

# Phát triển đội ngũ quản lý giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo tại Thừa Thiên Huế trong giai đoạn hiện nay

Hoàng Lê Hoài Bắc

Học viện Hành chính Quốc gia - Phân viện Huế

Ngày 10/12/2019, Bộ chính trị đã ban hành Nghị quyết số 54-NQ/TW về xây dựng Thừa Thiên Huế đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 nêu rõ Thừa Thiên Huế là một trong những trung tâm lớn của cả nước về khoa học và công nghệ, giáo dục và đào tạo đa ngành, đa lĩnh vực, chất lượng cao. Một trong chín nhiệm vụ của ngành Giáo dục đặt ra để thực hiện thắng lợi Nghị quyết số 29-NQ/TW là “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo”. Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục các cấp học chính là chủ thể của công cuộc đổi mới giáo dục, cho nên xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là nhiệm vụ then chốt, cần đặc biệt quan tâm, nhất là giai đoạn hiện nay, chỉ còn hơn 7 tháng nữa toàn ngành sẽ triển khai thực hiện đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông.

## 1. Thực trạng đội ngũ nhà giáo của tỉnh hiện nay

Trong những năm qua, đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý ở Thừa Thiên Huế đặc biệt được quan tâm, tăng cường về cả số lượng và chất lượng. Công tác tuyển dụng được triển khai liên tục dưới sự chủ trì của Sở Giáo dục Đào tạo và UBND các huyện và thành phố nhằm tuyển chọn những giáo viên và quản lý ưu tú nhất, có chất lượng đảm bảo trong lĩnh vực này. Đặc biệt ưu tiên tuyển dụng giáo viên mầm non để giảm quá tải mầm non và giáo viên tiểu học vì đây là cấp đầu tiên thực hiện đổi mới chương trình giáo dục phổ thông. Năm 2018, ngành đã tham mưu tuyển dụng 705 chỉ tiêu, trong đó 225 giáo viên mầm non, 338 giáo viên tiểu học, 83 giáo viên THCS, 54 giáo viên THPT. Năm 2019, tham mưu tuyển dụng 776 chỉ tiêu, trong đó 132 giáo viên mầm non, 510 giáo viên tiểu học, 70 giáo viên THCS, 48 giáo viên THPT. Ngoài ra, UBND các huyện, thành phố còn hợp đồng giáo viên mầm non để đạt tỷ lệ theo quy định, đáp ứng nhu cầu giáo dục và chăm sóc trẻ. Việc bố trí, sắp xếp đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên cơ bản đảm bảo theo quy định và phù hợp với thực tế từng địa phương. Toàn tỉnh hiện có 27.478 cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên biên chế, trong đó 2.007 cán bộ quản lý, 23.192 giáo viên (mầm non 6.425 giáo viên, tiểu học 7.715, THCS 6.249, THPT 2.589, trung tâm 142, cao đẳng 72). Tỷ lệ GV/lớp hiện ở mầm non đạt 1,8; tiểu học đạt 1,37; THCS 2,0; THPT đạt 2,3 giáo viên/lớp.

Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý toàn ngành đã có năng lực chuyên môn vững vàng, 100% đạt

chuẩn chuẩn về trình độ đào tạo, cụ thể bậc mầm non: 99,6% cán bộ quản lý và 82% giáo viên có trình độ từ cao đẳng trở lên. Cấp tiểu học: 100% giáo viên có trình độ từ trung cấp trở lên, 90,8% có trình độ cao đẳng trở lên. THCS: 99,85% giáo viên có trình độ cao đẳng trở lên. THPT: 100% giáo viên có trình độ đại học, 16,57% giáo viên có trình độ thạc sĩ. Đa số cán bộ quản lý, giáo viên có đạo đức nghề nghiệp, tâm huyết, trách nhiệm, sáng tạo, nỗ lực, say mê nghiên cứu khoa học, tìm kiếm giải pháp tháo gỡ khó khăn để hoàn thành tốt nhiệm vụ. Nhiều nhà giáo gương mẫu, tận tâm, tận lực với nghề; bám trường bám lớp những nơi vùng sâu, vùng xa, hết lòng vì học sinh, thực sự là tấm gương sáng cho đồng nghiệp, học sinh noi theo.

Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên toàn ngành còn một số hạn chế, bất cập. Về số lượng, so với yêu cầu thực hiện đổi mới, toàn ngành vẫn còn thiếu giáo viên, nhất là giáo viên mầm non, tỷ lệ mới đạt 1,8 giáo viên/lớp, nhiều huyện còn thấp hơn, trong khi yêu cầu phải đảm bảo 2,2 giáo viên/lớp). Tỷ lệ giáo viên tiểu học ở một số huyện cũng còn thấp (1,35 GV/lớp), chưa đảm bảo để 100% các trường tổ chức dạy học 2 buổi/ngày. Cơ cấu giáo viên chưa hoàn toàn hợp lý, còn tình trạng thừa, thiếu giáo viên các bộ ở một số trường trên cùng địa bàn. Việc bố trí đội ngũ, phân công giáo viên giảng dạy ở một số địa phương còn chưa hợp lý. Phương pháp dạy học, kỹ năng khai thác, ứng dụng công nghệ thông tin, tiếp cận công nghệ mới trong quản lý và dạy học ở một số cán bộ, giáo viên còn hạn chế. Ở một số trường vùng sâu,

vùng xa còn thiếu đội ngũ nhà giáo có năng lực chuyên môn, nghiệp vụ tốt. Đặc biệt, năng lực quản lý, quản trị, điều hành, nhất là quản lý tài chính của một số cán bộ quản lý còn hạn chế. Một số cán bộ, giáo viên còn tư duy theo lối mòn, có biểu hiện kinh nghiệm chủ nghĩa, thiếu chủ động, thiếu sáng tạo; năng lực dự báo, xây dựng quy hoạch, chiến lược, kế hoạch phát triển giáo dục còn hạn chế.

## 2. Xây dựng đội ngũ nhà giáo đáp ứng yêu cầu đổi mới

Đội ngũ nhà giáo đáp ứng yêu cầu đổi mới theo Nghị quyết số 29-NQ/TW phải đáp ứng các tiêu chuẩn chung của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức với các tiêu chí về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, chuyên môn, nghiệp vụ.... Nhưng với đội ngũ nhà giáo - những người đảm trách sự nghiệp "trồng người", trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập quốc tế hiện nay thì phải đáp ứng các tiêu chuẩn được quy định tại Điều 67, 69 của Luật Giáo dục 2019: có phẩm chất, tư tưởng, đạo đức tốt; đáp ứng chuẩn nghề nghiệp theo vị trí việc làm; có kỹ năng cập nhật, nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; bảo đảm sức khỏe theo yêu cầu nghề nghiệp. Nhiệm vụ của nhà giáo là giảng dạy, giáo dục theo mục tiêu, nguyên lý giáo dục, thực hiện đầy đủ và có chất lượng chương trình giáo dục; gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân, điều lệ nhà trường, quy tắc ứng xử của nhà giáo; giữ gìn phẩm chất, uy tín, danh dự của nhà giáo; tôn trọng, đối xử công bằng với người học; bảo vệ các quyền, lợi ích chính đáng của người học; học tập, rèn luyện để nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, đổi mới phương pháp giảng dạy, nêu gương tốt cho người học. Nói gọn lại theo một cách khác, nhà giáo ít nhất phải đáp ứng hai tiêu chí cơ bản sau:

Một là: Có năng lực chuyên môn tốt (không chỉ là có bằng cấp và trình độ), vì đây là năng lực thực sự để đảm nhiệm tốt nhiệm vụ giáo dục con người. Bởi lẽ, muốn có trò giỏi phải có thầy giỏi; muốn vậy, nhà giáo phải không ngừng tu dưỡng, phấn đấu để đạt năng lực chuyên môn tốt, dạy giỏi; và tiêu chí đánh giá là chất lượng giảng dạy và sự tin nhiệm của phụ huynh học sinh.

Hai là: Có đạo đức nghề nghiệp. Nghề nào cũng đòi hỏi đạo đức của nghề ấy, song nghề giáo, yêu cầu ấy cần đặc biệt được đề cao, bởi đây là nghề không chỉ dạy chữ, mà còn dạy người, giáo dục con người. Xã hội luôn đặt ra những yêu cầu rất cao về phẩm chất đạo đức của nhà giáo. Bởi lẽ, "người cấy ố tâm, cấy nương ố rế", tâm đức, phẩm hạnh là yếu tố làm nên căn cốt của một con người, nhất là những người thầy. Và sản phẩm của giáo dục là con người, đạo đức của nhà giáo có ý nghĩa quan trọng tới việc hình thành và

phát triển nhân cách của người học. Người thầy giáo chân chính dạy học trò không chỉ bằng vốn tri thức, hiểu biết, mà còn bằng chính nhân cách đạo đức trong sáng của mình, để cảm hóa, để giáo dục và khai sáng. Do vậy, thầy giáo phải có ý thức giữ gìn danh dự, l-ương tâm, tận tâm, tận lực với nghề, mới xứng đáng với sự tôn vinh của xã hội: nghề cao quý nhất trong những nghề cao quý.

Nói tóm lại, có thể khái quát tiêu chí trong mấy chữ : Nhà giáo phải CÓ TÀI, CÓ TÂM, CÓ ĐẠO ĐỨC.

Đối với đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục, ngoài việc phải đáp ứng đầy đủ các tiêu chí như đối giáo viên, ngoài ra cần đáp ứng thêm các yêu cầu sau:

Thứ nhất, phải có trình độ, năng lực chuyên môn tốt. Đa số cán bộ quản lý giáo dục đều trưởng thành từ giáo viên cốt cán, được khẳng định về chuyên môn. Song, phải không ngừng học tập để nâng cao trình độ, kỹ năng quản lý nhà trường.

Thứ hai, có năng lực lãnh đạo, khả năng quy tụ nhân viên. Muốn vậy, phải có hiểu biết về lý luận chính trị, khoa học quản lý (quản lý hành chính, quản lý tài chính), và năng lực quản trị, điều hành; có năng lực tham mưu, biết xây dựng kế hoạch và triển khai tổ chức thực hiện hoàn thành kế hoạch đề ra;

Thứ ba, phải có phẩm chất đạo đức, gương mẫu, tiên phong; có tinh thần trách nhiệm cao trước công việc, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm.

Nói tóm lại, cán bộ quản lý phải CÓ TÂM mới có khả năng lãnh đạo đơn vị. Các yếu tố trên tạo ra uy tín của người cán bộ quản lý. Muốn vậy, mỗi cán bộ quản lý phải không ngừng học tập, tu dưỡng, rèn luyện, trau dồi chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng để đáp ứng yêu cầu đổi mới của thời đại 4.0.

## 3. Vượt qua khó khăn, thách thức, quyết tâm nâng cao chất lượng đội ngũ đáp ứng yêu cầu đổi mới

Trước yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo trong giai đoạn hiện nay, đội ngũ nhà giáo cũng đang đứng trước nhiều khó khăn thách thức cần vượt qua. Đó là: Yêu cầu của xã hội với ngành Giáo dục ngày càng cao, trong khi ngân sách đầu tư, chế độ, chính sách cho giáo dục còn có hạn, chưa tương xứng với quan điểm "giáo dục là quốc sách hàng đầu". Bởi lẽ, xu thế phát triển rất nhanh của công cách mạng khoa học công nghệ 4.0 và áp lực đổi mới đã và đang đặt lên vai người thầy trọng trách hết sức lớn lao, đòi hỏi người thầy không những phải mẫu mực về nhân cách mà còn phải tinh thông về chuyên môn nghiệp vụ và hiểu biết về kiến thức xã hội, trong khi đó đảimng với người thầy hiện nay cũng còn rất khiêm tốn, cuộc sống thường nhật của nhiều nhà giáo vẫn còn gặp không ít khó khăn. Mặt khác, cũng do xu thế phát triển, công tác hiện nay có nhiều

sinh viên giỏi lại không theo ngành sư phạm, cho dù Nhà nước đã có một số chính sách khuyến khích sinh viên giỏi vào học sư phạm, song vẫn không đủ sức thu hút. Đây là thách thức của ngành Giáo dục đòi hỏi nhà nước tiếp tục quan tâm, đầu tư thỏa đáng hơn, có chính sách với ngành Giáo dục để phát triển sự nghiệp giáo dục theo hướng bền vững thực sự là quốc sách hàng đầu để xây dựng và phát triển đất nước.

Để xây dựng đội ngũ nhà giáo vững mạnh, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp đổi mới trong giai đoạn hiện nay, toàn ngành cần triển khai thực hiện tối một số giải pháp sau:

Thứ nhất: hàng năm tham mưu UBND tỉnh tuyển dụng bổ sung giáo viên đủ về số lượng, cân đối về cơ cấu bộ môn và đảm bảo tỷ lệ giáo viên theo quy định, trước mắt cần ưu tiên tuyển dụng giáo viên tiểu học vì đây là cấp sẽ thực hiện đổi mới chương trình giáo dục phổ thông đối với lớp 1 từ năm học 2020-2021.

Thứ hai: Quan tâm đến chất lượng đội ngũ, coi đây là điều kiện tiên quyết để nâng cao chất lượng giáo dục và thực hiện các mục tiêu đổi mới. Ngoài việc tham gia các lớp tập huấn về chuyên môn, nghiệp vụ do Bộ GD&ĐT tổ chức, hàng năm xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, nâng cao trình độ cho đội ngũ không chỉ về chuyên môn, nghiệp vụ, mà còn về tin học, ngoại ngữ, nghiệp vụ quản lý và lý luận chính trị, an ninh, quốc phòng. Trước mắt xây dựng kế hoạch chi tiết bồi dưỡng đội ngũ thực hiện đổi mới chương trình giáo dục phổ thông theo lộ trình của Bộ GD&ĐT, bảo đảm 100% giáo viên thực hiện đổi mới được bồi dưỡng (trực tuyến và trực tiếp). Đặc biệt coi trọng việc bồi dưỡng tại chỗ, hàng ngày, bằng cách tổ chức đa dạng, sáng tạo các hình thức sinh hoạt chuyên môn theo từng tổ chuyên môn, ở cấp trường, cụm trường, cấp huyện và cấp tỉnh; tổ chức các hội thi giáo viên giỏi cấp trường, cấp huyện, cấp tỉnh; thi giáo viên chủ nhiệm giỏi,... qua đó cán bộ quản lý, giáo viên có cơ hội được giao lưu, trao đổi, học tập kinh nghiệm và nâng cao trình độ, nghiệp vụ, kỹ năng chuyên môn, tiếp cận những phương pháp, kỹ thuật dạy học mới, cách tổ chức hoạt động giáo dục hiệu quả, nâng cao chất lượng giảng dạy. Tiếp tục tổ chức khảo sát kiến thức giáo viên và cán bộ quản lý tạo động thái tích cực để cán bộ, giáo viên có ý thức tự học, tự bồi dưỡng, thường xuyên cập nhật kiến thức, ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và giảng dạy, tự nâng tầm kiến thức và kỹ năng, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ

Thứ ba: Nâng cao hơn nữa tinh thần trách nhiệm, kỷ luật, kỷ cương, đạo đức nghề nghiệp, tác phong và tư cách của đội ngũ nhà giáo theo Chỉ thị số 1737/CT-BGDĐT ngày 07/5/2018 của Bộ GD&ĐT về tăng cường công tác quản lý và nâng cao đạo đức nhà giáo. Thực hiện nghiêm túc văn hóa công sở và đạo đức công vụ,

kiến quyết chấn chỉnh các vi phạm đạo đức nhà giáo.

Thứ tư: Làm tốt công tác quy hoạch và bố nhiệm cán bộ lãnh đạo các cấp theo hướng thi tuyển công khai, minh bạch đối với từng vị trí việc làm; sàng lọc và kiên quyết đưa ra khỏi ngành những cán bộ, giáo viên không đủ phẩm chất, năng lực, không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Mặt khác, tiếp tục tham mưu có chính sách đối với đội ngũ nhà giáo; quan tâm công tác thi đua, khen thưởng nhằm nâng cao đời sống, tạo động lực cho đội ngũ nhà giáo phấn đấu vươn lên, chuyên tâm với nghề.

Người xưa có câu: “Thập niên chi kế mạc như thụ mộc; chung thân chi kế mạc như thụ nhân”, nghĩa là “kế hoạch 10 năm không gì hơn trồng cây; kế hoạch trọn đời (trăm năm) không gì bằng trồng người”. Sự nghiệp trăm năm đó vẫn được xã hội tin tưởng, kỳ vọng vào ngành Giáo dục. Để thực hiện tốt sứ mệnh “trồng người” thiêng liêng, mỗi nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục cần ý thức rõ vai trò và trọng trách vinh quang, ra sức thi đua hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, thấm nhuần lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh: “Dù khó khăn đến đâu cũng phải tiếp tục thi đua dạy tốt và học tốt”, để xứng đáng với niềm tin và sự kỳ vọng của các cấp ủy Đảng, chính quyền và nhân dân./

## Tài liệu tham khảo

Bộ Chính trị: Nghị quyết số 54-NQ/TW về xây dựng Thừa Thiên Huế đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, Hà Nội, Năm 2019

Bộ GD&ĐT: Chỉ thị số 1737/CT-BGDĐT ngày 07/5/2018, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2018.

Ban Chấp hành Trung ương: Nghị quyết số 29-NQ/TW là “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo, Hà Nội, 2015.

Sở GD&ĐT Thừa Thiên Huế: Báo cáo tổng kết tình hình Giáo dục Đào tạo giai đoạn 2015-2018, Huế, 2019.

UBND Thừa Thiên Huế, Báo cáo tình hình Kinh tế xã hội giai đoạn 2015-2018, Huế, 2019.