

# THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ NGƯỜI DÂN TỘC KHMER KHU VỰC ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

• Mai Thị Yến Lan<sup>(\*)</sup>

## Tóm tắt

*Trong thời kỳ đổi mới, hệ thống giáo dục của cả nước nói chung, của Đồng bằng sông Cửu Long nói riêng đã không ngừng phát triển. Điều đó đang tác động sâu sắc đến trình độ phát triển đội ngũ giáo viên, trong đó có giáo viên trung học cơ sở người dân tộc Khmer ở khu vực này. Để tiếp tục phát triển có hiệu quả đội ngũ này, các chủ thể quản lý giáo dục phải hiểu rõ được thực trạng đội ngũ, mặt mạnh, yếu trong từng nội dung phát triển đội ngũ nhà giáo. Đây là cơ sở thực tiễn hết sức quan trọng giúp cho cơ quan và cán bộ quản lý các cấp lựa chọn biện pháp tác động phù hợp để xây dựng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở người dân tộc Khmer trong thời gian tới.*

*Từ khóa: đội ngũ giáo viên, trung học cơ sở, Khmer, Đồng bằng sông Cửu Long.*

### 1. Đặt vấn đề

Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước ta đã luôn quan tâm phát triển đội ngũ nhà giáo nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục. Chỉ thị 40-CT/TW ngày 15/06/2004 của Ban Bí thư Trung ương (khóa IX) đã nêu rõ mục tiêu: “Xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục được chuẩn hóa, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu” [1]. Điều đó tiếp tục được khẳng định qua các kỳ đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X, XI và XII. Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII đã định hướng cho toàn đảng, toàn dân phải tiếp tục “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo. Thực hiện chuẩn hoá đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo” [4]. Phát triển đội ngũ nhà giáo hiện nay phải hướng tới đáp ứng những đòi hỏi mới của sự nghiệp phát triển giáo dục.

Trong thời kỳ đổi mới, hệ thống giáo dục của cả nước nói chung, của Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) nói riêng đã không ngừng phát triển. Mạng lưới trường lớp được mở rộng, cơ sở vật chất các trường được nâng cấp, cải tạo và xây mới. Số trường đạt chuẩn quốc gia ngày càng tăng. Điều đó đang tác động sâu sắc đến trình độ phát triển đội ngũ giáo viên, trong đó có giáo viên trung học cơ sở (THCS) người dân tộc Khmer ở khu vực này. Tuy nhiên, để tiếp tục phát triển có hiệu quả đội ngũ giáo viên người dân tộc Khmer, các chủ thể quản lý giáo dục phải hiểu rõ thực trạng năng lực cũng như mặt mạnh, yếu của đội ngũ nhà giáo này.

### 2. Tình hình và đặc điểm đội ngũ giáo viên THCS người dân tộc Khmer khu vực ĐBSCL hiện nay

#### 2.1. Tình hình đội ngũ giáo viên THCS người dân tộc Khmer khu vực ĐBSCL

Hiện nay, ĐBSCL có 1.758 giáo viên người dân tộc Khmer; 615 trường dạy tiếng dân tộc và hơn 25.326 học sinh dân tộc học bậc THCS. Tuy nhiên, số giáo viên đã qua đào tạo về ngôn ngữ Khmer còn quá ít (chỉ có 20,25% số giáo viên người dân tộc Khmer trưởng thành từ học sinh trường dân tộc nội trú, số còn lại (79,75%) trước khi đi học sư phạm là học sinh các trường phổ thông bình thường hoặc là học viên các trung tâm giáo dục thường xuyên). Do nguồn đầu vào đội ngũ giáo viên THCS người dân tộc Khmer chủ yếu từ học sinh phổ thông và còn ít trường sư phạm xây dựng chương trình đào tạo về ngôn ngữ Khmer nên phần lớn số giáo viên người Khmer không thể tham gia dạy môn tiếng Khmer. Vì thế, các trường THCS ở khu vực ĐBSCL đang thiếu hơn 30% giáo viên dạy chuyên tiếng Khmer.

#### 2.2. Đặc điểm đội ngũ giáo viên THCS người dân tộc Khmer khu vực ĐBSCL

*Thứ nhất*, phần lớn giáo viên THCS người dân tộc Khmer công tác ở vùng nông thôn, vùng đồng bào dân tộc nên gặp nhiều khó khăn trong học tập, rèn luyện để tiến bộ, trưởng thành. Do những trở ngại về đời sống nên nhiều giáo viên THCS người dân tộc Khmer khi được luân chuyển đến công tác ở các xã khó khăn và đặc biệt khó khăn thường phải dạy xa nhà, đi ở trọ, nếp sống và sinh hoạt chịu sự chi phối khá mạnh của phong tục, tập quán địa phương. Đặc điểm này ít nhiều ảnh hưởng đến tâm lý của họ, dẫn đến ý thức tự học, tự rèn luyện

<sup>(\*)</sup> Trường Cao đẳng Sư phạm Sóc Trăng.

để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ chưa đạt yêu cầu.

*Thứ hai*, trình độ đào tạo của giáo viên THCS người dân tộc Khmer không đồng đều, số người cần được tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm khá lớn. Sự không đồng đều về trình độ đào tạo của giáo viên hiện nay là hệ quả của một thời kỳ phát triển giáo dục ồ ạt, buộc phải đào tạo cấp tốc giáo viên theo nhiều hệ (7 + 2; 9 + 1; 9 + 2; 9 + 3; 12 + 2), với các phương thức đào tạo khác nhau như chính quy, tại chức, từ xa (trong đó số giáo viên được đào tạo chính quy ít, số chủ yếu được đào tạo bằng hình thức tại chức và từ xa). Ngoài ra, ở một số tỉnh có đông đồng bào dân tộc hàng năm đều có bộ phận sinh viên cử tuyển tốt nghiệp các trường sư phạm có nhu cầu được phân công công tác, trong đó có không ít người còn hạn chế về kiến thức và kỹ năng sư phạm.

*Thứ ba*, động lực phấn đấu vươn lên của một bộ phận giáo viên THCS người dân tộc Khmer chưa mạnh mẽ. Đời sống của giáo viên THCS người dân tộc Khmer nhìn chung là thấp (lương thấp, nhà ở có khó khăn, con nhỏ). Theo kết quả khảo sát, 44,38% giáo viên THCS người dân tộc Khmer còn gặp khó khăn về đời sống kinh tế gia đình. Điều đó ít nhiều chi phối một phần tâm sức của họ, nên sự phấn đấu vươn lên trong nghề nghiệp của mỗi người cũng bị hạn chế. Bên cạnh đó, ở các trường thuộc vùng khó khăn và đặc biệt khó khăn, áp lực của việc nâng cao chất lượng dạy học chưa mạnh do học sinh chưa thiết tha học tập, phụ huynh không đòi hỏi cao đối với nhà trường... nên ít nhiều cũng làm giảm nhiệt tình và sự nỗ lực của một bộ phận giáo viên, trong đó có giáo viên THCS người dân tộc Khmer.

### **3. Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên THCS người dân tộc Khmer khu vực ĐBSCL hiện nay**

#### **3.1. Việc xây dựng mục tiêu, kế hoạch, quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên THCS người dân tộc Khmer**

Nhằm đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp giáo dục, các tỉnh ĐBSCL có đông người dân tộc đã rất coi trọng các chương trình phát triển giáo viên người dân tộc Khmer.

*Một là*, chương trình phát triển giáo viên của các địa phương đều xác định rõ mục tiêu, kế hoạch, quy hoạch phát triển tổng thể và những chỉ tiêu chủ

yếu về số lượng, chất lượng, cơ cấu đội ngũ giáo viên người dân tộc Khmer.

*Hai là*, các sở, phòng giáo dục và đào tạo mỗi địa phương đã thường xuyên theo dõi sát tình hình biến động về số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ giáo viên THCS người dân tộc Khmer.

*Ba là*, các địa phương đều đảm bảo được tính dân chủ trong thực hiện kế hoạch, quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên THCS, trong đó có giáo viên người Khmer.

*Tuy nhiên*, các cơ quan quản lý giáo dục vẫn chưa thể hiện rõ tính chủ động, nhất quán trong xây dựng và thực hiện kế hoạch, quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên THCS người dân tộc Khmer. Hạn chế này thể hiện trong kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên THCS người dân tộc Khmer của mỗi địa phương như: Việc xác định tỷ lệ giáo viên người dân tộc Khmer so với tổng số giáo viên ở từng trường THCS theo mức nào là hợp lý? Việc xác định phương thức đào tạo như thế nào để đảm bảo gắn kết các cơ sở đào tạo với địa phương theo hướng nâng cao chất lượng, đảm bảo tiết kiệm ngân sách của địa phương giữa cử tuyển, đào tạo và tuyển dụng giáo viên người dân tộc... Các cơ quan quản lý giáo dục và cơ sở đào tạo chưa đảm bảo được các điều kiện nâng cao chất lượng đào tạo cử tuyển và đào tạo giáo viên người dân tộc Khmer. Kế hoạch, quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên dài hạn, trung hạn thường có nhiều thay đổi dẫn đến tình trạng các trường THCS bị động về công tác nhân sự...

#### **3.2. Việc tổ chức tuyển chọn, sàng lọc đội ngũ giáo viên THCS người dân tộc Khmer**

*Một là*, các địa phương đã quan tâm thực hiện chính sách ưu tiên trong tuyển chọn giáo viên THCS người dân tộc Khmer. Trong nhiều năm qua, các địa phương đều đã thành lập hội đồng tuyển dụng giáo viên theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Nội vụ để tổ chức xét tuyển và thi tuyển giáo viên các cấp. Dù là xét tuyển hay thi tuyển các ứng viên dự tuyển là người dân tộc Khmer đều được cộng thêm điểm ưu tiên, do đó tỷ lệ giáo viên người dân tộc Khmer được tuyển chọn qua các kỳ xét tuyển, thi tuyển hàng năm khá cao. Điều này đã góp phần tăng thêm số lượng và điều chỉnh cơ cấu độ tuổi của giáo viên THCS người dân tộc Khmer theo hướng tăng tỷ lệ giáo viên trẻ.

*Hai là*, trách nhiệm và năng lực của các cơ quan chuyên trách tuyển chọn giáo viên được đề cao.

*Ba là*, nội dung, phương thức, quy trình tuyển chọn giáo viên rõ ràng, chặt chẽ và được thực hiện khá nghiêm túc.

Tuy nhiên, khi tiến hành tuyển chọn, sàng lọc đội ngũ giáo viên, các cơ quan quản lý chưa quan tâm đúng mức tới chất lượng và điều chỉnh cơ cấu đội ngũ giáo viên người dân tộc Khmer cho phù hợp ở từng trường. Hạn chế trên dẫn đến tình trạng chất lượng giáo viên THCS người dân tộc Khmer chưa theo kịp đòi hỏi của đổi mới và nâng cao chất lượng dạy học, cũng như sự không cân đối về cơ cấu bộ môn giảng dạy (xã hội và tự nhiên) và thiếu giáo viên dạy môn tiếng Khmer còn khá phổ biến ở nhiều trường THCS.

### **3.3. Việc bố trí, sử dụng, bồi dưỡng và đào tạo lại giáo viên THCS người dân tộc Khmer**

*Một là*, các chủ thể quản lý đã bố trí, sử dụng lực lượng giáo viên THCS người dân tộc Khmer tương đối hợp lý, thường xuyên thực hiện việc luân chuyển giáo viên công tác ở địa bàn đặc biệt khó khăn.

*Hai là*, các sở, phòng giáo dục và đào tạo khu vực ĐBSCL đã tích cực tổ chức các hoạt động bồi dưỡng giáo viên về nội dung và phương pháp dạy học.

*Ba là*, cấp ủy, ban giám hiệu của nhiều trường THCS luôn yêu cầu cao về chất lượng và phát huy hiệu quả hoạt động bồi dưỡng và tự bồi dưỡng của giáo viên, trong đó có giáo viên người dân tộc Khmer.

Tuy nhiên, việc thực hiện nội dung, phương thức bồi dưỡng, tự bồi dưỡng cho giáo viên THCS nói chung và giáo viên người dân tộc Khmer của các địa phương còn thiếu cụ thể và không thường xuyên. Giáo viên THCS người dân tộc Khmer thường chỉ được bồi dưỡng chung với các giáo viên khác mà chưa được các địa phương tổ chức bồi dưỡng riêng về chuyên môn, nghiệp vụ. Việc bồi dưỡng riêng cho giáo viên người Khmer chủ yếu là qua tự bồi dưỡng trong khi chưa có nội dung, tài liệu học tập riêng nên ít nhiều cũng ảnh hưởng không tốt đến sự phát triển đội ngũ giáo viên THCS người dân tộc Khmer.

### **3.4. Về hoạt động tự học tập, tự rèn luyện của giáo viên THCS người dân tộc Khmer**

*Một là*, việc tổ chức đăng ký và đôn đốc thực hiện chỉ tiêu, kế hoạch phấn đấu của giáo viên theo học kỳ, năm học tại các trường đã có tác dụng tích cực thúc đẩy sự tự học tập, tự rèn luyện của giáo viên THCS, trong đó có giáo viên người Khmer.

*Hai là*, hoạt động thi giáo viên dạy giỏi đã động viên được sự cố gắng vươn lên trong công tác của đông đảo giáo viên, góp phần khắc phục những biểu hiện mặc cảm, tự ti của một bộ phận giáo viên người dân tộc Khmer.

Tuy nhiên, hiện nay điều kiện đảm bảo kết quả tự học tập, tự rèn luyện của giáo viên THCS người dân tộc Khmer còn nhiều hạn chế. Phần lớn giáo viên THCS người dân tộc Khmer sống và làm việc ở địa bàn nông thôn rất khó khăn nhưng chỉ có 36,62% số giáo viên công tác ở các xã được hưởng trợ cấp vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn. Tài liệu phục vụ cho việc tự học về chuyên môn của giáo viên còn thiếu nhiều. Do đó, việc tự học, tự bồi dưỡng nhất là học tập về ngoại ngữ, tin học, công nghệ thông tin của giáo viên người dân tộc Khmer còn chưa đạt yêu cầu đòi hỏi của ngành.

### **3.5. Việc kiểm tra, đánh giá thực lực đội ngũ và kết quả phấn đấu trưởng thành của giáo viên THCS người dân tộc Khmer**

*Một là*, các trường THCS ở các địa phương thuộc khu vực ĐBSCL đã duy trì được nền nếp đánh giá, phân loại giáo viên theo các tiêu chí, tiêu chuẩn của chuẩn nghề nghiệp.

*Hai là*, các cơ quan quản lý giáo dục đã coi trọng kiểm tra, đánh giá thực lực đội ngũ giáo viên và phân tích kết quả phát triển đội ngũ giáo viên THCS người dân tộc Khmer.

Tuy nhiên, việc đánh giá và tự đánh giá chất lượng đội ngũ giáo viên, trong đó có giáo viên người dân tộc Khmer còn có biểu hiện nường nhẹ, hạ thấp yêu cầu.

Hiện nay, hoạt động kiểm định và tự kiểm định chất lượng giáo dục ở các trường THCS khu vực ĐBSCL nói chung chưa được tiến hành tốt, do đó việc đánh giá, tự đánh giá chất lượng đội ngũ giáo viên thường chưa đi sâu được vào kết quả hoạt động của từng người, với chuẩn chất lượng rõ ràng. Thực tế, những đánh giá của các đoàn kiểm tra, thanh tra về chất lượng giáo viên thường chỉ dừng lại ở

những nhận xét chung theo chuẩn nghề nghiệp, đôi khi còn né tránh những nhận xét cụ thể về hạn chế, thiếu sót trong phẩm chất, năng lực của giáo viên hoặc tập thể. Đây là một trong những hạn chế cần được quan tâm trong phát triển đội ngũ giáo viên THCS người dân tộc Khmer hiện nay.

#### 4. Kết Luận

Thực hiện các chính sách đảm bảo bình đẳng về cơ hội học tập, hỗ trợ và ưu tiên phát triển giáo dục và đào tạo nhân lực cho vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vùng khó khăn, trong những năm qua quy mô và chất lượng giáo dục ở các tỉnh có đông đồng bào dân tộc Khmer ở ĐBSCL đã có những tiến bộ đáng kể tạo điều kiện cho đội ngũ giáo viên

THCS người dân tộc Khmer ở khu vực này không ngừng lớn mạnh.

Hiện nay, biên chế số lượng giáo viên người dân tộc Khmer cho các trường THCS nhiều nơi đã đủ nhưng chất lượng và cơ cấu của đội ngũ này còn tồn tại những bất cập cần giải quyết. Vì vậy, đánh giá chính xác thực trạng, nguyên nhân phát triển đội ngũ giáo viên THCS người dân tộc Khmer khu vực ĐBSCL là cơ sở quan trọng để các cơ quan quản lý giáo dục có những giải pháp khả thi để phát triển đội ngũ giáo viên THCS người dân tộc Khmer phù hợp với sự phát triển giáo dục dân tộc ở các tỉnh trong khu vực ĐBSCL./.

#### Tài liệu tham khảo

[1]. Ban Bí thư Trung ương Đảng (2004), Chỉ thị 40-CT/TW, ngày 15/6/2004 về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.

[2]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2009), Thông tư số 30/2009/TT-BGDĐT, ngày 22/10/2009, Ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên THCS, giáo viên trung học phổ thông.

[3]. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2012), Chiến lược Phát triển giáo dục 2011 - 2020, Ban hành kèm theo Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13 tháng 6 năm 2012 của Thủ tướng Chính phủ.

[4]. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

[5]. Đề án phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục giai đoạn 2012-2020 của các tỉnh ĐBSCL.

### THE REALITY OF DEVELOPING HIGH SCHOOL TEACHING STAFFS OF THE KHMERS IN THE MEKONG DELTA

#### Summary

During the innovation, the country's education in general and that in the Mekong Delta are continuously developing. This affects deeply the development of teachers of all levels, including those Khmer secondary teachers. In order to enhance effectively the development of this ethnic teaching staff, education authorities should have detailed insights into both their strength and weakness. This is very important for education institutions and authorities of all levels to come up with sound solutions to develop Khmer teachers in upcoming years.

Keywords: teaching staff, secondary school, Khmer, Mekong Delta.

Ngày nhận bài: 16/9/2016; Ngày nhận lại: 27/9/2016; Ngày duyệt đăng: 10/10/2016.