

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIỂU HỌC TỈNH LÂM ĐỒNG TRONG THỜI KÌ HỘI NHẬP

HỒ HOÀNG THANH VÂN*

1. Trong thời kì hội nhập, những vấn đề về chất lượng giáo dục gắn bó chặt chẽ với vấn đề xây dựng đội ngũ nhà giáo. Chỉ thị số 40/CT-TU của Ban Bí thư Trung ương Đảng đã chỉ rõ: "Mục tiêu của chiến lược phát triển GD-ĐT là xây dựng đội ngũ giáo viên (ĐNGV) và cán bộ quản lí (CBQL) giáo dục được chuẩn hoá, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, lối sống, lương tâm, tay nghề của nhà giáo...". Trong Điều 15 của Luật Giáo dục 2005 cũng đã ghi rõ: "Giáo viên (GV) giữ vai trò quyết định trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục". Vì vậy, xây dựng phát triển ĐNGV là nhiệm vụ cấp thiết của ngành giáo dục.

Một trong những động lực quan trọng cho sự phát triển mạnh của nền GD-ĐT nước ta nói chung và tỉnh Lâm Đồng nói riêng chính là yêu cầu hội nhập. Muốn hội nhập thành công thì phải quan tâm nâng cao chất lượng giáo dục, trước hết là phát triển ĐNGV các cấp học. Trong các cấp học đó, cấp tiểu học cần được quan tâm đầu tiên.

2. Thực trạng ĐNGV tiểu học tỉnh Lâm Đồng

Bảng 1. Số lượng, cơ cấu ĐNGVTH tỉnh Lâm Đồng

TT	Đơn vị	Tổng số	Nữ	DTTS	Nữ DTTS
1	Đà Lạt	584	546	8	7
2	Lạc Dương	132	111	29	38
3	Đơn Dương	451	397	37	21
4	Đức Trọng	696	642	84	79
5	Lâm Hà	684	576	43	30
6	Đam Rông	267	167	65	21
7	Di Linh	748	613	66	41
8	Bảo Lâm	591	493	35	23
9	Bảo Lộc	666	612	4	2
10	Đạ Hoai	172	153	6	5
11	Đạ Tẻh	238	190	36	28
12	Cát Tiên	234	175	17	15
Toàn tỉnh		5463	4675	430	310
Tỉ lệ %			85,6	7,9	5,7

Số liệu thống kê cho thấy, số GV phân bố chưa thật đều, số lượng GV là người dân tộc thiểu số (DTTS) còn rất ít so với số lượng GVTH toàn tỉnh. Vẫn còn tình trạng mất cân đối, không đồng bộ trong cơ cấu đội ngũ ở các địa bàn khác nhau (thừa GV ở các trung tâm, thành phố, thị xã, thị trấn nhưng lại thiếu GV ở vùng sâu, vùng

đặc biệt khó khăn), theo môn học (thừa GV dạy các môn văn hoá, thiếu GV dạy các môn chuyên biệt, tự chọn) và theo ngành nghề đào tạo.

Bảng 2. Trình độ đào tạo, lí luận chính trị (LLCT) của ĐNGVTH

TT	Đơn vị	Tổng số	Trình độ đào tạo					Đảng viên	Đoàn viên	Trình độ LLCT		
			THSP	CDSP	DH	Chưa ĐC	Sơ cấp			Trung cấp	Cao cấp	
1	Đà Lạt	584	160	196	222	6	155	0	251	18	0	
2	Lạc Dương	132	43	39	49	1	61	34	5	1	0	
3	Đơn Dương	451	131	208	105	7	160	0	22	1	0	
4	Đức Trọng	696	156	372	157	11	210	0	529	0	0	
5	Lâm Hà	684	137	419	122	6	231	165	0	1	0	
6	Đam Rông	267	83	128	52	4	52	0	52	0	0	
7	Di Linh	748	251	353	135	9	130	152	748	0	0	
8	Bảo Lâm	591	140	322	119	10	119	165	581	6	0	
9	Bảo Lộc	666	207	331	126	2	215	0	118	1	0	
10	Đạ Hoai	172	27	119	22	4	68	0	103	2	0	
11	Đạ Tẻh	238	39	153	44	2	96	29	5	3	0	
12	Cát Tiên	234	70	128	32	4	97	0	32	2	0	
Toàn tỉnh		5463	1444	2768	1185	66	1594	545	2446	35	0	
Tỉ lệ %			26,4	50,7	21,7	1,2	29,2	10,0	44,8	0,6	0,0	

Bảng 2 cho thấy, hầu hết GVTH có trình độ đào tạo đạt chuẩn và trên chuẩn, nhưng năng lực và trình độ chuyên môn nghiệp vụ của nhiều GV còn hạn chế, vẫn còn có những GV xếp loại yếu về chuyên môn, nghiệp vụ. Đặc biệt các GV công tác ở vùng sâu, vùng khó khăn, ít có điều kiện nâng cao trình độ, cập nhật kiến thức. Trình độ LLCT của ĐNGVTH như vậy còn hạn chế, số GV có trình độ trung cấp còn ít và cũng không có GV nào đạt trình độ LLCT cao cấp.

Tỉ lệ bình quân đạt 1,28 GV/lớp, vượt hơn so với định mức 1,20 GV/lớp dạy học 1 buổi/ngày, nhưng so với yêu cầu dạy học 2 buổi/ngày (định mức là 1,50 GV/lớp) thì mới chỉ đáp ứng được 85,5% nhu cầu về số lượng GV.

Về trình độ nghiệp vụ sư phạm, nhìn chung các tiêu chí về nghiệp vụ sư phạm của GVTH tỉnh Lâm Đồng mới chỉ được ghi nhận khá cao về mặt hành chính tối thiểu như: bảo quản và sử dụng có hiệu quả hồ sơ giáo dục và giảng dạy; ngôn ngữ giảng dạy trong sáng, trình bày rõ ràng, mạch lạc các nội dung của bài học; không nói ngọng. Các nội dung được đánh giá (ĐG) thấp là tổ chức dạy học theo nhóm còn mang tính hình thức; khả năng đưa ra những biện pháp cụ thể để phát triển năng lực học tập của HS;

* Sở Giáo dục - Đào tạo Lâm Đồng

khả năng tổ chức các buổi ngoại khoá hoặc sinh hoạt tập thể thích hợp còn yếu...

ĐG tổng quát về ĐNGV tỉnh Lâm Đồng

Nhìn chung: - Số lượng GV trong tỉnh đã đáp ứng yêu cầu cơ bản của cấp học; - Cơ cấu loại hình GV các bộ môn văn hoá cơ bản ở các vùng miền tương đối hợp lý; - Hầu hết GV đều có ý thức tư tưởng chính trị và phẩm chất đạo đức nghề nghiệp tốt, giữ gìn nhân cách phù hợp với yêu cầu của nghề nghiệp; - Đa số GV được đào tạo đạt trình độ chuẩn. Năng lực sư phạm của phần lớn GV được nâng lên rõ rệt, đáp ứng được yêu cầu đổi mới nội dung, phương pháp dạy học.

Tuy nhiên, tình trạng vừa thừa, vừa thiếu GV cục bộ vẫn còn tồn tại; vùng kinh tế kém phát triển còn gặp khó khăn do thiếu GV. Một bộ phận GV còn có biểu hiện chưa làm tròn trách nhiệm. Nhiều GV còn ngại sử dụng thiết bị dạy học khi lên lớp. Thói quen giảng dạy theo lối truyền thụ một chiều vẫn chưa được khắc phục.

Nguyên nhân của những tồn tại nêu trên là do công tác quy hoạch ĐNGV còn yếu, chưa bám sát nhu cầu sử dụng của địa phương và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông, chưa gắn với yêu cầu xây dựng một đội ngũ chuẩn hoá, hiện đại hoá. Công tác bồi dưỡng đội ngũ GV chưa thật hiệu quả. Thiếu sự phối hợp đồng bộ, chặt chẽ giữa các ngành các cấp quản lý trong công tác hỗ trợ, bảo đảm điều kiện và môi trường giáo dục để GV yên tâm công tác và tự nguyện chịu sự giám sát của toàn xã hội.

3. Các giải pháp phát triển ĐNGVTH tỉnh Lâm Đồng đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế

1) Nâng cao nhận thức của CBQL và GV về sự cần thiết phải phát triển ĐNGV trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế, nhằm làm cho mọi CBQL và GV nhận rõ ĐNGV là lực lượng có vai trò quyết định sự phát triển về chất của giáo dục tiểu học. Vì thế, phải đặc biệt quan tâm phát triển đội ngũ này.

Theo đó: - Các CBQL trường tiểu học phải nhận thức được tầm quan trọng của công tác xây dựng, phát triển ĐNGV của mình; phải làm cho các CBQL ở các cấp quán triệt được yêu cầu phát triển ĐNGV; hiểu rõ rằng phát triển ĐNGV là một tất yếu và quan trọng trong hoạt động quản lý; - Nâng cao nhận thức cho các lực lượng xã hội: tiến hành thường xuyên, kiên trì sao cho trong tất cả các chương trình, kế hoạch phát triển KT-XH thì việc chăm lo phát triển giáo dục và xây dựng ĐNGVTH giành được vị trí xứng đáng; - Đối với GV, cần quán triệt sâu sắc về vai trò và nhiệm vụ của người GV, từ đó GV hiểu rõ nhiệm vụ, ý thức được trách nhiệm của mình và phấn đấu đạt chuẩn, vượt chuẩn quy định và trước hết là hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Trong kế hoạch hàng năm của mỗi đơn vị, trường học phải luôn coi trọng vấn đề xây dựng, phát triển

ĐNGV, xem đây là một trong những nội dung chính của kế hoạch. Sở và các phòng GD-ĐT tham mưu cho UBND huyện, thành phố, tỉnh và phối hợp với chính quyền địa phương thực hiện tốt công tác tuyên truyền để các cấp các ngành nhận thức một cách đúng đắn về tầm quan trọng của công tác xây dựng và phát triển ĐNGV.

2) Lập kế hoạch tổng thể phát triển ĐNGVTH giai đoạn 2011-2020. Có kế hoạch tổng thể phát triển ĐNGV từng năm và cả giai đoạn để đảm bảo trong từng năm, từng giai đoạn ĐNGV luôn đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có trình độ chuyên môn cao, năng lực sư phạm giỏi, phẩm chất chính trị - đạo đức vững vàng; - Dự báo sự phát triển giáo dục tiểu học đến năm 2020 để có cơ sở dự báo nhu cầu ĐNGV cho từng huyện và toàn tỉnh; - Dự báo số GV về hưu để xác định số lượng GV thay thế và GV tuyển mới đáp ứng yêu cầu phát triển trường, lớp và yêu cầu học 2 buổi/ngày ở cấp tiểu học; - Trên cơ sở rà soát lực lượng GV hiện có về tất cả các bộ môn, yêu cầu phát triển cấp học của từng địa phương, lập kế hoạch phát triển ĐNGV hợp lý cả về số lượng, cơ cấu và chất lượng

Để thực hiện giải pháp này, cần phải có quy hoạch tổng thể phát triển GD-ĐT đến năm 2020, yêu cầu phát triển cấp tiểu học để đảm bảo tính hệ thống trong quá trình phát triển ĐNGVTH; - Bám sát kế hoạch phát triển KT-XH của từng địa phương và của toàn tỉnh để xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGVTH cho phù hợp.

3) Đổi mới việc tạo nguồn, tuyển chọn và sử dụng GV nhằm tạo được nguồn tuyển ổn định và phương pháp tuyển chọn khách quan trên cơ sở các quy định của nhà nước về viên chức là GVTH. Có chế độ sử dụng hợp lý, khai thác được hết tiềm năng của đội ngũ.

Theo đó, cần: - Xây dựng quan hệ gắn bó với cơ sở đào tạo GVTH là Trường CĐSP Đà Lạt bằng cách theo sát quá trình đào tạo, đặc biệt quá trình thực tập tốt nghiệp của sinh viên tại các trường tiểu học; - Chính xác hóa các tiêu chuẩn cho phù hợp với yêu cầu của địa phương và có phương pháp tuyển khoa học, khách quan, không tiêu cực trong quá trình tuyển chọn; - Phân công bố trí GV phù hợp với yêu cầu từng trường, từng vùng và có chính sách luân chuyển GV hợp lý, đảm bảo sự ổn định nhưng công bằng đối với các GV vùng khó khăn và vùng thuận lợi.

Điều kiện thực hiện: - Phải được sự ủng hộ của ngành Nội vụ và chính quyền các cấp trong tuyển dụng GV; - Tránh được sự can thiệp của lãnh đạo cấp trên trong tuyển dụng và bố trí GV; - Có cơ chế tăng quyền tự chủ cho ngành GD-ĐT trong tuyển chọn và sử dụng GVTH.

4) Đẩy mạnh hoạt động KTĐG ĐNGV giúp các cấp quản lý giáo dục có đủ cơ sở khoa học để phân loại đội ngũ, có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phát triển đội ngũ hoặc điều động, bố trí, phân công.

KTĐG ĐNGV theo chuẩn nghề nghiệp GVTH. Đồng thời dựa vào các tiêu chuẩn quy định của ngành để ĐG phẩm chất nghề nghiệp và năng lực của GV. Công tác KT, ĐG ĐNGV cần tiến hành theo đúng quy trình, công khai trong các trường. Tổ chức khảo sát định kì để tư vấn cho GV tự bồi dưỡng nâng cao trình độ với các kĩ năng, nghiệp vụ chuyên môn mà GV còn hạn chế. Tổ chức thi tuyển hoặc sát hạch khi tuyển dụng GV theo chuẩn nghề nghiệp đã ban hành.

Việc KTĐG chuyên môn, nghiệp vụ của ĐNGV cần được hiểu đúng và khách quan. Các đơn vị, cá nhân có ý thức sửa chữa sai sót để nâng cao chất lượng đội ngũ; tuyệt đối khách quan, không thành kiến trong quá trình KTĐG

5) Tạo môi trường thuận lợi và chế độ chính sách phù hợp thúc đẩy phát triển ĐNGV: - Tạo môi trường làm việc thuận lợi bằng cách xây dựng văn hóa trường học, xây dựng nhà trường thân thiện để GV được sống và làm việc trong các mối quan hệ thân ái, đoàn kết; - Quan tâm đầy đủ đến đời sống vật chất, tinh thần của GV để GV không phải lo kiếm thêm bên ngoài mới đủ sống. Đặc biệt quan tâm đến đời sống tinh thần của GV vùng khó khăn; - Vận dụng và đề xuất các chính sách KT-XH hợp lí, bảo đảm đầy đủ các chế độ đối với cán bộ, GV để tạo ra động lực cho đội ngũ. Tạo môi trường dân chủ, thân thiện để đội ngũ phát huy tiềm năng trí tuệ và khả năng sáng tạo trong mọi lĩnh vực hoạt động.

Thực hiện giải pháp này cần được sự quan tâm của chính quyền các cấp để đảm bảo chế độ cho GV; một số trường vùng khó khăn cần có nhà công vụ cho GV; các trường cần quan tâm xây dựng văn hóa trường học với tư cách là văn hóa tổ chức để GV được làm việc trong môi trường lành mạnh, không cục bộ địa phương.

6) Chú trọng đến các đặc thù của GVTH để có biện pháp bồi dưỡng và chế độ chính sách hợp lí: - Dựa vào Thông tư số 32/2011/TT-BGDĐT của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT về việc ban hành chương trình bồi dưỡng thường xuyên GVTH, ngoài khối kiến thức bắt buộc (nội dung bồi dưỡng 1-30 tiết/năm học) đã quy định, phòng GD-ĐT các huyện và phòng Giáo dục tiểu học của Sở chủ động xây dựng khối kiến thức tự chọn (nội dung bồi dưỡng 3- 60 tiết/năm học) để phát triển năng lực nghề nghiệp cho GV; - Chú trọng bồi dưỡng nâng cao năng lực sư phạm cho GV giảng dạy tại vùng có đồng bào dân tộc. UBND cấp huyện có kế hoạch đưa HS người dân tộc thiểu số vào học các trường sư phạm tạo nguồn cán bộ quản lý, GVTH

người dân tộc thiểu số; đặc biệt phải tổ chức bồi dưỡng tiếng K'Ho cho ĐNGV tiểu học; - Đẩy mạnh cuộc vận động nghiên cứu khoa học, viết sáng kiến kinh nghiệm; tổ chức đăng kí và thực hiện chuyên đề nghiên cứu khoa học, sáng kiến kinh nghiệm một cách thường xuyên và đều đặn.

Các cấp quản lý cần quan tâm đầu tư thỏa đáng cho giáo dục tiểu học và có chính sách phù hợp với đặc điểm của giáo dục tiểu học.

Các giải pháp phát triển ĐNGVTH tỉnh Lâm Đồng đều có khả năng tác động tổng thể đến sự phát triển đội ngũ. Mỗi giải pháp trên là một bộ phận cấu thành của toàn bộ hệ thống giải pháp, chúng có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, hỗ trợ lẫn nhau để thúc đẩy quá trình xây dựng và phát triển ĐNGVTH của tỉnh "đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng và có cơ cấu hợp lí". Các giải pháp trên tuy độc lập nhưng không tách rời nhau, kết quả của giải pháp này là điều kiện cho các giải pháp khác. Do vậy, trong quá trình xây dựng và phát triển đội ngũ, cần phải thực hiện đồng bộ các giải pháp nêu trên mới có thể phát triển được ĐNGVTH của tỉnh. □

Tài liệu tham khảo

1. Đinh Quang Báo. *Giải pháp đổi mới phương thức đào tạo nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên*, 2005.
2. Bộ GD-ĐT. *Thông tư số 41/2010/TT-BGDĐT ban hành Điều lệ trường tiểu học*.
3. Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/06/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng khoá IX về việc nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.
4. Thông tư liên tịch số 71/2007/TTLT-BGDĐT-BNV, ngày 28/11/2007 của Bộ GD-ĐT và Bộ Nội vụ về Hướng dẫn định mức biên chế sự nghiệp trong các cơ sở giáo dục mầm non công lập.
5. Văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh Lâm Đồng lần thứ VI, VII, VIII, IX.

SUMMARY

This article paper examines the current situation of primary teachers in Lam Dong province, from which proposed 6 solutions to improve the teacher team quality of this level: 1) raise awareness of administrative personnel and teachers about the need for staff development in the context of international economic integration; 2) make a master plan for development of primary teachers for 2011-2020 period; 3) Innovate sourcing, selection and use of teachers; 4) promote the check and assessment of teachers; 5) Create an enabling environment and appropriate policy regime to promote teacher team development; 6) Pay particular attention to the typical characteristics of primary school teachers to take measures to foster and reasonable policies.