

THỰC TRẠNG THIẾU GIÁO VIÊN VÀ BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG TRUNG CẤP Y TẾ BẾN TRE

○ NGUYỄN CHÍ ĐÔNG*

1. Hiện nay, tại tỉnh Bến Tre nói riêng, các tỉnh vùng đồng bằng sông Cửu Long nói chung, nguồn nhân lực y tế có trình độ đại học đang thiếu một cách trầm trọng. Hàng năm, số sinh viên chính quy tốt nghiệp từ các trường đại học y được trở về địa phương công tác rất ít. Từ đó, công tác tuyển dụng cán bộ y tế gặp rất nhiều khó khăn; đặc biệt là tuyển chọn cán bộ y tế để làm giáo viên (GV) giảng dạy tại trường trung cấp y tế (TCYT). Xu thế phát triển giáo dục - đào tạo (GD-ĐT) hiện nay đòi hỏi các trường trung cấp chuyên nghiệp, trong đó có Trường TCYT Bến Tre phải đảm bảo chất lượng và không ngừng đổi mới, đa dạng hóa loại hình ĐT, tăng quy mô và ngành nghề tuyển sinh... đồng thời chuẩn bị đầy đủ các điều kiện để nâng cấp thành trường cao đẳng. Bài viết khảo sát thực trạng và đề xuất một số biện pháp để phát triển đội ngũ giáo viên (ĐNGV) Trường TCYT Bến Tre trong giai đoạn hiện nay.

2. Thực trạng ĐNGV Trường TCYT Bến Tre
Hiện trường có 39 GV cơ hữu và gần 100 GV thỉnh giảng.

Bảng 1. Thống kê số lượng GV cơ hữu trong 5 năm (từ 2007- 2012)

Năm học	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Số HS hệ chính quy	900	1.228	1.637	2.067	2.337
Số GV thực có	31	32	33	35	39
Tỉ lệ GV/HS	1/29	1/38	1/49	1/59	1/59
Nếu tỉ lệ 1 GV/25 HS thì: Thiếu (-)	-7	-17	-33	-52	-53

Bảng trên cho thấy, trong 5 năm qua, số lượng GV của trường có tăng nhưng không đáng kể và vẫn còn thiếu rất nhiều so với nhu cầu thực tế.

Trước tình hình thiếu hụt về số lượng GV, hàng năm nhà trường đều có kế hoạch tuyển dụng, bổ sung GV được công bố rộng rãi trên các phương tiện truyền thông của địa phương (báo, đài phát thanh, truyền hình địa phương, website nhà trường), thông báo trong toàn ngành... nhưng số người đến đăng kí tuyển dụng rất ít. Đây cũng là thực tế chung của ngành y tế Bến Tre và các tỉnh

khu vực Đồng bằng sông Cửu Long trong nhiều năm qua.

Bảng 2. So sánh số lượng GV cơ hữu giữa trường TCYT Bến Tre và một số trường TCYT trong khu vực

Năm học 2011-2012	TCYT Bến Tre	TCYT Vĩnh Long	TCYT An Giang	TCYT Long An
Số lượng HS trung cấp hệ chính quy	2.337	902	1.648	1.170
Số lượng GV cơ hữu	39	25	47	28
Tỉ lệ GV/HS	1/59	1/36	1/35	1/42

Nguồn: Báo cáo giám sát tổ chức và quản lí ĐT tại các trường cao đẳng và TCYT cụm 12, ngày 21/10/2011

Như vậy, số lượng GV hiện nay thiếu rất nhiều so với nhu cầu thực tế. Nguyên nhân thiếu GV là do: - Quy mô ĐT tăng nhanh, phát triển ĐNGV không kịp đáp ứng; - Số GV được cử đi học sau đại học tăng và số GV nghỉ hưu không có người thay thế; - Nhà trường thông báo tuyển dụng nhưng không có GV về làm việc (do tình trạng thiếu hụt nhân viên y tế ở tỉnh và cả vùng Đồng bằng sông Cửu Long); - Chế độ tiền lương, chính sách thu hút, ưu đãi... đối với bác sĩ, dược sĩ, cán bộ y tế khác về làm GV các trường y tế nói chung và trường TCYT Bến Tre nói riêng chưa đủ sức hấp dẫn so với các bệnh viện tuyến trên, bệnh viện tư nhân, công ti dược phẩm... kể cả chế độ phụ cấp đặc thù nghề nghiệp GV TCCN cũng thấp hơn (phụ cấp GV 30% so với mức phụ cấp ưu đãi ngành Y tế từ 40% đến 70%, ngoài ra còn phụ cấp tiền trực, tiền làm thủ thuật, phẫu thuật...); - Số lượng sinh viên tốt nghiệp các trường đại học y được trở về địa phương công tác rất ít. Vì vậy, không có nguồn tuyển dụng GV.

3. Biện pháp phát triển ĐNGV Trường TCYT Bến Tre

Thực tế, nhà trường đã xây dựng và thực hiện các biện pháp phát triển ĐNGV trong nhiều năm qua. Tuy nhiên, qua nghiên cứu, chúng tôi tập hợp,

* Trường Trung cấp y tế Bến Tre

hệ thống hóa theo lí luận quản lí giáo dục (GD) và đề xuất 8 nhóm biện pháp chính như sau:

1) Nâng cao nhận thức về ĐNGV cho cán bộ quản lí và GV nhà trường: - Tăng cường công tác GD chính trị, tư tưởng; lồng ghép tổ chức các buổi hội thảo, sinh hoạt chuyên đề về việc nâng cao chất lượng ĐNGV; đưa hoạt động này trở thành nề nếp như hoạt động chuyên môn nhằm nâng cao ý thức công dân, ý thức trách nhiệm, tinh thần đoàn kết của cán bộ, GV. GD cho ĐNGV có lập trường tư tưởng vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng mẫu mực, yêu quý ngành nghề; - Tổ chức tốt các hoạt động tuyên truyền, hoạt động truyền thống hướng vào việc tôn vinh nghề dạy học, nghề thầy thuốc trong HS đối với thầy cô giáo và cán bộ nhân viên nhà trường.

Việc nâng cao nhận thức về vai trò, vị trí của ĐNGV và công tác phát triển ĐNGV cho từng thành viên trong nhà trường là nhiệm vụ vô cùng quan trọng. Làm sao cho mỗi GV luôn tự hào về nghề nghiệp cao quý của mình, toàn tâm toàn ý cho nghề nghiệp, cống hiến hết mình cho sự nghiệp GD của nhà trường. Mỗi GV trở thành một tuyên truyền viên để vận động, thu hút cán bộ từ nơi khác về trường công tác.

2) Quy hoạch phát triển ĐNGV: Việc phát triển ĐNGV thực hiện dựa vào quy hoạch tổng thể và trọng trách của nhà trường. Sứ mệnh lịch sử của Trường TCYT Bến Tre là xây dựng và phát triển ĐN cán bộ y tế, mạng lưới y tế các cấp, là trung tâm ĐT và bồi dưỡng y tế của tỉnh Bến Tre. Quy hoạch tổng thể của nhà trường là «Kế hoạch chiến lược phát triển Trường TCYT Bến Tre giai đoạn 2011-2015 và tầm nhìn đến năm 2020», với mục tiêu nâng cấp thành Trường Cao đẳng Y tế Bến Tre vào năm 2015. Thực hiện tốt công tác dự báo về quy mô phát triển nhà trường trên cơ sở nắm tình hình và xu thế phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, nhu cầu về nguồn nhân lực của địa phương đối với từng ngành, nghề ĐT. Từ đó xây dựng quy hoạch phát triển ĐNGV theo từng thời kì: ngắn hạn, trung hạn, dài hạn. Quy hoạch phát triển ĐNGV đòi hỏi cần xác định rõ về số lượng, cơ cấu tuổi, giới tính và các tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, về nhận thức chính trị, kiến thức bổ trợ về tin-học, ngoại ngữ, khả năng nghiên cứu khoa học, tác phong, phong cách nhà giáo...

3) Ban hành tiêu chuẩn và quy trình tuyển

chọn GV: Người được tuyển chọn làm GV trường TCYT phải tốt nghiệp đại học Y, Dược hoặc đại học khác có chuyên ngành phù hợp với chuyên ngành ĐT của nhà trường; có tri thức một cách hệ thống, có sự hiểu biết đủ độ sâu, rộng cần thiết cho công tác giảng dạy theo chuyên môn của mình. Do đặc thù riêng của một trường TCCN, ĐNGV chuyên môn của trường TCYT thường là sinh viên tốt nghiệp ở trường đại học chuyên ngành Y, Dược nên khi về trường thường chưa có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm, nhà trường sẽ tạo điều kiện để GV có thời gian học tập bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm bậc 1, bậc 2 và sư phạm y học sau khi về trường công tác.

4) Phân công và sử dụng hợp lí ĐNGV bao gồm việc sắp xếp, bố trí GV đảm bảo tính dân chủ, khách quan, phù hợp với trình độ chuyên môn và năng lực sở trường để có thể phát huy hết năng lực của mỗi GV cũng như sức mạnh của cả ĐNGV. Đây là việc làm mang tính chất thường xuyên của hiệu trưởng và ban giám hiệu nhằm phát huy tối đa sức mạnh nội lực, năng lực, sở trường của từng GV, duy trì và giữ vững được sự đoàn kết, nhất trí trong tập thể GV nhà trường, đảm bảo tính công bằng, dân chủ khách quan và công khai; trên cơ sở đó góp phần nâng cao chất lượng ĐT và hiệu quả công tác của nhà trường.

5) Thực hiện tốt công tác kiểm tra, đánh giá chất lượng ĐNGV: Kiểm tra, đánh giá là một trong những chức năng cơ bản của hoạt động quản lí nói chung và hoạt động quản lí nhà trường nói riêng. Thông qua công tác kiểm tra, đánh giá GV, hiệu trưởng nhà trường có thể nắm bắt được một cách cụ thể năng lực, trình độ, phẩm chất đạo đức của từng GV. Từ đó làm căn cứ để bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đề bạt, ĐT, bồi dưỡng và thực hiện các chế độ chính sách khác đối với GV.

6) Nâng cao chất lượng công tác ĐT, bồi dưỡng phẩm chất và năng lực cho ĐNGV: Phải xác định nhu cầu ĐT, bồi dưỡng đối với GV ở từng đơn vị tổ bộ môn, từ đó lập kế hoạch ĐT, bồi dưỡng, huấn luyện phù hợp với tình hình và điều kiện cụ thể của nhà trường; đảm bảo duy trì và hoàn thiện kết quả thực hiện công việc hiện có, đang diễn ra và hướng tới mục tiêu phát triển đã xác định.

7) Tạo điều kiện hỗ trợ hoạt động cho ĐNGV: Trong hoạt động quản lí, cán bộ quản lí

cần quan tâm đến các điều kiện hỗ trợ cần thiết như cơ sở vật chất - thiết bị dạy học, các chế độ chính sách, môi trường sư phạm lành mạnh... tạo mọi điều kiện thuận lợi để GV có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình, luôn yên tâm công tác, đoàn kết gắn bó, giúp đỡ lẫn nhau trong tất cả các hoạt động của nhà trường.

8) Thực hiện tốt các chế độ, chính sách thu hút cán bộ về trường làm việc: Nhà trường cần tạo ra được sức hút đối với đối tượng tham dự tuyển dụng như: công khai thông tin và giữ đúng cam kết về thu nhập hàng tháng, về việc bố trí, sắp xếp vào bộ máy, biên chế; đảm bảo về điều kiện, phương tiện và môi trường làm việc; được quan tâm, tôn trọng và tạo điều kiện học tập nâng cao trình độ; đảm bảo về điều kiện phát triển tài năng và khả năng thăng tiến.

Trong giai đoạn hiện nay, để có thể tồn tại và phát triển, Trường TCYT Bến Tre cần mở rộng quy mô ĐT, mở thêm mã ngành ĐT, đa dạng hóa phương thức ĐT và chuẩn bị mọi điều kiện để nâng cấp thành trường cao đẳng. Do đó, công

tác phát triển ĐNGV về số lượng, chất lượng và cơ cấu được coi là một nhiệm vụ trọng tâm của nhà trường nhằm đáp ứng nhu cầu cấp thiết trước mắt cũng như tính chiến lược phát triển lâu dài. □

Tài liệu tham khảo

1. Vũ Dũng - Phùng Đình Mẫn. **Tâm lý học quản lý.** NXB Giáo dục, H.2007.
2. Bùi Minh Hiền (chủ biên). **Quản lý giáo dục.** NXB Đại học sư phạm, H. 2006.

SUMMARY

Currently, in Ben Tre province in particular and the provinces of the Mekong Delta in general, the health human resources having a university degree is in the serious shortage. Ben Tre Medical High School (where training, supplying human resources to contribute to the construction and development of medical staff, network of medical; a center for training and retraining of health care in Ben Tre Province) needs to constantly innovate, improve the content, methods and training programs to improve the quality of training in order to meet the increasing needs of society. This article surveys the situation and propose a number of measures to develop the teaching staff of Ben Tre Medical High School in the current period.

TRƯỜNG PHỔ THÔNG DÂN TỘC NỘI TRÚ THPT TỈNH YÊN BÁI 30 NĂM XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN

Trường Phổ thông dân tộc nội trú (PTDNT) THPT tỉnh Yên Bái tiền thân là Trường Thanh niên dân tộc Bảo Hà (tỉnh Hoàng Liên Sơn cũ) được thành lập tháng 10/1982. Trường được giao nhiệm vụ là đào tạo trình độ văn hoá cấp THPT cho con em các dân tộc thiểu số; đào tạo nguồn nhân lực lao động có chất lượng cho vùng sâu, vùng xa, vùng có hoàn cảnh KT-XH đặc biệt khó khăn của tỉnh Yên Bái.

Những năm qua, được sự quan tâm lãnh đạo của cấp ủy đảng, chính quyền địa phương, sự chỉ đạo của Sở GD-ĐT tỉnh Yên Bái, sự phối hợp của các ban ngành đoàn thể và sự đồng thuận của các bậc phụ huynh học sinh nên chất lượng giáo dục của nhà trường đã có nhiều chuyển biến.

Năm học 2012-2013, Trường có 48 cán bộ giáo viên (trong đó 6 giáo viên có trình độ thạc sĩ, 25 người có trình độ đại học). Hiện nay, Trường có 9 lớp với trên 300 học sinh. Cơ sở vật chất của Trường tương đối khang trang; phòng học, phòng chức năng đầy đủ tiện nghi.

Trong những năm qua, chất lượng dạy và học của nhà trường không ngừng nâng cao: năm học 2011-2012, tỉ lệ học sinh xếp loại đạo đức tốt là 244/308 (79,2%), khá 62/308 (20,1%); tỉ lệ học sinh xếp loại học lực giỏi là 19/308 (6,2%), khá 147/308 (47,7%).

Với sự cố gắng nỗ lực không ngừng của thầy và trò, được sự quan tâm chỉ đạo của Sở GD-ĐT tỉnh Yên Bái, Trường PTDNT THPT Yên Bái đã được UBND tỉnh Yên Bái công nhận là Trường đạt *Chuẩn quốc gia* vào tháng 12/2011.

Sau 30 năm xây dựng và phát triển, nhà trường đã đào tạo được hàng vạn học sinh, hiện đang công tác, lao động sản xuất trên khắp mọi miền của Tổ quốc. Nhiều học sinh nhà trường đã trở thành những kĩ sư, bác sĩ, nhà giáo, cán bộ lãnh đạo chủ chốt của Đảng, chính quyền đoàn thể của địa phương. Các thế hệ học sinh nhà trường đã và đang góp phần tích cực trong công cuộc xoá đói, giảm nghèo, phát triển KT-XH, làm rạng danh truyền thống của trường.

Ghi nhận những kết quả đạt được thời gian qua, nhà trường đã được tặng thưởng nhiều phần thưởng cao quý của Đảng và Nhà nước.



Quang cảnh nhà trường