

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIỂU HỌC THEO YÊU CẦU ĐỔI MỚI

TRẦN HỒNG THẨM (*)

TÓM TẮT

Tiểu học là cấp học nền tảng của hệ thống giáo dục quốc dân. Để nâng cao chất lượng giáo dục tiểu học theo yêu cầu đổi mới, trước hết cần đổi mới quản lý đội ngũ giáo viên tiểu học. Vấn đề quản lý đội ngũ giáo viên đã được nghiên cứu ở nhiều góc độ trên các bình diện lý luận. Bài viết đặt ra vấn đề nghiên cứu những cơ sở lý luận về quản lý đội ngũ giáo viên tiểu học theo yêu cầu đổi mới – Đây là vấn đề then chốt trong quản lý giáo dục nước ta hiện nay nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục trong thời kỳ mới.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong quản lý nguồn nhân lực nói chung và quản lý đội ngũ giáo viên nói riêng thì việc đảm bảo các chức năng quản lý và các bộ phận hợp thành của chu trình quản lý là hết sức cần thiết theo yêu cầu đổi mới. Việc vận dụng các cơ sở lý luận vào thực tiễn quản lý đội ngũ giáo viên cũng cần đảm bảo các chức năng và yêu cầu quản lý. Đặc biệt, đối với giáo dục tiểu học, quản lý đội ngũ giáo viên là công việc hết sức nhạy cảm, khó khăn, phức tạp đòi hỏi người cán bộ quản lý phải am hiểu, quán xuyên công việc, biết dự kiến và lập kế hoạch cho công việc, có trình độ kỹ năng nghiệp vụ để đảm bảo thực hiện tốt mục tiêu giáo dục.

Việc xây dựng hoàn thiện cơ chế quản lý nguồn nhân lực giáo dục phổ thông trong đó có đội ngũ giáo viên tiểu học như: sử dụng

hợp lý, phân công chuyên môn, dự báo nhu cầu về giáo viên, cán bộ quản lý cần có các công trình nghiên cứu chuyên sâu trong lĩnh vực này. Đồng thời, nhiệm vụ đổi mới của ngành giáo dục hiện nay là thực hiện Nghị quyết Trung ương 8, khóa XI “Về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”. Do đó, việc sử dụng nguồn nhân lực giáo dục trong đó: quản lý, đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục tiểu học nói riêng và giáo dục phổ thông nói chung là công việc cần thiết và cấp bách hiện nay.

2. ĐỔI MỚI QUẢN LÝ GIÁO DỤC TỪ YÊU CẦU NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG

2.1. Chất lượng quản lý nhìn từ góc độ giáo dục học

Chất lượng giáo dục là mức độ kết quả của một quá trình học tập đạt được so với mục đích giáo dục. Mục đích cuối cùng của giáo dục là phát triển các cá thể - người trở thành những con người xã hội, biết thực hiện quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm công dân, biết lao động tự nuôi sống mình, đem lại các lợi ích, giá trị cho bản thân, gia đình, xã hội. Mặt khác, giáo dục tạo ra nguồn nhân lực được đào tạo để kế thừa, cải tạo, phát triển chính xã hội đó. Vì vậy, chất lượng giáo dục là mức độ kết quả học tập đạt được so với mục đích phát triển cá nhân và yêu cầu tạo nguồn nhân lực cho xã hội. Nói cách khác, chất lượng giáo dục là những lợi ích, giá trị mà

(*) Thạc sĩ. Phó Giám đốc Sở Giáo dục và Đào tạo Thành phố Cần Thơ.

kết quả học tập đem lại cho cá nhân, xã hội trước mắt và lâu dài, theo mục đích cuối cùng của giáo dục (Nguyễn Văn Đản, 2006).

2.2. Chất lượng quản lý nhìn từ góc độ lý thuyết quản lý chất lượng

Lý thuyết quản lý chất lượng đã được vận dụng vào quản lý giáo dục ở nhiều nước trên thế giới. Trong lý thuyết quản lý chất lượng, các mục tiêu hoạt động được cụ thể hóa thành các tiêu chuẩn mà kết quả hoạt động phải đạt được. Các điều kiện đảm bảo chất lượng cho hoạt động giáo dục bao gồm: nhân lực, cơ sở vật chất, kỹ thuật, tài chính, cơ chế quản lý. Kết quả là những sản phẩm mong đợi đạt được các tiêu chuẩn mà mục tiêu kế hoạch đã đặt ra. Mức độ các sản phẩm đạt được theo mục tiêu kế hoạch mà cơ sở đặt ra là chất lượng đánh giá trong nội bộ (gọi là chất lượng trong). Khi sản phẩm đó đáp ứng được các yêu cầu của người sử dụng là đánh giá từ phía bên ngoài nhà trường (cơ quan quản lý, các cơ sở sử dụng sản phẩm), mới được coi là đào tạo có chất lượng. Trong giáo dục nhà trường, chất lượng học tập được đánh giá bằng điểm số, bằng xếp loại tốt, khá, trung bình... được coi là đánh giá nội bộ (phụ thuộc vào mức độ khó của đề kiểm tra, thang điểm, chấm bài...). Khi học sinh chuyển lớp, chuyển cấp, vào học các trường chuyên nghiệp, tham gia các hoạt động thực tiễn được những người tiếp nhận đánh giá tốt (đánh giá từ phía ngoài) mới coi là học có chất lượng. Như vậy, trong giáo dục có thể coi giáo viên lớp sau là khách hàng của lớp trước; cấp học sau là khách hàng của cấp học trước. Muốn có chất lượng đào tạo thì phải bảo đảm chất lượng của từng công đoạn (học từng bài, từng học phần, từng môn, có chất lượng); học công đoạn lý thuyết có chất lượng là điều kiện để công đoạn thực hành có chất lượng.

3. MỘT SỐ YÊU CẦU VỀ PHẨM CHẤT, NĂNG LỰC ĐỐI VỚI GIÁO VIÊN TIỂU HỌC VÀ QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIỂU HỌC

Từ điển Giáo dục học định nghĩa: “Đội ngũ giáo viên là tập hợp những người đảm nhận công tác giáo dục và dạy học có đủ tiêu chuẩn đạo đức, chuyên môn và nghiệp vụ quy định” (Professional Standards for Teachers, 2005). Trong lĩnh vực giáo dục, thuật ngữ đội ngũ cũng được sử dụng để chỉ những tập hợp người được phân biệt với nhau về chức năng trong hệ thống giáo dục. Đội ngũ giáo viên được nhiều tác giả nước ngoài quan niệm như là những chuyên gia trong lĩnh vực giáo dục, họ nắm vững tri thức và hiểu biết dạy học và giáo dục như thế nào và có khả năng cống hiến toàn bộ sức lực và tài năng của họ đối với giáo dục.

Quản lý đội ngũ giáo viên là hoạt động gồm tuyển chọn, sử dụng, phát triển, động viên, tạo những điều kiện thuận lợi để đội ngũ giáo viên hoạt động có hiệu quả nhằm đạt mục tiêu của tổ chức cao nhất và sự bất mãn ít nhất của đội ngũ trong tổ chức (Nguyễn Lộc, 2010). Nội dung quản lý đội ngũ giáo viên bao gồm:

- Dự báo nhu cầu và lập kế hoạch đào tạo đội ngũ giáo viên.
- Tuyển dụng, bố trí, sắp xếp đội ngũ giáo viên.
- Đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên.
- Xây dựng và thực hiện các giải pháp quản lý phát triển năng lực nghề nghiệp đội ngũ giáo viên.

Từ những yêu cầu và nội dung quản lý đội ngũ giáo viên, có thể nói, quản lý đội ngũ giáo viên bậc tiểu học đảm bảo về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, phẩm chất đạo đức và năng lực đảm bảo các tiêu chí của chuẩn nghề nghiệp là một trong những yêu cầu quan

trọng trong quá trình đổi mới. Vì vậy, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành Quyết định số 14/2007/QĐ-BGD&ĐT ngày 05/4/2007 về việc ban hành Quy định về Chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học với các yêu cầu về phẩm chất và năng lực, cụ thể:

+ *Về phẩm chất đạo đức, tư tưởng chính trị*: Nhận thức tư tưởng chính trị với trách nhiệm của một công dân, một nhà giáo đối với nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ tổ quốc; chấp hành pháp luật, chính sách của Nhà nước; chấp hành quy chế của ngành, quy định của nhà trường, kỷ luật lao động; đạo đức, nhân cách và lối sống lành mạnh, trong sáng của nhà giáo; tinh thần đấu tranh chống các biểu hiện tiêu cực; ý thức phấn đấu vươn lên trong nghề nghiệp, sự tin nhiệm của đồng nghiệp, học sinh và cộng đồng; trung thực trong công tác, đoàn kết trong quan hệ đồng nghiệp, phục vụ nhân dân và học sinh.

+ *Về kiến thức*: kiến thức cơ bản; kiến thức về tâm lí học sư phạm và tâm lí học lứa tuổi, giáo dục học tiểu học; kiến thức về kiểm tra, đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của học sinh; kiến thức phổ thông về chính trị, xã hội và nhân văn, kiến thức liên quan đến ứng dụng công nghệ thông tin, ngoại ngữ, tiếng dân tộc; kiến thức địa phương về nhiệm vụ chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội ở địa bàn nơi giáo viên công tác.

+ *Về kỹ năng sư phạm (Kỹ năng giáo dục, dạy học, tổ chức)*: lập được kế hoạch dạy học; biết soạn giáo án theo hướng đổi mới; tổ chức và thực hiện các hoạt động dạy học trên lớp phát huy được tính năng động sáng tạo của học sinh; công tác chủ nhiệm lớp; tổ chức các hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp; thực hiện thông tin hai chiều trong quản lý chất lượng giáo dục, hành vi trong giao tiếp, ứng xử có văn hóa và mang tính giáo dục; xây dựng, bảo quản và sử dụng có hiệu quả hồ sơ giáo dục và giảng dạy.

Từ quy định về chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học có thể thấy toàn bộ quy định chuẩn nghề nghiệp này thể hiện được toàn bộ về hoạt động thực tiễn của giáo viên tiểu học trong công cuộc đổi mới giáo dục tiểu học. Các yêu cầu đều sắp xếp và tính đến vai trò, vị trí của giáo viên với tư cách là: nhà giáo dục, chuyên gia nhiều môn học, người mẹ hiền biết chăm sóc và giáo dục trẻ, người tổ chức, người hoạt động chính trị, xã hội, người nghiên cứu, nhà cải cách và các mối quan hệ của người giáo viên trong công tác và trong cuộc sống đời thường. Mỗi yêu cầu thường có các mức độ khác nhau (từ 1 – 5), mỗi mức độ đều có những dấu hiệu đặc trưng riêng để được nhận dạng trong thực tế. Mức độ sau bao hàm mức độ trước và có thêm những dấu hiệu, yêu cầu cao hơn để nhằm có cách nhìn, đánh giá xác thực hơn, cụ thể hơn.

Như vậy, chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học được xem là bộ tiêu chí đánh giá chất lượng của giáo viên tiểu học nhằm phục vụ đắc lực cho công tác quản lý việc đánh giá giáo viên tiểu học đáp ứng với mục tiêu, yêu cầu đổi mới giáo dục cấp học. Người giáo viên trong nền giáo dục hiện đại không chỉ được coi là người truyền thụ các tri thức đã là chính thống, người cung cấp những thông tin được soạn thảo trên cơ sở những điều có sẵn, người thừa hành mà phải là người đề xướng, thiết kế nội dung và phương pháp dạy nhằm làm thay đổi những thị hiếu, hứng thú người học, là người giúp cho học sinh biết cách học, cách tự rèn luyện.

4. CƠ SỞ ĐỊNH HƯỚNG QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIỂU HỌC THEO YÊU CẦU ĐỔI MỚI

4.1. Quan điểm chỉ đạo nâng cao chất lượng quản lý đội ngũ giáo viên tiểu học

Chỉ thị 40/CT/TW ngày 15/6/2004 về việc “Nâng cao chất lượng nhà giáo và cán bộ

quản lý giáo dục” đã đề ra các nhiệm vụ cơ bản là:

- Xây dựng kế hoạch làm rõ lộ trình củng cố và xây dựng năng lực đào tạo và bồi dưỡng của hệ thống các trường, các khoa sư phạm, các trường đào tạo cán bộ quản lý.

- Đổi mới nội dung chương trình, phương pháp giảng dạy của các trường; các trường tham gia vào đổi mới chương trình, sách giáo khoa, phương pháp giảng dạy trong hệ thống giáo dục (Phạm Minh Hạc và các tác giả, 2002). Trong các hội thảo khoa học bàn về nâng cao chất lượng đào tạo trong các trường sư phạm của Bộ Giáo dục và Đào tạo cũng đã đưa ra các định hướng: Tìm kiếm mô hình đào tạo hợp lý và lộ trình triển khai thực hiện. Nâng cao chất lượng dạy học trong các nhà trường hướng vào hoàn thiện các mục tiêu, chương trình, nội dung, phương pháp dạy học. Tăng cường vai trò chiếm lĩnh tri thức của người học, gắn lý thuyết với thực hành, lý luận với thực tiễn nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao đề đào tạo nguồn nhân lực. Để có căn cứ khoa học cho việc đề xuất các biện pháp nâng cao chất lượng đào tạo.

Nghiên cứu vận dụng Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 về “Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế” vào quản lý đội ngũ giáo viên tiểu học. Trong đó, việc bố trí thời gian đào tạo giáo viên tiểu học cần linh hoạt. Bởi vì, cấp tiểu học được chia thành hai giai đoạn: giai đoạn đầu chuyển tiếp từ giáo dục mầm non và giáo dục tiểu học; giai đoạn sau là thời gian học bậc tiểu học chuẩn bị nền tảng cho bậc cơ sở. Vì vậy:

- Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng giáo viên cần đổi mới: đào tạo giáo viên tiểu học lên trình độ cao đẳng sư phạm hay cử nhân tiểu học. Thực hiện nghiêm túc việc đánh giá

giáo viên tiểu học theo chuẩn giáo viên. Tiến tới thực hiện đánh giá giáo viên theo định kỳ nhằm thúc đẩy tính tự học tự rèn luyện tính chuyên môn nghiệp vụ.

- Về công tác quản lý cấp học: tăng cường phân cấp quản lý trong quá trình xây dựng chương trình và triển khai chương trình, đảm bảo sự đồng bộ và nhất quán phù hợp với từng vùng miền trên cả nước, trong đó có vùng đồng bằng sông Cửu Long.

4.2. Đa dạng hình thức bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng quản lý đội ngũ giáo viên tiểu học

Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ giáo viên tiểu học về trình độ đào tạo, thông qua đánh giá để phát triển năng lực nghề nghiệp theo quy định về chuẩn giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục tiểu học phải qua đào tạo về nghiệp vụ quản lý. Trong điều kiện thực tế hiện nay cần phải tạo cơ hội cho đội ngũ giáo viên tiểu học được tham gia bồi dưỡng với nhiều hình thức phù hợp và thiết thực. Muốn vậy, phải đa dạng hóa các hình thức bồi dưỡng cho phù hợp như: bồi dưỡng dài hạn, ngắn hạn; hội thảo, hội giảng, dự giờ; tự bồi dưỡng; bồi dưỡng nước ngoài; bồi dưỡng thông qua nghiên cứu khoa học... Đồng thời, các điều kiện để đảm bảo chất lượng đội ngũ giáo viên tiểu học cần: đầu tư cơ sở vật chất, nguồn tài chính, phương pháp tổ chức, nguồn tài liệu, chế độ chính sách phù hợp.

4.3. Yêu cầu đổi mới quản lý đội ngũ giáo viên tiểu học vùng đồng bằng sông Cửu Long

Từ các quan điểm nêu trên và phân tích những yếu tố tác động đến quản lý đội ngũ giáo viên tiểu học vùng đồng bằng sông Cửu Long chính là cơ sở khoa học cho việc nghiên cứu của vấn đề. Cụ thể là:

- Công nghiệp hóa đòi hỏi phải quản lý đối với nguồn nhân lực mà trong đó đội ngũ giáo viên tiểu học vùng đồng bằng sông Cửu

Long giữ vai trò then chốt đáp ứng sự phát triển bền vững của ngành giáo dục khu vực Tây Nam Bộ trong xu thế hội nhập hiện nay.

- Quản lý đội ngũ giáo viên tiểu học vùng đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động của một vùng có nhiều tiềm năng của đất nước.

- Quản lý đội ngũ giáo viên tiểu học vùng đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng quá trình cải cách hành chính ngành giáo dục và đào tạo nhằm tăng cường tính hiệu quả và năng lực quản lý đáp ứng việc cải cách hành chính theo hướng hiện đại.

- Quán triệt những quan điểm chỉ đạo về sự nghiệp đổi mới giáo dục và đào tạo của Đảng và Nhà nước từ đó có những định hướng đúng về quản lý nguồn nhân lực bậc tiểu học tại vùng đồng bằng sông Cửu Long.

5. KẾT LUẬN

Với sự phát triển nhanh của khoa học - kỹ thuật đòi hỏi giáo dục Việt Nam cần có những chuyển biến tích cực mới thoát khỏi tình trạng lạc hậu. Trong đó vấn đề đổi mới quản lý và quản lý đội ngũ giáo viên là nhiệm vụ hàng đầu. Bởi lẽ muốn có một nền giáo dục phát triển bền vững cần có hệ thống quản lý thực sự khoa học, đảm bảo đáp ứng được sự phát triển giáo dục một cách linh hoạt trong giai đoạn mới. Để làm được điều này công tác đổi mới quản lý đội ngũ giáo viên cần phải có sự thay đổi mạnh mẽ. Bởi vì muốn có một nền giáo dục phát triển bền vững đòi hỏi đội ngũ này tại các cơ sở giáo dục phải thực sự có chất lượng về phẩm chất và năng lực nghề nghiệp. Đối với người giáo viên, phẩm chất đạo đức, tư tưởng chính trị của họ có ảnh hưởng rất lớn đến sự hình thành và phát triển nhân cách của học sinh. Các nhà sư phạm đã khẳng định phẩm chất đạo đức, tư tưởng chính trị của người thầy cũng là một công cụ sắc bén trong việc giáo dục học sinh, trong việc hoàn thành

nhiệm vụ dạy người. Kiến thức chuyên môn và kỹ năng sư phạm là những vốn liếng không thể thiếu để người giáo viên có thể hoàn thành nhiệm vụ dạy chữ. Một nhà giáo có vốn kiến thức sâu, rộng, vừa uyên thâm vừa thực tiễn, có phương pháp dạy học phát huy năng lực tự chủ, sáng tạo của học sinh sẽ có uy tín lớn trong nhà trường, với học sinh và phụ huynh học sinh. Chỉ với những điều kiện đó họ mới hoàn thành sứ mạng cao cả mà xã hội đã giao phó cho họ. Do đó, việc nghiên cứu những luận điểm khoa học cùng với hệ thống quan điểm về việc quản lý nhà nước nguồn nhân lực bậc tiểu học chính là cơ sở lý luận cho việc quản lý đội ngũ giáo viên tiểu học vùng đồng bằng sông Cửu Long theo yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2007), Quyết định 14/QĐ-BGDĐT ngày 05/4/2007 về việc “Ban hành quy định về Chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học”.
2. Chính phủ (2012), *Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
3. Đảng cộng sản Việt Nam (2013) *Nghị quyết Hội nghị BCHTW khóa XI lần thứ tám số 29-NQ/TW* ngày 04/11/2013. Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
4. Nguyễn Văn Đản (2006) *Các giải pháp cơ bản nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông*. Đề tài B2004-CTGD-03.
5. Nguyễn Lộc (2010), *Lý luận về quản lý*, Tập giáo trình dành cho đào tạo sau đại học, Nxb. Đại học Sư phạm, Hà Nội.
6. Nguyễn Thanh Hoàn (2008) *Quá trình đào tạo giáo viên ở một số nước và khả năng áp dụng vào Việt Nam*. ĐT B2006-17-02.
7. *Lược giáo dục* (2005), Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.

8. Phạm Minh Hạc - Trần Kiều - Đặng Bá Lãm - Nghiêm Đình Vỳ (2002), *Giáo dục thế giới đi vào thế kỷ XXI*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.

9. Trần Bá Giao (2007), *Xây dựng và phát triển chuẩn nghề nghiệp giáo viên ở Hoa Kỳ*, Tài liệu tổng thuật.

10. Indiana Department of Education, *Division of Professional Standards Contact*, Updated Wednesday, August 29, 2007.

11. *Professional Standards for Teachers, Guidelines for Professional Practice* (July, 2005) Queensland the Smart State.

ABSTRACT

Primary education system is the foundation level of the national education system. In order to improve the quality of primary education as required innovation, the primary teacher management needs taking as a prerequisite step. The issue has recently been studied in many angles on the theoretical level. In this paper, the writer just focuses on the theoretical basis of the elementary teacher management required under innovation - This is a key issue in the education management of our country at present to meet the renewal of basic, comprehensive education system in the new period.