

**HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH
ĐỂ PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO
TRƯỚC YÊU CẦU THỰC HIỆN CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC PHỔ THÔNG MỚI**

*COMPLETE POLICIES TO DEVELOP TEACHERS' COMPETENCIES TO MEET
REQUIREMENTS OF IMPLEMENTING THE NEW GENERAL EDUCATION PROGRAM*

HỒ THỊ MỸ HẠNH

Trường Tiểu học Đinh Tiên Hoàng, Krông Ana, Đắk Lắk, *hanhho7469@gmail.com*

THÔNG TIN	TÓM TẮT
<p><i>Ngày nhận: 03/02/2020</i> <i>Ngày nhận lại: 19/02/2020</i> <i>Duyệt đăng: 24/3/2020</i> <i>Mã số: CLBGD 2020-072</i> <i>ISSN: 2354 – 0788</i></p> <p>Từ khóa: <i>nhà giáo, năng lực, bồi dưỡng, chính sách.</i></p> <p>Key words: <i>teacher, competency, training, policy.</i></p>	<p><i>Bài viết đề cập đến chất lượng đội ngũ nhà giáo, những chính sách cần thiết để phát triển đội ngũ nhà giáo. Đội ngũ này là nhân tố chính quyết định sự thành công hay thất bại của việc thực hiện chương trình giáo dục. Thực tế hiện nay, một số chính sách đối với nhà giáo đã bộc lộ những bất cập. Vì vậy, chúng ta cần có nhiều giải pháp đồng bộ, những thay đổi về chính sách sao cho phù hợp hơn để thúc đẩy năng lực chuyên môn của mỗi nhà giáo, gắn liền trách nhiệm cao cả cho mỗi cá nhân, góp phần thực hiện thắng lợi chương trình giáo dục phổ thông 2018.</i></p> <p>ABSTRACT <i>This article mentions the quality of teachers and the necessary policies to develop teachers. Teachers are major factors determining the success or failure of implementing educational program. In fact, some policies for teachers have revealed unsuitable things. Therefore, we need to have more comprehensive solutions and appropriate policies to promote the professional competencies of each teacher, connect the honor responsibility closely to each teacher, contribute to implementing the General Education Program 2018 successfully.</i></p>

1. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO VÀ CÁC CHÍNH SÁCH ĐỐI VỚI NHÀ GIÁO HIỆN NAY

1.1. Về đội ngũ nhà giáo

Yếu tố cơ bản nhất, quan trọng nhất của mỗi nhà giáo là đạo đức nhà giáo. Xã hội tôn vinh nghề giáo nhưng cũng đòi hỏi đội ngũ nhà giáo phải làm thế nào để xứng đáng với sự tôn

vinh đó. Vấn đề đạo đức nhà giáo đã được quy định tại Quyết định số 16/2008/QĐ-BGDĐT, Thông tư 16/2019/TT-BGDĐT quy định quy tắc ứng xử trong cơ sở giáo dục phổ thông, cùng với các văn bản của các cấp và niềm tin của xã hội. Thế nhưng, thời gian gần đây, vấn đề về đạo đức nhà giáo có nhiều nơi, nhiều lúc khiến dư luận nóng lên. Một số cá nhân có cái nhìn

lệch lạc, một số nhà giáo có hành động không đúng chuẩn mực (tát học sinh, ép học sinh uống nước lau bảng, ép học sinh tát bạn, lên lớp không giảng bài,...) đã làm cho xã hội giảm niềm tin, niềm tôn trọng người thầy khiến chúng ta phải trăn trở, đau lòng.

Về chuyên môn, thực tế cho thấy đội ngũ nhà giáo không đồng đều về năng lực. Tại hầu hết các trường tiểu học, đội ngũ nhà giáo có nhiều thế hệ giáo viên cùng thực hiện nhiệm vụ giảng dạy. Do đó, trình độ chuyên môn và năng lực sư phạm có nhiều khoảng cách và còn khá nhiều bất cập. Nhiều nhà giáo có tuổi nghề cao đang dần ngại với việc phải học hỏi và ứng dụng, khai thác công nghệ thông tin, sử dụng thiết bị điện tử, khai thác hình ảnh hay làm đồ dùng dạy học. Đa số họ thiếu các kiến thức về ngoại ngữ, tin học nên việc tự học, tự bồi dưỡng ít hiệu quả. Nhiều giáo viên làm việc thụ động, dạy học theo lối mòn, phương pháp, hình thức tổ chức dạy học rập khuôn, hiệu quả thấp. Nhiều giáo viên được đào tạo nhanh, cấp tốc trong giai đoạn thiếu giáo viên cũng không đáp ứng được yêu cầu dạy học hiện nay. Tình trạng giáo viên được vào biên chế vĩnh viễn, không có cơ chế cạnh tranh, loại trừ, đào thải đã dẫn đến tư tưởng làm việc đùn đnh, không phấn đấu. Thế hệ nhà giáo trẻ hiện nay hầu hết được đào tạo bài bản, có kiến thức về ngoại ngữ, tin học, hiểu biết và nắm bắt nhanh các vấn đề mới. Rất nhiều nhà giáo nhiệt huyết, năng động, sáng tạo và cống hiến nhiều nhất cho các hoạt động dạy và học thì lại gặp nhiều bất cập về chính sách lương, các phụ cấp theo lương. Các giáo viên hợp đồng, lương hiện hưởng dao động từ 4-5 triệu/tháng. Điều này khiến nhà trường không giữ chân được giáo viên giỏi, giáo viên trẻ, giáo viên nhiệt huyết.

1.2. Các chính sách đối với nhà giáo

1.2.1. Các chính sách về đào tạo, bồi dưỡng

Hiện nay, chúng ta đã thực hiện thông tư 32/2011/TT-BGDĐT về chương trình bồi dưỡng thường xuyên giáo viên tiểu học, thông tư 17/2019/TT-BGDĐT về chương trình bồi dưỡng

thường xuyên giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông. Nội dung, chương trình được cụ thể hóa tại các thông tư. Các nội dung đa dạng nhưng không có tính chất đón đầu, mở rộng cho nhiều đối tượng lựa chọn. Hình thức bồi dưỡng chưa phát huy được tính tự giác học tập, chưa yêu cầu được người học phải tự nghiên cứu, tự bồi dưỡng. Phương pháp học và hình thức kiểm tra, đánh giá hiện nay chưa kiểm tra thực chất được chất lượng người học. Chưa khuyến khích được việc tự học nên việc bồi dưỡng thường xuyên hàng năm chỉ mang tính chất đối phó. Các hình thức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao khác thì hiệu quả phụ thuộc vào từng trường. Có một số trường đại học, cơ sở đào tạo còn chưa chặt chẽ trong việc đánh giá dẫn đến chất lượng không cao. Việc học chứng chỉ chức danh nghề nghiệp có nội dung chồng chéo, hiệu quả thấp và gây tốn kém cho đội ngũ nhà giáo.

1.2.2. Chế độ lương, phụ cấp và chính sách sử dụng nhà giáo

Chính sách về sử dụng đội ngũ nhà giáo có nhiều điều bất hợp lý. Chúng ta không có một chính sách nào để thu hút người tài. Hiện nay, lương được trả tăng theo số năm công tác. Những người càng lớn tuổi thì lương càng cao, ngược lại đội ngũ trẻ, đầy nhiệt huyết, đầy sức sáng tạo thì lương quá thấp. Chế độ đãi ngộ hiện nay cũng rất chung chung, cào bằng, không có chính sách để cho người trực tiếp sử dụng lao động phát huy được năng lực người tài. Hiện nay, các nhà giáo được vinh danh các danh hiệu hầu như không có nhiều ưu đãi khác. Mức thưởng kèm theo thấp, không tạo sự khác biệt. Giáo viên trẻ, tài năng thường bị hấp dẫn bởi cơ chế trả công thỏa đáng hơn ở các trường tư. Các trường công lập mặc dù vẫn chi nhiều cho lương nhưng hiệu quả làm việc thấp.

1.2.3. Chế độ thi đua khen thưởng

Việc thực hiện xếp loại thi đua theo Thông tư 35 của Bộ Giáo dục và Đào tạo có bất cập ở việc giới hạn tỷ lệ. Nhiều người biết mình ít cơ hội vượt qua tỷ lệ 15% của số lao động tiên tiến

ở đơn vị để đạt danh hiệu chiến sĩ thi đua cơ sở nên thôi không phấn đấu. Từ đó, nhiều người có tư tưởng an phận, không cố gắng. Việc đánh giá, xếp loại nhà giáo hằng năm hoàn toàn không gắn với thu nhập nên nhiều người cũng không lấy đó làm mục tiêu phấn đấu. Kiểu đánh giá tập thể và người đứng đầu tập thể phụ thuộc vào cá nhân làm cho tập thể có xu hướng che giấu khuyết điểm cho đồng nghiệp, nâng mức xếp loại của cá nhân, bỏ qua các khuyết điểm của các cá nhân để tập thể không bị ảnh hưởng. Cá nhân cũng thiếu trách nhiệm về việc làm của mình mà ỷ lại, dựa vào tập thể.

1.2.4. Chế độ làm việc và định mức tiết dạy

Để thực hiện tốt Chương trình giáo dục phổ thông 2018 thì định biên 1,5 giáo viên/lớp theo Thông tư 16/2017/TT-BGDĐT là không đảm bảo để cơ sở giáo dục và nhà giáo thực hiện hết nhiệm vụ của mình và không có nhiều thời gian để học hỏi nâng cao chuyên môn nghiệp vụ. Lấy ví dụ một trường trung bình ở huyện Krông Ana có 15 lớp. Vậy số giáo viên đạt tỷ lệ 1,5 là: 22,5 giáo viên. 22,5 sẽ có 517 tiết dạy. Thực hiện dạy 9 buổi/ tuần, (32 tiết/ tuần) sẽ có 32 tiết X 15 lớp = 480 tiết, tiết thừa là 37 tiết, cộng 6 tiết tiêu chuẩn của hiệu trưởng và phó hiệu trưởng được 43 tiết. Trong khi đó, các tiết giảm trừ rất thấp. Đối với giáo viên chủ nhiệm: 15 lớp x 3 tiết = 45 tiết; Khối trưởng: 5 khối trưởng x 3 tiết = 15 tiết; Thư ký: 2 tiết; Thanh tra nhân dân: 2 tiết. Giáo viên kiêm phụ trách phòng học bộ môn được giảm 3 tiết/môn/tuần. Trường có 3 phòng học bộ môn đó là Tin học, tiếng Anh, Nghệ thuật. Tổng cộng 9 tiết/ tuần. Chủ tịch công đoàn: 4 tiết, phó chủ tịch công đoàn 4 tiết (Chưa kể các tiết giảm cho các tổ công đoàn); Tổng cộng: 81 tiết. Vậy 81 tiết trừ 43 tiết còn thiếu 38 tiết (tương đương 1,7 giáo viên). Để dạy học 2 buổi/ ngày, (32 tiết/ tuần) thì các trường có khoảng 15 lớp sẽ thiếu khoảng 1,7 giáo viên.

2. MỘT SỐ ĐỀ XUẤT THAY ĐỔI CÁC CHÍNH SÁCH ĐỂ PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO

2.1. Nâng cao vị thế nhà giáo trong xã hội

Dân tộc ta có truyền thống tôn sư trọng đạo, truyền thống đó đáng quý vô cùng nhưng làm sao để giữ gìn, phát huy? Đó là trách nhiệm của mỗi nhà giáo, là trách nhiệm của những nhà lãnh đạo, quản lý giáo dục, của các nhà hoạch định chính sách. Nhiều chủ trương của Đảng và chính sách Nhà nước hướng đến nâng cao vị thế nhà giáo: coi giáo dục - đào tạo là quốc sách hàng đầu và đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho sự phát triển. Vị thế nhà giáo vẫn chưa xứng tầm với yêu cầu của xã hội. Nghề giáo vẫn chưa phải là lựa chọn của nhiều sinh viên có học lực khá, giỏi. Nhiều chế độ chính sách về nhà giáo vẫn chưa được quan tâm đúng tầm. Để nâng cao vị thế nhà giáo, chúng ta cần thực hiện đồng bộ các chính sách bắt đầu từ tuyển dụng, đào tạo và thực hiện nhiều giải pháp về chính sách đối với nhà giáo, quyền và nghĩa vụ của nhà giáo; những điều kiện để giảng dạy và học tập có hiệu quả; tiền lương; bảo hiểm xã hội.

Nghị quyết số 29-NQ/TU của Hội nghị Trung ương 8 khóa XI ngày 04-11-2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo xác định lương giáo viên “được ưu tiên xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm phụ cấp tùy theo tính chất công việc, theo vùng” song đến nay, nhà giáo vẫn chưa thể sống được bằng lương. Vấn đề này cần được quan tâm, tính toán trong mọi chính sách từ tuyển dụng, đào tạo đến chế độ làm việc. Cần có cơ chế ưu tiên để tuyển dụng sinh viên khá, giỏi vào ngành. Phải có yêu cầu cao về đào tạo và việc đào tạo cần gắn với thực hành giảng dạy. Giáo sinh cần có thời gian trải nghiệm, tập sự ít nhất 01 năm để nắm bắt tâm lý học sinh và nhuần nhuyễn phương pháp dạy học. Sau thời gian tập sự thì phải được kiểm tra, khảo sát việc thực hành giảng dạy, phải đáp ứng mọi yêu cầu về đạo đức nhà giáo thì mới được gọi là giáo viên. Trong rất nhiều trường hợp chúng ta gặp phải về các vụ bê bối, vi phạm đạo đức nhà giáo thì nhiều người chưa từng đi dạy ở một trường nào, một số giáo

sinh dạy học đồng ở các trung tâm, các cơ sở đào tạo. Số khác thậm chí không phải tốt nghiệp ngành sư phạm nhưng giỏi ngoại ngữ, tin học, các môn năng khiếu và không có nghiệp vụ sư phạm, không có hiểu biết tâm lý học sinh. Tất cả những điều này đã góp phần làm giảm uy tín nhà giáo. Chính sách tiền lương, thưởng, phụ cấp nghề nghiệp của nhà giáo cần được đặt ở mức cao, cần có các chính sách ưu tiên đặc thù. Nhờ đó, vị thế nhà giáo mới được nâng cao.

2.2. Chính sách đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo

Nghị quyết số 29-NQ/TU coi phát triển đội ngũ nhà giáo là một trong tám giải pháp quan trọng để đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục - đào tạo. Nhưng để mỗi nhà giáo có ý thức tự đào tạo, bồi dưỡng thì phải có các yêu cầu, chính sách đi kèm, có các cách tác động cụ thể. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải phong phú và có tính chất đón đầu, mở rộng. Nội dung học gồm một phần do người học tự chọn, phần còn lại là yêu cầu bắt buộc từ người quản lý trực tiếp vì người quản lý trực tiếp là người nhìn thấy cái yếu, cái thiếu của giáo viên mình.

Cần thay đổi hình thức bồi dưỡng để tránh tình trạng học đối phó, học nhưng không lĩnh hội được kiến thức. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo. Xây dựng chương trình bồi dưỡng thường xuyên trực tuyến. Thiết kế câu hỏi, bài tập xen kẽ trong bài đọc, bài học. Bắt buộc người học phải thực hành đọc và làm bài trước mới được đến bài sau. Ràng buộc 100% giáo viên trong việc ý thức giá trị của việc tự học. Thay đổi hình thức kiểm tra, đánh giá việc tự học, tự bồi dưỡng thường xuyên. Có thể thiết kế hệ thống câu hỏi và bài tập trực tuyến để người học tự đánh giá, loại bài tập này được làm lại nhiều lần và lấy kết quả lần cuối cùng để người học có cơ hội nhìn nhận vấn đề, sửa sai, học tiếp. Có đánh giá trong tổ, nhóm để cùng nhau rút kinh nghiệm. Cuối cùng là bài làm được đánh giá trực tuyến. Sau mỗi đợt, mỗi năm, căn cứ kết quả đạt

được, người học tự lên kế hoạch cho đợt học sau.

Chúng ta phải có chế độ quan tâm vật chất và tinh thần, động viên để mỗi nhà giáo luôn phấn đấu học hỏi vươn lên. Bố trí giáo viên dôi dư, giáo viên cơ động trong mỗi cơ sở giáo dục để dạy thay cho những giáo viên có nhu cầu học lên, tự học, tự nghiên cứu, bồi dưỡng. Hằng năm, việc giao dự toán kinh phí cần có tính toán để hỗ trợ cho đội ngũ nhà giáo trong việc tự học tập, bồi dưỡng nâng cao. Việc yêu cầu giáo viên tiểu học phải bổ sung thêm chứng chỉ chức danh nghề nghiệp để xét vào các chức danh hiện nay theo Thông tư liên tịch 21/2015/TTLT-BGDĐT-BNV là lãng phí và gây tốn kém cho đội ngũ nhà giáo vì nội dung có phần chồng chéo. Chúng ta có thể mặc nhiên công nhận các hạng theo bằng cấp chuyên nghiệp đã có đi kèm với năng lực sư phạm được tập thể nơi giáo viên giảng dạy đánh giá.

2.3. Chế độ lương, phụ cấp và chính sách sử dụng nhà giáo

Cần có tính toán trả lương theo năng lực, hiệu quả công việc, có sự phân hóa cụ thể để khuyến khích nhà giáo làm việc. Lương đảm bảo đủ cho nhà giáo sống và toàn tâm toàn ý với việc dạy học. Điều 76 Luật Giáo dục 2019, có hiệu lực từ ngày 01 tháng 7 năm 2020 về tiền lương: Nhà giáo được xếp lương phù hợp với vị trí việc làm và lao động nghề nghiệp; được ưu tiên hưởng phụ cấp đặc thù nghề theo quy định của chính phủ. Theo đó, có thể sẽ không còn phân hóa lương theo số năm công tác nhưng cũng cần có một khoảng dao động để cho người trực tiếp sử dụng lao động có cơ chế tăng lương, tăng thưởng cho các cá nhân cốt cán, các cá nhân có nhiều cống hiến trong nhà trường. Cần có chính sách thu hút người tài bằng mức lương thỏa đáng. Giao quyền tự chủ thực sự cho mỗi người đứng đầu cơ quan để họ chủ động hơn trong việc thu hút, giữ chân người tài. Cần có cơ chế phụ cấp khuyến khích giáo viên tham gia bồi dưỡng, học lên cao, giáo viên có năng lực chuyên môn tốt, giáo viên có nhiều đóng góp cho nhà trường.

2.4. Chế độ làm việc và định mức tiết dạy

Để thực hiện tốt việc tổ chức các hoạt động dạy học, đảm bảo duy trì sinh hoạt tổ chuyên môn, đảm bảo sự lãnh đạo của tổ chức Đảng, tổ chức Công đoàn trong trường học hoạt động hiệu quả, đảm bảo mỗi giáo viên có thời gian được tự học, tự bồi dưỡng và tham gia học nâng cao thì biên chế số giáo viên/lớp cần được tính toán và nâng lên mức 1,6-1,8 giáo viên/lớp. Có chế độ khuyến khích giáo viên liên tục tự học, tự bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn.

2.5. Các chính sách đãi ngộ, thu hút nhân tài, thi đua khen thưởng trong giáo dục

Các chính sách đãi ngộ nhà giáo giỏi cần được cụ thể hóa thành luật để mọi người cùng thực hiện. Khen thưởng trong các đợt thi đua phải xứng đáng với công sức mỗi giáo viên bỏ ra. Mỗi giáo viên luôn phấn đấu học tập để nâng cao trình độ chuyên môn. Nhà nước cần có cơ chế để cho các tỉnh, các huyện tự xây dựng đề án thu hút nhân tài, cho các cơ sở giáo dục quyền và một khoản tài chính nhất định để xây dựng chế độ thu hút, thưởng, khuyến khích giáo viên giỏi, giáo viên cốt cán, giáo viên có nhiều sáng kiến hay, giáo viên nhiệt tình giảng dạy. Có chế độ phân hóa lương thưởng rõ ràng trong giáo

dục. Nên xét các danh hiệu thi đua theo tiêu chuẩn. nếu giới hạn số lượng thì nên giới hạn ở đơn vị huyện, tỉnh, không nên giới hạn ở đơn vị trường học. Các cá nhân vi phạm phải là người hoàn toàn chịu trách nhiệm về việc làm của mình và chịu mức phạt tương ứng ngay trong năm học. Việc chỉ hạ xếp loại thi đua của cá nhân và cả tập thể cùng bị hạ theo làm cho người vi phạm không nhận thức sâu sắc hết trách nhiệm của mình. Vai trò nhà giáo cần được đánh giá đúng, đội ngũ nhà giáo cần được quan tâm và tạo điều kiện làm việc tốt nhất.

3. KẾT LUẬN

Đội ngũ nhà giáo là nhân tố quan trọng nhất quyết định chất lượng giáo dục. Đặc biệt, trong giai đoạn đầu thực hiện đổi mới chương trình giáo dục thì vai trò của mỗi giáo viên là hết sức to lớn. Vấn đề xem xét bổ sung để hoàn thiện hơn các chính sách đối với đội ngũ nhà giáo là vấn đề cần được nhìn nhận nghiêm túc và thực hiện ngay để mỗi nhà giáo có nhiều cơ hội hơn thực hiện sứ mệnh dạy học của mình góp phần làm nên thành công trong việc thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018 và cống hiến nhiều hơn cho sự nghiệp giáo dục.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2017), *Thông tư 16/2017/TT-BGDĐT hướng dẫn về danh mục khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục phổ thông công lập.*
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Chương trình giáo dục phổ thông mới.*
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2019), *Nhiệm vụ và giải pháp năm học 2019 - 2020 của ngành giáo dục.*
4. Bộ Nội vụ (2015), *Thông tư liên tịch 21/2015/TTLT-BGDĐT-BNV quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và bổ nhiệm, xếp lương theo chức danh nghề nghiệp giáo viên tiểu học trong các cơ sở giáo dục phổ thông, giáo dục thường xuyên và giáo dục chuyên biệt công lập thuộc hệ thống giáo dục quốc dân có cấp tiểu học*
5. Quốc hội (2019), *Luật Giáo dục.*