

BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TIỂU HỌC TẠI THÀNH PHỐ THỦ ĐỨC

MEASURES TO DEVELOP THE TEACHING STAFF IN PRIMARY SCHOOLS IN THU DUC CITY

PHAN LÊ PHI, 2081509@hcmute.edu.vn

Trường Tiểu học Đặng Thị Rành, thành phố Thủ Đức

THÔNG TIN	TÓM TẮT
<p>Ngày nhận: 15/5/2023 Ngày nhận lại: 27/5/2023 Duyệt đăng: 6/9/2023 Mã số: TCKH-S03T9-B05-2023 ISSN: 2354 – 0788</p> <p>Từ khóa: Bộ chỉ số phát triển giáo dục, trường phổ thông, giải pháp.</p> <p>Key words: Set of indicators of educational development, schools, solutions.</p>	<p><i>Đội ngũ giáo viên trường tiểu học là lực lượng trực tiếp quyết định chất lượng giáo dục, thực hiện thành công sự nghiệp đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay. Bài viết tiếp cận quản lý nguồn nhân lực để trình bày thực trạng và đề xuất một số biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trường tiểu học tại thành phố Thủ Đức.</i></p> <p>ABSTRACT</p> <p><i>The contingent of primary school teachers is the force that directly determines the quality of education, successfully implementing the current cause of reforming general education. This paper approaches human resource management to present some measures to develop the teaching staff of primary schools in Thu Duc city.</i></p>

1. Đặt vấn đề

Đội ngũ giáo viên là lực lượng trực tiếp quyết định chất lượng giáo dục trong nhà trường. Việc phát triển đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, chất lượng, hợp lý về cơ cấu là một vấn đề mang tính quyết định việc nâng cao chất lượng giáo dục – đào tạo trong nhà trường hiện nay. Bên cạnh nhiệm vụ của nhà quản lý, đội ngũ giáo viên cũng cần phải đáp ứng được những yêu cầu cao về phẩm chất, năng lực, đạo đức trong cả chuyên môn và văn hoá, lối sống. Việc nghiên cứu để xây dựng, đưa ra một hệ thống lý luận nhằm cung cấp cơ sở khoa học cho việc xây dựng đội ngũ giáo viên giỏi là hết sức cần thiết.

Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông giai đoạn 2016 – 2020, định hướng đến năm 2025”. Mục tiêu của Đề án nhằm đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục bảo đảm chuẩn hóa về chuyên môn, nghiệp vụ nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông; góp phần thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo (Chính phủ, 2016). Điều này một lần nữa khẳng định tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ giáo viên hiện nay.

Trong hệ thống giáo dục phổ thông hiện nay, bậc giáo dục tiểu học là bậc học có ý nghĩa

rất quan trọng, là bậc học nền tảng ban đầu, đặt nền móng cho việc hình thành và phát triển toàn diện cả về nhân cách lẫn kiến thức cho toàn bộ hệ thống giáo dục phổ thông. Đòi hỏi đội ngũ giáo viên tiểu học phải có đầy đủ những yêu cầu về phẩm chất nhà giáo, chuyên môn nghiệp vụ... là những tiêu chí được ban hành rất rõ trong thông tư 20/2018/TT-BGDĐT về chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông (Bộ GD&ĐT, 2018, a). Chương trình giáo dục phổ thông mới đã chính thức được triển khai trên cả nước đối với học sinh lớp 1 từ năm học 2020-2021. Ngành giáo dục đã, đang nỗ lực xây dựng đội ngũ giáo viên không chỉ đạt chuẩn về trình độ đào tạo, có tư duy đổi mới, sáng tạo trong phương pháp dạy học, đáp ứng yêu cầu chương trình giáo dục phổ thông mới theo hướng phát triển năng lực (Bộ GD&ĐT, 2018, b).

Trong những năm qua, đội ngũ giáo viên tiểu học trên địa bàn thành phố Thủ Đức đã phát huy tốt chuyên môn đào tạo, đóng góp nhiều và hiệu quả trong công tác dạy học - giáo dục, đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội của thành phố. Trước yêu cầu ngày càng cao của xã hội, công tác đào tạo của đội ngũ còn nhiều hạn chế và chậm thích ứng. Đội ngũ giáo viên trên địa bàn thành phố Thủ Đức hiện nay được đào tạo từ nhiều nguồn nên chưa thể đồng bộ được cả về số lượng lẫn chất lượng.

Nhận thức được thực trạng về đội ngũ giáo viên, trong các năm học 2020-2021, 2021-2022, các trường trên địa bàn thành phố Thủ Đức đã quan tâm đến việc phát triển đội ngũ giáo viên và đã thu được những kết quả nhất định. Bên cạnh đó là những thách thức đòi hỏi các trường phải có chiến lược đúng đắn trong phát triển nguồn nhân lực nói chung và đội ngũ giáo viên nói riêng nhằm đáp ứng những yêu cầu nhiệm vụ giáo dục - đào tạo hiện nay.

2. Một số khái niệm cơ bản

ĐNGV tiểu học là tập hợp nhà giáo, người làm nhiệm vụ giảng dạy, đào tạo trong trường

tiểu học. “Phát triển ĐNGV là tạo ra sự biến đổi, chuyển biến tích cực ĐNGV thành những người có phẩm chất đạo đức trong sáng, lành mạnh, năng lực chuyên môn vững vàng, có ý chí kiên định trong công cuộc xây dựng và bảo vệ tổ quốc, biết gìn giữ và phát huy các giá trị văn hóa dân tộc; đồng thời có khả năng tiếp thu nền văn hóa tiến bộ của nhân loại, phục vụ tốt yêu cầu ngày càng cao của ngành giáo dục. Phát triển ĐNGV phản ánh sự tăng trưởng, biến đổi về cơ cấu, cải thiện về chất lượng, sự thích nghi với các thành tố trong hệ thống giáo dục” (Phạm Ngọc Anh, 2018).

Phát triển ĐNGV tiểu học đáp ứng yêu cầu thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018 được hiểu là phát triển cả về số lượng và chất lượng GV tiểu học; là quá trình tác động của CBQLGD nhằm nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, phẩm chất của ĐNGV tiểu học đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm được phân công, yêu cầu đổi mới GDPT, từ đó, góp phần phát triển nhà trường. Đó là quá trình thực hiện quy hoạch; lập kế hoạch; tuyển dụng; bố trí, sử dụng; kiểm tra, đánh giá; đào tạo, bồi dưỡng và tạo môi trường làm việc thuận lợi cho ĐNGV tiểu học được phát triển một cách toàn diện đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông.

3. Đánh giá chung về phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học trên địa bàn thành phố Thủ Đức đáp ứng việc thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018

Bằng phương pháp phỏng vấn sâu các CBQL, GV của 20 trường tiểu học trên địa bàn thành phố Thủ Đức kết hợp với phương pháp phân tích, hệ thống hoá các báo cáo tổng kết năm học của Phòng GD&ĐT Thủ Đức và các trường tiểu học; phương pháp nghiên cứu sản phẩm là các kế hoạch, đề án phát triển đội ngũ giáo viên..., tác giả bài viết phân tích thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học trên địa bàn thành phố Thủ Đức trên các khía cạnh như sau:

3.1. Điểm mạnh

Việc đánh giá, xếp loại giáo viên của các trường về cơ bản đảm bảo khách quan, công khai, dân chủ, phản ánh tương đối đúng năng lực và phẩm chất của giáo viên. Qua kiểm tra đã làm rõ được ưu khuyết điểm, mặt mạnh, mặt yếu về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực và hiệu quả công tác, khả năng phát triển của giáo viên, qua đó, giúp hiệu trưởng các trường bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện chế độ chính sách đối với giáo viên một cách tương đối hợp lý và có hiệu quả.

Việc thực hiện các chính sách phát triển đội ngũ giáo viên dù chưa đạt hiệu quả cao nhưng vẫn được quan tâm. Các trường đã huy động nhiều nguồn lực có thể để có những chính sách đối với cán bộ, giáo viên được tốt nhất. Các cán bộ, giáo viên trong trường được trang bị những đồ dùng, thiết bị làm việc, giảng dạy đầy đủ, được làm việc trong môi trường thuận lợi, nhận được sự quan tâm thông qua các chế độ chính sách đãi ngộ cho đội ngũ giáo viên từ phía lãnh đạo nhà trường.

Nội dung bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên tuy chưa đạt hiệu quả cao nhưng đã tập trung vào những nội dung cần thiết như: bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học; bồi dưỡng ứng dụng công nghệ thông tin trong đổi mới quản lý chỉ đạo và trong đổi mới phương pháp dạy học; bồi dưỡng nghiệp vụ về kỹ năng sư phạm; bồi dưỡng kiến thức về giáo dục tiểu học.

Qua phỏng vấn, điều tra nhằm thu thập thêm ý kiến thì tác giả có nhận xét như sau: Tuy chưa thật sự hiệu quả như kì vọng nhưng các trường đã đề ra nhiều chủ trương, chính sách nhằm tăng cường hiệu quả trong công tác và sử dụng đội ngũ giáo viên hiện có thông qua việc thường xuyên kiểm tra, thanh tra, đánh giá từng năm, từng học kỳ từ tổ chuyên môn đến từng giáo viên nhằm tìm ra những biện pháp,

phương pháp hiệu quả trong việc điều chỉnh sắp xếp, lựa chọn và sử dụng đội ngũ giáo viên của trường.

3.2. Hạn chế

Về công tác quy hoạch: Chưa xây dựng được quy hoạch mang tính chiến lược về phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học trên địa bàn thành phố Thủ Đức. Thực tế hiện nay, công tác tuyển chọn đội ngũ giáo viên còn nhiều bất cập. Trường học là nơi trực tiếp sử dụng đội ngũ giáo viên 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 giáo viên chưa thật sự đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng, vẫn bố trí giảng dạy, có bộ môn giáo viên thừa ở trường này lại thiếu ở trường khác. Thành phố chưa xây dựng một kế hoạch và lộ trình cụ thể nào về đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ... để phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học. Năng lực dạy học của đội ngũ giáo viên tiểu học còn chưa đồng đều về chất lượng, số giáo viên có trình độ chuyên môn giỏi còn ít, một số giáo viên chưa chủ động nghiên cứu đổi mới, vận dụng các phương pháp dạy học tích cực, trình độ nắm bắt và ứng dụng công nghệ thông tin còn hạn chế. Nhiều bộ môn thiếu giáo viên nên số giờ dạy của một số giáo viên còn trên 23 tiết/tuần, ngoài ra còn phải kiêm nhiệm công tác khác, do đó, thiếu thời gian cho việc soạn giảng, chấm trả bài, tự học tập để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, điều đó cũng ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng và hiệu quả công việc.

Thực hiện chế độ, chính sách phát triển đội ngũ giáo viên mới chỉ thu hút nguồn giáo viên biên chế, còn đối với giáo viên chưa vào biên chế hoặc giáo viên đã có trình độ đào tạo sau đại học thì chưa có chính sách đãi ngộ hợp lý.

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng vẫn còn có nội dung chưa thiết thực, chưa đa dạng và chưa chuyên sâu, hình thức chưa phù hợp, nhiều lớp bồi dưỡng số lượng tập huấn quá đông ảnh

hướng đến chất lượng, chưa kiểm soát chặt chẽ về chất lượng công tác đào tạo nâng chuẩn. Việc kiểm tra, đánh giá sau bồi dưỡng chưa được quan tâm triển khai chặt chẽ nên mặc dù trình độ chuyên môn có nâng cao hơn, song năng lực sư phạm và kiến thức môn của giáo viên sau khi được đào tạo nâng chuẩn chưa tương đồng. Chưa chú trọng đào tạo, bồi dưỡng về năng lực hoạt động chính trị xã hội và phát triển nghề nghiệp. Chất lượng công tác đào tạo chưa được nâng chuẩn và nội dung bồi dưỡng chưa đáp ứng được nhu cầu của những giáo viên còn bất cập về một số năng lực theo yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp giáo viên. Công tác thanh tra, kiểm tra chưa có sự cải tiến để thích hợp với yêu cầu mới theo chuẩn nghề nghiệp như đánh giá giáo viên trong các hoạt động ngoài giờ lên lớp, hoạt động xã hội. Việc đánh giá chất lượng, hiệu quả của hoạt động dạy học chưa có những tiêu chí sát thực.

Thêm vào đó, quy định về việc sử dụng ngoại ngữ trong dạy học là khó đạt yêu cầu đối với các giáo viên không giảng dạy học phần ngoại ngữ. Đây là một thách thức lớn đối với toàn bộ giáo viên nói chung và giáo viên không giảng dạy ngoại ngữ nói riêng. Phản ánh từ thực tế công tác, trình độ ngoại ngữ và tin học của phần lớn giáo viên rất thấp nên khả năng tiếp nhận thông tin, kiến thức về giáo dục trong nước và quốc tế rất hạn chế; khả năng ứng dụng những tiện ích của công nghệ thông tin vào dạy học gặp nhiều khó khăn dẫn đến chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới, nâng cao chất lượng giáo dục và xu thế hội nhập quốc tế. Công tác tự bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học của giáo viên còn nặng hình thức, chưa thiết thực, hiệu quả không cao. Các quy định này chưa được hướng dẫn cụ thể và cần có chính sách hỗ trợ để giáo viên nâng cao năng lực, tránh tình trạng “mua bằng cấp”, đối phó gây lãnh phí và tiêu cực.

3.3. Nguyên nhân của hạn chế

Qua phần phân tích trên, có thể thấy rõ thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học trên địa bàn thành phố Thủ Đức vẫn còn nhiều bất cập về công tác quy hoạch, lập kế hoạch; tuyển dụng; bố trí, sử dụng; đào tạo, bồi dưỡng; kiểm tra, đánh giá và xây dựng môi trường tạo động lực cho giáo viên phát triển nghề nghiệp.

Một trong những nguyên nhân quan trọng làm hạn chế phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học trên địa bàn thành phố Thủ Đức là do sự gia tăng dân số, nhất là ở các khu đô thị, nhiều trường nhanh chóng mở rộng quy mô dẫn đến thiếu hụt giáo viên của các trường. Tổng diện tích thành phố Thủ Đức sau khi sáp nhập từ 3 Quận (2, 9, và Thủ Đức) là 211,56 km² và quy mô dân số là 1.013.795 người.

Theo đà phát triển của kinh tế, lượng người nhập cư đổ vào thành phố cũng ngày càng tăng dẫn đến số lượng học sinh sẽ tăng theo. Việc xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên ở các nhà trường chưa được tiến hành thường xuyên và tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm, điều chỉnh cho phù hợp với thực tiễn nhu cầu tăng lên về số lượng học sinh. Trình độ, năng lực của một số cán bộ quản lý cấp trường hạn chế trong việc hoạch định kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên. Việc phân tích cơ cấu bộ môn, cơ cấu độ tuổi, cơ cấu giới tính còn có sự bất hợp lý đã làm cho tình trạng thiếu giáo viên ở một số trường càng trầm trọng hơn. Công tác tham mưu của một số cán bộ quản lý nhà trường chưa chủ động và thiếu tính chiến lược. Kinh nghiệm quản lý nhà nước của một số cán bộ quản lý nhà trường còn hạn chế, chưa thực sự đồng đều.

Một bộ phận giáo viên trẻ có sự nhiệt tình nhưng còn thiếu kinh nghiệm trong giảng dạy và giáo dục học sinh cùng với đó là những thiếu sót trong công tác bồi dưỡng dẫn đến chất lượng và hiệu quả giáo dục còn thấp, ảnh hưởng đến chất lượng chung của các trường. Một số ít giáo viên thiếu ý chí vươn lên, thiếu ý

thức học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, ngại đổi mới, không biết sử dụng các trang thiết bị hiện đại và phần mềm trong giảng dạy nên phương pháp dạy học lạc hậu không cuốn hút được học sinh do đó chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay. Một số ít giáo viên giỏi chỉ tập trung vào dạy thêm để tăng thu nhập kinh tế cho gia đình, không muốn học nâng cao trình độ. Giáo viên chưa nhận thức được tầm quan trọng của việc đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và tự học trau dồi các kỹ năng/chuyên môn để phát triển nghề nghiệp. Một bộ phận giáo viên đang thờ ơ với chủ trương đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục của ngành. Một số giáo viên tuổi cao, việc ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học còn hạn chế, chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu dạy học theo hướng hiện đại hóa như hiện nay.

Môi trường làm việc sư phạm của các trường còn chưa tác động mạnh mẽ đến tình cảm, lý trí và hành vi của các thành viên trong nhà trường, chưa khơi dậy niềm đam mê nghề nghiệp, ý thức phấn đấu vươn lên của mỗi giáo viên. Nâng cao nhận thức của cán bộ quản lý và đội ngũ giáo viên về phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học, công tác xây dựng quy hoạch, công tác tuyển dụng bố trí cán bộ, công tác đào tạo bồi dưỡng, kiểm tra đánh giá, thực hiện chế độ chính sách đãi ngộ cho đội ngũ phát triển là những nội dung quan trọng cần phải được quan tâm và triển khai thực hiện hiệu quả hơn.

4. Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học trên địa bàn thành phố Thủ Đức đáp ứng việc thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018 trong giai đoạn hiện nay

Thứ nhất, nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giáo viên về phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học trên địa bàn thành phố Thủ Đức đáp ứng việc thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018. Mục tiêu nhằm giúp cho cán bộ quản lý và đội ngũ giáo viên tự nhận thức được tầm quan trọng của việc tự trau

đồi, tự học hỏi nhằm nâng cao trình độ đáp ứng việc thực hiện chương trình đổi mới, để từ đó, có kế hoạch khắc phục, giúp họ xác định được những việc cần phải làm để hoàn thành nhiệm vụ, để cố gắng thay đổi, hoàn thiện bản thân và tích cực hợp tác hơn khi cán bộ quản lý triển khai các kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên. Nội dung của biện pháp bao gồm: 1) Tổ chức các cuộc họp phổ biến sự cần thiết và nội dung công tác phát triển đội ngũ giáo viên đến các giáo viên đang công tác tại cơ sở; 2) Cùng cố nhận thức về công tác phát triển đội ngũ giáo viên và nâng cao khả năng tự nhận thức. Khuyến khích vận dụng khả năng sáng tạo của giáo viên, qua đó có thể giúp cán bộ quản lý hoàn thiện hơn trong công tác phát triển đội ngũ giáo viên ở trường. Phòng Giáo dục và Đào tạo chủ động tham mưu, phối hợp tổ chức các đợt sinh hoạt chính trị cho đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên học tập giúp nắm chắc, hiểu sâu quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng về kinh tế xã hội, an ninh quốc phòng... nâng cao vai trò sức chiến đấu của các tổ chức cơ sở trong trường học, tăng cường sự lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị của nhà trường là góp phần nâng cao chất lượng giáo dục bằng hành động cụ thể phối hợp với tổ chức trong nhà trường và địa phương.

Nâng cao nhận thức của cán bộ quản lý, từ đó, sẽ góp phần quan trọng, quyết định hiệu quả sử dụng đội ngũ. Biện pháp cần áp dụng là bổ sung vào chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý ở các trường học hằng năm để cập nhật các nội dung: đánh giá, xếp loại giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp và sử dụng tốt kết quả đánh giá đó; đề ra mục tiêu quản lý nhân lực và tập hợp đề xuất với cấp có thẩm quyền để tháo gỡ những vướng mắc gặp phải và điều chỉnh các vấn đề thuộc tầm vĩ mô đáp ứng tốt việc thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018. Trước hết tự thân mỗi giáo viên phải rèn luyện để có lối sống mẫu mực, mô phạm, nêu gương cho học sinh và cộng đồng, xứng đáng

với sự tôn vinh nhà giáo mà xã hội đang dành cho mình. Phòng Giáo dục và Đào tạo chỉ đạo hiệu trưởng thường xuyên bằng nhiều biện pháp, hình thức, với những nội dung cụ thể cần đặt ra cho đội ngũ giáo viên cốt cán chuyên môn trong trường các yêu cầu để học tự đổi mới, cả trong tư duy và hành động, cần xem trọng các biện pháp nhằm nâng cao chất lượng công tác chuyên môn, thẩm định tính khả thi và giao quyền hạn nhất định cho họ để phát huy tính chủ động, sáng tạo và khả năng tự chịu trách nhiệm trước công việc được giao. Việc tăng cường tuyên truyền, giáo dục nhận thức cho cán bộ quản lý và đội ngũ giáo viên chính là tạo ra năng lực nội tại của mỗi cá nhân. Việc tăng cường nâng cao nhận thức cho đội ngũ giáo viên về việc phấn đấu bồi dưỡng năng lực chuyên môn nhằm đạt trình độ chuẩn và trên chuẩn sẽ tăng thêm nội lực cho toàn hệ thống. Cần phải lãnh đạo, quản lý các cơ sở giáo dục thường xuyên tăng cường tổ chức các cuộc hội thảo, sinh hoạt chuyên đề; động viên, khuyến khích giáo viên tham gia nghiên cứu khoa học, đăng ký các đề tài tự học, tự bồi dưỡng, duy trì có hiệu quả các phong trào thi đua “Dạy tốt, học tốt”.

Tăng cường tuyên truyền để đội ngũ giáo viên cũng như tất cả các thành viên trong xã hội hiểu được tầm quan trọng và vai trò quyết định của đội ngũ giáo viên đối với sự nghiệp giáo dục, từ đó mà gìn giữ truyền thống “tôn sư, trọng đạo”, góp sức vào sự phát triển nói chung của ngành và phát triển đội ngũ nhà giáo nói riêng. Đây là biện pháp có hai mục đích vừa góp phần nâng cao vị thế của nhà giáo và của ngành, vừa làm cho sự nghiệp xã hội hóa giáo dục phát triển tốt hơn. Công tác giáo dục, tuyên truyền cần có thời gian, lực lượng, lòng kiên trì và cần có kinh phí để thực hiện như in ấn tài liệu, tổ chức các hoạt động nhằm làm cho các lực lượng trong và ngoài ngành giáo dục hiểu hơn về tầm quan trọng của đội ngũ giáo viên tiểu học.

Thứ hai, xây dựng kế hoạch, chiến lược phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học trên địa bàn thành phố Thủ Đức đáp ứng việc thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018. Mục đích của kế hoạch, chiến lược phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học đáp ứng việc thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018 hiện nay là nhằm có căn cứ thống nhất cho các trường tiểu học trên địa bàn có cơ sở để xây dựng chính sách cụ thể về đầu tư nguồn lực, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học phù hợp. Đồng thời, kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học còn giúp cho các cơ quan quản lý theo dõi, đôn đốc và giám sát việc thực hiện kế hoạch phát triển giáo viên tiểu học một cách chặt chẽ và có những điều chỉnh phù hợp trước yêu cầu đổi mới giáo dục.

Về số lượng: Phải đảm bảo cân đối, đầy đủ số lượng giáo viên ở các bộ môn, khắc phục được tình trạng vừa thừa lại vừa thiếu, tình trạng một số giáo viên dạy vượt giờ tiêu chuẩn quá nhiều.

Về cơ cấu: Phải cân đối về độ tuổi, giới tính, cơ cấu các môn học, chuyên ngành đào tạo.

Về chất lượng: Tiến tới tất cả giáo viên đều đạt và vượt chuẩn; tăng số lượng giáo viên giỏi, giáo viên cốt cán. Xây kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học theo định hướng đổi mới hiện nay phải dựa trên chuẩn nghề nghiệp giáo viên đã được Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành. Nội dung biện pháp tập trung phân tích, đánh giá thực trạng, từ đó, dự đoán khả năng phát triển của đội ngũ giáo viên, sau đó dựa vào nhiệm vụ của từng trường để triển khai. Xây dựng quy hoạch, lập kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên theo chuyên môn, theo trình độ đào tạo, theo thâm niên nghề nghiệp, độ tuổi, giới tính, đảng viên, đoàn viên, có đủ đội ngũ giáo viên cốt cán cho từng môn và giáo viên có khả năng phát triển trở thành cán bộ quản lý nhà trường. Việc lập kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên giúp hiệu trưởng có tầm nhìn xa và bao quát hơn trong công tác củng cố và bồi

dưỡng đội ngũ giáo viên. Lập kế hoạch thực chất là lập dự án về công tác xây dựng đội ngũ. Khi lập kế hoạch cần dựa vào các văn bản pháp quy của Bộ quy định về tỉ lệ giáo viên, cơ cấu về trình độ; căn cứ vào chiến lược phát triển giáo dục đào tạo của thành phố Thủ Đức, vào tình hình thực tế của từng trường. Xây dựng và hoàn thiện một số quy định về điều kiện, tiêu chuẩn tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, sàng lọc đối với đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục. Rà soát, đánh giá lại hệ thống các tiêu chuẩn đánh giá, các chức danh hiện có của các ngạch nhà giáo; sửa đổi, bổ sung cần thiết cho phù hợp với yêu cầu mới của việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên; cải tiến, hoàn thiện chế độ lương và chế độ phụ cấp ưu đãi cho đội ngũ giáo viên theo hướng khắc phục những bất cập hiện có, tạo động lực cho giáo viên toàn tâm, toàn ý phục vụ sự nghiệp giáo dục của thành phố. Để đảm bảo phát triển đội ngũ giáo viên bền vững, các cấp quản lý giáo dục, nhất là Phòng giáo dục và đào tạo, các trường tiểu học cần tiến hành công việc lập quy hoạch, lập kế hoạch đào tạo, phát triển đội ngũ theo 2 bước sau: 1) Lập quy hoạch, kế hoạch tổng thể, tức là quy hoạch trung hạn, dài hạn; 2) Lập kế hoạch chi tiết, tức là kế hoạch ngắn hạn, thực hiện đào tạo, phát triển đội ngũ giáo viên cho các đơn vị trực thuộc quản lý của Phòng giáo dục và đào tạo trong từng thời kỳ phát triển với các bước đi và mục tiêu cụ thể. Lập quy hoạch tổng thể về đội ngũ giáo viên hiện có và giáo viên dự kiến, hoàn thiện cơ chế quản lý đội ngũ. Trên cơ sở đó triển khai thực hiện một số công việc cụ thể trong quy hoạch như: việc kế hoạch hóa công tác tuyển dụng, sàng lọc đội ngũ giáo viên, bổ nhiệm, đề bạt cán bộ.

Thứ ba, thực hiện nghiêm túc, hiệu quả quy trình tuyển dụng; bố trí, sử dụng đội ngũ giáo viên phù hợp đáp ứng việc thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018. Biện

pháp này giúp cho các chủ thể quản lý nguyên tắc, quy trình cụ thể trong tuyển dụng giáo viên tiểu học trên địa bàn thành phố Thủ Đức. Giúp cho các chủ thể quản lý có thể tuyển dụng được đúng số lượng và chất lượng theo yêu cầu. Việc tuyển chọn và sử dụng đội ngũ giáo viên trước tiên phải tuân theo qui trình của công tác quản lý cán bộ, công chức, viên chức. Việc tuyển chọn giáo viên phải dựa trên trình độ, năng lực phẩm chất đạo đức, phù hợp với chuyên môn được đào tạo, đảm bảo khách quan, tránh các tác động tiêu cực của xã hội.

Giáo viên được tuyển chọn phải đáp ứng đầy đủ các điều kiện theo qui định về việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các đơn vị sự nghiệp Nhà nước và đảm bảo các tiêu chuẩn quy định và các tiêu chí theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học. Nâng cao vai trò, tầm quan trọng của hiệu trưởng nhà trường trong việc tuyển chọn giáo viên. Thường xuyên cập nhật, đổi mới cách tuyển chọn; thay việc đánh giá, lựa chọn giáo viên chỉ thông qua hồ sơ, qua phỏng vấn, bằng việc kết hợp nhiều yếu tố: hồ sơ, văn bằng chứng chỉ, tiết thi giảng và chất lượng giảng dạy trong quá trình hợp đồng thử việc tại trường. Cần thực hiện nghiêm túc các văn bản quy định của Chính phủ, của Ngành về tuyển chọn và sử dụng đội ngũ. Thực hiện chế độ dân chủ, công khai tuyển chọn giáo viên, xây dựng và thực hiện quy trình tuyển chọn một cách chặt chẽ, đảm bảo chọn đúng người có đủ tiêu chuẩn, đáp ứng được yêu cầu đổi mới của giáo dục. Cần công khai những cơ sở đào tạo có nhu cầu tuyển dụng thêm giáo viên và số lượng giáo viên cụ thể trên các trang thông tin truyền thông, hoặc các trang thông tin việc làm để giáo viên có nhu cầu đăng ký tham gia xét thi có thể đa dạng kênh thông tin tiếp xúc, đồng thời, đơn vị tuyển dụng cũng có thể đa dạng hơn nguồn tuyển dụng bên ngoài. Tham mưu cho Ủy ban nhân dân và phòng Giáo dục và Đào tạo thành phố Thủ Đức ban hành và thực

hiện các chính sách thoả đáng đối với những người được tuyển chọn, hỗ trợ các điều kiện cần thiết cho người được tuyển chọn. Xây dựng chính sách đãi ngộ thoả đáng cho giáo viên giỏi, giáo viên có nhiều sáng kiến đóng góp, giáo viên có nhiều đề tài nghiên cứu khoa học.

Kiên quyết không bố trí đứng lớp đối với giáo viên không đạt chuẩn về trình độ đào tạo, năng lực sư phạm yếu. Những trường hợp chưa đạt chuẩn, còn đủ tuổi đào tạo phải đào tạo lại để đạt chuẩn. Những trường hợp đã đạt chuẩn đào tạo nhưng năng lực chuyên môn hạn chế, các trường phải có kế hoạch tập trung bồi dưỡng để nâng cao năng lực cho các đối tượng này, sau 01 năm bồi dưỡng qua kiểm tra đánh giá của ngành giáo dục và nhà trường nếu không tiến bộ sẽ giải quyết tinh giản biên chế hoặc không bố trí đứng lớp và phân công làm công tác khác. Sau khi kết thúc năm học, các trường cần rà soát lại số lượng đội ngũ giáo viên theo từng bộ môn so với định mức qui định của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Căn cứ số lượng giáo viên hiện tại sau khi đã trừ đi số giáo viên nghỉ hưu, giáo viên chuyển công tác, Hiệu trưởng tiến hành xác định các vị trí còn trống, chủ động tham mưu với phòng giáo dục và đào tạo có kế hoạch tuyển chọn, bổ sung kịp thời, hợp lý cho năm học tiếp theo.

Thứ tư, thường xuyên đổi mới, đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ giáo viên đáp ứng việc thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018. Đây là biện pháp quan trọng nhất trong việc phát triển đội ngũ giáo viên nhằm nâng cao chất lượng chuyên môn, nghiệp vụ và đạo đức nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên hiện có đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay. Bồi dưỡng đội ngũ giáo viên nhằm phát triển đội ngũ đạt chuẩn nghề nghiệp giáo viên. Trọng tâm là nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, phương pháp dạy học; nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức lối sống, lương tâm nghề nghiệp theo chuẩn giáo viên tiểu học

đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục phổ thông 2018. Việc bồi dưỡng để phát triển chất lượng đội ngũ giáo viên nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới về chương trình, sách giáo khoa, đổi mới phương pháp giảng dạy, đổi mới kiểm tra, đánh giá đối với cấp tiểu học, cập nhật kiến thức mới, nâng cao khả năng ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học, sử dụng các phương tiện dạy học hiện đại, tạo cho họ luôn có động cơ đổi mới, cải tiến phương pháp giảng dạy nhằm nâng cao hiệu quả công việc. Tiếp tục đẩy mạnh việc bồi dưỡng giáo viên thường xuyên, liên tục, tại chỗ kết hợp giữa trực tiếp và trực tuyến, biến quá trình bồi dưỡng thành tự bồi dưỡng có hỗ trợ của đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục cốt cán trong các trường tiểu học trên địa bàn. Trên cơ sở đánh giá, phân loại giáo viên hàng năm, gắn kế hoạch công tác đào tạo bồi dưỡng với công tác quy hoạch, lập kế hoạch phát triển đội ngũ của nhà trường, hiệu trưởng nhà trường xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng giáo viên xác định rõ nội dung đào tạo, bồi dưỡng; hình thức đào tạo, bồi dưỡng hằng năm và theo chu kỳ. Căn cứ vào việc phân tích, đánh giá thực trạng đội ngũ để thiết lập nội dung, hình thức đào tạo bồi dưỡng cho phù hợp với tình hình thực tế của trường. Khuyến khích giáo viên cốt cán đi học tập nâng cao chuyên môn ở trình độ thạc sĩ. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tiểu học cần phải chú ý đến sự đa dạng và phù hợp với yêu cầu thực tế. Để thực hiện chương trình giáo dục phổ thông mới có hiệu quả cần đặc biệt quan tâm đến những nội dung cốt lõi đáp ứng việc thực hiện những điểm mới về chương trình, nội dung, thời lượng, sách giáo khoa, hình thức tổ chức, phương pháp dạy học, kiểm tra đánh giá... cụ thể như bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm; phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp; năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường giáo dục; năng lực dạy học; năng lực giáo dục.

Thứ năm, tăng cường chỉ đạo công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học trên địa bàn theo chuẩn nghề nghiệp đáp ứng việc thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018. Mục tiêu của biện pháp nhằm giúp cho cán bộ quản lý có cơ sở thực tế để nhận ra những điểm mạnh và điểm yếu, mức độ đáp ứng các yêu cầu về chuẩn nghề nghiệp đã quy định, tự hoàn thiện công tác dạy học, phấn đấu không ngừng nâng cao chất lượng và hiệu quả dạy học, giúp cho đội ngũ giáo viên tự đánh giá về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của bản thân nhằm khơi dậy khả năng tự bộc lộ, tự điều chỉnh những mặt còn hạn chế và phát huy mặt tốt, mặt tích cực của mỗi giáo viên; đồng thời kiểm soát quá trình dạy học và giáo dục, thực hiện quy chế dân chủ trong phát triển đội ngũ giáo viên ở mỗi trường tiểu học. Kiểm tra kết quả phát triển đội ngũ giáo viên tạo nên tính tự giác trong làm việc, trong thực hiện nhiệm vụ của giáo viên; đồng thời để xếp loại một cách khách quan, chính xác và công bằng, từ đó phân loại được đội ngũ giáo viên, làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, quy hoạch cán bộ quản lý hoặc giải quyết chế độ chính sách hợp lý cho đội ngũ giáo viên. Song song với việc tổ chức thực hiện kế hoạch, lập kế hoạch kiểm tra, đánh giá kết quả cũng là một việc làm không thể thiếu. Kế hoạch kiểm tra được cụ thể hoá theo các nhiệm vụ trong bản kế hoạch bao gồm kiểm tra toàn diện, kiểm tra theo chuyên đề, kiểm tra các mặt hoạt động... với nhiều hình thức khác nhau như kiểm tra định kì, kiểm tra có báo trước, kiểm tra không báo trước, đột xuất. Đánh giá giáo viên theo quy định về chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học cơ sở và đánh giá công chức, viên chức hàng năm. Kiểm tra tập trung vào các nội dung: Kiểm tra hồ sơ, sổ sách đã được quy định đối với giáo viên; theo dõi việc thực hiện giờ lên lớp của giáo viên; việc thực hiện sinh hoạt tổ chuyên môn, sinh hoạt chuyên đề;

kế hoạch thực hiện các nhiệm vụ được giao của giáo viên; tiến hành dự giờ thăm lớp để đánh giá đúng khả năng giảng dạy của từng giáo viên qua đó rút kinh nghiệm về chuyên môn; việc tham gia các hoạt động ngoại khóa của nhà trường và của địa phương nơi cư trú.

Thứ sáu, thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách phúc lợi, tạo động lực cho sự phát triển của đội ngũ giáo viên đáp ứng việc thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018 nhằm tạo ra sự an tâm công tác, ổn định lâu dài cho đội ngũ giáo viên để họ gắn bó trách nhiệm với sự nghiệp đào tạo của nhà trường; tận tâm, tận lực với nhiệm vụ được phân công. Khuyến khích đội ngũ giáo viên không ngừng phấn đấu, thi đua thực hiện tốt nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học và không ngừng học tập để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Hoạt động của nhà trường thực sự đi vào nề nếp, kỷ cương; các thành viên trong nhà trường có sự phối hợp và cộng đồng trách nhiệm, tạo được bầu không khí tâm lý vui tươi, đoàn kết và thân ái trong tập thể sư phạm nhà trường. Xây dựng đồng bộ về cơ chế, chính sách trên các khâu, các bước của quy trình phát triển đội ngũ giáo viên: Quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng và kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên đồng bộ cả về chính sách hỗ trợ, chính sách chế độ theo quy định Nhà nước, chính sách về giáo dục và đào tạo của thành phố Thủ Đức và các trường tiểu học. Đổi mới công tác tiền lương, thi đua, khen thưởng; đa dạng hóa các hình thức khen thưởng để giáo viên cảm thấy hân diện, tự hào, thỏa mãn nhu cầu được tôn trọng của họ; thường xuyên tổ chức các hoạt động chăm lo tới đời sống văn hóa tinh thần cho đội ngũ giáo viên tiểu học: Tổ chức tham quan du lịch, đẩy mạnh các hoạt động thể dục thể thao, tổ chức các chương trình như chào mừng ngày 8/3, 20/10, tết trung thu, tết thiếu nhi cho con em đội ngũ giáo viên và cán bộ nhân viên. Xây dựng nếp sống văn hoá nhà trường, truyền thống nhà trường xây dựng

phòng truyền thống phản ánh lịch sử nhà trường. Qua đó giáo dục lòng tự hào niềm tin tưởng của đội ngũ giáo viên vào nhà trường, xây dựng cho đội ngũ giáo viên động cơ ý chí vươn lên trong công tác, tạo môi trường làm việc tốt để giáo viên yên tâm công tác. Hiệu trưởng, cán bộ quản lý các trường cần xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ để sử dụng hợp lý nguồn thu. Cần ban hành một số chính sách nhằm khuyến khích, động viên đội ngũ giáo viên nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động dạy học, giáo dục của nhà trường; không ngừng mở rộng quy mô đào tạo để đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng về số lượng và yêu cầu ngày càng cao về chất lượng giáo dục tiểu học trên địa bàn.

5. Kết luận

Phát triển đội ngũ giáo viên nói chung và giáo viên tiểu học có ý nghĩa rất quan trọng để thực hiện thành công chương trình giáo dục phổ thông 2018. Cần áp dụng các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên vào thực tiễn để góp phần thực hiện hiệu quả nhiệm vụ phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học thành phố Thủ Đức đáp ứng việc thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018, mở ra khả năng chủ động về nguồn nhân lực giáo dục tiểu học, khắc phục sự bị động, bất cập về số lượng, chất lượng giáo viên trước yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT về chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông*, Hà Nội.

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Chương trình giáo dục phổ thông*, Ban hành kèm theo Thông tư số 32/2018/BGD-ĐT, Hà Nội.

Chính phủ (2016), *Đề án Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông giai đoạn 2016 – 2020, định hướng đến năm 2025*, Hà Nội.

Phòng Giáo dục và Đào tạo thành phố Thủ Đức, *Báo cáo tổng kết năm học 2021-2022*, Thành phố Thủ Đức.

Phòng Giáo dục và Đào tạo thành phố Thủ Đức, *Báo cáo tổng kết năm học 2022-2023*, Thành phố Thủ Đức.