

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ NGƯỜI DÂN TỘC KHMER TỈNH SÓC TRĂNG

MAI THỊ YẾN LAN (*)

TÓM TẮT

Phát triển đội ngũ giáo viên giữ vai trò quan trọng góp phần nâng cao chất lượng giáo dục vì vậy ngành giáo dục tỉnh Sóc Trăng rất quan tâm đến việc phát triển đội ngũ giáo viên, đặc biệt là giáo viên trung học cơ sở người dân tộc Khmer. Là một tỉnh có tỷ lệ đồng bào dân tộc Khmer chiếm 30% dân số của tỉnh, việc phát triển đội ngũ giáo viên người dân tộc sẽ góp phần quan trọng phát triển giáo dục của tỉnh cũng như tiến trình đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo Việt Nam theo tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW Hội nghị lần thứ tám Ban chấp hành Trung ương khóa XI.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Đại hội Đảng lần thứ XI khẳng định: “**phát triển đội ngũ giáo viên** và cán bộ quản lý là khâu then chốt” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2011, tr. 130-131) và là một trong những nhiệm vụ ngành giáo dục phải thực hiện để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo. Quán triệt chủ trương của Đảng, thời gian qua, ngành giáo dục tỉnh Sóc Trăng rất quan tâm đến công tác phát triển đội ngũ nhà giáo, đặc biệt là giáo viên người dân tộc Khmer vì Sóc Trăng là tỉnh có đồng đồng bào dân tộc Khmer sinh sống, điều kiện kinh tế, văn hóa, xã hội còn gặp nhiều khó khăn. Mặc dù những năm gần đây, được sự quan tâm của cấp ủy đảng và chính quyền các cấp, ngành giáo dục tỉnh Sóc Trăng đã có những khởi sắc mới: mạng lưới trường lớp phát triển rộng khắp; cơ sở vật chất các

trường được nâng cấp, cải tạo và xây mới; số trường lớp được xây dựng mới theo chuẩn quốc gia ngày càng tăng; chất lượng đội ngũ giáo viên, trong đó có đội ngũ giáo viên trung học cơ sở người dân tộc Khmer ngày càng được nâng lên cả về chất lẫn về lượng. Tuy nhiên, so với yêu cầu phát triển giáo dục và đào tạo trong thời kỳ mới, chất lượng dạy và học ở một số trường trên địa bàn tỉnh Sóc Trăng vẫn còn thấp, nhất là ở những xã có đông người dân tộc Khmer sinh sống. Vì vậy các giải pháp thiết thực, hiệu quả để phát triển đội ngũ giáo viên người dân tộc Khmer tại tỉnh Sóc Trăng là một yêu cầu cấp thiết.

1. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ NGƯỜI DÂN TỘC KHMER TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH SÓC TRĂNG

Năm học 2013 - 2014 trên địa bàn tỉnh Sóc Trăng có 578 giáo viên trung học cơ sở người dân tộc Khmer, trong đó đạt chuẩn 100%, trên chuẩn 3%, đảng viên chiếm 10%, nữ chiếm 49%. Như vậy, theo nhu cầu biên chế cho cấp trung học cơ sở, số lượng giáo viên người dân tộc Khmer đủ, nhưng cơ cấu không hợp lý: giáo viên bộ môn xã hội thì thừa nhưng giáo viên bộ môn tự nhiên còn ít. Giáo viên dạy tiếng Khmer thiếu, ở các trường dân tộc nội trú chỉ có 66% giáo viên là người dân tộc (Mai Thị Yến Lan, 2013). Chất lượng giáo viên trung học cơ sở người dân tộc Khmer chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới phương pháp dạy và học, một số giáo viên chưa thật sự tha thiết yêu nghề, thiếu rèn luyện nghiệp vụ chuyên môn.

(*) Thạc sĩ. Trưởng phòng Tổ chức cán bộ, Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Sóc Trăng.

Nhìn chung, tìm hiểu thực trạng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở người Khmer tỉnh Sóc Trăng có thể nhận thấy một số vấn đề sau:

Thứ nhất, phần lớn giáo viên trung học cơ sở người dân tộc Khmer công tác ở vùng nông thôn, vùng đồng bào dân tộc nên gặp nhiều khó khăn trong học tập, rèn luyện để tiến bộ, trưởng thành.

Đa số giáo viên phải dạy xa nhà, phần đông phải đi ở trọ, do sự tác động của phong tục, tập quán địa phương nên ít nhiều đã ảnh hưởng đến nếp sống, văn hóa, sinh hoạt của giáo viên nói chung, giáo viên trung học cơ sở người dân tộc Khmer nói riêng. Đa phần giáo viên trung học cơ sở người dân tộc Khmer xuất thân từ nông thôn và gia đình rất khó khăn nên không tạo được điều kiện thuận lợi trong cuộc sống, vẫn còn không ít giáo viên chưa có ý thức với nhiệm vụ nghề nghiệp đặt ra, công tác học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ chưa được chú trọng, họ chưa thấy được nhiệm vụ thật sự của mình trong việc trồng người.

Cơ sở vật chất của nhà trường vẫn còn nhiều thiếu thốn dẫn đến hạn chế trong việc sử dụng phương tiện dạy học hiện đại, thiếu tài liệu, thiếu thông tin, trình độ tin học chưa được nâng cao, việc ứng dụng các công nghệ hiện đại trong đổi mới phương pháp giảng dạy chưa đạt hiệu quả, nên không đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng dạy học của giáo viên.

Điều kiện mở rộng giao lưu, học tập lẫn nhau giữa các trường, giữa nhà trường với các tổ chức xã hội khác chưa được các trường quan tâm, do đó việc trao đổi kinh nghiệm và học tập kinh nghiệm chưa hiệu quả.

Thứ hai, trình độ của giáo viên trung học cơ sở người dân tộc Khmer không đồng đều, số người cần được tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm khá lớn.

Nguồn vào của đội ngũ giáo viên trung học cơ sở người dân tộc Khmer rất đa dạng; từ chưa qua ngành đào tạo nghiệp vụ sư phạm đến qua nghiệp vụ sư phạm. Một thời kỳ phát triển giáo dục ồ ạt giáo viên được đào tạo cấp tốc qua nhiều hệ (7 + 2; 9 + 3; 9 + 1; 12 + 2) phương thức đào tạo cũng hết sức phong phú như chính quy, tại chức, từ xa (trong đó chính quy ít, tại chức và từ xa nhiều). Mặt khác do cơ chế ngành giáo dục xét tuyển giáo viên dân tộc ưu tiên cộng thêm 30 điểm theo qui định. Ngoài ra Sóc Trăng là tỉnh hàng năm có chế độ cử tuyển đưa đi học sư phạm và ra trường phải phân công đủ trình độ của các em còn rất nhiều hạn chế so với các giáo viên dân tộc khác.

Do điểm xuất phát thấp trong nghề nghiệp của giáo viên trung học cơ sở người dân tộc Khmer nên khả năng vận dụng phương pháp dạy học tiên tiến, sử dụng phương tiện dạy học hiện đại, kỹ năng giảng dạy, kỹ năng sư phạm của một bộ phận không nhỏ trong đội ngũ này có hạn chế. Điều đó đặt ra yêu cầu phải đào tạo lại và bồi dưỡng nâng cao cho giáo viên trung học cơ sở người dân tộc Khmer rất lớn.

Thứ ba, động lực phấn đấu vươn lên của một bộ phận giáo viên trung học cơ sở người dân tộc Khmer chưa mạnh mẽ.

Đời sống của giáo viên trung học cơ sở người dân tộc Khmer nhìn chung là thấp, do đó phải dành một phần tâm sức vào lo cuộc sống nên chưa có sự tập trung cao cho việc phấn đấu vươn lên. Bên cạnh đó, tâm lý của không ít giáo viên trung học cơ sở người dân tộc Khmer còn có biểu hiện tự ty, dễ thỏa mãn, bằng lòng với chính mình, do đó ý thức vươn lên trong nghề nghiệp không rõ nét.

Thực tế còn cho thấy rằng, áp lực của việc nâng cao chất lượng dạy học ở vùng đồng bào dân tộc chưa mạnh do học sinh chưa thiết tha học tập, phụ huynh không đòi hỏi cao đối với nhà trường, đặc biệt là đối

với các trường ở vùng sâu, vùng xa. Điều đó ít nhiều cũng làm giảm nhiệt tình và sự nỗ lực của một bộ phận giáo viên, trong đó có giáo viên trung học cơ sở người dân tộc Khmer.

Thứ tư, nguồn tuyển chọn và phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở người dân tộc Khmer khó khăn.

Nguồn giáo viên tuyển chọn được chọn từ nhiều nguồn khác nhau, tại chức, từ xa, chính qui và công đoạn,... và cách tuyển dụng ở Sở, Phòng khác nhau, dẫn đến đội ngũ giáo viên của các huyện, thị xã, thành phố trình độ và năng lực không đồng đều.

Thứ năm, cử tuyển, đào tạo sinh viên người dân tộc Khmer tại các trường sư phạm chưa đáp ứng yêu cầu tuyển chọn để nâng chất lượng và đảm bảo cơ cấu hợp lý của đội ngũ giáo viên trung học cơ sở người Khmer.

Thông thường những học sinh người dân tộc Khmer sinh trưởng ở những địa bàn đặc biệt khó khăn, tốt nghiệp trung học phổ thông với kết quả học lực thấp, không thể vào đại học, cao đẳng thông qua thi tuyển thì được các địa phương lựa chọn đưa vào danh sách cử tuyển. Những sinh viên cử tuyển như vậy theo học các trường sư phạm thì sẽ ảnh hưởng lớn đến chất lượng đào tạo tại trường sư phạm, do đó sẽ tác động bất lợi tới việc nâng cao chất lượng tuyển chọn giáo viên người dân tộc.

Mặt khác, yêu cầu điều chỉnh cơ cấu đội ngũ giáo viên trung học cơ sở người dân tộc Khmer cũng chưa được tính đến một cách đầy đủ trong quá trình cử tuyển đào tạo đại học và cao đẳng sư phạm. Thực tế đã xác nhận cử tuyển đào tạo sư phạm ở Sóc Trăng tập trung nhiều vào các môn khoa học xã hội, ít người được cử đi đào tạo giáo viên các môn khoa học tự nhiên. Hậu quả của việc cử tuyển như vậy đã làm cho một bộ phận sinh viên cử tuyển đào tạo giáo viên khoa học xã hội sau khi tốt nghiệp đã không

kiếm được việc làm, trong khi đó giáo viên người dân tộc Khmer dạy các bộ môn khoa học tự nhiên lại thiếu nhiều.

Thứ sáu, hoạt động bồi dưỡng giáo viên trung học cơ sở người dân tộc Khmer thiếu định hướng rõ ràng; chương trình, nội dung bồi dưỡng chưa thực sự phù hợp với nhu cầu phát triển của đội ngũ này.

Trong thời gian qua, trên địa bàn tỉnh Sóc Trăng các đợt tập huấn, bồi dưỡng thường tiến hành chung cho tất cả giáo viên trung học cơ sở hoặc cho giáo viên từng nhóm bộ môn, không có định hướng, kế hoạch, chương trình bồi dưỡng riêng cho giáo viên người dân tộc Khmer. Các hoạt động bồi dưỡng giáo viên được **Sở Giáo dục và Đào tạo và các Phòng Giáo dục và Đào tạo** chỉ đạo theo các đợt hè, mỗi huyện, thị xã tổ chức tập huấn theo những nội dung, cách thức riêng, nhưng nhìn chung chưa đảm bảo đáp ứng tốt nhu cầu, nguyện vọng phát triển của giáo viên, nhất là giáo viên người dân tộc Khmer.

Kết quả khảo sát 145 cán bộ quản lý giáo dục các cấp thuộc tỉnh Sóc Trăng về mức độ phù hợp của chương trình, nội dung, phương thức tổ chức bồi dưỡng cho giáo viên trung học cơ sở người dân tộc Khmer trong thời gian qua cho thấy như sau:

Mức độ phù hợp của công tác bồi dưỡng giáo viên với đòi hỏi của thực tiễn giáo dục	Ý kiến đồng ý	
	Số lượng	Tỷ lệ %
Phù hợp	65	45,0
Chưa phù hợp	57	39,0
Khó trả lời	23	16,0

Thứ bảy, mức độ tiến bộ về năng lực sư phạm của giáo viên người dân tộc Khmer không cao.

Mức độ tăng tiến về phẩm chất, năng lực của người giáo viên là kết quả tổng hợp của những tác động xã hội, trước hết là tác động của đào tạo bồi dưỡng và hoạt động thực tiễn của họ cũng như việc tự giáo dục, tự học tập của mỗi người. Kết quả khảo sát đội ngũ giáo viên trung học cơ sở người dân tộc Khmer cho thấy sự phát triển về năng lực sư phạm của nhiều người không rõ nét. Đây vừa là hệ quả của những hạn chế của đào tạo, bồi dưỡng, giúp đỡ, rèn luyện của cán bộ quản lý giáo dục và đồng nghiệp vừa là hạn chế chính bản thân từng người trong việc tự hoàn thiện mình. Cán bộ quản lý giáo dục các cấp được phỏng vấn thường có chung nhận xét: nhiều giáo viên người dân tộc Khmer có biểu hiện trung bình chủ nghĩa, thiếu tích cực đổi mới phương pháp dạy học và nâng cao khả năng sử dụng phương tiện dạy học hiện đại. Vì vậy trong những năm gần đây, tỷ lệ giáo viên người dân tộc Khmer đăng ký thi và đạt danh hiệu giáo viên dạy giỏi các cấp còn ở mức khá khiêm tốn (Xem bảng 1).

Bảng 1. Thống kê số lượng giáo viên người Khmer đăng ký dự thi và đạt danh hiệu giáo viên dạy giỏi từ năm 2010 đến 2014

Năm học	Tổng số giáo viên	Số lượng đăng ký thi (%)	Giáo viên giỏi cấp trường	Giáo viên giỏi cấp huyện	Giáo viên giỏi cấp tỉnh
2010-2011	425	18,5	5,0	2,1	0
2011-2012	476	20,0	8,0	4,5	0
2012-2013	529	22,8	12,0	6,7	0
2013-2014	578	30,0	17,6	13,0	1,2

Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ, Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Sóc Trăng)

2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ NGƯỜI DÂN TỘC KHMER TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH SÓC TRĂNG

Để phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở người dân tộc Khmer bảo đảm cả về số lượng lẫn chất lượng, cơ cấu phù hợp và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, ngành giáo dục tỉnh Sóc Trăng cần quan tâm đến một số giải pháp sau:

Một là, chủ động tạo nguồn và nâng chất lượng đào tạo của Trường Cao đẳng Sư phạm tỉnh Sóc Trăng.

Việc tạo nguồn để phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở, đặc biệt là giáo viên trung học cơ sở người dân tộc Khmer rất cần thiết đối với sự nghiệp đổi mới giáo dục ở tỉnh Sóc Trăng. Để chủ động tạo nguồn và có nhiều nguồn tốt bổ sung cho đội ngũ giáo viên trung học cơ sở người dân tộc Khmer, ngành giáo dục Sóc Trăng cần có đề án đổi mới công tác cử tuyển đào tạo sư phạm của địa phương. Mục tiêu của đề án này là kết hợp chặt chẽ giữa hướng nghiệp sư phạm với sơ tuyển trong quá trình thực hiện chế độ cử tuyển, nhằm nâng dần trình độ học lực và năng khiếu của các em học sinh được cử tuyển đưa đi đào tạo sư phạm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ giáo dục trong tình hình mới.

Các huyện, thị xã, thành phố, Sở Giáo dục và Đào tạo rà soát lại nhu cầu giáo viên trung học cơ sở, đặc biệt là ở các trường dân tộc nội trú, các trường ở vùng có đông đồng bào dân tộc, dự kiến số lượng giáo viên cần phải có theo từng năm học, số chuẩn bị nghỉ hưu, số cần phải thay thế. Từ đó, tham mưu cho tỉnh về công tác xét tuyển, cử tuyển đúng theo quy chế, ưu tiên cho việc lựa chọn các em học sinh giỏi người dân tộc Khmer đưa đi đào tạo tại các trường sư phạm. Để có nhiều sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, khá bổ sung vào đội ngũ giáo viên trung học cơ sở, trong đó có giáo viên người dân

tộc Khmer, Trường Cao đẳng Sư phạm cần được đổi mới toàn diện về nội dung, chương trình đào tạo, đổi mới mạnh mẽ phương pháp dạy học, đổi mới về đánh giá sinh viên trong quá trình đào tạo, đổi mới công tác nghiên cứu khoa học, gắn hoạt động dạy học với nghiên cứu khoa học của sinh viên.

Hai là, làm tốt công tác tuyển chọn, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở người dân tộc Khmer theo hướng tăng hợp lý về số lượng và bảo đảm chất lượng.

Công tác tuyển chọn, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng có hiệu quả đội ngũ giáo viên sẽ có tác dụng thúc đẩy rất mạnh mẽ đến sự phát triển về cả mặt chất lượng, số lượng và cơ cấu của đội ngũ này. Vì vậy, tuyển chọn chính xác giáo viên theo những tiêu chuẩn rõ ràng về phẩm chất nhân cách, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và năng lực sư phạm sẽ là tiền đề để bồi dưỡng họ trở thành giáo viên dạy giỏi thông qua hoạt động thực tiễn giảng dạy. Để đạt được điều đó, quá trình tuyển chọn phải đảm bảo đúng qui trình, đúng Nghị định 29/2012/CP của Chính phủ về việc tuyển dụng và quản lý viên chức sự nghiệp giáo dục và thông tư liên tịch số 15-16 /2013 của liên bộ: Bộ Giáo dục và Đào tạo - Bộ Nội vụ. Việc tuyển dụng phải tuân thủ một cách chặt chẽ nghiêm túc qui trình quản lý nhân sự với khâu chủ yếu: lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo, kiểm tra, đánh giá,... Kế hoạch tuyển chọn phải quán triệt được mục tiêu chiến lược về phát triển giáo dục của tỉnh nhằm tuyển chọn được một đội ngũ giáo viên vừa đáp ứng yêu cầu trước mắt, vừa đảm bảo cho phát triển lâu dài, nhất là mặt chất lượng giáo dục của hệ thống nhà trường ở địa phương. Số lượng giáo viên được tuyển chọn phải phù hợp chỉ tiêu biên chế tuyển dụng hàng năm. Chỉ tuyển chọn những giáo viên thực sự có nhu cầu, có tâm huyết với công việc và gắn bó với nghề nghiệp. Trong quá trình tuyển

chọn cần thực hiện nghiêm các chính sách đãi ngộ để thu hút giáo viên giỏi, sinh viên tốt nghiệp sư phạm có kết quả cao là người dân tộc Khmer. *Bên cạnh đó cần làm tốt công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên.* Thực tiễn chỉ ra rằng, đội ngũ giáo viên người dân tộc Khmer ở Sóc Trăng cần được bồi dưỡng thêm về chính trị tư tưởng, văn hóa ứng xử, trình độ chuyên môn, nhất là kỹ năng giảng dạy, trình độ ứng dụng các phương pháp dạy học tích cực, năng lực xử lý tình huống sư phạm, khả năng sử dụng các phương tiện kỹ thuật dạy học,... Những hoạt động bồi dưỡng phải được thực hiện thường xuyên; các hội thảo chuyên đề, các lớp tập huấn nâng cao, các hình thức sơ, tổng kết, rút kinh nghiệm,... cần được quan tâm đúng mức. Ngoài ra, cần bố trí hợp lý và sử dụng có hiệu quả đội ngũ giáo viên phải kết hợp chặt chẽ với công tác bảo đảm về cơ sở vật chất, nơi ăn ở, làm việc, trang thiết bị phục vụ cho việc dạy học, môi trường văn hóa sư phạm và có tính đến hoàn cảnh gia đình, đời sống sinh hoạt của từng người để họ an tâm công tác.

Ba là, nâng cao năng lực quản lý, giáo dục và rèn luyện giáo viên của cán bộ quản lý giáo dục ở trường trung học cơ sở.

- Nâng cao năng lực của ban giám hiệu, đặc biệt là hiệu trưởng trong quản lý giáo viên nói chung, giáo viên người dân tộc Khmer nói riêng;

- Nâng cao năng lực của các chủ thể quản lý nhà trường về tổ chức;

- Nâng cao năng lực của cán bộ lãnh đạo, quản lý trong thuyết phục, cảm hóa, lôi cuốn giáo viên phấn đấu trưởng thành;

- Nâng cao năng lực của ban giám hiệu về duy trì nền nếp, chế độ, kỷ cương trong nhà trường;

- Nâng cao năng lực của các chủ thể quản lý giáo dục nhà trường về khả năng tập hợp, tạo sự đồng thuận, giúp đỡ nhau tiến bộ trong tập thể giáo viên.

Bốn là, phát huy ý thức và thái độ tự học tập, tự bồi dưỡng của giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học cơ sở.

Để việc tự học tập, tự bồi dưỡng được thực hiện đúng hướng và đạt hiệu quả cao, các chủ thể quản lý phải hướng dẫn và tổ chức cho giáo viên xây dựng kế hoạch tự học tập, tự bồi dưỡng. Để làm được điều đó, trước tiên phải xác định chính xác nhu cầu chung về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên người dân tộc Khmer trong tình hình, nhiệm vụ mới, trên cơ sở đó từng người tự đánh giá mạnh, yếu của mình để xác lập mục tiêu phấn đấu về phẩm chất chính trị - đạo đức, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, nhất là kỹ năng thực hành phương pháp dạy học tiên tiến, nghệ thuật sư phạm, trình độ tiếng Khmer, ngoại ngữ, tin học,... Bám sát mục tiêu tự học tập, tự bồi dưỡng đã xác định, từng giáo viên cần đề ra nội dung, hình thức và biện pháp tự học tập, tự bồi dưỡng phù hợp với điều kiện công tác, hoàn cảnh của mình.

Căn cứ vào chỉ tiêu, tiêu chí phân đấu nhà trường tổ chức tốt việc kiểm tra, đánh giá kết quả và trao đổi rút kinh nghiệm trong tập thể sư phạm về điểm mạnh, điểm yếu và nguyên nhân trong tự học tập, tự bồi dưỡng của giáo viên theo định kỳ hàng tháng, học kỳ, năm học. Tất cả những cố gắng đó sẽ làm cho giáo viên, trong đó có giáo viên người dân tộc Khmer nêu cao được trách nhiệm đối với chính sự tiến bộ, trưởng thành của mình.

Năm là, thực hiện nghiêm chế độ kiểm tra, đánh giá chất lượng và khen thưởng, kỷ luật đối với giáo viên.

Sở Giáo dục và Đào tạo, Phòng Giáo dục và Đào tạo cần phải tăng cường công tác kiểm tra, chỉ đạo các bộ phận nghiệp vụ thanh tra và kiểm tra theo chu kỳ, hoặc đột xuất, qua đó giúp cho công tác quản lý phát triển giáo viên được chặt chẽ hơn, có cơ sở

để bồi dưỡng hoặc luân chuyển sang công tác khác phù hợp hơn.

Thực hiện tốt sự kết hợp giữa kiểm tra, đánh giá của cơ quan quản lý cấp trên với tự kiểm tra, tự đánh giá của từng trường, từng tổ chuyên môn và bình xét đánh giá của chính giáo viên.

Đi liền với công tác kiểm tra, đánh giá cần thực hiện tốt chế độ thi đua khen thưởng, để khuyến khích động viên kịp thời đối với những giáo viên có chuyên môn vững vàng, có nhiều thành tích trong dạy học,... Cần nghiêm khắc kiểm điểm những giáo viên có vi phạm qui chế chuyên môn, vi phạm đạo đức nhà giáo, làm ảnh hưởng đến phong trào chung và chất lượng giáo dục của nhà trường góp phần giúp cho mỗi giáo viên ý thức được trách nhiệm của mình trong việc thực hiện đúng chức năng nhiệm vụ của ngành đặt ra.

Tóm lại: Đội ngũ giáo viên là nhân tố đóng vai trò quyết định trong thực hiện nhiệm vụ giáo dục đào tạo. Trong quá trình đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục của đất nước hiện nay, việc phát triển mạnh mẽ đội ngũ giáo viên đang là đòi hỏi rất cấp thiết đối với ngành giáo dục cả nước, cũng như ngành giáo dục của tỉnh Sóc Trăng. Là một tỉnh có đông đồng bào dân tộc Khmer sinh sống, ngành giáo dục Sóc Trăng đang đứng trước những thách thức lớn về bảo đảm số lượng đủ, chất lượng cao, cơ cấu hợp lý của đội ngũ giáo viên trung học cơ sở người dân tộc Khmer. Điều đó đòi hỏi các chủ thể quản lý giáo dục phải dành sự quan tâm thích đáng đến công tác phát triển đội ngũ này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Bí Thư Trung ương Đảng (2004), *Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/6/2004 Về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.*

2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2009), *Chương trình bồi dưỡng hiệu trưởng trường phổ thông theo hình thức liên kết Việt Nam - Singapore* (ban hành kèm theo Quyết định số 3502/QĐ-BGDĐT ngày 14/05/2009 của Bộ Giáo dục và Đào tạo).
3. Chính phủ (2012), *Chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam 2011-2020* (ban hành theo Quyết định 711/QĐ-TTg ngày 13/6/2012 của Thủ tướng Chính phủ).
4. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực tỉnh Sóc Trăng giai đoạn 2011 - 2020.
5. Đảng Cộng sản Việt Nam (2003), *Nghị quyết Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá VIII về định hướng chiến lược phát triển giáo dục - đào tạo trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá và nhiệm vụ đến năm 2000*.
6. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
7. Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), *Nghị quyết Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XI*.
8. Đề án nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo tỉnh Sóc Trăng giai đoạn 2009-2015.
9. Đề án phát triển trường dân tộc nội trú tỉnh Sóc Trăng giai đoạn 2009-2015
10. Mai Thị Yến Lan (2013), *Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên THCS người dân tộc Khmer trên địa bàn tỉnh Sóc Trăng*, Luận văn thạc sĩ.
11. Trần Kiểm (2009), *Khoa học quản lý, một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.

ABSTRACT

Development of teacher staff holds an important role, contribute to improve the education quality so the education department in Soc Trang is very interested in the development of the teaching staff, especially junior high school teacher of Khmer people. As a province with a ratio of 30% Khmers ethnic of the provincial population, the development of ethnic teachers will contribute to the important educational development of the province as well as process comprehensive, fundamental education and training innovation Vietnam in the spirit of Resolution No. 29-NQ/TW 8th Congress of the Party Central Executive Board Term XI.