

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIỂU HỌC HUYỆN U MINH, TỈNH CÀ MAU THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP

Nguyễn Hoàng Đa*

ABSTRACT

Facing the increasing requirements of renovation and improvement of education quality, there are objective requirements that need to be paid attention to developing the contingent of primary school teachers of U Minh district currently. Stemming from the above reasons, is a school administrator in the district; Through the research results, the author presents some problems about the current situation and proposes some measures of developing the contingent of primary school teachers in U Minh district, Ca Mau province according to professional standards.

Keywords: Staff development, primary school teachers, U Minh district, Ca Mau province according to professional standards.

Ngày nhận bài: 4/6/2021; Ngày phản biện: 7/6/2021; Ngày duyệt đăng: 9/6/2021

1. Đặt vấn đề

Là một trong những huyện vùng sâu, ven biển; nhưng đang rất phát triển của tỉnh Cà Mau (có cụm công nghiệp khí - điện - đạm nằm trên địa bàn); những năm qua, đội ngũ giáo viên (ĐNGV) nói chung; giáo viên (GV) tiểu học huyện U Minh nói riêng đã được quan tâm phát triển cả về số lượng và chất lượng; góp phần quan trọng vào sự nghiệp phát triển giáo dục của huyện và tỉnh. Tuy nhiên, trong quá trình phát triển cũng còn có những hạn chế, bất cập, một bộ phận GV dạy văn hoá và các môn chuyên biệt chưa đồng bộ; trình độ chuyên môn của một số GV chưa đạt chuẩn nghề nghiệp (CNN) theo quy định của Bộ GD&ĐT. Xuất phát từ những lý do trên, là một cán quản lý trường học trên địa bàn huyện; thông qua kết quả nghiên cứu, tác giả trình bày một số vấn đề về thực trạng và đề xuất một số biện pháp phát triển ĐNGV tiểu học huyện U Minh, tỉnh Cà Mau theo CNN.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khảo sát thực trạng phát triển ĐNGV huyện U Minh, tỉnh Cà Mau theo CNN

Để đánh giá được thực trạng phát triển ĐNGV huyện U Minh, tỉnh Cà Mau; tác giả khảo sát bằng phiếu với CBQL: 30 người; GV: 150 người; đồng thời trao đổi trực tiếp và nghiên cứu hồ sơ tại một số trường tiểu học trên địa bàn huyện U Minh. Kết quả sau khi xử lý số liệu, tác giả có đánh giá ưu điểm và hạn chế chung như sau:

Ngành GD&ĐT huyện U Minh đã tiếp tục rà soát, sắp xếp, định hướng quy hoạch lại trường, lớp đảm

bảo theo tinh thần Thông tư 13/2020/TT-BGDĐT và việc Ban hành Quy định tiêu chuẩn cơ sở vật chất các trường mầm non, tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học có hiệu lực từ ngày 11/7/2020; đồng thời đảm bảo, sĩ số học sinh trên lớp, ĐNGV và cán bộ quản lý giáo dục phù hợp, đáp ứng yêu cầu đổi mới; nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện trong các nhà trường.

Về số lượng trường, lớp huyện U Minh năm học 2020-2021 và cơ cấu ĐNGV các trường TH huyện U Minh, tỉnh Cà Mau cho thấy, số lượng GV không đều. Một số trường còn thiếu GV, nhất là GV dạy các môn chuyên biệt. Điều này đã gây không ít khó khăn trong việc phân công giảng dạy, nâng cao chất lượng giáo dục của các nhà trường. Về cơ cấu, tỷ lệ nam và nữ có sự chênh lệch khá lớn 278/503 tỷ lệ nữ 55,26%, dù đây là đặc điểm chung ở các cơ sở giáo dục tiểu học; đa phần GV tiểu học là nữ. Một số môn thừa về số lượng nhưng không mạnh về chất lượng, không đủ điều kiện về chuyên ngành. Cùng với việc nhiều năm liên tục hạn chế tổ chức tuyển dụng viên chức GV tiểu học nên không trẻ hoá được đội ngũ. Một số môn học, GV dưới 30 tuổi chiếm tỷ lệ khá nhiều, điều này cũng có nhiều thuận lợi nhưng cũng có những khó khăn nhất định.

Về trình độ đào tạo và năng lực chuyên môn, theo số liệu thống kê, tỷ lệ GV tiểu học trên chuẩn cao, nhưng vẫn còn 2,5% đạt chuẩn và 0,9% chưa đạt chuẩn. Mặc dù số lượng GV trên chuẩn cao nhưng chất lượng thực chất còn nhiều hạn chế; có đến 6,2% GV phân loại theo năng lực ở mức độ trung bình. Hiệu quả một số công việc, nhất là việc tiếp nhận và xử lý thông tin trong quản lý GV, quản lý chất lượng giáo

* Trường tiểu học Nguyễn Thị Minh Khai; xã Khánh Lâm, huyện U Minh, tỉnh Cà Mau

dục, xây dựng môi trường giáo dục thân thiện, an toàn hiệu quả chưa cao. Về đánh giá theo CNN GVTH; Đội ngũ CBQL và GV các trường tiểu học trên địa bàn huyện có tỷ lệ đạt chuẩn và trên CNN cao. Trong đó; 4,76% số CBQL có trình độ Thạc sĩ, 92,86% số CBQL có trình độ đại học 1,38% có trình độ trung cấp. Qua đánh giá phân loại, có 85,71% xếp loại xuất sắc và 11,9% xếp loại khá; có 2,38% loại đạt. Hầu hết đều có trách nhiệm cao và nhiệt tình trong công tác, có năng lực quản lý. Một số cán bộ đã phát huy tốt sau khi được điều động bổ nhiệm, luân chuyển; quản lý hoạt động chuyên môn và phát triển nguồn nhân lực trong các nhà trường luôn được quan tâm chỉ đạo.

Về thống kê số lượng và chất lượng CBQL các trường tiểu học và thống kê số lượng và chất lượng ĐNGV các trường tiểu học. Có 71 GV toàn ngành đã đạt danh hiệu GV giỏi các cấp huyện, 23 GV đạt danh hiệu GV giỏi cấp tỉnh. Nhiều GV đạt giải cao trong các Hội thi khác. Một số GV tuổi cao nhưng vẫn tích cực tiên phong trong phong trào đổi mới phương pháp giảng dạy, bồi dưỡng học sinh năng khiếu. Số GV trẻ cũng rất có ý thức vươn lên về mọi mặt, nỗ lực học tập nâng cao trình độ. Số GV hợp đồng được đào tạo chính quy, tiếp cận nhanh với các phương tiện dạy học hiện đại, có năng lực chuyên môn vững, nhanh chóng áp dụng phương pháp mới trong dạy học. Thông qua kết quả trung cầu ý kiến của các chuyên gia, nhà quản lý các cấp cho thấy, trình độ kiến thức, năng lực chuyên môn của ĐNGV nhìn chung đều đạt yêu cầu, đảm nhiệm được công việc chuyên môn được giao theo chuyên ngành đã được đào tạo. Có 86,67% số ý kiến được hỏi cho rằng ĐNGV tiểu học đã nắm vững kiến thức cơ bản, nội dung, chương trình và phương pháp dạy học. Có 79,33% ý kiến được hỏi cho rằng kiến thức phổ thông về chính trị, xã hội, kiến thức liên quan đến ứng dụng công nghệ thông tin, ngoại ngữ của GV ở mức độ khá và tốt. Đa số GV tiểu học ở các nhà trường có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống tốt; thực hiện nghiêm túc nội quy, quy chế cơ quan cũng như sự chấp hành nghiêm chỉnh đường lối chính trị của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước. Quá trình công tác luôn cố gắng trong tự học tập, rèn luyện giữ gìn phẩm chất đạo đức nhà giáo, nâng cao trình độ đào tạo, chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

ĐNGV nhìn chung tận tụy với nghề, năng động, sáng tạo, mạnh dạn đổi mới phương pháp dạy học và các hoạt động giáo dục, hoàn thành tốt yêu cầu nhiệm vụ được giao, có ý thức đấu tranh với những hành vi tiêu cực. ĐNGV các trường có lối sống giản dị, gần

gũi với đồng nghiệp, với học sinh, có tinh thần đoàn kết, tương trợ giúp đỡ lẫn nhau trong công tác và trong cuộc sống. Thực hiện tốt phong trào thi đua “Xây dựng trường học thân thiện, học sinh tích cực”, tạo môi trường giáo dục thân thiện, lành mạnh.

2.2. Biện pháp phát triển ĐNGV huyện U Minh, tỉnh Cà Mau theo CNN

Từ bảng xếp loại ĐNGV hàng năm và tổng hợp ý kiến đánh giá của chuyên gia trên cho thấy: hầu hết các tiêu chí xếp loại khá, tốt đều đạt từ 90% trở lên, trong đó tiêu chí 3 và 5 tỷ lệ khá, tốt đạt 100%. Công tác xây dựng quy hoạch phát triển ĐNGV tiểu học đã quan tâm, “Thường xuyên rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ, dự nguồn ngành GD&ĐT huyện nhiệm kỳ 2015 - 2020 theo chỉ đạo của Huyện ủy. Tổ chức các lớp bồi dưỡng cán bộ quản lý học tập với các nội dung về quản lý tài chính, nguồn nhân lực, cơ sở vật chất.

Mô hình phát triển ĐNGV từ trên xuống dưới, trong đó hiệu trưởng chịu trách nhiệm chính trong việc xác định nhu cầu, thiết kế thực hiện và đánh giá hoạt động phát triển ĐNGV trên cơ sở kế hoạch của nhà trường; từ đó vạch ra các biện pháp về quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và tạo động lực để phát triển ĐNGV. Công tác tuyển chọn, sử dụng ĐNGV được coi trọng nhằm phát triển về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, nâng cao chất lượng ĐNGV trong hệ thống các trường tiểu học. Việc thực hiện tuyển chọn đội ngũ được thực hiện theo quy trình các bước sau. Hàng năm, căn cứ vào kế hoạch đã được xây dựng, Hiệu trưởng tiến hành đề xuất việc tuyển chọn GV còn thiếu, báo cáo phòng GD&ĐT, Phòng Nội vụ và UBND huyện. Việc tuyển chọn chủ yếu là dành cho các giáo sinh mới ra trường về làm công tác giảng dạy hợp đồng thủ việc tại trường. Số lượng GV được tuyển chọn làm công tác giảng dạy hợp đồng thường bằng hoặc ít hơn số lượng GV cần tuyển dụng, hầu như không tuyển dôi dư do nguồn kinh phí chi trả có hạn. Bên cạnh nguồn tuyển dụng mới, đặc thù U Minh là vùng sâu, có chính sách ưu đãi nên nhiều GV từ các địa phương khác trong cả nước có nguyện vọng chuyển công tác đến. Đây cũng là một điều kiện tốt để tiếp nhận những GV giỏi, có kinh nghiệm, đồng thời cũng gặp nhiều khó khăn trong việc giúp các bạn đồng nghiệp mới chuyển về nhanh chóng hoà nhập với công việc tập thể mới. Công tác tuyển dụng viên chức nhà nước được tiến hành theo quy định của Liên Sở GD&ĐT - Sở Nội vụ và quy định của huyện. Việc tiến hành tuyển dụng mà diễn ra từng đợt theo quy định của UBND Huyện. Thực tế hiện nay công tác tuyển chọn ĐNGV còn nhiều bất cập. Các trường học là nơi trực tiếp sử dụng ĐNGV

nhưng lại không được quyền tuyển dụng mà chỉ tham gia ý kiến trong việc bổ nhiệm vào ngạch viên chức vì thế có những bất cập trong đội ngũ, có những GV chưa thật sự đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng, vẫn bố trí giảng dạy, có bộ môn GV thừa ở trường này lại thiếu ở trường khác.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng ĐNGV được tiến hành thường xuyên giúp cho GV cập nhật được kiến thức mới để đáp ứng được yêu cầu mới về nội dung, phương pháp dạy học.. Kết quả 100% GV đã được bồi dưỡng theo kế hoạch nghiệp vụ sư phạm thường xuyên và bồi dưỡng kiến thức chuyên ngành. Việc đào tạo, bồi dưỡng đạt chuẩn, nâng chuẩn; bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng theo chu kỳ; bồi dưỡng đổi mới giáo dục phổ thông, bồi dưỡng thay sách được thực hiện theo kế hoạch của Sở GD&ĐT, Phòng GD&ĐT, các trường là đơn vị thực hiện.

Các hình thức đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện tương đối đa dạng, đã tổ chức các lớp nâng cao trình độ học theo chương trình quy định của trường đại học, học tập trung hoặc vừa học, vừa làm; các lớp bồi dưỡng tổ chức theo bộ môn học tập trung tại Sở hoặc bồi dưỡng tại các đơn vị theo nội dung quy định. Tổ chức học tập bồi dưỡng tại các trường thông qua các tổ nhóm chuyên môn: Sinh hoạt chuyên đề theo tổ nhóm; thao giảng trên lớp, hội giảng, dự giờ rút kinh nghiệm; hội thảo khoa học, viết sáng kiến kinh nghiệm,... Tổ chức, tạo điều kiện để GV tự bồi dưỡng thông qua hoạt động dự giờ, tự nghiên cứu tài liệu...Khâu kiểm tra, đánh giá kết quả phát triển ĐNGV được coi trọng và đặt lên hàng đầu. Hàng năm, cứ sau một học kỳ, các trường thường tiến hành kiểm tra, đánh giá chất lượng giảng dạy cũng như trình độ chuyên môn của GV thông qua buổi dự giờ, sinh hoạt chuyên môn và sinh hoạt khoa học. Bên cạnh đó, các trường cũng xây dựng phiếu đánh giá của học sinh đối với GV của các môn. Với quan điểm kiểm tra toàn diện, đánh giá công bằng, khách quan nhằm đánh giá đúng thực trạng ĐNGV để có những phương án sử dụng, bồi dưỡng, phát triển ĐNGV. Trong những năm qua, Huyện ủy, UBND huyện đã có nhiều chủ trương, biện pháp quan tâm phát triển ĐNGV. Huyện ủy đã ban hành Đề án "Nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo huyện U Minh giai đoạn 2020 - 2025" kịp thời chỉ đạo phát triển toàn diện giáo dục - đào tạo trên địa bàn huyện. Tuy nhiên các trường thiếu GV Âm nhạc, Mỹ thuật, ngoài ra, cơ cấu theo độ tuổi, giới tính giữa các môn học, các trường chưa đồng đều, vẫn còn một bộ phận GV nhất là GV tuổi cao, chưa có biện pháp hiệu quả trong thực hiện hoạt động dạy học thông qua phối hợp

với các lực lượng trong và ngoài nhà trường với cộng đồng, xã hội. Đặc biệt, khả năng sử dụng CNTT, khả năng sử dụng ngoại ngữ.

3. Kết luận

ĐNGV tiểu học của huyện U Minh đến nay so với CNN và với yêu cầu đổi mới chương trình sách giáo dục phổ thông mới đã có những bước phát triển khá vững chắc, đạt cơ bản các yêu cầu. Số lượng, cơ cấu tương đối đồng bộ và hợp lý, phẩm chất và trình độ năng lực đội ngũ cơ bản đáp ứng được việc thực hiện các nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, trong từng vấn đề cụ thể về phát triển đội ngũ còn nhiều bất cập. Đứng trước yêu cầu phát triển giáo dục tiểu học trong thời kì đẩy mạnh công nghiệp hoá và hiện đại hoá đất và hội nhập quốc tế hiện nay thì phát triển ĐNGV còn nhiều vấn đề được đặt ra, cần phải có những biện pháp hợp lý, thực hiện một cách đồng bộ và hiệu quả. Bài viết đã đề xuất 5 biện pháp về nâng cao nhận thức của CBQL và ĐNGV, công tác xây dựng quy hoạch, công tác tuyển dụng bố trí cán bộ, công tác đào tạo bồi dưỡng, kiểm đánh tra giá, thực hiện chế độ chính sách đãi ngộ cho đội ngũ phát triển là những nội dung quan trọng cần được các cấp lãnh đạo địa phương quan tâm trong thời gian tới.

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 (2020), *Thông tư số 28/2020/TT-BGD&ĐT ngày 04/9/2020 về Điều lệ trường Trung học*. Hà Nội
- [4] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2012), *Thông tư số 26/2012/TT-BGDĐT ngày 10/7/2012 Ban hành quy chế bồi dưỡng thường xuyên GV mầm non, phổ thông và giáo dục thường xuyên*. Hà Nội
- [5] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 Ban hành chương trình giáo dục phổ thông*. Hà Nội
- [6] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT Quy định CNN GV cơ sở giáo dục phổ thông*. Hà Nội
- [7] 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.