình hướng dẫn và hỗ trợ tôi trong suốt quá trình hoàn thiện luận án.

Tôi cũng xin trân trọng cảm ơn của các Thầy/Cô, các Cán bộ trong trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia TP.HCM đã giúp đỡ tôi thực hiện luận án này.

MỞ ĐẦU

1. Sự cần thiết của đề tài

Giáo dục và đào tạo là con đường duy nhất và tốt nhất, ngắn nhất để phát triển vốn nhân lực. Giáo dục và Đào tạo là quốc sách hàng đầu. Những người có sứ mệnh thực hiện nhiệm vụ giáo dục cao cả phải có sức khỏe, trí tuệ và nhân cách tốt.

Bối cảnh mới hiện nay, toàn cầu hóa, hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng, cách mạng công nghiệp 4.0 đem lại nhiều cơ hội nhưng cũng đặt ra nhiều thách thức cho sự phát triển giáo dục của Việt Nam. Cần phải tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện GDĐT đáp ứng yêu cầu mới trong bối cảnh mới của đất nước. Chú trọng nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo là khâu then chốt.

Thành phố Hồ Chí Minh là đô thị đặc biệt, trung tâm lớn về kinh tế, văn hóa, giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, có những đóng góp lớn cho sự phát triển kinh tế - xã hội của vùng và cả nước. Thành phố cần có những cơ chế, chính sách đặc thù tập trung thực hiện 3 chương trình đột phá: Đổi mới quản lý, phát triển kết cấu hạ tầng; phát triển nhân lực và văn hóa; doanh nghiệp phát triển, khởi nghiệp sáng tạo và phát triển sản phẩm chủ lực. Đầu tư vào giáo dục đào tạo là đầu tư phát triển nguồn vốn con người hiệu quả nhất.

Yêu cầu của thời đại buộc chất lượng NNL trong NSP của cả nước nói chung và TPHCM nói riêng phải được nâng lên đáp ứng. Tuy nhiên trong thời gian qua, ngành giáo dục Việt Nam và TPHCM đang phải đối mặt với những vấn đề:

*Thứ nhất*, đổi mới giáo dục là đổi mới cả chương trình, đổi mới nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức dạy học và cả kiểm tra đánh giá. Quá trình dạy học truyền thống trước đây không còn phù hợp. Bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0, hội nhập kinh tế quốc tế đã đặt ra những yêu cầu mới. Vì thế, CTGDPT 2018 đã được xây dựng và đưa vào triển khai thực hiện. Những việc mà giáo viên trước đây thực hiện từ khâu chuẩn bị cho đến khâu thực hiện trên lớp, đều thay đổi rất nhiều.

*Thứ hai,* thị trường lao động sư phạm TPHCM thiếu cân đối, vừa thừa vừa thiếu. Cấu trúc CTGDPT 2018 thay đổi rất nhiều so với trước đây. Điều này đòi hỏi giáo viên vừa có năng lực dạy học tích hợp đồng thời cũng phải có năng lực dạy học phân hóa. Bên cạnh đó, có những môn học đặc thù cần phải bổ sung ngay giáo viên. Tuy nhiên hiện nay, chất lượng cơ cấu đội ngũ giáo viên tại TPHCM không đồng đều, chưa hợp lý giữa các cấp học các môn học và ngành nghề đào tạo. Bước đầu làm quen với chương trình mới, phương pháp mới, cách thức mới, phần nhiều giáo viên còn lúng túng. Bên cạnh đó, các cơ sở đào tạo sư phạm cũng chưa cung ứng kịp thời lao động sư phạm có chất lượng cao và lao động sư phạm những môn đặc thù đáp ứng yêu cầu mới. Trong thời gian qua, TPHCM rất khó tuyển dụng giáo viên bổ sung kịp thời.

*Thứ ba,* trong ngành sư phạm của cả nước và của TPHCM có hiện tượng giáo viên ồ ạt bỏ nghề, nghỉ việc, rời khỏi ngành và xu hướng này vẫn tiếp diễn. Nếu hiện tượng này còn tiếp diễn, ngành sẽ bị hụt nhân lực. Đổi mới giáo dục là hết sức khó khăn, lâu dài, vì tương lai thế hệ trẻ, vì sự phát triển kinh tế, xã hội, TPHCM phải có những giải pháp phù hợp khơi gợi ngọn lửa yêu nghề, giữ chân giáo viên và thu hút người tài sẵn sàng tham gia và cống hiến cho sự nghiệp giáo dục.

Từ những hiện tượng thực tế đã nêu trên, nghiên cứu về nâng cao chất lượng NNL trong NSP tại TPHCM có ý nghĩa rất lớn:

*Một là*, về mặt lí luận. Việc đề ra giải pháp hiệu quả cần phải dựa trên cơ sở lí luận khoa học. Vì thế, cần có sự nghiên cứu, phân tích làm rõ hơn những vấn đề lí luận về chất lượng, tiêu chí và nội dung nâng cao chất lượng NNL trong NSP trong bối cảnh mới. Tuy nhiên, cho đến nay, mặc dù đã có những công trình nghiên cứu nhưng vẫn còn thiếu vắng những công trình nghiên cứu một cách có hệ thống về vấn đề này.

*Hai là*, về mặt thực tiễn. Việc đề ra giải pháp có hiệu quả phải xuất phát từ tình hình thực tiễn. Nghiên cứu phân tích làm rõ thực trạng chất lượng và các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm tại TPHCM sẽ giúp Thành phố hiểu rõ hơn về chất lượng làm nghề của giáo viên trước những yêu cầu mới.

Như vậy, về mặt lí luận cũng như thực tiễn, nghiên cứu đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng NNL trong NSP tại TPHCM hiện nay có ý nghĩa vô cùng quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giáo viên, góp phần thực hiện thành công CTGPPT 2018; đóng góp vào sự thành công của công cuộc đổi mới giáo dục của TPHCM và đất nước; góp phần thúc đẩy kinh tế, xã hội TPHCM phát triển bền vững; hướng tới xây dựng Thành phố tiến bộ văn minh, nhân ái nghĩa tình. Vì thế, nghiên cứu sinh chọn đề tài: “***Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm tại Thành phố Hồ Chí Minh***” nghiên cứu làm luận án tiến sĩ chuyên ngành Kinh tế chính trị.

2. Mục tiêu và câu hỏi nghiên cứu

2.1. Mục tiêu tổng quát

Luận án nghiên cứu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành sư phạm tại TPHCM bối cảnh giáo dục Việt Nam đổi mới căn bản, toàn diện, CTGDPT 2018 được triển khai; qua đó, chỉ ra những thành tựu, hạn chế và nguyên nhân của những thành tựu, hạn chế. Từ đó, luận án đề xuất định hướng và giải pháp nâng cao chất lượng NNL trong NSP tại TPHCM nhằm đáp ứng yêu cầu của giáo dục trong bối cảnh mới.

2.2. Mục tiêu cụ thể

Tiếp cận đề tài và nghiên cứu, luận án hướng đến những mục tiêu cụ thể sau:

*Thứ nhất*, tổng hợp và xây dựng cơ sở lí luận cho việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm.

*Thứ hai*, phân tích, đánh giá thực trạng về chất lượng nguồn nhân lực sư phạm TP.HCM trong thời gian qua (giai đoạn 2016-2023), chỉ ra những thành tựu, hạn chế, nguyên nhân của những thành tựu, hạn chế trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm tại TPHCM.

*Thứ ba*, định hướng và đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm tại TPHCM trong giai đoạn tới.

2.3. Câu hỏi nghiên cứu

Luận án đặt ra những câu hỏi nghiên cứu như sau:

[1] Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm dựa trên cơ sở lý luận chủ yếu nào?

[2] Thực trạng chất lượng nhân lực trong ngành sư phạm tại Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2016-2023 như thế nào?

[3] Giải pháp nào để đảm bảo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm tại Thành phố Hồ Chí Minh trong bối cảnh mới?

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm tại Thành phố Hồ Chí Minh.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

*Về nội dung:*

*Thứ nhất,* luận án tiếp cận nghiên cứu về chất lượng nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm tại TP.HCM dưới góc độ chuyên ngành kinh tế chính trị. Nguồn nhân lực trong NSP thuộc một nhánh của nguồn nhân lực trong nền kinh tế, là một nguồn lực chủ yếu cấu thành lực lượng sản xuất trong nền sản xuất xã hội, luận án tiếp cận về chất lượng nguồn nhân lực sư phạm dựa trên tam giác thể chất sư phạm, năng lực sư phạm và phẩm chất sư phạm. Luận án chú trọng đến nghiên cứu việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành sư phạm trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng trong mối quan hệ với quan hệ sản xuất, cơ sở hạ tầng và kiến trúc thượng tầng.

*Thứ hai*, do giới hạn về nguồn lực nên luận án chỉ tập trung vào nghiên cứu nguồn lực chính đang trực tiếp tham gia công việc giảng dạy, giáo dục cho học sinh: GV mầm non và giáo viên phổ thông tại TP.HCM.

*Về không gian:* Luận án nghiên cứu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm trên địa bàn TP.HCM.

*Về thời gian:*

Phạm vi đánh giá thực trạng về chất lượng nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm tại TP.HCM được xác định trong giai đoạn từ năm 2016 – 2023.

Phạm vi đề xuất định hướng và giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm tại TP.HCM đến năm 2030, tầm nhìn đến 2045.

4. Phương pháp nghiên cứu và nguồn số liệu

4.1. Phương pháp nghiên cứu

*4.1.1. Phương pháp luận*

Dựa trên cơ sở thế giới quan duy vật biện chứng và phép biện chứng duy vật, luận án nghiên cứu vấn đề theo các hướng tiếp cận sau:

*Thứ nhất, tiếp cận hệ thống*

*Thứ hai, tiếp cận liên ngành*

*Thứ ba, tiếp cận logic – lịch sử*

*4.1.2. Phương pháp nghiên cứu cụ thể*

Luận án sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể chủ yếu sau:

*Thứ nhất, phương pháp nghiên cứu đặc thù của ngành kinh tế chính trị - phương pháp trừu tượng hóa khoa học.*

*Thứ hai, phương pháp phân tích gắn liền với tổng hợp.* Luận án tiến hành phân tích đối tượng ở những mặt, những yếu tố, những thành phần nhằm phát hiện ra những thuộc tính, nắm bắt được bản chất vấn đề nghiên cứu.

*Thứ ba, phương pháp thống kê, mô tả.*

4.2. Quy trình nghiên cứu

Việc thiết kế quy trình nghiên cứu khoa học giúp luận án đảm bảo tính logic hệ thống của quá trình nhận thức. Từ đó, các kết luận của luận án đảm bảo tính khách quan, cung cấp những giá trị khoa học giải quyết vấn đề thực tiễn hiệu quả, hợp lí. Quy trình nghiên cứu được thiết kế với các bước.

4.3. Nguồn dữ liệu

*Thứ nhất, dữ liệu thứ cấp*

*Thứ hai, dữ liệu sơ cấp*

***Phương pháp phỏng vấn được luận án thực hiện như sau:***

*Mục đích phỏng vấn:* Lấy ý kiến của các chuyên gia về tiêu chí đo lường chất lượng NNL trong NSP; các yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng chất lượng NNL trong NSP và các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành sư phạm tại TPHCM.

*Quy trình phỏng vấn*

*Đối tượng phỏng vấn:*

*Phương thức phỏng vấn:*

*Kết quả phỏng vấn:*Luận án xem xét các câu trả lời, lọc dữ liệu, phân tích và tổng hợp vấn đề theo chủ đề và mục tiêu nghiên cứu (*tổng hợp ở phụ lục*).

5. Điểm mới và những đóng góp khoa học của luận án

Đặt trong bối cảnh mới của ngành Giáo dục Việt Nam nói chung và ngành Sư phạm tại TP.HCM, hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng, cách mạng công nghiệp 4.0 diễn ra tác động làm thay đổi xu hướng giáo dục phổ thông; lao động sư phạm tại TP.HCM đi đầu trong công cuộc thực hiện CT GDPT 2018; chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm tại TP.HCM cần được nâng lên đáp ứng yêu cầu mới của ngành, nghiên cứu của luận án có những điểm mới và đóng góp khoa học về lí luận và thực tiễn chủ yếu như sau:

5.1. Về mặt lý luận

Luận án phân tích làm rõ những vấn đề lý luận chung về nâng cao chất lượng NNL trong NSP, trong đó khái niệm nâng cao chất lượng NNL trong NSP là khái niệm lần đầu tiên được luận án phát biểu. Luận án đề xuất

Sau quá trình phân tích, tổng hợp các lý thuyết chính cũng như các nghiên cứu liên quan, luận án đã kế thừa và vận dụng xây dựng cơ sở lý luận cũng như khung phân tích về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm. Trong đó, khái niệm chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm; nâng cao chất lượng NNL trong NSP là khái niệm lần đầu tiên được luận án phát biểu. Luận án làm rõ, bổ sung các tiêu chí đo lường, xác định nội dung nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành sư phạm và xây dựng khung phân tích về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành sư phạm.

5.2. Về mặt thực tiễn

Luận án cung cấp bức tranh toàn cảnh về chất lượng NNL trên 3 mặt: năng lực thể chất sư phạm, năng lực sư phạm và phẩm chất sư phạm cũng như thực trạng nâng cao chất lượng NNL trong NSP tại TPHCM. Trước xu hướng đổi mới giáo dục trong bối cảnh mới, luận án đề xuất được những giải pháp mang tính đặc thù gắn liền với quá trình đào tạo và làm nghề sư phạm. Thông qua những đề xuất, luận án góp phần giúp TPHCM có kế hoạch trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên phục vụ cho sự phát triển của Thành phố. Bên cạnh đó, kết quả nghiên cứu của luận án giúp cho các nhà nghiên cứu, các nhà hoạch định chính sách giáo dục – đào tạo có cái nhìn đầy đủ và toàn diện về cách thức tiếp cận đối với chất lượng NNL trong NSP, bộ phận trong các yếu tố cấu thành của lực lượng sản xuất; làm cơ sở tham khảo trong hoạch định chính sách đào tạo đội ngũ nhân lực sư phạm đáp ứng yêu cầu của giáo dục…

6. Bố cục của luận án

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận, Tài liệu tham khảo và Phụ lục, luận án gồm 3 chương, nội dung như sau:

Chương 1. Tổng quan tình hình nghiên cứu và cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm

Chương 2. Thực trạng về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm tại Thành phố Hồ Chí Minh

Chương 3. Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm tại Thành phố Hồ Chí Minh

# TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG NGÀNH SƯ PHẠM

## Tổng quan tình hình nghiên cứu

### Tổng quan nghiên cứu về sự cần thiết nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm

*Thứ nhất,* nhà giáo có vai trò quan trọng, quyết định thực hiện mục tiêu giáo dục. Quốc gia nào xem trọng giáo viên, quốc gia đó sẽ thực hiện được mục tiêu kinh tế, xã hội. ILO và Unesco (1997, tr.22); Hội nghị thượng đỉnh quốc tế về nghề dạy học được tổ chức thường niên ở New York (2011), Varkey GEMS Foundation (2011) Fwu & Wang (2002). Ingersol & Merril (2011), Dillon S (2011). *Thứ hai*, đào tạo sư phạm quyết định đến chất lượng giáo viên. Michel Develay (1994, tr.69) J.M.Denomme và Medeleine Roy (2001), Trần Bá Hoành (2010) đổi mới công tác đào tạo giáo viên; đổi mới công tác bồi dưỡng giáo viên; đổi mới trong sử dụng giáo viên. Trần Văn Dũng (2011), Đỗ Minh Cương (2001), Nguyễn Quang Kính (2011). *Thứ ba*, chất lượng giáo viên phải được nâng cao để đáp ứng yêu cầu phát triển của kinh tế, xã hội và sự đổi mới giáo dục. Nguyễn Hữu Độ (2019)..

### Các công trình đề xuất về tiêu chí đo lường chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm

*Thứ nhất*, chất lượng NNL trong NSP được đo lường cần dựa trên tiêu chí về phẩm chất và đặc điểm lao động sư phạm: Ph.N.Gônôbôlin (1979). *Thứ hai*, đo lường chất lượng NNL trong NSP cần dựa trên hiệu quả công việc giảng dạy, giáo dục. J.A.Centra (1998), Balossi & Hernandez (2016) Kane, McCaffrey, Miller, & Staiger, (2013). *Thứ ba*, đo lường chất lượng giáo viên dựa trên sự tổng hợp các tiêu chí về phẩm chất, năng lực và hiệu quả làm nghề Lahore With the support of Unesco and Unicef Pakistan (2004) Phạm Quang Trung (2017 - 2021).

### Các công trình phân tích những yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm

*Thứ nhất*, trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập kinh tế quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay, phương thức dạy học hoàn toàn mới đã xuất hiện và định hướng cho tương lai. Armand Doucet & ect (2020). *Thứ hai*, nâng cao chất lượng NNL trong NSP chịu ảnh hưởng bởi cả yếu tố vĩ mô và yếu tố vi mô: Tống Thị Hạnh (2020),

Phạm Quang Trung (2021). *Thứ ba*, sự hài lòng nghề nghiệp của giáo viên ảnh hưởng rất lớn đến việc nâng cao chất lượng NNL trong NSP. Nawaz (2016) Phạm Thị Hương (2021). *Thứ tư*, yếu tố quan trọng ảnh hưởng lớn đến việc nâng cao chất lượng NNL trong NSP chính là động lực nâng cao kĩ năng, kiến thức, thái độ của chính bản thân mỗi giáo viên: Easton (2006). *Thứ năm*, quy trình tuyển dụng của cơ sở giáo dục đối với giáo viên cũng ảnh hưởng lớn đến việc nâng cao chất lượng NNL trong NSP Cameron & Grootenboer (2010).

### Các công trình về giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm

*Thứ nhất*, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm phải bắt đầu ngay từ các cơ sở đào tạo giáo viên. Hai tác giả Bernhard Muszynski và Nguyễn Thị Phương Hoa (2005), Bùi Văn Hùng (2016), Đinh Quang Báo (2017) *Thứ hai*, đào tạo sư phạm không được tùy tiện, cẩu thả vì thế, cần phải quy hoạch các cơ sở đào tạo sư phạm để đảm bảo chất lượng giáo viên. Phạm Hồng Quang (2021). Phạm Quang Trung (2021). *Thứ ba*, cần có chế độ đãi ngộ thỏa đáng đối với giáo viên để nâng cao chất lượng NNL trong NSP: Nguyễn Ngọc Long (2018). *Thứ tư*, hoạt động bồi dưỡng giáo viên cần được duy trì thường xuyên. Tác giả Nguyễn Văn Y (2017).

### Sự kế thừa, khoảng trống và hướng nghiên cứu

*Các công trình nghiên cứu đi trước đã có nhiều đóng góp, có ý nghĩa giá trị về mặt lí luận như: Thứ nhất,* các công trình nghiên cứu đã cho rằng, nâng cao chất lượng NNL, yếu tố quan trọng và quyết định nhất là chất lượng của ngành giáo dục – đào tạo. *Thứ hai*, việc nâng cao chất lượng giáo dục – đào tạo của các trường sư phạm có vai trò to lớn của trong công cuộc đổi mới giáo dục, trong quá trình hội nhập quốc tế và thích ứng cách mạng công nghiệp 4.0.

*Các công trình nghiên cứu cũng đóng góp lớn về mặt thực tiễn như:*

*Thứ nhất*, các công trình dù nghiên cứu, phân tích ở những khía cạnh và góc độ khác nhau về thực trạng chất lượng NNL trong NSP. *Thứ hai*, những công trình nghiên cứu đã phác họa được bức tranh chung của chất lượng NNL trong NSP của Việt Nam, vạch ra những hạn chế, mâu thuẫn hiện nay của hệ thống giáo dục và đào tạo, trong đó có ngành đào tạo sư phạm.

*Luận án kế thừa những giá trị khoa học có ý nghĩa lí luận và thực tiễn của các công trình đi trước làm cơ sở cho nghiên cứu như:*

*Một là,* nâng cao chất lượng NNL trong NSP là việc làm gắn với nâng cao chất lượng, hiệu quả của con người. Giáo viên chỉ có thể tận tâm cống hiến khi hạnh phúc với nghề. *Hai là*, Luận án kế thừa quan điểm và giải pháp quy hoạch mạng lưới cơ sở đào tạo sư phạm, nâng cao chất lượng tuyển sinh đầu vào đối với sinh viên sư phạm, hỗ trợ học phí, sinh hoạt phí cho sinh viên, nâng lương cho giáo viên.

*Khoảng trống nghiên cứu*

*Ngành Giáo dục nói chung và ngành Sư phạm nói riêng tại TPHCM đang hoạt động và phát triển trong bối cảnh mới. Bối cảnh mới đặt ra những yêu cầu mới nên việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm là cấp thiết,* thể hiện ở những điểm sau: *Thứ nhất*, bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng và cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra, tác động mạnh mẽ làm thay đổi một cách trực tiếp hoặc gián tiếp đến nội dung cũng như phương thức giáo dục. Vai trò của người thầy trong lớp học đã có nhiều thay đổi. *Thứ hai*, bối cảnh giáo dục Việt Nam đang tiến hành đổi mới căn bản, toàn diện. CTGDPT 2018 được xây dựng và triển khai thay cho CTGDPT 2006, chuyển từ truyền thụ nội dung là chính sang phát triển phẩm chất, năng lực của người học. Người dạy từ giữ vị trí trung tâm, học sinh là người tiếp nhận thụ động kiến thức chuyển sang người dạy giữ vai trò chỉ dẫn, định hướng, học sinh là trung tâm, chủ động lĩnh hội kiến thức. Với bối cảnh mới hiện nay, hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng, cách mạng công nghiệp 4.0 và giáo dục Việt Nam đang tiến hành đổi mới căn bản, toàn diện, mặc dù các công trình nghiên cứu, đã có nhiều đóng góp về mặt lý luận và thực tiễn, nhưng còn thiếu vắng nhiều nội dung cần được nghiên cứu làm sáng tỏ thêm về mặt lý luận và thực tiễn. Cụ thể là: *Thứ nhất, khoảng trống về mặt lí luận:* Có nhiều công trình nghiên cứu về nâng cao chất lượng giáo viên nhưng chưa có công trình nào nghiên cứu chuyên sâu về việc nâng cao ấy dưới góc độ nguồn lực của nền kinh tế; đồng thời chưa xác định tiêu chí đo lường về chất lượng nguồn nhân lực ngành sư phạm, nội dung nâng cao chất lượng NNL trong NSP và các yếu tố ảnh hưởng đến việc nâng cao chất lượng NNL trong NSP tại TPHCM, đặc biệt là trong điều kiện kinh tế, xã hội mới hiện nay. *Thứ hai,* *khoảng trống về thực tiễn*: Trong ngành giáo dục và sư phạm có nhiều mâu thuẫn phát sinh, cần phải giải quyết. Trên cả nước và tại TPHCM, xảy ra hiện tượng giáo viên bỏ nghề hàng loạt và xu hướng vẫn tiếp diễn, đặc biệt là sau đại dịch Covid 19, CTGDPT 2018 được triển khai. Điều này ảnh hưởng lớn đến chất lượng giáo dục và phát triển con người. Xuất phát từ thực trạng này, những giải pháp được đề ra để chất lượng NNL trong NSP của TPHCM thích ứng với yêu cầu của thời đại, đáp ứng yêu cầu CTGDPT 2018;

*Hướng nghiên cứu của luận án:* Việc lựa chọn và nghiên cứu nâng cao chất lượng NNL trong NSP tại TPHCM bù vào khoảng trống về mặt lí luận và thực tiễn là hết sức cấp thiết. Để góp phần vào giải quyết các khoảng trống trên, dưới góc độ nghiên cứu của chuyên ngành kinh tế chính trị, luận án hướng vào các nội dung mới gắn với lao động sư phạm đặc thù của TPHCM sau:

*Về mặt lý luận:* luận án tập trung làm rõ tiêu chí đo lường chất lượng NNL trong NSP trên ba mặt năng lực thể chất sư phạm, năng lực sư phạm và phẩm chất sư phạm; nâng cao chất lượng NNL trong NSP tại TPHCM dưới góc độ trong nền kinh tế, là nguồn lực của lực lượng sản xuất đặt trong mối quan hệ với cơ sở hạ tầng và kiến trúc thượng tầng; đồng thời, trong điều kiện bối cảnh mới của Việt Nam và TPHCM là hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng, cách mạng công nghiệp 4.0 diễn ra tác động mạnh mẽ đến đổi mới giáo dục, CTGDPT 2018 được xây dựng và triển khai thực hiện.

*Về mặt thực tiễn:* luận án tập trung phân tích, làm rõ thực trạng chất lượng NNL trong NSP trên ba mặt năng lực thể chất sư phạm, năng lực sư phạm và phẩm chất sư phạm cũng như thực trạng nâng cao chất lượng NNL trong NSP tại TPHCM giai đoạn 2016-2023. Vạch rõ những hạn chế và tìm ra những nguyên nhân hạn chế của chất lượng NNL trong NSP tại Thành phố hiện nay. Sau khi tổng kết và kế thừa những giá trị của các công trình nghiên cứu trước, từ những nguyên nhân của hạn chế đã tìm ra, luận án tập trung vào đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng NNL trong NSP tại TPHCM đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra.

## Một số lý thuyết chủ yếu về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Trên cơ sở thế giới quan duy vật biện chứng và phép biện chứng duy vật, luận án nghiên cứu vấn đề theo các hướng tiếp cận hệ thống, liên ngành và logic lịch sử. Lí luận về nâng cao chất lượng NNL trong NSP thực chất là một lĩnh vực của lí thuyết về vai trò của lao động, lí thuyết về vốn nhân lực và lý thuyết về phát triển nguồn nhân lực trong nền kinh tế. Vì vậy, luận án kế thừa, vận dụng những lý thuyết trên và dựa trên quan điểm của ĐCSVN để xây dựng cơ sở lí luận nâng cao chất lượng NNL trong NSP.

### Lý thuyết về vai trò của lao động

Trường phái kinh tế chính trị cổ điển cho rằng, lao động là nguồn gốc của mọi của cải. Chất lượng giáo dục là cách thức tốt để chống lại sự khốn cùng do phân công lao động gây ra. Kế thừa quan điểm của A.Smith, D.Ricardo, trường phái kinh tế chính trị mác – xít cho rằng, lao động là yếu tố cơ bản, quyết định nhất đến quá trình lao động, quá trình sản xuất và tái sản xuất của xã hội. Theo C. Mác, con người là yếu tố quan trọng nhất bên cạnh các nguồn lực kinh tế khác.

### Lý thuyết vốn nhân lực

Milton Friedman, Simon Kuznet, đầu tư vào giáo dục là đầu tư có lợi nhất. Theodore William Schultz (1961), đặc biệt xem trọng giáo dục, đầu tư vào giáo dục là đầu tư cho NNL, đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho con người như một loại vốn trong tăng trưởng kinh tế, vốn con người. Becker (1964) đầu tư vào vốn con người dưới hình thức giáo dục mang lại tỷ lệ hoàn vốn đáng kể.Trong nền kinh tế quốc dân, NNL sẽ đóng góp trực tiếp vào tăng trưởng kinh tế qua khả năng sản xuất của mình (Krueger, 1999).

### Lý thuyết phát triển nguồn nhân lực

Leonard Nadler (1969), năm 1983, Anthony Carnavale, Richard Noonan (1995) đã đề cập đến 3 thành tố cơ bản: phát triển thể lực, trí lực và ý chí; chú trọng về hoàn thiện chất lượng nguồn nhân lực trong quá trình phát triển. Phát triển NNL luôn là nhiệm vụ ưu tiên hàng đầu của quốc gia, của các ngành trong nền kinh tế. NNL chỉ thực sự có giá trị khi được khai thác và sử dụng một cách có hiệu quả.

### Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm

Hồ Chí Minh rất coi trọng vai trò của giáo dục đối với NNL trong sự nghiệp xây dựng đất nước lên chủ nghĩa xã hội. Vì thế, cần phải không ngừng đầu tư cho giáo dục – đào tạo để “nâng cao dân trí, bồi dưỡng và phát huy nguồn lực to lớn của con người Việt Nam là nhân tố quyết định thắng lợi của công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá” (ĐCSVN, 1996). Để phát triển nguồn lực con người, cần phải chú trọng đến chiến lược, kế hoạch giáo dục và đào tạo.

## Lí luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm

### Ngành sư phạm và lao động sư phạm

#### Ngành sư phạm

Ngành học sư phạm chuyên đào tạo những sinh viên sư phạm thành những giáo viên có đủ năng lực và phẩm chất sư phạm, tham gia làm nghề dạy học. Nghề sư phạm là một nghề có nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường hoặc các cơ sở giáo dục khác. Nhà giáo là người làm nghề dạy học.

#### Đặc điểm, vai trò của lao động sư phạm

*Thứ nhất, đặc điểm của lao động sư phạm:* Một là, lao động sư phạm có tính nhân văn, xã hội và tính lịch sử. Hai là, lao động sư phạm mang đặc điểm kinh tế, xã hội. Ba là, lao động sư phạm mang đặc điểm tiên tiến, hiện đại gắn với đặc điểm dân tộc, đại chúng. *Thứ hai, vai trò của lao động sư phạm. Một là,* giáo viên là yếu tố quyết định sự thành công của đổi mới giáo dục. *Hai là*, giáo viên là người dạy học, đồng thời cũng là nhà giáo dục. *Ba là*, nhà giáo là người được đào tạo đồng thời cũng là người tự đào tạo. *Bốn là,* giáo viên là người dạy học đồng thời cũng là nhà nghiên cứu. *Năm là*, giáo viên vừa là người dạy học đồng thời cũng là một nhà văn hóa – xã hội. Để làm tốt vai trò của mình giáo viên phải làm tốt rất nhiều vai, vai nhà giáo dục, vai người tự đào tạo, vai nhà nghiên cứu khoa học và vai nhà văn hóa – xã hội. Muốn vậy, chất lượng NNL trong NSP phải không ngừng được nâng cao đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành và của đất nước.

### Nguồn nhân lực sư phạm và chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm

#### 1.2.2.1. Nguồn nhân lực sư phạm

Nguồn nhân lực là tổng thể nguồn lực con người đang và sẵn sàng tham gia vào quá trình lao động vì sự phát triển và tiến bộ của xã hội thông qua việc vận dụng tổng hợp sức lực về thể chất, tinh thần hay phẩm chất, năng lực để tạo ra sản phẩm đáp ứng nhu cầu của xã hội. *Nguồn nhân lực trong ngành sư phạm là tổng thể lao động sư phạm, đó là những giáo viên đang làm nghề dạy học, thực hiện công việc giảng dạy, giáo dục nhằm đạt được mục tiêu giáo dục.*

#### 1.2.2.2. Chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm

Chất lượng nguồn nhân lực là sự vận dụng tổng hợp các yếu tố thể chất, tinh thần hay phẩm chất, năng lực của lực lượng lao động trong quá trình lao động tạo ra sản phẩm vì sự phát triển, tiến bộ của xã hội. *Chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm là sự tổng hợp, kết tinh thống nhất biện chứng của các thành tố năng lực thể chất sư phạm, năng lực sư phạm và phẩm chất sư phạm của những người làm nghề dạy học nhằm đáp ứng tốt nhất những mục tiêu giáo dục đề ra.*Chất lượng ấy được thể hiện gián tiếp qua mức độ đóng góp, giá trị cống hiến, năng suất, hiệu quả làm nghề và chất lượng sản phẩm đầu ra.

### Tiêu chí đo lường chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm

#### Tiêu chí đo lường năng lực thể chất sư phạm: khả năng vận dụng tổng hợp sức cơ bắp và trí óc để đáp ứng công việc dạy học. Mức độ vận dụng sức lực tùy thuộc vào trạng thái sức khỏe của giáo viên được xác định thông qua tuổi, giới tính, chiều cao, cân nặng, chỉ số tim mạch, tuần hoàn, giác quan, thần kinh, lực cơ bắp, tình trạng bệnh tật…

#### Tiêu chí đo lường năng lực sư phạm

Năng lực sư phạm là khả năng thực hiện các chuỗi hoạt động dạy học, giáo dục đảm bảo chất lượng làm nghề của người giáo viên, được bộc lộ thông qua hoạt động sư phạm với kỹ năng sư phạm tương ứng, gồm: năng lực chuyên môn, năng lực nghiệp vụ, năng lực xã hội và năng lực phát triển cá nhân. Các năng lực này có mối quan hệ biện chứng, tương hỗ lẫn nhau trong một hệ thống cấu trúc hoàn chỉnh của NLSP để giáo viên hoàn thành tốt công việc của mình.

#### Tiêu chí đo lường phẩm chất sư phạm

Phẩm chất sư phạm là toàn bộ những yếu tố đạo đức, hành vi ứng xử; niềm tin, tình cảm, giá trị sống; ý thức pháp luật... của người giáo viên thể hiện ở thế giới quan khoa học, lòng yêu nghề và lòng thương trong sáng, cao đẹp đối với người học nhằm đạt được mục tiêu giáo dục.

### Nội dung nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là sự vận dụng, tổng hợp những cách thức làm tăng thêm giá trị về thể lực, trí lực và tâm lực hay phẩm chất và năng lực cho người lao động. Chất lượng ấy thể hiện cụ thể ở chất lượng của các sản phẩm đầu ra, năng suất lao động, hiệu quả công việc và những giá trị cống hiến, đóng góp vì sự phát triển, tiến bộ của xã hội.

NNL trong NSP nằm trong hệ thống NNL trong nền kinh tế. Vì thế, nâng cao chất lượng NNL trong NSP vừa mang những nội dung nâng cao chất lượng NNL trong nền kinh tế nói chung vừa mang những nội dung riêng gắn liền với tính đặc thù của lao động sư phạm.

#### Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong nền kinh tế

Một là, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực về thể lực. Hai là, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực về trí lực. Ba là, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực về tâm lực.

#### Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm, gắn liền với sự đặc thù của lao động sư phạm

Gắn liền với sự đặc thù của lao động sư phạm, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm, tập trung vào những nội dung sau:

*Thứ nhất, nâng cao năng lực thể chất sư phạm*

Do tính chất đặc thù của ngành nghề mà lao động sư phạm có tính chất phức tạp cao. Điều đó đòi hỏi khả năng thể lực thực hiện các chuỗi hoạt động dạy học, giáo dục đảm bảo chất lượng trong làm nghề sư phạm.

*Thứ hai, nâng cao năng lực sư phạm*

*Một là, nâng cao năng lực chuyên môn:* Nâng cao năng lực nghề nghiệp của giáo viên là cần thiết nhằm giúp giáo viên có đủ phẩm chất, năng lực thực hiện nhiệm vụ dạy học. *Hai là, nâng cao năng lực nghiệp vụ:* Nâng cao năng lực nghiệp vụ hay để GV thực hiện các vai trò của giáo viên trong quá trình lao động nghề nghiệp của mình: năng lực dạy học, năng lực giáo dục, năng lực định hướng phát triển học sinh. Nâng cao năng lực dạy học; Nâng cao năng lực giáo dục; Năng lực định hướng phát triển học sinh. *Ba là, nâng cao năng lực xã hội:*Năng lực phát triển cộng đồng xã hội của người giáo viên thể hiện ở khả năng phối hợp với gia đình, cộng đồng trong dạy học và giáo dục học sinh. *Bốn là, nâng cao năng lực phát triển cá nhân:* Sự phát triển giáo viên là một quá trình. Sự phát triển ấy không thể diễn ra một ngày, hai ngày mà diễn ra gắn với cả quá trình học tập, rèn luyện và làm nghề: năng lực tự học; năng lực hợp tác; năng lực giao tiếp sư phạm; năng lực thích ứng môi trường và năng lực nghiên cứu khoa học.

*Thứ ba, nâng cao phẩm chất sư phạm.* Một là, nâng cao thế giới quan khoa học: Tuyệt đối trung thành với lợi ích của Đảng, của quốc gia, dân tộc Việt Nam, kiên định với chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; Yêu chủ nghĩa xã hội, yêu quê hương đất nước. Hai là, nâng cao lòng yêu người, yêu thương học sinh**.** Ba là, nâng caolòng yêu nghề**:** Giáo viên chấp hành; hài lòng, hạnh phúc trong dạy học, gắn bó lâu dài với nghề; có tinh thần, thái độ tích cực. *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm là sự vận dụng, tổng hợp những cách thức làm tăng thêm giá trị của các thành tố năng lực thể chất sư phạm, năng lực sư phạm và phẩm chất sư phạm của những người làm công việc giảng dạy ở các cơ sở giáo dục nhằm đáp ứng mục tiêu giáo dục thông qua hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và đào tạo lại.*

## Khung phân tích

Trên cơ sở hệ thống hóa cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm, luận án đề xuất khung phân tích như sau (Hình 1.5). Sử dụng khung phân tích dự kiến để đạt được mục tiêu nghiên cứu trong quá trình nghiên cứu khoa học là một điều hết sức quan trọng. Việc xây dựng khung phân tích sẽ giúp cho luận án hiểu được bản chất của vấn đề nghiên cứu, xây dựng, hệ thống hóa khoa học lý luận về nâng cao chất lượng NNL trong NSP tại TP.HCM.

TÓM TẮT CHƯƠNG 1

Trong Chương 1, luận án đã thực hiện được những nhiệm vụ cơ bản sau:

*Thứ nhất*, chưa có công trình nghiên cứu nào nghiên cứu một cách hệ thống và đưa ra giải pháp nâng cao chất lượng NNL trong NSP tại TPHCM đáp ứng yêu cầu mới (hội nhập kinh tế quốc tế, cách mạng công nghiệp 4.0, xu hướng đổi mới giáo dục, CTGDPT 2018 được triển khai) về mặt lý luận và thực tiễn. *Thứ hai*, trên cơ sở lí thuyết kinh tế, luận án đã xác định tiêu chí đánh giá về chất lượng nguồn nhân lực sư phạm, nội dung nâng cao chất lượng NNL trong NSP. Luận án đề xuất Khung phân tích để thực hiện tiếp nhiệm vụ cho Chương 2 và Chương 3.

# THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG NGÀNH SƯ PHẠM TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

## Khái quát về kinh tế, xã hội và đặc điểm ngành sư phạm tại thành phố Hồ Chí Minh

### Khái quát về kinh tế, xã hội của thành phố Hồ Chí Minh

Về dân số và lao động; Về tăng trưởng kinh tế, đóng góp GDP và mức sống dân cư. Thành phố cần phải có chiến lược, kế hoạch xây dựng đội ngũ giáo viên dài hạn để đáp ứng yêu cầu.

### Đặc điểm lao động trong ngành sư phạm tại Thành phố Hồ Chí Minh

*Thứ nhất,* NSP tại TPHCM hoạt động gắn liền và nằm trong hệ thống giáo dục đào tạo của Thành phố và của cả nước. NSP cũng hoạt động rộng khắp cả thành phố, không ngừng tăng về quy mô và hoàn thiện về chất lượng. *Thứ hai,* nhu cầu học tập của người dân Thành phố ngày càng cao thúc đẩy sự phục vụ của ngành Giáo dục và đào tạo, NSP ngày càng cao. *Thứ ba,* ngành Giáo dục và Đào tạo của Thành phố thu hút ngày càng đông học sinh các địa phương khác đến học tập. *Thứ tư,* ở các cấp học,Thành phố đã có nhiều trường đạt chuẩn quốc gia. NSP TPHCM luôn đi cùng thời đại, kịp thời nắm bắt và ứng dụng công nghệ, phương pháp, hình thức dạy học mới nhất.

## Chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm tại Thành phố Hồ Chí Minh

### Quy mô nhân lực sư phạm

Việc tăng dân số cơ học đòi hỏi mỗi năm đòi hỏi lượng giáo viên phải không ngừng bổ sung, tránh thiếu hụt. Một lượng giáo viên rời bỏ ngành, làm cho TPHCM thiếu hụt nhân lực sư phạm, khó khăn trong việc bố trí giáo viên dạy đúng, đủ các môn học theo lộ trình thực hiện CTGDPT 2018. Việc thiếu giáo viên làm ảnh hưởng đến việc phân công giảng dạy, hoạt động giáo dục, bố trí công tác và sắp xếp cử đi đào tạo nâng trình độ chuẩn theo quy định. Sự phân bổ giáo viên theo các quận huyện của TPHCM không đồng đều. Tỉ lệ học sinh/giáo viên vẫn có xu hướng tăng, khiến sức ép tuyển dụng giáo viên mới tăng.

### Thực trạng về năng lực thể chất sư phạm

Tuổi của NNL trong NSP tại thành phố là từ 22 tuổi – 62 tuổi. Sức khỏe của nhân lực sư phạm được tuyển dụng vào NSP dựa vào tiêu chí đảm bảo về mặt sức khỏe (cân nặng, chiều cao, sự dẻo dai, bền bỉ…) đối với người lao động theo Quyết định 1613/BYT-QĐ ngày 15 tháng 8 năm 1997.

### Thực trạng về năng lực sư phạm

#### Năng lực chuyên môn

Trình độ chuyên môn của giáo viên phổ thông ở cả ba cấp học Tiểu học, Trung học cơ sở, Trung học phổ thông trình độ đào tạo Đại học sư phạm chiếm đa số, kế đến là Cao đẳng sư phạm. Tổng số lượng giáo viên đạt chuẩn cao nhưng cũng có nhiều giáo viên phải đào tạo lại.

***Năng lực chuyên môn đáp ứng chuẩn nghề nghiệp:*** Căn cứ theo Luật Giáo dục năm 2019 thì cơ cấu đội ngũ giáo viên còn chưa đồng bộ giữa các môn học; còn tình trạng thiếu giáo viên cục bộ ở một số môn học, xảy ra ở một số trường, một số địa phương; còn một bộ phận giáo viên chưa đạt chuẩn trình độ đào tạo, cần phải được đào tạo nâng chuẩn.

#### Năng lực nghiệp vụ

*Năng lực dạy học:* Chất lượng dạy học của giáo viên thể hiện rất rõ ở việc trong quá trình dạy học, giáo viên luôn thực hiện tốt chương trình, kế hoạch đào tạo, nội dung, phương pháp giảng dạy, học tập, đánh giá xếp loại học sinh, kết quả học sinh đạt tỉ lệ hoàn thành chương trình lớp học cao. *Về năng lực giáo dục:* việc dạy học của giáo viên luôn song hành với hoạt động giáo dục. *Về năng lực định hướng phát triển học sinh:* giáo viên định hướng phát triển cho học sinh hoàn thiện về cả thể chất và tinh thần; khơi dậy tinh thần tự tạo việc làm, tự thân lập nghiệp và cung cấp cho học sinh những kiến thức, kỹ năng cần có để khởi nghiệp.

#### Năng lực xã hội

Hoạt động sư phạm của giáo viên được coi là hiệu quả đều diễn ra trong mối quan hệ tương tác hiệu quả với các nhà quản lí, đồng nghiệp, phụ huynh, học sinh và nhân dân, kết nối cộng đồng, thực hiện giáo dục gắn liền với địa phương của giáo viên có kết quả tốt.

#### Năng lực phát triển cá nhân

*Một là*, tích cực tham gia các lớp tập huấn kỹ năng sử dụng Internet và mạng xã hội an toàn cho giáo viên. *Hai là*, nâng cao nhận thức về thời đại số và kĩ năng số. *Ba là,* giáo viên tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng chuẩn nghề nghiệp; nâng chuẩn giáo viên. *Bốn là,* giáo viên tập huấn, tìm hiểu các giải thuật AI, ứng dụng AI vào giải quyết các vấn đề cụ thể.

### Thực trạng về phẩm chất sư phạm

#### Về thế giới quan, nhân sinh quan

*Một là,* tất cả các giáo viên của TPHCM dù được đào tạo ở trình độ trung cấp, cao đẳng hay đại học hoặc trên đại học thì trong quá trình đào tạo đều được tiếp cận với nội dung các môn khoa học nhằm xác lập thế giới quan khoa học, nhân sinh quan cách mạng. *Hai là*, giáo viên tham gia thực hiện và rèn luyện nội dung về nâng cao phẩm chất đạo đức. *Ba là,* giáo viên của Thành phố cũng tham gia các lớp tập huấn kiến thức về biển đảo, học tập và làm theo tư tưởng đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh.

#### Phẩm chất nhân ái

Nhân ái, tình yêu thương con người, yêu thương học sinh vô bờ bến luôn được đội ngũ giáo viên TPHCM coi trọng.

#### Phẩm chất yêu nghề

Giáo viên ở TPHCM rất yêu nghề nhưng lại xuất hiện xu hướng bỏ nghề cao. Điều này sẽ ảnh hưởng rất lớn đến giáo dục đào tạo, đến chất lượng làm nghề của NNL trong NSP tại TPHCM hiện nay và trong thời gian sắp tới. Nhiều giáo viên tại TPHCM sẵn sàng làm nghề sư phạm, vẫn cố gắng trụ và giữ nghề. Họ rất yêu nghề cao quý, thậm chí nhiều năm trong nghề nhưng có những giáo viên vẫn quyết định rời bỏ nghề.

## Các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2016 – 2023

### Thực trạng hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh thông qua đào tạo ngành sư phạm

***Nâng cao chất lượng cơ sở đào tạo sư phạm***

***Nâng cao chất lượng tuyển sinh sư phạm – chất lượng đầu vào***

*Thứ nhất,* thu hút người tài, người giỏi, yêu nghề và sẵn sàng làm nghề giáo thông qua việc hỗ trợ tiền đóng học phí, chi phí sinh hoạt đối với sinh viên sư phạm.

*Thứ hai,* nâng cao chất lượng SVSP thông qua việc đảm bảo chỉ tiêu tuyển sinh và chất lượng ngưỡng đầu vào phù hợp.

***Nâng cao chất lượng cử nhân sư phạm – chất lượng đầu ra***

Nâng cao chất lượng đào tạo của các cơ sở đào tạo sư phạm: phát triển chương trình đào tạo theo hướng mở, liên ngành đáp ứng nhu cầu của nhà tuyển dụng và xã hội; chương trình dạy học 4.0; đầu tư cơ sở vật chất, bồi dưỡng giảng viên và tăng cường cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin.

### Thực trạng hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh thông qua quá trình làm nghề

Một là, tuyển dụng giáo viên theo nguyên tắc mở, linh hoạt. Hai là, nâng cao chất lượng giáo viên gắn với dạy học với công nghệ số, lớp học thông minh. Ba là, xây dựng cơ sở vật chất tạo điều kiện cho giáo viên dạy học đáp ứng yêu cầu mới

### Thực trạng hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực sư phạm thông qua bồi dưỡng nhân lực sư phạm

*Thứ nhất,* chú trọng bồi dưỡng giáo viên thường xuyên đảm bảo chuẩn hóa phẩm chất, năng lực nghiệp vụ sư phạm nhằm đáp ứng yêu cầu giáo dục và đào tạo. *Thứ hai*, tổ chức bồi dưỡng giáo viên (cốt cán và đại trà) thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông năm 2018. *Một là*, xây dựng các chương trình hỗ trợ đổi mới và phát triển các trường sư phạm, nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên. *Hai là,* phối hợp với các trường sư phạm, tập đoàn viễn thông, nhà xuất bản tập huấn bồi dưỡng cho giáo viên. *Thứ ba*, đưa ra kế hoạch chương trình, tổ chức hội thảo, chuyên đề bồi dưỡng, khuyến khích giáo viên tham gia. *Thứ tư*, tổ chức các lớp bồi dưỡng thường xuyên hằng năm.

## Những yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm tại Thành phố Hồ Chí Minh

### Xu hướng đổi mới giáo dục và lao động ngành sư phạm

Hội nhập kinh tế quốc tế, cách mạng công nghiệp 4.0 diễn ra làm thay đổi xu hướng phát triển giáo dục và lao động nghề sư phạm tại Thành phố Hồ Chí Minh. Sự kết hợp giữa công nghệ và giáo dục không chỉ là xu hướng mà còn là một yếu tố không thể thiếu để phát triển nguồn nhân lực cho xã hội hiện đại. Lao động của giáo viên thay đổi. Giáo viên tại TP.HCM đang phải đối mặt với áp lực thích ứng với sự biến đổi của giáo dục và công nghệ thông tin. Phương thức, mô hình dạy và học trong tương lai thay đổi, nhân lực trong NSP tất yếu cũng sẽ những thay đổi. Lớp học đòi hỏi giáo viên phải làm chủ được công nghệ, làm chủ được các trang thiết bị, phần mềm, ứng dụng tương tác không giới hạn bởi không gian và thời gian.

### Chính sách giáo dục - đào tạo

*Thứ nhất*, yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông và ngành sư phạm. Giáo dục Việt Nam đổi mới căn bản toàn diện giáo viên phải thay đổi, nâng cao chất lượng để thích ứng. *Thứ hai,* hỗ trợ tiền đối với sinh viên sư phạm nhằm thu hút thí sinh vào sư phạm: Chính phủ đã ban hành Nghị định số 116 để thu hút học sinh giỏi vào ngành Sư phạm. Nghị định 116 là một chính sách đột phá trong việc thúc đẩy và nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên trên cả nước và TPHCM. *Thứ ba,* chi ngân sách cho giáo dục và nâng cao chất lượng giáo viên của TPHCM. Thành phố luôn dành sự ưu tiên, đầu tư cho giáo dục, hoàn chỉnh mạng lưới trường - lớp – phòng học, trang thiết bị - đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên hỗ trợ, phục vụ tốt dạy - học tiên tiến, hiện đại.

### Cung cầu thị trường lao động sư phạm

#### Về cung lao động sư phạm

*Thứ nhất*, nguồn cung lao động sư phạm TPHCM dồi dào, được đến từ nhiều nơi: tại TPHCM, khu vực phía Nam, trong cả nước và quốc tế. *Thứ hai*, nguồn cung lao động sư phạm TPHCM được đào tạo từ các cơ sở giáo dục chuyên đào tạo sư phạm hoặc từ các cơ sở giáo dục không chuyên sư phạm (có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm).

*Thứ ba,* lao động sư phạm tại TPHCM được đào tạo trước năm 2015, gắn với đào tạo CTGDPT 2006 (theo hướng tiếp cận nội dung) chiếm đa số, chiếm 72,80%. *Thứ tư*, cùng với tình hình chung của cả nước, lao động sư phạm TPHCM ồ ạt rời khỏi ngành. điều này khiến cho NSP TPHCM bị hụt nguồn cung lao động phù hợp.

#### Về cầu lao động sư phạm

*Thứ nhất*, cầu lao động sư phạm tăng do số lượng HS tăng, quy mô trường lớp tăng. *Thứ hai,* cầu về lao động sư phạm của Thành phố tăng giảm cục bộ.

#### Chế độ lương, thưởng của nhân lực sư phạm

***Đối với giáo viên trong công lập:*** Lương của giáo viên ở TPHCM vẫn thấp hơn so với các ngành nghề khác (chỉ bằng hoặc nhỉnh hơn lương của lao động giản đơn, còn thấp hơn rất nhiều so với các ngành lao động phức tạp khác trong xã hội).

***Đối với giáo viên ngoài công lập:*** Làm được nghề nhưng cuộc sống của giáo viên khó khăn, vất vả, không ổn định và thù lao cho việc dạy cũng chưa tương xứng với công sức bỏ ra. Nhiều giáo viên thiếu tâm huyết, muốn rời bỏ ngành hơn là nâng chuẩn để bám trụ với nghề, đặc biệt là những người giỏi.

### Động lực nâng cao chất lượng sư phạm của nhân lực sư phạm

#### Sự ảnh hưởng của môi trường sư phạm

Mức độ hài lòng của nhân lực sư phạm, điều kiện làm việc tốt, cơ sở vật chất phục vụ cho việc làm nghề tốt sẽ tạo điều kiện cho nhân lực sư phạm phát huy năng lực, tiếp nhận cái mới và vận dụng cái mới.

#### Vị thế và áp lực ngành nghề sư phạm

Vị thế ngành nghề và áp lực ngành nghề đối với việc nâng cao chất lượng nhân lực sư phạm ở TPHCM được thể hiện: *Thứ nhất*, người thầy vẫn giữ vai trò quan trọng trong quá trình dạy học. Người thầy trên bục giảng sẽ không còn là người thầy duy nhất truyền đạt kiến thức. NLSP của người giáo viên cần phải được nâng lên và nhanh chóng thích ứng. *Thứ hai*, thu nhập của giáo viên chỉ bằng lương công nhân, thợ làm hồ, thậm chí thấp hơn phục vụ bàn quán ăn. Điều này khó thu hút và giữ chân người tài vào ngành, giảm động lực phấn đấu nâng chuẩn, nâng cao chất lượng của giáo viên. *Thứ ba*, NSP có những vấn đề bức xúc, ảnh hưởng đến danh dự, uy tín của ngành nghề và của nhà giáo. *Thứ tư*, để khắc phục những tình trạng ảnh hưởng xấu đến ngành và đến nguồn nhân lực sư phạm, Chính phủ đã ban hành Nghị định, Thông tư.

#### Sự chủ động tham gia được đào tạo và tự đào tạo nâng cao chất lượng bản thân

Sự chủ động của giáo viên chưa cao: có 36,8 giáo viên không thường xuyên chủ động tham gia bồi dưỡng đào tạo nâng chuẩn. Giáo viên không tham gia các lớp trực tiếp, trực tuyến ngắn hạn nâng cao chuyên môn và kĩ năng cần thiết. Hầu như giáo viên ít đọc sách báo, tạp chí nâng cao trình độ, chiếm nhưng có thường xuyên lên mạng, học tập qua Internet. Đánh giá chung về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm tại Thành phố Hồ Chí Minh

## Đánh giá chung về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm tại Thành phố Hồ Chí Minh

### Đánh giá những thành tự và nguyên nhân

*Việc nâng cao* chất *lượng NNL trong NSP tại TPHCM có những thành tựu nổi bật sau:*

*Thứ nhất,*việc nâng cao chất lượng NNL trong NSP tại TPHCM diễn ra trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng, cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra và *Thứ hai,*Giáo dục và Đào tạo của Việt Nam đang tiến hành đổi mới căn bản, toàn diện, CTGDPT 2018 đã được triển khai và thực hiện. Việc nâng cao chất lượng NNL trong NSP rất quan tâm. *Thứ ba,*TPHCM đi đầu trong cả nước, tích cực, năng động trong việc tiếp cận cái mới, sẵn sàng đi đầu với những bước đột phá, sáng tạo trong giáo dục và đào tạo. *Thứ tư,*NNL trong NSPtại TPHCM, trung tâm kinh tế hàng đầu của cả nước, vì thế, giáo viên có nhiều cơ hội, tiếp cận nhanh và nhiều hơn với những thành tựu văn minh của nhân loại, của quốc tế.

*Những thành tựu đạt được trong nâng cao chất lượng NNL trong NSP tại TPHCM do những nguyên nhân sau:*

*Thứ nhất*, sự đồng thuận của xã hội đối với đổi mới giáo dục. *Thứ hai,* Đảng, Nhà nước, Bộ và các cơ quan ban ngành của TPHCM tạo điều kiện giáo viên nâng cao chất lượng. *Thứ ba*, sự chủ động, tích cực của các cơ sở giáo dục tại TPHCM. *Thứ tư,* thực hiện nâng chuẩn giáo viên theo lộ trình quy định, có giải pháp quy hoạch lâu dài, tuyển dụng và bố trí giáo viên dạy đúng, đủ các môn học CTGDPT 2018. *Thứ năm*, CTGDPT 2018 được thiết kế theo hướng mở, tạo điều kiện cho giáo viên chủ động lựa chọn sách giáo khoa, phương pháp, hình thức giảng dạy. *Thứ sáu*, dự án GREP, ETEP, BGDĐT và sự hỗ trợ của các trường sư phạm đầu tư năng lực cơ sở vật chất, hạ tầng công nghệ thông tin. *Thứ bảy*, nhiều giáo viên trong toàn ngành sư phạm nhận thức rõ vai trò quan trọng công tác đào tạo bồi dưỡng, xem đây là nhiệm vụ thường xuyên nâng cao chất lượng dạy và học của giáo viên.

### Đánh giá những hạn chế và nguyên nhân

*Một là,* có những giáo viên chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới theo CTGDPT 2018, chuyển từ định hướng nội dung sang định hướng phát triển phẩm chất và năng lực*. Nguyên nhân:* thiếu sự triệt để và đúng mức cần thiết trong đào tạo, bồi dưỡng giáo viên theo yêu cầu của CTGDPT 2018. *Hai là,* có những giáo viên chưa kịp nâng cao trình độ chuyên môn, nâng chuẩn nghề nghiệp, chức danh đáp ứng yêu cầu của ngành nghề khi giáo dục đổi mới. *Nguyên nhân:* giáo viên còn gặp khó khăn về thời gian, kinh phí và các yếu tố vật chất khác để tham gia các lớp nâng chuẩn. *Ba là, có* những giáo viên ở các cơ sở giáo dục thiếu điều kiện cơ sở vật chất để phát huy năng lực sư phạm. *Nguyên nhân:* các cơ sở giáo dục tại TPHCM còn hạn chế về cơ sở vật chất chưa đáp ứng yêu cầu việc triển khai CT GDPT2018. *Bốn là,* TPHCM còn thiếu giáo viên dạy theo cấu trúc CTGDPT 2018, đặc biệt với các môn học đặc thù. *Nguyên nhân:* CTGDPT 2018 thay đổi về cấu trúc nội dung và giáo viên giảng dạy. *Năm là,* người tài không muốn tham gia vào NSP, nguồn cung lao động sư phạm và đào tạo cử nhân sư phạm cho TPHCM chưa thích ứng được với bối cảnh phát triển kinh tế tri thức, thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. *Nguyên nhân:* chủ yếu là thu nhập thấp, chế độ đãi ngộ chưa tốt, áp lực nghề cao, môi trường, văn hóa làm việc và thể chế. *Sáu là,* lòng yêu nghề của giáo viên giảm, nhiều giáo viên rời bỏ nghề, nhiều giáo viên thiếu động lực đổi mới và chưa sẵn sàng đổi mới. *Nguyên nhân:* lương thấp, đời sống giáo viên còn nhiều khó khăn, thời gian và nguồn lực, kinh phí đầu tư cho nâng cao năng lực nghề nghiệp sẽ hạn hẹp lại.

TÓM TẮT CHƯƠNG 2

Thành phố đã có nhiều hoạt động, chương trình, kế hoạch, tổ chức hội thảo, chuyên đề bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên. Tuy nhiên, việc này gặp một số khó khăn: CTGDPT 2018, chuyển từ định hướng nội dung sang định hướng phát triển phẩm chất và năng lực. Giáo viên vẫn còn quen dạy học theo kiểu truyền thống, khó khi dạy học với chương trình mới; thiếu giáo viên, giáo viên chưa đạt chuẩn theo Luật Giáo dục 2019, một số giáo viên thiếu động lực đổi mới và chưa sẵn sàng đổi mới; những quy định, yêu cầu và nguyên tắc của ngành đối với nhân lực sư phạm trong tuyển dụng, sử dụng còn có những bất cập, cản trở người tài vào NSP.

# GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG NGÀNH SƯ PHẠM TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

## Bối cảnh ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm tại Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2030

### Bối cảnh quốc tế

*Thứ nhất,* bối cảnh giáo dục quốc tế chuyển sang giai đoạn giáo dục 4.0

Việc ứng dụng rộng rãi công nghệ 4.0 trong dạy học làm thay đổi toàn bộ hoạt động giảng dạy của GV. Điều này buộc lao động sư phạm của GV phải nâng cao chất lượng để thích ứng. Việc đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng nhân lực sư phạm phải tăng lên, chất lượng nhân lực sư phạm cao mới đáp ứng yêu cầu của ngành nghề. Đặc biệt là đối với TP.HCM, nơi đi đầu trong cả nước về phát triển, đổi mới giáo dục và ứng dụng công nghệ 4.0 trong dạy học.

*Thứ hai,* hội nhập quốc tế đặt ra những yêu cầu đội ngũ giáo viên phải đáp ứng các chương trình tiên tiến, liên thông quốc tế. Hội nhập quốc tế vừa tạo thuận lợi nhưng cũng mang lại không ít thách thức. Việc đề ra giải pháp vượt qua những thách thức, nâng cao chất lượng NNL trong NSP theo “chuẩn” yêu cầu của hội nhập quốc tế là vấn đề cần phải đặc biệt coi trọng.

### Bối cảnh Việt Nam

*Thứ nhất,* bối cảnh đổi mới toàn diện ngành giáo dục Việt Nam ảnh hưởng đến yêu cầu đội ngũ nói chung và đội ngũ của TP.HCM nói riêng.

*Thứ hai,* bối cảnh cạnh tranh tiền lương giữa các ngành ảnh hưởng trong thu hút nhân lực giỏi ngành sư phạm

### Bối cảnh Thành phố Hồ Chí Minh

*Bối cảnh di dân và áp lực đối với ngành giáo dục TP.HCM:* Việc dân số tăng nhanh, lại không phân bố đồng đều giữa các quận, huyện sẽ tạo áp lực lớn trong phát triển hạ tầng kỹ thuật và hạ tầng xã hội, trong quản lý đô thị của thành phố cũng như áp lực về quy mô và đội ngũ GV phục vụ giáo dục đào tạo tại TP.HCM.

*Bối cảnh phát triển năng động của thành phố cần đào tạo nguồn nhân lực để đưa TP.HCM trở thành trung tâm kinh tế, văn hoá, giáo dục của cả nước và khu vực.*

*Bối cảnh chuyển đổi của ngành giáo dục TP.HCM:* Những yêu cầu chuyển đổi trong toàn ngành giáo dục của TP.HCM sẽ ảnh hưởng đến nhu cầu lao động trong ngành sư phạm để đảm bảo về số lượng, chất lượng giáo viên đứng lớp.

## Quan điểm, định hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm tại Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2035 tầm nhìn đến năm 2045

### Quan điểm về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm tại TP.HCM đến 2035

*Thứ nhất, đầu tư vào nguồn lực con người là đầu tư cho sự phát triển bền vững*

*Thứ hai, tập trung đầu tư, phát triển GDĐT để hướng tới phát triển nguồn lực con người, có năng lực hội nhập quốc tế và thích ứng cách mạng công nghiệp 4.0.*

*Thứ ba, phát huy sức mạnh của giáo dục – đào tạo để xây dựng đội ngũ nhân lực chất lượng cao, trình độ quốc tế*

### Định hướng của Thành phố Hồ Chí Minh về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm đến 2030, tầm nhìn đến năm 2045

*Thứ nhất*, xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo đủ về số lượng, bảo đảm về chất lượng, hợp lý và đồng bộ về cơ cấu, đạt chuẩn nghề nghiệp. *Thứ hai,* nâng cao chất lượng giáo viên đạt chuẩn theo Luật Giáo dục 2019 và đáp ứng yêu cầu Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. *Thứ ba*, tập trung phát triển NNL cho giáo dục thông minh. *Thứ tư,* phát động các phong trào thi đua trong ngành GDĐT hướng tới nâng cao chất lượng giáo viên, nâng cao khả năng tư duy sáng tạo, giải quyết vấn đề trong thực tiễn giáo dục. *Thứ năm,* duy trì ngân sách đầu tư cho Thành phố phát triển GDĐT, nâng cao chất lượng giáo viên để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực*.*

## Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm tại Thành phố Hồ Chí Minh

### Tăng cường nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng giáo viên theo yêu cầu của CTGDPT 2018

#### Tăng cường nâng cao chất lượng đào tạo sư phạm

*Thứ nhất, thực hiện chủ trương, chính sách đào tạo sinh viên sư phạm có chất lượng: Một là,* tiếp tục duy trì và thực hiện những việc đã làm hiệu quả, tăng cường đầu tư cho Giáo dục và Đào tạo để tăng chất lượng đầu vào nguồn nhân lực sư phạm; *Hai là,* nhanh chóng xây dựng và ban hành Luật Nhà giáo; *Ba là,* hoàn thiện và thực hiện tốt các chế độ, chính sách đối với giáo viên và sinh viên sư phạm; *Bốn là,* thu hút sinh viên giỏi, người tài vào gắn với cơ hội việc làm cho người theo học sư phạm ngay khi họ còn đang được đào tạo tại trường sư phạm.

*Thứ hai, tiếp tục quy hoạch hệ thống và nâng cao chất lượng cơ sở đào tạo sư phạm: Một là,* tiếp tục quy hoạch hệ thống mạng lưới cơ sở đào tạo sư phạm trong cả nước, đảm bảo đào tạo nhân lực sư phạm có chất lượng. *Hai là,* đổi mới đào tạo GV phù hợp với yêu cầu của thực tiễn và yêu cầu đổi mới giáo dục. *Ba là*, giảng viên, sinh viên sư phạm tích cực đổi mới trong dạy và học

#### Tăng cường kết nối với các cơ sở đào tạo sư phạm, thu hút và tuyển chọn người tài giỏi vào ngành

*Thứ nhất, TP.HCM kết nối với các cơ sở đào tạo sư phạm, đặt hàng đào tạo đáp ứng về số lượng và chất lượng*

*Một là*, cần có những rà soát, dự báo, quy hoạch về nhân lực sư phạm. *Hai là,* cần có sự liện kết giữa nơi cung ứng – đào tạo nhân lực sư phạm với nơi cầu – tuyển dụng. *Ba là,* Thành phố cần xây dựng chiến lược nâng cao chất lượng NNL trong NSP.

*Bốn là,* mở rộng nguồn đầu tư cho giáo dục ngoài ngân sách nhà nước.

*Thứ hai, phối hợp với các trường sư phạm thay đổi chương trình đào tạo và bồi dưỡng nhân lực sư phạm, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông*.

*Thứ ba, duy trì tuyển dụng mở, thu hút và trọng dụng nhân tài: Một là,* tìm kiếm và thu hút người tài; *Hai là,* trọng dụng nhân tài

### Tăng cường bồi dưỡng, đào tạo lại nâng cao chất lượng trong làm nghề sư phạm

#### Hoàn thiện chế độ đãi ngộ tương xứng với cống hiến của giáo viên

#### Nâng cao năng lực thể chất sư phạm

#### Nâng cao chất lượng bồi dưỡng năng lực sư phạm

Thứ nhất, bồi dưỡng nâng chuẩn thường xuyên hàng năm

Thứ hai, bồi dưỡng nâng cao năng lực sư phạm đáp ứng yêu cầu CTGDPT 2018, yêu cầu thực tiễn giáo dục

Thứ ba, thực hiện tuyển dụng công khai, công bằng, thu hút, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài trong giáo dục

Thứ tư, hoàn thiện và thực hiện tốt chế độ, chính sách đãi ngộ tương xứng với lao động đặc thù sư phạm

Thứ năm, kết hợp với các trường sư phạm bồi dưỡng, tập huấn các Mô – đun, nâng cao năng lực sư phạm giáo viên theo chương trình ETEP hiệu quả.

#### Bồi dưỡng nâng cao phẩm chất sư phạm

Thứ nhất, đối với thế giới quan, nhân sinh quan. Thứ hai, bồi dưỡng lòng yêu nghề. Thứ ba, bồi dưỡng lòng yêu người học.

### Đầu tư cơ sở vật chất, đẩy mạnh chuyển đổi số trong giáo dục và dạy học

Một là, thực hiện những chính sách khuyến khích, hỗ trợ nghiên cứu khoa học

Hai là, học hỏi kinh nghiệm từ các quốc gia khác

Ba là, phát triển giáo dục trên địa bàn thành phố mạnh mẽ theo hướng đẩy mạnh hợp tác, liên kết quốc tế.

Bốn là, khuyến khích đội ngũ khoa học bằng những cơ chế thích hợp.

### Tăng cường gắn kết giữa quá trình đào tạo với quá trình làm nghề

Thứ nhất, đào tạo sư phạm sẽ gắn chặt với nhu cầu sử dụng thực tế.

Thứ hai, chương trình đào tạo nghề nghiệp cần được chuẩn hóa theo hướng hiện đại.

Thứ ba, thường xuyên tổ chức “Ngày hội việc làm”

Thứ tư, tại TPHCM và các vùng địa phương có thể chung tay liên kết trong đào tạo GV.

Thứ năm, trao đổi giáo viên với các trường trong nước và ngoài nước.

### Bồi dưỡng nhân tài, chú trọng tự học, tự đào tạo

Thứ nhất, nâng cao nhận thức của giáo viên về tự học, tự đào tạo

Thứ hai, giáo viên chủ động tham gia các lớp bồi dưỡng

Thứ ba, giáo viên chủ động, tích cực, linh hoạt, tự học, tự đào tạo không giới hạn không gian, thời gian.

TÓM TẮT CHƯƠNG 3

Chương 3, luận án phân tích và đề xuất những nhóm giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Trong nhóm giải pháp gắn với đào tạo nhân lực sư phạm, Thành phố phải cùng với cả nước tiếp tục thực hiện chủ trương, chính sách đào tạo sinh viên sư phạm có chất lượng; quy hoạch hệ thống đào tạo; tăng cường kết nối với các cơ sở đào tạo sư phạm, thu hút và tuyển chọn người tài giỏi vào ngành.

Trong nhóm giải pháp gắn với làm nghề sư phạm, để GV yên tâm, sẵn sàng cống hiến và gắn bó lâu dài với nghề, Thành phố cần hoàn thiện chế độ đãi ngộ; Thường xuyên bồi dưỡng thế giới quan khoa học, nhân sinh quan cách mạng, lòng yêu nghề, yêu người học, yêu chủ nghĩa xã hội; có chế độ chăm sóc nâng cao năng lực thể chất sư phạm; bồi dưỡng nâng cao năng lực sư phạm đáp ứng CTGDPT 2018. Nâng cao hiệu quả hoạt động khoa học và công nghệ, đẩy mạnh chuyển đổi số trong giáo dục giúp GV giảm tải những áp lực nghề; thực hiện “đào tạo kép” gắn kết đào tạo với làm nghề, kết nối địa phương, khu vực và quốc tế, chia sẻ nguồn lực; chú trọng phát huy năng lực tự học, tự đào tạo phát triển bản thân của mỗi GV.

KẾT LUẬN

Ngành sư phạm của Thành phố phải thực sự là ngành hấp dẫn, thu hút nhiều người giỏi tham gia và giữ chân được người tài. Vì thế, bên cạnh nhóm giải pháp tuyển chọn được người tài cũng cần có nhóm giải pháp tạo sự yên tâm, gắn bó lâu dài của GV trong làm nghề sư phạm. Giáo viên chỉ gắn bó với nghề, có động lực đổi mới nâng cao chất lượng khi họ thực sự có mong muốn gắn bó với việc làm nghề sư phạm tại thành phố Hồ Chí Minh. Vì thế, Thành phố cần chú trọng đến những chính sách, chiến lược cho nhân lực sư phạm. Bên cạnh việc thường xuyên bồi dưỡng, nâng chuẩn cho giáo viên, thành phố cần đổi mới cơ chế nghiên cứu khoa học, chú trọng đến việc tự đào tạo của giáo viên. Ngoài ra, cần đặc biệt chú ý đến tạo môi trường sư phạm tốt, hỗ trợ cho giáo viên sẵn sàng giữ nghề và gắn bó với nghề.

Thành phố Hồ Chí Minh là một thành phố trẻ, năng động, đầu tàu kinh tế của cả nước. Giáo dục – đào tạo Việt Nam và của thành phố đang đổi mới, hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0. tác động sâu rộng đến các lĩnh vực và cả giáo dục. Chất lượng nhân lực sư phạm là một trong những vấn đề rất được xã hội và thành phố rất quan tâm. Việc đào tạo sinh viên sư phạm, việc làm nghề sư phạm, phẩm chất sư phạm và năng lực sư phạm của nhà giáo được nhiều học giả đề cập, quan tâm, nghiên cứu, thậm chí có những ý kiến tranh luận trái chiều. Luận án đã tập trung hết sức nghiên cứu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm ở thành phố Hồ Chí Minh. Mặc dù đã có nhiều cố gắng trong nghiên cứu song do hạn chế về mặt chủ quan cũng như khách quan, khó tránh khỏi những hạn chế nhất định, luận án kính mong nhập được sự góp ý của Thầy Cô và những người quan tâm để công trình nghiên cứu được hoàn thiện hơn.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU   
LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Đỗ Thị Thúy Yến (2020), *Nâng cao năng lực nghề nghiệp của nguồn nhân lực trong ngành sư phạm tại Thành phố Hồ Chí Minh đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông,* Tạp chí Kinh tế và Dự báo, số 31, Tháng 11/2020, tr.76-78

2. Đỗ Thị Thúy Yến (2020), *Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tại Thành phố Hồ Chí Minh đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông*, Tạp chí Công Thương, số 26, Tháng 11/2020, tr.120-127

3. Đỗ Thị Thúy Yến (2020), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm – Bài học kinh nghiệm của quốc tế đối với TP.HCM,* Tạp chí Công Thương, số 27, Tháng 12/2020, tr.120-127

4. Đỗ Thị Thúy Yến (2021), *Cung – cầu nhân lực sư phạm ở Thành phố Hồ Chí Minh: Thực trạng và giải pháp,* Tạp chí Kinh tế và Dự báo, số 33, Tháng 01/2021

5. Đỗ Thị Thúy Yến (2023), *Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm tại Thành phố Hồ Chí Minh*, Tạp chí Công Thương, số 19, Tháng 9/2023, tr.217-226

6. Đỗ Thị Thúy Yến (2023), *Bồi dưỡng lòng yêu nghề – Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm tại Thành phố Hồ Chí Minh*, Tạp chí Công Thương, số 20, Tháng 10/2023, tr.117-125