

BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TIỂU HỌC HUYỆN PHONG ĐIỀN, THÀNH PHỐ CẦN THƠ

• Phạm Quốc Tâm^(*)

Tóm tắt

Bài báo trình bày kết quả khảo sát thực trạng đội ngũ giáo viên (số lượng, cơ cấu, trình độ đào tạo, năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức), thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học huyện Phong Điền, thành phố Cần Thơ (nhận thức về phát triển đội ngũ, lập quy hoạch, phân công, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, chế độ đãi ngộ)... từ đó đề xuất những biện pháp góp phần phát triển đội ngũ giáo viên đạt chất lượng hiệu quả hơn.

Từ khoá: Phát triển, đội ngũ giáo viên, trường tiểu học.

1. Đặt vấn đề

Chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020 đã chỉ ra 8 giải pháp, trong đó nhấn mạnh giải pháp mang tính chất then chốt là “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục”, cụ thể đối với giáo viên tiểu học cần đủ số lượng để thực hiện chương trình dạy học 2 buổi/ngày, dạy ngoại ngữ, tư vấn học đường và hướng nghiệp; tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tiểu học đến năm 2020 có 100% đạt chuẩn và trên chuẩn. Lý luận và thực tiễn hoạt động giáo dục cho thấy, trong mọi cơ sở giáo dục, đào tạo đội ngũ nhà giáo luôn có vai trò cực kỳ quan trọng, trực tiếp quyết định chất lượng giáo dục của nhà trường.

Trong những năm học qua, dưới sự quan tâm của Lãnh đạo Đảng, Nhà nước và của ngành giáo dục huyện Phong Điền, thành phố Cần Thơ, các trường tiểu học ở địa phương đã đạt nhiều kết quả tích cực góp phần nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện học sinh; tuy nhiên, công tác phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học còn bộc lộ hạn chế về số lượng, cơ cấu và chất lượng. Bài viết trên cơ sở khảo sát thực trạng đội ngũ giáo viên và thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học huyện Phong Điền, thành phố Cần Thơ, từ đó đề xuất một số biện pháp quản lý góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên các trường tiểu học trên địa bàn huyện Phong Điền, thành phố Cần Thơ.

2. Thực trạng đội ngũ và phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học huyện Phong Điền, thành phố Cần Thơ

2.1. Thực trạng đội ngũ giáo viên các trường tiểu học huyện Phong Điền

2.1.1. Số lượng và cơ cấu đội ngũ

Hiện nay ở huyện Phong Điền có 19 trường tiểu học, quy mô 7.460 học sinh và 408 giáo viên. Kết quả thống kê cho thấy: Về tuổi đời, giáo viên có tuổi đời nhỏ hơn 30 chiếm tỉ lệ 16,9%, tuổi từ 30 đến 50 tuổi chiếm tỉ lệ 59% và trên 50 tuổi là 24,1%; cho thấy tương lai sẽ xuất hiện hiện tượng “già hóa” giáo viên tiểu học; số liệu này phản ánh thâm niên giảng dạy trên 20 năm tập trung nhiều đối với giáo viên tuổi đời sau 40; về giới tính, khá giống tình hình chung, giáo viên nữ chiếm tỉ lệ 65,3% cho thấy bất cập trong tổ chức phát triển nhân sự nhà trường.

2.1.2. Trình độ đào tạo và năng lực chuyên môn

Tính đến thời điểm năm học 2017 - 2018, đội ngũ giáo viên các trường tiểu học huyện Phong Điền có 408 người, trong đó trình độ đại học 207 giáo viên, trình độ cao đẳng 148 giáo viên, trung cấp 53 giáo viên cho thấy tất cả giáo viên tiểu học đáp ứng yêu cầu chuẩn và trên chuẩn trình độ đào tạo. Tuy nhiên, thực tế hoạt động giáo dục tại một số trường tiểu học ở địa phương cho thấy chất lượng giảng dạy của không ít giáo viên chưa tương xứng trình độ được đào tạo, trong đó có nguyên nhân do ý thức tự bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ còn bất cập.

^(*) Học viên cao học, Trường Đại học Đồng Tháp.

2.1.3. Phẩm chất, đạo đức của đội ngũ giáo viên

Về phẩm chất đạo đức, lối sống, hầu hết giáo viên có phẩm chất đạo đức, lối sống lành mạnh, tích cực; không vi phạm quy định đạo đức nhà giáo. Song trong thực tế vẫn còn một số giáo viên chưa thật sự là tấm gương sáng về đạo đức, tự học và sáng tạo, chưa quan tâm tham gia các phong trào giáo dục toàn diện học sinh.

2.2. Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học huyện Phong Điền

2.2.1. Nhận thức về ý nghĩa phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học

Số liệu khảo sát cho thấy có 68% cán bộ quản lý và giáo viên nhận thức được ý nghĩa của công tác phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học, lực lượng có vai trò tham gia tích cực tạo nên chất lượng giáo dục của mỗi nhà trường; tuy nhiên vẫn tồn tại 7% đối tượng khảo sát (cán bộ quản lý và giáo viên) biểu lộ chưa thật sự thấu hiểu tầm quan trọng phát triển nguồn nhân lực trong nhà trường, mặc dù con số này khá khiêm tốn nhưng nếu không chấn chỉnh kịp thời, ảnh hưởng không nhỏ đến uy tín của giáo viên và chất lượng dạy học, giáo dục của nhà trường.

2.2.2. Thực trạng lập quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên

Theo lý thuyết phát triển nguồn nhân lực, lập quy hoạch là bước khởi đầu có vai trò xác định mục tiêu, chỉ tiêu và những kết quả mong đợi.

Tác giả tiến hành khảo sát thực trạng lập quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên, kết quả có 68,9% cán bộ quản lý và giáo viên đánh giá thực hiện mức độ khá - tốt; tuy nhiên, khi hỏi mức độ đầu tư việc lập quy hoạch, thì có đến 52,2% người phản ánh công việc này mang tính hình thức, hoặc hỏi việc xác định mục tiêu, chỉ tiêu và những kết quả mong đợi, chỉ có 23,4% người cho biết kết quả thực hiện mức trung bình.

2.2.3. Thực trạng phân công, sử dụng đội ngũ giáo viên

Để hiểu rõ thực trạng phân công, sử dụng đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học huyện Phong Điền thành phố Cần Thơ, tác giả khảo sát ý kiến

về bốn nội dung: kế hoạch phân công, trình độ chuyên môn, tính vừa sức và công bằng, đảm bảo quyền lợi giáo viên. Kết quả khảo sát cho thấy: Việc xây dựng kế hoạch phân công, sử dụng đội ngũ giáo viên là tốt; 78,2% cán bộ quản lý và giáo viên cho rằng khi phân công giảng dạy đã rất chú trọng đến năng lực trình độ chuyên môn của mỗi giáo viên; ngoài ra, đa số cán bộ quản lý và giáo viên đều ghi nhận việc bố trí, phân công luôn đảm bảo vừa sức, công khai, công bằng và chú trọng đảm bảo lợi ích vật chất và tinh thần cho đội ngũ giáo viên, chỉ có 2,9% bày tỏ việc phân công, sử dụng giáo viên biểu hiện lợi ích cục bộ, cảm tính của cán bộ lãnh đạo, quản lý nhà trường.

2.2.4. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên

Số liệu thu thập qua khảo sát biểu đạt con số 82% đối tượng được hỏi cho biết công tác đào tạo bồi dưỡng, nâng cao trình độ các năm học qua thực hiện khá - tốt; hơn 80,8% ghi nhận đội ngũ giáo viên có kỹ năng tự học, tự rèn luyện kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, điều này đã góp phần nâng cao trình độ và nâng cao tỷ lệ chuẩn hóa của giáo viên. Tuy nhiên, còn có 29,3% ý kiến cho rằng nội dung bồi dưỡng nặng lý thuyết, hình thức bồi dưỡng kém linh hoạt, kinh phí đầu tư cho hoạt động này hạn hẹp cho nên chưa đáp ứng yêu cầu của đội ngũ giáo viên, thể hiện có 5,5% ý kiến chưa đồng thuận về công tác đào tạo, bồi dưỡng và 37,7% ghi nhận mức độ hỗ trợ kinh phí cho hoạt động này chỉ là trung bình.

2.2.5. Thực trạng kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên

Nhìn chung, số liệu thu thập từ năm học 2014-2015 đến năm học 2017-2018 cho thấy việc thực hiện chức năng kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên tiểu học ở các trường đạt mức tốt (ý kiến của hơn 90% cán bộ quản lý, giáo viên); kết quả của thực trạng này được thể hiện thành tích đội ngũ giáo viên các trường vào cuối các năm học (từ năm 2014 đến năm 2018) có hơn 98,4% hoàn thành nhiệm vụ và xuất sắc nhiệm vụ.

2.2.6. Thực trạng chế độ đãi ngộ, chính sách đối với đội ngũ giáo viên

Thực trạng thực hiện chế độ đãi ngộ, chính sách đối với giáo viên ở các trường tiểu học, cụ thể như chính sách thu hút giáo viên giảng dạy ở vùng căn cứ cách mạng, vùng kháng chiến, xây nhà công vụ... chưa kịp thời và chưa cải thiện tốt; rất nhiều ý kiến của cán bộ quản lý, giáo viên phản ánh chế độ khen thưởng ở các trường hiện nay chưa tạo động lực cho giáo viên phát huy tích cực tham gia các phong trào thi đua của nhà trường.

2.2.7. Đánh giá chung về thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học

Nhìn chung, các nội dung phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học huyện Phong Điền, thành phố Cần Thơ được thực hiện khá - tốt, công việc lập quy hoạch làm tiền đề định hướng cho việc phân công, sử dụng năng lực của giáo viên phù hợp, nhu cầu thực tiễn của nhà trường, từ đó tổ chức bồi dưỡng, phát huy tinh thần tự học nhằm tiếp tục chuẩn hóa đội ngũ theo yêu cầu Chiến lược phát triển giáo dục; đồng thời Hiệu trưởng thực hiện tốt chức năng kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên tại các trường tiểu học ở địa phương.

Tuy nhiên, bên cạnh kết quả đạt được, đã có không ít hạn chế cụ thể như: công tác quy hoạch phát triển đội ngũ thiếu đầu tư nghiên cứu tình hình thực tiễn nhà trường; trong lĩnh vực phân công, sử dụng đội ngũ còn biểu hiện vị nể, cảm tính thiếu sự công tâm ở một ít cán bộ lãnh đạo, quản lý nhà trường; công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa định hướng phát triển lâu dài, chưa sát nhu cầu thực tế; công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên thiếu tính chuyên nghiệp và kém hiệu quả; chế độ khen thưởng, chính sách đãi ngộ chưa tạo động lực đối với giáo viên.

3. Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học huyện Phong Điền, thành phố Cần Thơ

3.1. Tăng cường giáo dục nhận thức sự cần thiết phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học

Tăng cường giáo dục nhận thức cho cán bộ quản lý và giáo viên về sự cần thiết phát triển đội

ngũ giáo viên các trường tiểu học huyện Phong Điền, thành phố Cần Thơ bao gồm nội dung cụ thể như sau:

- Bồi dưỡng nhận thức tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục - đào tạo; phổ biến các Nghị quyết của Đảng, Quốc hội, các quy định của Nhà nước và của ngành về phát triển sự nghiệp giáo dục trước bối cảnh xã hội ngày nay;

- Tiếp tục giáo dục đội ngũ giáo viên tiểu học nâng cao ý thức về vai trò, trọng trách trước yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông, qua đó giúp đội ngũ này hiểu biết sâu sắc hơn về sự cần thiết nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên các trường tiểu học.

3.2. Nâng cao năng lực lập quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học

Để khắc phục những hạn chế trong quá trình lập quy hoạch đội ngũ giáo viên tiểu học. Trước hết, người cán bộ lãnh đạo, quản lý các trường cần được bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng và thái độ lập quy hoạch, cụ thể: Trang bị cho Hiệu trưởng khả năng điều tra, khảo sát, đánh giá, phân tích quy mô, chất lượng và cơ cấu của đội ngũ giáo viên; kỹ năng vận dụng cơ hội, thách thức vào điều kiện thực tiễn của nhà trường; năng lực xác định và sử dụng hiệu quả các nguồn lực nhằm đảm bảo đầy đủ các yêu cầu việc lập quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên. Ngoài ra, Hiệu trưởng các trường tiểu học còn được trang bị tầm nhìn, năng lực dự báo và tri thức lãnh đạo, quản lý sự thay đổi nhà trường.

3.3. Phân công, sử dụng đội ngũ giáo viên tiểu học đảm bảo nâng cao hiệu quả dạy học và chất lượng giáo dục

Mọi hoạt động trong mỗi nhà trường suy cho cùng đều xoay quanh giá trị cốt lõi là hiệu quả dạy học và chất lượng giáo dục. Cho nên, trong hoạt động quản lý nhân sự nhà trường thì sự phân công, sử dụng đội ngũ giáo viên đều hướng đến giá trị này; nói cách khác, khi sắp xếp giao nhiệm vụ cho mỗi giáo viên đòi hỏi các Hiệu trưởng chú trọng điều kiện chủ quan của từng giáo viên (trình độ chuyên môn nghiệp vụ, thâm niên giảng dạy, tuổi

đời, giới tính, gia cảnh...) và tác động khách quan (đặc điểm tổ chuyên môn, điều kiện nguồn lực của trường và đối tượng lớp học sinh phụ trách). Quan tâm đầy đủ nội dung biện pháp này là bước đầu thực hiện hiệu quả phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học trên địa bàn huyện Phong Điền.

3.4. Tăng cường bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, kỹ năng sư phạm và đạo đức nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp

Cùng với việc bồi dưỡng lí luận chính trị, phẩm chất đạo đức, lương tâm nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên, đội ngũ giáo viên tiểu học cần được bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ và đạo đức theo chuẩn nghề nghiệp.

Bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ: Phương pháp giảng dạy, nâng cao kiến thức chuyên môn và mở rộng kiến thức liên quan, dự đầy đủ các buổi tập huấn về chuyên môn của ngành quy định. Ngoài ra, cần bồi dưỡng công tác chủ nhiệm; giáo dục đạo đức cho học sinh; giáo dục truyền thống, lịch sử địa phương; giáo dục học sinh chậm tiến, học sinh cá biệt.

Bồi dưỡng, tự bồi dưỡng về các hoạt động gồm: Tổ chức chuyên đề, tổ chức hoạt động ngoại khoá, hoạt động ngoài giờ lên lớp, trò chơi dân gian, sinh hoạt tập thể, giáo dục kỹ năng sống, kỹ năng làm việc nhóm, hoạt động trải nghiệm...

3.5. Thường xuyên kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp

Xuất phát từ mục đích nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tiểu học trước yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông, cho nên kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp là cần thiết, thực hiện thường xuyên.

Nội dung kiểm tra, đánh giá giáo viên trước hết là xem xét năng lực giảng dạy: giáo viên nắm vững mục tiêu, chương trình, nội dung bài giảng, biết vận dụng phương pháp, tổ chức hình thức dạy học phù hợp với nội dung và đối tượng học sinh; quan trọng hơn là xây dựng được ý thức, thái độ và hình thành động cơ học tập đúng đắn cho học sinh.

Tiếp theo, hỗ trợ giáo viên năng lực chuyên

môn, nghiệp vụ: Chất lượng, hiệu quả hoạt động giảng dạy và thực hiện nhiệm vụ cụ thể được giao; Tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ, tích cực xây dựng cộng đồng học tập trong tổ chuyên môn, tham gia sinh hoạt chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học.

Cùng cuối quan tâm giúp đỡ định hướng nhận thức tư tưởng chính trị, chấp hành chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; Chấp hành quy chế của ngành, của cơ quan, đơn vị; Giữ gìn đạo đức nhân cách, lối sống, đoàn kết, trung thực, xây dựng mối quan hệ tốt với đồng nghiệp, học sinh và cộng đồng.

Cần kết hợp 2 hình thức kiểm tra thường xuyên và kiểm tra định kỳ.

3.6. Tiếp tục bổ sung chế độ đãi ngộ, chính sách đối với đội ngũ giáo viên tiểu học

Triết lý dân gian “có an cư mới lạc nghiệp”, thật vậy, lịch sử nước nhà chỉ rõ ông cha chúng ta lưu truyền lại nhiều bài học quý giá về sử dụng, phát huy những người đức tài và đến nay vẫn nguyên giá trị. Cho nên, quan điểm nhất quán xuyên suốt của Đảng “Đầu tư cho giáo dục là đầu tư phát triển”, tiếp tục hoàn thiện chế độ đãi ngộ, chính sách cho lực lượng nhà giáo là góp phần nâng cao phẩm chất, năng lực đội ngũ giáo viên.

Với biện pháp này, yêu cầu cán bộ quản lý các trường động viên kịp thời cá nhân và tập thể tiêu biểu bằng vật lực, tài lực và nguồn lực tinh thần nhằm khẳng định sự đóng góp vào sự nghiệp chung, đồng thời thu hút, tạo cơ hội để những giáo viên có năng lực, trình độ và đạo đức nghề nghiệp gắn bó lâu dài với nhà trường và cộng đồng dân cư địa phương. Theo đó nhà trường cần cụ thể hóa, tích cực tham mưu với lãnh đạo các cấp thực hiện và hoàn thiện chính sách đãi ngộ, trọng dụng đội ngũ giáo viên các trường tiểu học tại địa phương.

4. Kết luận

Từ cơ sở lý luận và thực tiễn phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học ở huyện Phong Điền, thành phố Cần Thơ, có thể đề xuất nhiều biện pháp nhằm phát huy kết quả đạt được và khắc

phục những hạn chế, bất cập; tuy nhiên với quỹ thời gian không nhiều, năng lực nghiên cứu có hạn, tác giả đề xuất 6 biện pháp cơ bản trên đây với mong muốn góp phần nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện học sinh tiểu học huyện Phong Điền, thành phố Cần Thơ, mỗi biện pháp có vai trò nhất định, cho nên yêu cầu thực hiện đồng bộ cả 6 biện pháp là một nguyên tắc đảm bảo thành công phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học trên địa bàn huyện Phong Điền, thành phố Cần Thơ./.

Tài liệu tham khảo

[1]. Đinh Quang Báo (2005), “Giải pháp đổi mới phương pháp đào tạo giáo viên nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên”, *Tạp chí Giáo dục* (Số 105/1-2005).

[2]. Chính phủ nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2009), *Chiến lược phát triển giáo dục đào tạo 2009 -2020*.

[3]. Trần Khánh Đức (2010), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, NXB Giáo dục Việt Nam.

[4]. Phạm Minh Giản (2013), *Quản lý phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông các tỉnh Đồng bằng sông Cửu Long*.

[5]. Vũ Thị Thu Huyền (2011), *Biện pháp quản lý hoạt động tự bồi dưỡng đội ngũ giáo viên của Hiệu trưởng trường tiểu học một số tỉnh phía Nam*, NXB Giáo dục.

MEASURES FOR THE DEVELOPMENT OF TEACHING STAFFS IN PHONG DIEN DISTRICT, CAN THO CITY

Summary

The article presents the survey results on current teaching staffs (number, structure, training level, professional capacity, ethical qualities), and on their development among primary schools in Phong Dien district, Can Tho city (awareness of staff development, planning, assignment, use, training, fostering, incentive, etc.), thereby proposing measures to boost the staffs' qualities.

Keywords: Development, teaching staff, primary school.

Ngày nhận bài: 25/9/2018; Ngày nhận lại: 01/10/2018; Ngày duyệt đăng: 17/10/2018.