

# THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIỂU HỌC TẠI QUẬN NINH KIỀU, THÀNH PHỐ CẦN THƠ

Nguyễn Phú Duy Tiến\*

## ABSTRACT

*Based on a survey on the current situation development of primary school teachers in primary schools in Ninh Kieu district, Can Tho city. The article has a general assessment of this situation and then take measures to maximize the advantages and overcome the limitations.*

**Keywords:** *Proposing measures to develop primary school teachers in Ninh Kieu district, Can Tho city.*

*Ngày nhận bài: 3/6/2021; Ngày phân biên: 4/6/2021; Ngày duyệt đăng: 8/6/2021*

### 1. Mở đầu

Đội ngũ giáo viên (ĐNGV) tiểu học (TH) phải hội tụ được một cách đầy đủ những yêu cầu về phẩm chất đạo đức, trình độ sư phạm, trình độ chuyên môn... để thực hiện tốt mục tiêu giáo dục TH nói riêng và mục tiêu giáo dục phổ thông nói chung, giúp hình thành và phát triển nhân cách học sinh. Do đó, việc xây dựng, phát triển ĐNGV TH có đầy đủ những phẩm chất, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ là cấp thiết hiện nay. Trong những năm qua, việc phát triển ĐNGV TH tại quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ rất được quan tâm và đã đạt được những kết quả nhất định. Tuy nhiên, ở một số trường vẫn còn những hạn chế, chưa đáp ứng tốt yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay. Từ vấn đề đặt ra như trên, qua kết quả nghiên cứu, bài viết trình bày thực trạng phát triển ĐNGV TH tại quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ, qua đó biện pháp phát huy ưu điểm và khắc phục hạn chế góp phần nâng cao chất lượng giáo dục nói chung và giáo dục TH nói riêng.

### 2. Nội dung nghiên cứu

#### 2.1. Phát triển ĐNGV TH đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

ĐNGV TH là tập hợp những nhà giáo, những chuyên gia, các nhà sư phạm có đầy đủ tiêu chuẩn nhà giáo đã và đang giảng dạy trong cơ sở giáo dục TH, có khả năng công hiến tài năng, sức lực của họ cho sự nghiệp giáo dục nhằm thực hiện mục tiêu giáo dục TH đã được xác định trong Luật Giáo dục (2019). Ngày nay, ĐNGV TH được coi là một nguồn lực quan trọng để thực hiện đổi mới giáo dục TH, phục vụ yêu cầu của giáo dục và của đất nước trong tình hình mới.

#### 2.2. Thực trạng phát triển ĐNGV TH tại các trường TH tại quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ

Để đánh giá thực trạng phát triển ĐNGV TH ở các trường TH tại quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ, tác giả tiến hành khảo sát 102 người, trong đó có 3 lãnh đạo, chuyên viên phòng GD&ĐT, 14 CBQL và 85 GV TH của 5 trường tại quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ, bằng các phương pháp như điều tra bằng phiếu hỏi, phỏng vấn sâu và xử lý số liệu bằng SPSS; kết quả như sau:

#### 2.2.1. Thực trạng về công tác quy hoạch ĐNGV TH tại quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ hiện nay

Đánh giá thực trạng về công tác quy hoạch ĐNGV TH tại quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ. Thực trạng quy hoạch ĐNGV các trường TH tại quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ đạt mức điểm TBC là 3.34; trong đó, hầu hết các nội dung đều đạt ở mức khá và trung bình. Điền hình 3 nội dung đạt mức TBC là *Xây dựng được các tiêu chuẩn giáo viên theo Chuẩn nghề nghiệp GV TH ở các trường TH, Quy hoạch luôn được xem xét, bổ sung, điều chỉnh, đảm bảo tính khoa học và thực tiễn, thúc đẩy được sự phấn đấu, vươn lên của CBQL, GV, riêng Lựa chọn các biện pháp thực hiện quy hoạch đạt mức TBC thấp nhất là 3.12*. Mức điểm TBC của các nội dung đã đạt được là mức điểm trên trung bình, vậy có thể thấy rằng hoạt động quy hoạch ĐNGV tại địa phương được đánh giá là chưa tốt.

Trong những năm qua, quận Ninh Kiều đã thực hiện quy hoạch phát triển ĐNGV, bắt đầu bằng việc căn cứ vào yêu cầu chất lượng nguồn nhân lực, quy mô phát triển các nhà trường để xác định nhu cầu về số lượng, cơ cấu và chất lượng ĐNGV. Trên cơ sở phân tích thực trạng ĐNGV hiện có mà lập kế hoạch tuyển chọn, kế hoạch sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển ĐNGV. Hàng năm, quận Ninh Kiều đều tổ chức tuyển dụng thêm giáo viên nhưng số lượng giáo viên vẫn còn thiếu so với định mức của Sở GD&ĐT. Tình trạng thiếu giáo viên ở một số trường kéo dài

\* Trường Trung cấp Hồng Hà, TP. Cần Thơ

làm ảnh đến việc điều hành, sắp xếp chuyên môn, cử giáo viên đi học nâng cao... Mặt khác, việc xây dựng quy hoạch phát triển ĐNGV các nhà trường chưa được thường xuyên tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm và điều chỉnh cho phù hợp với thực tiễn phát triển của các nhà trường.

*2.2.2. Thực trạng về công tác tạo điều kiện, môi trường phát triển ĐNGV TH tại quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ hiện nay*

Thực trạng Tạo điều kiện, môi trường phát triển ĐNGV TH tại quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ. Giữa 05 nội dung cần thực hiện để tạo điều kiện thuận lợi, môi trường phát triển cho ĐNGV các trường TH trên địa bàn tại quận Ninh Kiều, thành phố Ninh Bình, có sự chênh lệch nhau khá lớn về mức độ đánh giá. Nội dung UBND quận, phòng GD&ĐT thực hiện chế độ, chính sách của Nhà nước đối với ĐNGV được thực hiện ở mức tốt (1.04); trong khi đó các nội dung Xây dựng chính sách riêng về các chế độ đãi ngộ, khen thưởng của UBND quận đối với ĐNGV; Huy động được nguồn lực vật chất để thực hiện chính sách hỗ trợ đối với ĐNGV và Thực hiện thường xuyên kịp thời các chính sách hỗ trợ đối với GV được đánh giá ở mức yếu (3.61; 3.63 và 3.70). Thực trạng trên có được là do UBND quận, phòng GD&ĐT đã thực hiện tốt các chế độ của Nhà nước đối với GV: Công tác phí, thanh toán thừa giờ; thực hiện việc tăng lương trước thời hạn cho cán bộ, giáo viên, nhân viên toàn ngành khi lập được những thành tích xuất sắc trong công tác giáo dục; quận Ninh Kiều đã có chính sách riêng nhằm khen thưởng, động viên GV có thành tích tốt trong năm học nhưng chưa tạo thành một phong trào.

Tuy nhiên, xét trên tổng thể, hệ thống chính sách về giáo dục nói chung và chính sách đối với giáo viên của các trường TH tại quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ nói riêng vẫn còn chưa tạo được khâu đột phá trong việc góp phần giải quyết mâu thuẫn lớn của giáo dục hiện nay. Mâu thuẫn giữa một bên là yêu cầu cao về phát triển quy mô và nâng cao chất lượng với một bên là điều kiện còn hạn hẹp của các nguồn lực và những yếu kém của ĐNGV như thiếu đồng bộ, chưa có những đột phá cần thiết về lương, về đào tạo, bồi dưỡng giáo viên... nhằm tạo động lực và các điều kiện thuận lợi cho việc phát triển ĐNGV.

*2.2.3. Thực trạng về công tác bồi dưỡng nâng cao chất lượng ĐNGV TH tại quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ hiện nay*

Thực trạng về công tác bồi dưỡng nâng cao chất lượng ĐNGV TH tại quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ cho thấy điểm TBC các nội dung trong công tác bồi dưỡng ĐNGV các trường TH tại quận Ninh

Kiều, thành phố Cần Thơ ở mức trung bình (3,31); tức là mức chưa tốt. Riêng, chỉ có tiêu chí Mục tiêu bồi dưỡng được xác định có tính khả thi đạt mức điểm TBC là 3.46. Sở dĩ nội dung Mục tiêu bồi dưỡng được xác định có tính khả thi đạt mức điểm đánh giá cao nhất là do, đều đặn hàng năm Phòng Nội vụ, Phòng Kế hoạch tài chính, Phòng GD&ĐT cùng nhau tham mưu, xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho CBQL và GVTH. Hoạt động đào tạo bồi dưỡng đã được triển khai theo kế hoạch, quy hoạch của Phòng GD&ĐT thành phố Ninh Bình và đã đáp ứng kịp thời yêu cầu về CBQL và GV, góp phần nâng cao trình độ đạt chuẩn và trên chuẩn cho đội ngũ.

Tuy nhiên qua tìm hiểu thực tế và nghiên cứu tài liệu, chúng tôi nhận thấy 2/3 số trường đã tổ chức cho giáo viên đăng kí tự bồi dưỡng nhưng chưa có trường nào đưa kết quả tự bồi dưỡng vào đánh giá thi đua. Cho đến nay, vẫn chưa có văn bản chuyên môn nào chỉ đạo hoặc hướng dẫn việc thiết kế chương trình, phương án thẩm định đánh giá kết quả tự bồi dưỡng của giáo viên.

*2.2.4. Thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá ĐNGV TH tại quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ hiện nay*

Thực trạng Kiểm tra, đánh giá ĐNGV TH tại quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ. Với điểm TBC đạt 3.27, có thể nhận xét về kết quả thực hiện công tác kiểm tra, đánh giá ĐNGV các trường TH tại quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ là mức trung bình. Chỉ có duy nhất nội dung Căn cứ vào kết quả thanh tra, kiểm tra làm các tiêu chí đánh giá thi đua, khen thưởng cuối năm học và rút kinh nghiệm đạt mức đánh giá yếu (3.66). Trong thực tiễn, kiểm tra đánh giá xếp loại GVTH của quận Ninh Kiều được tiến hành thường xuyên, kết hợp với nhiều hình thức đánh giá (qua thanh tra toàn diện của phòng GD&ĐT, qua kiểm tra hoạt động sư phạm của nhà trường, qua đánh giá theo Chuẩn nghề nghiệp GV,...) góp phần cho các cấp quản lí giáo dục, các trường nắm được thực trạng chất lượng đội ngũ, từ đó giúp cho việc bố trí, sử dụng có hiệu quả đội ngũ góp phần nâng cao chất lượng Giáo dục. Việc đánh giá xếp loại được tiến hành có nề nếp hàng năm, tỷ lệ GV xếp loại xuất sắc, loại khá, tăng hàng năm, góp phần tạo ra động lực thi đua dạy tốt học tốt.

Tuy nhiên, hoạt động thanh tra, kiểm tra không tránh khỏi một số hạn chế đó là: Những điều chỉnh sau khi thanh tra, kiểm tra chưa thực sự tốt, chưa có biện pháp phù hợp; Đôi khi công tác thanh tra còn mang tính động viên, nhắc nhở, các nội dung, hình thức thanh tra, kiểm tra chưa được phong phú; Nội

dung đánh giá một số điểm chưa hợp lý, cách tính điểm khá phức tạp, khó vận dụng, hình thức; Một số trường chưa quán triệt đầy đủ nội dung yêu cầu, mức độ, thái độ đánh giá còn bộc lộ tư tưởng hữu khuynh, tỷ lệ xuất sắc khá chưa phản ánh đúng thực chất; Tỷ lệ GV xếp loại kém, trung bình còn ở mức cao; Phương pháp kiểm tra đánh giá còn cứng nhắc chưa linh hoạt mềm dẻo; Công tác tư vấn, thúc đẩy chưa chỉ ra hướng giải quyết những khuyết điểm của GV khi thực hiện quy chế chuyên môn; Việc đánh giá theo Chuẩn hiệu trưởng, Chuẩn nghề nghiệp GV TH triển khai hiệu quả chưa cao ở các nhà trường; Ý thức tự đánh giá của một bộ phận GV chưa cao, đánh giá chưa khách quan, thiếu các nguồn minh chứng...

*2.2.5. Thực trạng về công tác tuyển chọn, sử dụng ĐNGV TH tại quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ hiện nay*

Thực trạng Tuyển chọn, sử dụng ĐNGV TH tại quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ. Với điểm TBC đạt 3.38, hoạt động tuyển chọn và sử dụng ĐNGV tại quận Ninh Kiều, thành phố Ninh Bình được xếp hạng có mức độ thực hiện đạt trung bình khá. Trong đó, các nhà trường đã thực hiện tốt nhất nội dung *Phân công GV căn cứ vào vị trí nhu cầu thực tế của nhà trường và Phát huy được năng lực của GV qua công việc* (3.19) và thực hiện kém nhất ở nội dung *Các tổ trưởng, nhóm trưởng là các GV có năng lực và chuyên môn sâu* (3.62). Điều này cũng cho thấy điểm mạnh và điểm yếu trong khâu tuyển chọn và sử dụng ĐNGV TH tại địa phương. Việc sử dụng ĐNGV của các nhà trường trong những năm qua đã đạt được những kết quả nhất định, trên quan điểm *"đúng người, đúng việc", "đúng chuyên môn, đúng khả năng"*, không những đã phát huy được hết năng lực của ĐN GV mà còn làm cho môi trường làm việc thoải mái, giúp họ làm việc nhiệt tình hơn trong giảng dạy và hoàn thành tốt mục tiêu, nhiệm vụ của trường đề ra. Tuy nhiên, việc luân chuyển ĐNGV đã thực hiện song chưa triệt để, nhiều trường vẫn còn thiếu GV trong khi đó có trường TH thừa GV, có nhiều GV có nguyện vọng luân chuyển về những trường gần nhà nhưng không được luân chuyển.

Thực tế trong những năm vừa qua, công tác tuyển chọn đội ngũ GVTH các trường TH được thực hiện theo hướng sau: Hàng năm, trên cơ sở kế hoạch của các trường, Phòng GD&ĐT phối hợp với phòng Nội vụ tham mưu UBND quận xây dựng kế hoạch biên chế cho tất cả các trường và có chi tiết tới từng bộ môn và cùng với Sở Nội vụ tham mưu cho UBND thành phố phê duyệt, sau đó phân chỉ tiêu giáo viên mới và luân chuyển các giáo viên về các trường.

### 3. Kết luận

Công tác phát triển, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng trong những năm qua được Phòng GD-ĐT quận Ninh Kiều luôn quan tâm và có rà soát bổ sung hàng năm nhằm tăng cả về số lượng và chất lượng ĐNGV đáp ứng từng bước đổi mới toàn diện giáo dục; ĐNGV hăng say, nhiệt huyết và sáng tạo trong công việc chiếm tỉ lệ khá cao; Đội ngũ CBQL tâm huyết với công việc, có nhiều kinh nghiệm trong quản lý giáo dục, chủ động, tích cực và sáng tạo trong vận dụng các quan điểm đường lối của Đảng, của các cấp, các ngành trong xây dựng và phát triển đơn vị; phấn đấu hoàn thành đạt và vượt các chỉ tiêu hàng năm đề ra đối với đơn vị; góp phần giữ vững danh hiệu lá cờ thi đua hàng đầu cho ngành GD-ĐT quận. Tuy nhiên; ĐNGV TH tại quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ không đồng đều có về chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm, về cơ cấu tuổi đời, tuổi nghề và cả về giới tính; Tình trạng việc thuyên chuyển sắp xếp ĐNGV được thực hiện thường xuyên, song chưa triệt để, một số trường vẫn còn thiếu GV trong khi đó có trường TH thừa GV, có nhiều GV có nguyện vọng luân chuyển về những trường gần nhà để yên tâm và thuận tiện trong công tác nhưng chưa được thuyên chuyển; Một bộ phận không nhỏ GV và CBQL chưa nhận thức được đầy đủ tầm quan trọng của việc phát triển ĐNGV TH, chưa sẵn sàng về tinh thần và sự chuẩn bị về chuyên môn, nghiệp vụ để đón nhận sự thay đổi của chương trình giáo dục phổ thông mới; Một số GV còn ngần ngại trong việc nâng cao trình độ đào tạo, cập nhật các kiến thức về chính trị, kinh tế, xã hội, đặc biệt là việc đổi mới phương pháp giảng dạy...

### Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Bí thư TW Đảng khóa IX (2004), *Chi thị số 40/CT-TW ngày 15/6/2004 về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ Nhà giáo và cán bộ QLGD*. Hà Nội
- [2] Ban chấp hành TW Đảng (2013). *Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 Khóa XI Về đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT*. Hà Nội
- [3] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2008), *Chi thị số 40/2008/CT - Bộ Giáo dục & Đào tạo ngày 22/7/2008 về phong trào "Xây dựng trường học thân thiện, học sinh tích cực"* Hà Nội
- [4]. Chính phủ (2005), *Quyết định số 09/2009/QĐ-TTg về việc phê duyệt đề án "Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLGD trong giai đoạn 2005-2010"*. Hà Nội
- [5]. Quốc hội (2019), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục ( 2019). số: 43/2019/QH14 ngày 14 tháng 6 năm 2019*. Hà Nội