

BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ THỊ XÃ GIA NGHĨA, TỈNH ĐẮK NÔNG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

NGUYỄN HỮU LÀNH (*)

TÓM TẮT: Trên cơ sở nghiên cứu lý luận xác định rõ vai trò và tầm quan trọng cũng như nội dung của việc phát triển đội ngũ giáo viên. Đồng thời nghiên cứu vị trí, vai trò, đặc điểm của cấp học trung học cơ sở trong hệ thống giáo dục quốc dân làm cơ sở cho việc nghiên cứu đội ngũ giáo viên trung học cơ sở thị xã Gia Nghĩa, tỉnh Đắk Nông trong thời gian qua. Từ đó, đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở thị xã Gia Nghĩa, tỉnh Đắk Nông đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo trong giai đoạn mới.

Từ khoá: phát triển đội ngũ, giáo viên, trung học cơ sở, thị xã Gia Nghĩa.

ABSTRACT: Based on theoretical studies to clarify the role and importance of content as well as the development of teachers. Simultaneously research position, role and characteristics of junior high school level of education in the national education system as a basis for the research team in junior high school teacher in Gia Nghĩa town, Dak Nong province in recently. From that, propose measures to develop teachers in junior high school in Gia Nghĩa town, Dak Nong province meet the requirements of innovation Education and Training in the new period.

Keywords: team development, teacher, secondary school, Gia Nghĩa town.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đội ngũ giáo viên có vai trò rất quan trọng trong sự nghiệp giáo dục. Sản phẩm của họ tích hợp cả nhân tố tinh thần và vật chất.

Đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở là lực lượng trực tiếp và chủ yếu thực hiện chủ trương, đường lối, kế hoạch phát triển giáo dục bằng hành động thực tiễn tại cơ sở giáo dục. Đó là những người trực tiếp thực hiện các nhiệm vụ dạy học và giáo dục được Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định trong biên chế nhiệm vụ từng năm học, cụ thể là giảng dạy theo chương trình trung học cơ sở cho đối tượng học sinh từ lớp 6 đến lớp 9.

Tính đến tháng 12/2015, thị xã Gia Nghĩa có 78/163 giáo viên trung học cơ sở đạt chuẩn trình độ chuyên môn, chiếm tỉ lệ 42,6%. Hầu hết đội ngũ nhà giáo có ý thức

chính trị, phẩm chất đạo đức tốt, tận tụy với nghề, cần cù, chịu khó, có tinh thần trách nhiệm cao, sáng tạo và quyết tâm tự bồi dưỡng nâng cao năng lực để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Tuy nhiên, một số giáo viên còn hạn chế về năng lực và tầm nhìn, chưa tự giác học tập, nghiên cứu, chặm đổi mới trong công tác quản lý và giảng dạy. Đội ngũ giáo viên tuy đủ về số lượng, nhưng cơ cấu không đồng bộ, giáo viên có môn thừa, môn thiếu. Phân công giáo viên ở các trường chưa hợp lý, chất lượng giảng dạy của giáo viên còn thấp, giáo viên trẻ tuổi, chưa có nhiều kinh nghiệm chiếm tỷ lệ cao. Thiếu đội ngũ giáo viên cốt cán và cán bộ nguồn cho công tác quy hoạch, đào tạo phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trong những năm gần đây.

(*) Thạc sĩ, Trung tâm Giáo dục Thường xuyên tỉnh Đắk Nông.

Qua việc nghiên cứu điều tra và tổng hợp được thực trạng giáo dục trung học cơ sở trong thời gian qua, tác giả đề xuất các biện pháp xây dựng phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở nhằm mục đích xây dựng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở thị xã Gia Nghĩa đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn mới.

2. BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ THỊ XÃ GIA NGHĨA TỈNH ĐẮK NÔNG

2.1. Xây dựng kế hoạch, quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở

Để dự báo được quy mô học sinh trung học cơ sở thị xã Gia Nghĩa trong giai đoạn 2016 - 2020 thì trước hết ta phải dự báo được số dân trong độ tuổi từ 11 đến 14 tuổi cho giáo dục trung học cơ sở bao gồm từ lớp 6 đến lớp 9. Từ đó dự báo phát triển hệ thống trường lớp trung học cơ sở trong thị xã.

Dựa vào kết quả dự báo số lượng học sinh, ta có thể xây dựng số lớp trung học cơ sở thị xã Gia Nghĩa giai đoạn 2016 - 2020. Từ định mức giáo viên trung học cơ sở theo Thông tư số 35 áp dụng và hiện nay là 1,9 giáo viên/lớp. Tỉ lệ giáo viên giảm bình quân hàng năm do nguyên nhân: nghỉ chế độ hưu trí, chuyển công tác,...

Các nhà trường trung học cơ sở lập quy hoạch xây dựng phát triển đội ngũ giáo viên của nhà trường trong giai đoạn 2016 - 2020. Điều này giúp hiệu trưởng có tầm nhìn chiến lược trong công tác bồi dưỡng đội ngũ. Quy hoạch phải nhằm mục đích xây dựng cơ cấu đồng bộ và nâng cao trình độ của đội ngũ đáp ứng được các yêu cầu của công tác giáo dục trong giai đoạn mới.

Dựa trên cơ sở quy hoạch của các trường, Phòng Giáo dục và Đào tạo tiến hành lập quy hoạch tổng thể trong toàn thị xã. Công tác xây dựng phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở, thực chất là lập

dự án trong giai đoạn tới về công tác xây dựng phát triển đội ngũ.

2.2. Đổi mới phương thức tuyển chọn giáo viên theo hướng khách quan, công bằng và có yếu tố cạnh tranh

Bổ sung và tuyển chọn giáo viên là biện pháp trước mắt và lâu dài, cần có sự quan tâm phối hợp đồng bộ của các cấp, các ngành. Những yêu cầu đặt ra của biện pháp này là khắc phục tình trạng thiếu hụt giáo viên hiện nay. Bổ sung giáo viên phải đảm bảo sự đồng bộ cân đối về cơ cấu bộ môn, tránh tình trạng giáo viên phải dạy chéo môn; góp phần tạo nên sự ổn định lâu dài về đội ngũ.

Việc tuyển dụng giáo viên, Phòng Giáo dục và Đào tạo lập kế hoạch xin tuyển dụng những môn thiếu do mất cân đối cơ cấu bộ môn, thay thế giáo viên nghỉ hưu. Tuyển dụng theo hình thức thi tuyển, kết hợp với thi nghiệp vụ sư phạm thực hiện tốt, nghiêm túc mới đảm bảo được chất lượng giáo viên mới. Tiến tới hiệu trưởng phải được trao quyền và chịu trách nhiệm tham gia vào quá trình tuyển dụng, tuyển chọn, giáo viên mới về trường. Phân công đội ngũ hợp lý, đồng bộ về cơ cấu bộ môn giữa các trường và trong toàn thị xã.

Có sự phối hợp chặt chẽ giữa hiệu trưởng các trường trung học cơ sở, Phòng Giáo dục và Đào tạo và Phòng Nội vụ. Tổ chức tuyển chọn theo quy hoạch, công tác tuyển chọn phải thực hiện nghiêm túc, công bằng, khách quan. Thành lập hội đồng tuyển dụng cấp thị xã, Phòng Giáo dục và Đào tạo là cơ quan thường trực, thành viên là Phòng Nội vụ, hiệu trưởng các trường có nhu cầu tuyển dụng.

2.3. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ giáo viên

Nâng cao chất lượng toàn diện đội ngũ giáo viên, trọng tâm là nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, phương pháp dạy học, giáo dục và nâng cao đạo đức nghề nghiệp theo chuẩn nghề nghiệp. Rà soát

đánh giá thực trạng đội ngũ, kế hoạch hóa công tác đào tạo bồi dưỡng.

Đánh giá toàn diện đội ngũ giáo viên trên mọi phương diện: số lượng, chất lượng, cơ cấu, trình độ đào tạo, thâm niên công tác và độ tuổi; đánh giá được mặt mạnh, mặt yếu của đội ngũ giáo viên; đào tạo giáo viên theo chuẩn và đào tạo để nâng chuẩn.

Định hướng các nội dung đào tạo và bồi dưỡng cho từng loại đối tượng cán bộ, giáo viên. Tổ chức hoạt động sinh hoạt liên trường, cụm trường. Hoạt động này mang tính giao lưu học hỏi và thống nhất một số phương pháp dạy học tối ưu cho một chuyên đề giảng dạy đã định sẵn giữa các giáo viên dạy cùng môn trong thị xã.

Tăng cường các hoạt động tự học, tự bồi dưỡng của giáo viên: nâng cao nhận thức để đội ngũ giáo viên thấy được tầm quan trọng của công tác tự bồi dưỡng đối với mỗi giáo viên coi đây là tiêu chí thi đua; tổ chức thi đua viết sáng kiến kinh nghiệm và thông tin khoa học, coi đây là một trong những con đường tự bồi dưỡng thiết thực và hiệu quả; tăng cường các điều kiện sách giáo khoa, tài liệu tham khảo, tạo điều kiện về thời gian để giáo viên tự học, tự nghiên cứu; thường xuyên kiểm tra, đánh giá công tác tự học, tự bồi dưỡng của giáo viên.

Tổ chức thi giáo viên giỏi, coi đây là một hoạt động chuyên môn nhằm nâng cao trình độ kiến thức, kỹ năng sư phạm cho giáo viên. Hoạt động này cần làm tốt ở cả ba cấp, từ cấp trường đến cấp tỉnh. Qua hoạt động này giáo viên có thể thấy được trình độ chuyên môn nhiệm vụ của mình đang ở mức nào và từ đó có sự cố gắng phấn đấu.

2.4. Xây dựng tổ bộ môn, giáo viên cốt cán và hình thành bộ phận chức năng phụ trách công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên

Trong nhà trường, việc nâng cao chất lượng đội ngũ phải diễn ra liên tục, có kế hoạch cụ thể và gắn liền với công việc giảng

dạy, giáo dục học sinh. Hoạt động này được triển khai thực hiện trong tổ bộ môn, dưới sự quản lý chuyên môn của tổ trưởng, là người có trình độ chuyên môn và tay nghề vững vàng nhất, được mọi người tin tưởng. Tổ trưởng có thể triển khai công tác học tập chuyên môn các buổi sinh hoạt qua chuyên môn trong nhà trường hoặc việc thăm lớp dự giờ. Cùng nhau rút kinh nghiệm giờ dạy đi đến thống nhất một phương án dạy tốt nhất của giờ học. Những hoạt động này được triển khai thường xuyên và thực hiện nghiêm túc sẽ giúp cho từng giáo viên nâng cao được trình độ nghiệp vụ, nâng cao chất lượng giáo dục của nhà trường.

Cấp thị xã, Phòng Giáo dục và Đào tạo thành lập Ban chỉ đạo công tác đào tạo bồi dưỡng giáo viên. Căn cứ vào nội dung chương trình, từng loại hình bồi dưỡng mà lãnh đạo Phòng Giáo dục và Đào tạo giao cho các bộ phận chủ động xây dựng kế hoạch. Lãnh đạo Phòng Giáo dục và Đào tạo và Ban chỉ đạo bồi dưỡng giáo viên của Phòng tập hợp, quyết định nội dung, chương trình bồi dưỡng phù hợp với từng đối.

Xây dựng tổ chức bộ môn trong nhà trường vững mạnh, hiệu quả. Hiệu trưởng phải chú trọng từ khâu chọn tổ trưởng, bồi dưỡng và sử dụng hiệu quả, tổ bộ môn trong nhà trường là một khâu quan trọng trong hoạt động xây dựng phát triển đội ngũ giáo viên. Tổ chức tuyển chọn đội ngũ giáo viên cốt cán liên tục hàng năm, bổ sung vào đội ngũ và thay thế những giáo viên trong đội ngũ cốt cán cao tuổi hoặc không đảm đương được nhiệm vụ được giao.

Yêu cầu mỗi giáo viên xây dựng kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng hàng năm, đăng ký chương trình đi học đào tạo nâng chuẩn, đăng ký nhu cầu các loại sách, tài liệu tham khảo, nhà trường tạo điều kiện mua sắm, trang bị đầy đủ cho giáo viên.

Có sự quan tâm đúng mức của lãnh đạo Phòng Giáo dục và Đào tạo. Hiệu trưởng các trường tạo điều kiện ủng hộ đội ngũ này

hoàn thành nhiệm vụ. Có chế độ, chính sách ưu đãi về vật chất và tinh thần cho đội ngũ.

2.5. Đổi mới công tác kiểm tra đánh giá đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp

Đánh giá đúng thực chất, có chất lượng đội ngũ giáo viên. Thông qua đánh giá, xếp loại chuyên môn, nghiệp vụ làm cho giáo viên thấy được thực trạng về chuyên môn, nghiệp vụ của mình so với yêu cầu, so với chuẩn giáo viên theo quy định, so với đồng nghiệp. Trên cơ sở đánh giá, xếp loại đúng chất lượng chuyên môn, nghiệp vụ của giáo viên giúp cho các cấp quản lý giáo dục bố trí, sử dụng, bồi dưỡng hoặc giải quyết chế độ chính sách cho giáo viên.

Nhà trường cần lập kế hoạch từng năm học thể hiện sự phối hợp đó. Bên cạnh việc duy trì hoạt động kiểm tra giáo viên cần tiến hành kiểm tra các trường trong việc thực hiện các kế hoạch đó.

Kiểm tra việc đổi mới chương trình giáo dục phổ thông, trọng tâm là kiểm tra công tác chuẩn bị và triển khai thực hiện. Đánh giá cụ thể về công tác chuẩn bị, trong đó có công tác mua sắm, phân phối, quản lý, sử dụng thiết bị giáo dục và tự làm đồ dùng dạy học. Đối với khâu triển khai thực hiện cần tập trung đánh giá chất lượng giảng dạy, trong đó yêu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy nhằm phát huy tính chủ động, sáng tạo của học sinh. Thông qua kiểm tra công tác đổi mới chương trình giáo dục và thay sách giáo khoa cần rút ra những bài học kinh nghiệm trong chỉ đạo, quản lý.

Việc kiểm tra và đánh giá đội ngũ giáo viên cần được chú trọng, có sự hướng dẫn chỉ đạo cụ thể sát sao của Phòng Giáo dục và Đào tạo. Hiệu trưởng các trường lập kế hoạch và thực hiện trong năm học. Kết quả đánh giá được sử dụng để xếp loại giáo viên cuối năm học. Qua kết quả thu được của từng đợt kiểm tra là cơ sở hiệu trưởng điều chỉnh kịp thời các hoạt động trong nhà trường hoặc điều chỉnh, uốn nắn giáo viên

thực hiện nhiệm vụ chưa hiệu quả, đạt hiệu quả hơn.

2.6. Sử dụng, điều động, luân chuyển đi đôi với thực hiện chính sách khuyến khích, động viên đội ngũ giáo viên

Trên cơ sở thống kê, đánh giá đúng thực trạng, số lượng và cơ cấu đội ngũ về chuyên môn đào tạo, thực hiện việc luân chuyển, điều động giáo viên giữa các trường trong thị xã để đảm bảo cho các trường có cơ cấu giáo viên theo trình độ đào tạo bộ môn hợp lý. Điều động những giáo viên từ trường thừa sang trường thiếu trên cơ sở hợp lý hóa về nguyện vọng, hoàn cảnh cũng như quãng đường giáo viên phải đi hằng ngày. Chuyển giáo viên ngoại ngữ thừa về dạy tại các trường tiểu học cùng địa bàn phường, đảm bảo giữ nguyên chế độ tiền lương và phụ cấp lương theo quy định hiện hành.

Phòng Giáo dục và Đào tạo phối hợp với Phòng Nội vụ thị xã, hiệu trưởng các trường trung học cơ sở tham mưu cho Ủy ban nhân dân thị xã tổng thể đề án luân chuyển giáo viên cho phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ. Làm tốt công tác tư tưởng, thực hiện công bằng, khách quan. Khen thưởng kịp thời để khuyến khích giáo viên có năng lực, tâm huyết nhằm tạo động lực trong đội ngũ giáo viên. Những giáo viên không đủ năng lực giảng dạy, sức khỏe yếu không đảm nhiệm công tác giảng dạy phân công việc khác, hoặc đủ điều kiện thì cho về hưu trước tuổi theo Nghị định số 132/2007/NĐ-CP của Chính phủ. Kiên quyết cho ra khỏi ngành những giáo viên vi phạm kỷ luật nhất là vi phạm đạo đức nhà giáo.

Trẻ hóa đội ngũ cán bộ quản lý. Mạnh dạn bổ nhiệm cán bộ quản lý trẻ, giỏi về chuyên môn nghiệp vụ, có kinh nghiệm và tâm huyết với nghề. Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng phải thường xuyên quan tâm giúp đỡ hiểu được hoàn cảnh từng giáo viên, thấy được những thuận lợi và khó khăn của họ

trong cuộc sống để kịp thời chia sẻ giúp đỡ giáo viên vượt qua khó khăn, luôn chăm lo đời sống vật chất tinh thần, động viên giáo viên hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.

Có sự phối hợp chặt chẽ giữa Phòng Giáo dục và Đào tạo, các trường với các cơ quan chức năng khác có liên quan. Thực hiện việc phân cấp quản lý giáo dục cho cơ sở. Trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các trường về tài chính, nhân sự, chất lượng giáo dục. Tiến tới thực hiện việc hiệu trưởng quyết định mức lương cho từng giáo viên, dựa trên kết quả công tác của cá nhân ở các cơ sở giáo dục. Thực hiện chế độ hợp đồng thay cho biên chế trong quá trình tuyển dụng và sử dụng giáo viên.

3. KẾT LUẬN

Xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục 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 và tay nghề của nhà giáo, thông qua việc quản lý, phát triển đúng hướng và có hiệu quả để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở thị xã Gia Nghĩa là một trong những nội dung quan trọng trong định hướng giáo dục trong giai đoạn tới. Những biện pháp mà tác giả đề xuất có khả năng thực thi nếu như ngành giáo dục và đào tạo quan tâm chỉ đạo sát sao, sự phối hợp chặt chẽ của các cơ sở đào tạo, của các ban ngành có liên quan và Ủy ban nhân dân thị xã trong quá trình thực hiện giải pháp. Tác giả tin tưởng rằng nếu các biện pháp được thực hiện sẽ góp phần không nhỏ trong công tác phát triển đội ngũ giáo viên góp phần thúc đẩy giáo dục trung học cơ sở của thị xã Gia Nghĩa tỉnh Đắk Nông phát triển.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2007), *Điều lệ trường trung học* ban hành theo Quyết định số 07/2007/QĐ-BGDĐT Bộ Giáo dục và Đào tạo.
2. Bùi Minh Hiền (Chủ biên) - Vũ Ngọc Hải - Đặng Quốc Bảo (2006), *Quản lý giáo dục*, Nxb. Đại học Sư phạm Hà Nội.
3. Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 28/6/2004 của Ban Bí thư về việc xây dựng, *nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*.
4. Đề án "Xây dựng trường trọng điểm giai đoạn 2011 - 2015 và định hướng đến năm 2020". Ban hành theo Quyết định số 171/QĐ-UBND ngày 02/12/2010 của Ủy ban nhân dân thị xã Gia Nghĩa, tỉnh Đắk Nông.
5. Thái Duy Tuyên (2006), *Giáo dục học hiện đại*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội.
6. Ủy ban nhân dân thị xã Gia Nghĩa (2008), *Quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2020*, định hướng đến năm 2025.
7. Phạm Viết Vượng (2003), *Quản lý hành chính nhà nước và quản lý ngành giáo dục và đào tạo*, Nxb. Đại học Sư phạm Hà Nội.
8. Vũ Ngọc Hải (2006), *Quản lý nhà nước về giáo dục*, Nxb. Đại học Sư phạm Hà Nội.

Ngày nhận bài: 26/5/2015. Ngày biên tập xong: 25/8/2016. Duyệt đăng: 06/9/2016