

Biện pháp nâng cao sự gắn bó với nghề nghiệp của giáo viên ở các trường trung học cơ sở huyện Nguyễn Ngọc Hiền, tỉnh Cà Mau

Trần Hồng Hon

Học viên Cao học – Trường Đại học Trà Vinh

Received: 20/10/2024 ; Accepted: 26/10/24; Published: 6/11/2024

Abstract: From the research results, through this article, the author proposes some measures to improve the commitment to the profession of teachers in junior high schools in Ngoc Hien district, Ca Mau province.

Keywords: Commitment to the profession, teachers, junior high school, Ngoc Hien district, Ca Mau province.

1. Đặt vấn đề

Sự gắn bó với nghề dạy học là một khái niệm được định nghĩa là sự cam kết và sự hài lòng của giáo viên với nghề nghiệp của họ, bao gồm cả sự tham gia tích cực vào các hoạt động giảng dạy và học tập, sự tôn trọng và hợp tác với đồng nghiệp và học sinh, và sự đóng góp cho sự phát triển của trường học và cộng đồng. Sự gắn bó với nghề dạy học có ảnh hưởng lớn đến chất lượng giáo dục, hiệu quả giảng dạy, sự nghiệp và sức khỏe của giáo viên, và sự giữ chân và phát triển của nguồn nhân lực giáo dục. Tuy nhiên, sự gắn bó với nghề dạy học của giáo viên ở Việt Nam đang đối mặt với nhiều thách thức và khó khăn, do các yếu tố như áp lực công việc, mức lương thấp, thiếu hỗ trợ và đào tạo, thiếu sự công nhận và tôn trọng, thiếu cơ hội thăng tiến và thiếu sự tham gia vào quyết định chính sách giáo dục,... Đặc biệt, sự gắn bó với nghề dạy học của giáo viên ở vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới, và vùng đảo còn thấp hơn so với giáo viên ở vùng đô thị, do các yếu tố như điều kiện sống và làm việc khắc nghiệt, thiếu nguồn lực và cơ sở vật chất, thiếu sự quan tâm và hỗ trợ của cấp trên, và thiếu sự giao lưu và học hỏi với đồng nghiệp.

Trong bối cảnh tình hình thiếu giáo viên và chất lượng giáo dục còn nhiều hạn chế tại các trường THCS ở huyện Nguyễn Ngọc Hiền, tỉnh Cà Mau, việc nghiên cứu để đánh giá sâu rộng các yếu tố tác động đến sự gắn bó của giáo viên với nghề, nhằm xác định những nguyên nhân gốc rễ dẫn đến tình trạng này và đề xuất các giải pháp cụ thể để nâng cao sự hài lòng và gắn bó của giáo viên, góp phần ổn định đội ngũ và nâng cao chất lượng giáo dục tại địa phương.

Theo đó, từ kết quả nghiên cứu vấn đề này, thông qua bài viết tác giả đề xuất một số biện pháp nâng

cao sự gắn bó với nghề nghiệp của giáo viên ở các trường trung học cơ sở huyện Nguyễn Ngọc Hiền, tỉnh Cà Mau.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Đánh giá chung về thực trạng gắn bó với nghề nghiệp của GV ở các trường THCS huyện Nguyễn Hiền

2.1.1. Ưu điểm

Với nhiều giáo viên ở trường THCS ở Nguyễn Hiền, nghề giáo không chỉ là một công việc mà còn là một sứ mệnh. Họ đã chọn gắn bó với mảnh đất này, với những học trò của mình, bằng cả trái tim. Có những thầy cô giáo đã dành cả đời để đưa chữ đến cho những bản làng xa xôi, nơi mà điều kiện học tập còn nhiều khó khăn. Tình yêu nghề đã thôi thúc họ không ngừng sáng tạo, tìm tòi những phương pháp giảng dạy mới, để giúp học sinh tiếp thu kiến thức một cách hiệu quả nhất.

Giáo viên các trường THCS ở Nguyễn Hiền luôn sát cánh bên nhau như những người đồng đội. Họ thường xuyên tổ chức các buổi họp nhóm để chia sẻ kinh nghiệm giảng dạy, cùng nhau tìm ra giải pháp cho những vấn đề phát sinh. Sự đoàn kết này không chỉ tạo ra một môi trường làm việc thân thiện mà còn góp phần nâng cao chất lượng giáo dục của địa phương

Nhà trường và địa phương luôn tạo điều kiện cho giáo viên được tham gia các khóa tập huấn nâng cao nghiệp vụ. Nhờ đó, giáo viên ở huyện Nguyễn Hiền không ngừng học hỏi và cập nhật những kiến thức mới, phương pháp giảng dạy hiện đại.

Với những chính sách hỗ trợ về nhà ở, chế độ đãi ngộ hấp dẫn, giáo viên ở Nguyễn Hiền cảm thấy được quan tâm và có động lực để gắn bó với nghề. Điều

này không chỉ giúp ổn định đội ngũ giáo viên còn góp phần nâng cao chất lượng giáo dục địa phương

Giáo viên ở Ngọc Hiền không chỉ là người thầy mà còn là người bạn, người anh, người chị của học sinh. Họ luôn quan tâm, động viên và tạo điều kiện để học sinh phát triển toàn diện. Mỗi quan hệ tốt đẹp giữa giáo viên, học sinh, phụ huynh và cộng đồng đã tạo nên một môi trường giáo dục lành mạnh và hiệu quả.

2.1.2. Hạn chế

- Về đặc điểm công việc

Áp lực công việc là một trong những thách thức lớn nhất mà giáo viên phải đối mặt. Bên cạnh việc truyền đạt kiến thức trên lớp, giáo viên còn đảm nhận nhiều vai trò khác như quản lý lớp học, tham gia các hoạt động ngoại khóa, chuẩn bị bài giảng, chấm bài và họp phụ huynh. Tính chất công việc lặp đi lặp lại, kết hợp với việc chương trình giáo dục liên tục thay đổi, khiến giáo viên luôn phải trong tình trạng căng thẳng, dễ dẫn đến mệt mỏi và giảm sút hiệu quả làm việc.

Tiền lương và phúc lợi

Một trong những khó khăn lớn nhất mà giáo viên phải đối mặt là vấn đề lương và phúc lợi. Mức lương của họ, đặc biệt là giáo viên ở các vùng khó khăn, thường không tương xứng với khối lượng công việc và trách nhiệm. Mức sống ngày càng tăng cao khiến nhiều giáo viên gặp khó khăn trong việc đảm bảo cuộc sống ổn định. Bên cạnh đó, các chế độ bảo hiểm, nghỉ phép và hỗ trợ y tế dành cho giáo viên cũng chưa được đầy đủ, khiến họ luôn cảm thấy lo lắng về tương lai và an sinh xã hội.

Quan hệ đồng nghiệp

Mối quan hệ đồng nghiệp đóng vai trò vô cùng quan trọng trong việc tạo nên một môi trường làm việc tích cực và hiệu quả. Tuy nhiên, trong thực tế, không ít trường học lại xảy ra những mâu thuẫn giữa các giáo viên về quan điểm giảng dạy, phương pháp làm việc hay phân công công việc. Những bất đồng này không chỉ gây ảnh hưởng đến tinh thần làm việc của giáo viên mà còn tác động tiêu cực đến chất lượng dạy học. Bên cạnh đó, việc thiếu sự hỗ trợ từ đồng nghiệp cũng khiến nhiều giáo viên cảm thấy cô lập, từ đó làm giảm động lực và hiệu quả công việc.

Vai trò của lãnh đạo

Vai trò của lãnh đạo nhà trường đóng vai trò vô cùng quan trọng trong việc tạo động lực và giữ chân giáo viên. Tuy nhiên, nhiều trường học, lãnh đạo lại thiếu một tầm nhìn rõ ràng về sự phát triển của nhà trường. Điều này khiến giáo viên cảm thấy không

được định hướng và thiếu động lực trong công việc. Bên cạnh đó, việc lãnh đạo không quan tâm đến đời sống, công việc của giáo viên, không tạo cơ hội để giáo viên đóng góp ý kiến, đôi khi một số lãnh đạo còn đối xử không công bằng cũng khiến họ cảm thấy bị xem nhẹ và không được tôn trọng.

Môi trường làm việc

Cơ sở vật chất trường học đóng vai trò quan trọng trong việc tạo ra một môi trường học tập và làm việc hiệu quả. Tuy nhiên, thực tế cho thấy nhiều trường học, đặc biệt là ở các vùng nông thôn và miền núi, vẫn còn thiếu phòng học, thiết bị dạy học hiện đại. Điều này không chỉ gây khó khăn cho giáo viên trong việc truyền đạt kiến thức mà còn hạn chế khả năng tiếp cận thông tin của học sinh. Một môi trường học tập thiếu thốn như vậy sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giáo dục.

2.2. Một số biện pháp nâng cao sự gắn bó với nghề nghiệp của giáo viên ở các trường THCS huyện Ngọc Hiền, tỉnh Cà Mau

2.2.1. Tham mưu với các cấp có thẩm quyền về chính sách hỗ trợ nghề nghiệp, cải thiện chính sách lương, thưởng và chế độ đãi ngộ cho giáo viên

* Nội dung và cách thức thực hiện biện pháp:

- Thiết lập chương trình đào tạo liên tục và phát triển chuyên môn cho giáo viên, giúp họ cập nhật kiến thức, kỹ năng mới và tiếp cận các xu hướng giáo dục hiện đại.

- Cung cấp dịch vụ hỗ trợ tâm lý và tư vấn cho giáo viên, đặc biệt là những người gặp khó khăn trong việc quản lý stress và áp lực công việc. Hỗ trợ họ phát triển nghệ thuật giảng dạy linh hoạt và sáng tạo.

- Xây dựng chính sách thăng tiến dựa trên hiệu suất và thành tích công việc của giáo viên. Tạo các tiêu chí rõ ràng và công bằng để đánh giá hiệu suất giáo viên.

- Cải thiện chế độ phúc lợi và bảo hiểm cho giáo viên, bao gồm các gói bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, và các chính sách hỗ trợ cho các sự kiện khẩn cấp.

- Cung cấp nguồn lực và hỗ trợ cho giáo viên tham gia vào các dự án nghiên cứu và đổi mới trong lĩnh vực giáo dục. Khuyến khích họ thực hiện các dự án thử nghiệm và áp dụng những phương pháp giảng dạy tiên tiến.

- Xây dựng một môi trường làm việc tích cực, hỗ trợ sự đồng đội, và khuyến khích sự chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm giữa giáo viên.

2.2.2. Đảm bảo các điều kiện về môi trường làm việc, cơ sở vật chất, phương tiện phục vụ giảng dạy

*** Nội dung và cách thức thực hiện biện pháp:**

Phát triển kế hoạch đầu tư là một quá trình chặt chẽ, dựa trên các đánh giá kỹ lưỡng nhằm đảm bảo rằng chi phí được quản lý một cách hiệu quả và các ưu tiên quan trọng được ưu tiên hàng đầu. Việc xác định nguồn ngân sách và nguồn lực cần thiết là một phần quan trọng để đảm bảo sự thành công của các cải tiến.

Lãnh đạo nhà trường cung cấp và duy trì các thiết bị và công nghệ giáo dục hiện đại, nhằm hỗ trợ giáo viên trong quá trình giảng dạy và nâng cao chất lượng bài giảng. Điều này bao gồm việc đào tạo giáo viên về cách sử dụng công nghệ một cách hiệu quả, đảm bảo rằng họ có kiến thức và kỹ năng cần thiết để tích hợp công nghệ vào quy trình giảng dạy của mình.

2.2.3. Tổ chức đánh giá nhu cầu và mong muốn của giáo viên để có sự hỗ trợ hợp lý và kịp thời

*** Nội dung và cách thức thực hiện biện pháp:**

- Mục tiêu hiểu rõ nhu cầu và mong muốn của giáo viên liên quan đến công việc giảng dạy và sự gắn bó với nghề. Sau đó, xây dựng các câu hỏi chi tiết để khám phá nhu cầu và mong muốn của giáo viên từ nhiều khía cạnh khác nhau. Dựa trên những mục tiêu và câu hỏi có được tiến hành phát triển các công cụ đánh giá như cuộc khảo sát trực tuyến, cuộc phỏng vấn, hoặc phiếu đánh giá giáo viên để thu thập dữ liệu chính xác và toàn diện.

- Lãnh đạo nhà trường xác định rõ phạm vi đánh giá bao gồm chất lượng đào tạo, hỗ trợ từ quản lý, cơ hội phát triển nghề nghiệp, và các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn bó với nghề.

- Lãnh đạo nhà trường phân tích và tổng hợp dữ liệu thu được để đưa ra nhận định chính xác về nhu cầu và mong muốn của giáo viên. Xác định ưu tiên quan trọng và điểm cần cải thiện dựa trên kết quả để xây dựng chiến lược hỗ trợ. Tổ chức sự kiện để chia sẻ kết quả và mở cửa cho thảo luận, giúp giáo viên hiểu rõ hơn về quá trình đánh giá.

- Lãnh đạo nhà trường dựa trên đánh giá, xây dựng chiến lược hỗ trợ cụ thể như kế hoạch đào tạo, cải thiện điều kiện làm việc, và chính sách khác. Thiết lập cơ chế theo dõi và đánh giá để đảm bảo chiến lược hỗ trợ đang có ảnh hưởng tích cực và liên tục cải thiện. Tổ chức đánh giá thường xuyên để duy trì liên lạc và cập nhật chiến lược hỗ trợ dựa trên thay đổi của nhu cầu và mong muốn.

2.2.4. Chỉ đạo đội ngũ GV, cán bộ phụ trách về việc thiết kế các hoạt động tạo môi trường tăng cường sự gắn kết trong nhà trường, sự tương tác giữa giáo

viên, học sinh, gia đình và xã hội

*** Nội dung và cách thức thực hiện biện pháp:**

Xây dựng mối quan hệ đối tác với các tổ chức, cộng đồng địa phương để tăng cường hỗ trợ và tương tác.

Tổ chức các buổi giao lưu, buổi họp cộng đồng để giáo viên có thể chia sẻ thông tin về công việc giảng dạy và lắng nghe ý kiến, đánh giá từ cộng đồng bằng cách dựng kế hoạch cho các sự kiện, thúc đẩy sự tham gia của cộng đồng.

Xây dựng cơ hội để giáo viên và phụ huynh hợp tác trong quá trình giáo dục và phát triển của học sinh, bằng cách tổ chức buổi họp giữa giáo viên và phụ huynh để chia sẻ thông tin về tiến trình học tập, tạo cơ hội thảo luận về cách cải thiện sự hỗ trợ.

Phát triển các chương trình và dự án mà cả giáo viên và cộng đồng có thể tham gia chung. Bằng cách tổ chức các dự án cộng đồng như làm đẹp môi trường xung quanh trường, dự án xã hội, để giáo viên có cơ hội gắn kết với cộng đồng.

- Tạo nội dung chia sẻ về thành công và những nỗ lực tích cực của giáo viên trong việc giảng dạy và gắn bó với cộng đồng bằng cách sử dụng các phương tiện truyền thông để đăng tải video, bài viết, và hình ảnh.

5. Kết luận

Mục đích nghiên cứu của nghiên cứu là đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn bó với nghề nghiệp của giáo viên các trường THCS trên địa bàn huyện Ngọc Hiển, tỉnh Cà Mau. Qua đó, đề xuất các biện pháp nâng cao sự gắn bó với nghề nghiệp của giáo viên các trường THCS trên địa bàn huyện Ngọc Hiển là một trong những huyện ở vùng sâu, vùng xa thuộc tỉnh Cà Mau, còn thiếu thốn rất nhiều về cơ sở vật chất, phương tiện, trang thiết bị phục vụ cho việc dạy và học. Đội ngũ giáo viên trung học sơ cơ ở đây mang trong mình lòng nhiệt huyết, niềm đam mê và sự yêu nghề.

Tài liệu tham khảo

1. Luật Số: 43/2019QH14 của Quốc Hội: Luật Giáo dục

2. Nghị quyết số 29-NQ/TW của Hội nghị lần thứ 8 Ban chấp hành Trung ương Đảng (Khóa XI).

3. Thông tư Số: 04/2021/TT-BGDĐT ban hành ngày 02 tháng 02 năm 2021 quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và bổ nhiệm, xếp lương viên chức giảng dạy trong các trường trung học phổ thông công lập

4. Thông tư Số: 20/2018/TT-BGDĐT ban hành ngày 22 tháng 8 năm 2018 ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông