

Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường phổ thông có nhiều cấp học ở quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ

Lữ Quốc Vinh*, Nguyễn Hoàng Nam**

*Khoa Ngoại ngữ, Trường Đại học Cần Thơ

**Học viên cao học, Trường Đại học Cần Thơ

Received: 02/6/2024; Accepted: 7/6/2024; Published: 14/6/2024

Abstract: This article introduces a study on the current status of teacher development in high schools with multi-level training system in Ninh Kieu district, Can Tho city, thereby revealing the remaining aspects in human resource development work. education in this locality. This study provides more information for school leaders to come up with effective measures to help develop teachers to truly meet current requirements.

Keywords: Development, teaching staff, high schools with multi-level training system, quality of education, Ninh Kieu district.

1. Đặt vấn đề

Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về *đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo* khẳng định: “GD-ĐT là quốc sách hàng đầu, là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và của toàn dân”; đồng thời, Nghị quyết đã đề ra 09 nhiệm vụ và giải pháp phát triển giáo dục, trong đó có “phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQL, đáp ứng yêu cầu đổi mới GD-ĐT” [1]. Những năm gần đây, một số nghiên cứu trong nước về vấn đề xây dựng và phát triển đội ngũ GV đã chỉ ra mặt mạnh và mặt yếu, những hạn chế, bất cập trong công tác phát triển đội ngũ trong nhà trường hiện nay như nghiên cứu của Nguyễn Văn Giàu (2019) về “Thực trạng đội ngũ GV các trường THCS ở huyện Mĩ Tú, tỉnh Sóc Trăng” [2]; nghiên cứu của Phạm Phương Tâm & Lê Bình Phương (2022) về “Phát triển đội ngũ GV các trường THCS huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang” [3]; nghiên cứu của Phạm Minh Giản (2013) về “Quản lý phát triển đội ngũ GV trung học phổ thông các tỉnh Đồng bằng Sông Cửu Long” [4]. Tuy nhiên, nghiên cứu phát triển đội ngũ GV các trường phổ thông có nhiều cấp học thì hầu như chưa có. Từ những lý do trên, vấn đề “Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường phổ thông có nhiều cấp học quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ” được chọn làm đề tài nghiên cứu.

2. Kết quả nghiên cứu

Nghiên cứu lí luận và khảo sát đánh giá thực trạng về phát triển đội ngũ GV đối với 153 người, gồm CBQL và GV, thuộc 5 trường phổ thông có nhiều cấp học của quận Ninh Kiều, đó là Trường phổ thông Thái Bình Dương, Trường THCS và THPT Nguyễn

Bình Khiêm, Trường Quốc tế Hòa Bình, Trường phổ thông FPT và Trường TH, THCS và THPT Quốc Văn, làm cơ sở thực tiễn để các trường đề xuất các biện pháp phù hợp và hiệu quả. Thực trạng phát triển đội ngũ GV được xem xét và trình bày theo quan điểm tiếp cận lý thuyết về phát triển nguồn nhân lực của Trần Quốc Thành và Dương Hải Hưng [5], gồm các nội dung: nhận thức; quy hoạch; tuyển dụng, sử dụng; đào tạo, bồi dưỡng; và đánh giá đội ngũ GV.

2.1. Thực trạng nhận thức về sự cần thiết phát triển đội ngũ GV các trường phổ thông có nhiều cấp học quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ

Kết quả khảo sát cho thấy, đa số khách thể đánh giá công tác phát triển đội ngũ GV ở mức “rất cần thiết” (ĐTB chung=3,43; ĐLC=0,504). Trong đó, nội dung “Đáp ứng yêu cầu đổi mới PPDH và ứng dụng CNTT trong dạy học” được đánh giá cao nhất (ĐTB=3,57; ĐLC=0,615); xếp hạng hai là nội dung “Nâng cao năng lực đội ngũ GV” (ĐTB=3,46; ĐLC=0,629); và nội dung “Đáp ứng yêu cầu giảng dạy theo Chương trình giáo dục phổ thông 2018” xếp hạng ba (ĐTB=3,38; ĐLC=0,628). Ở vị trí cuối bảng là nội dung “Nâng cao chất lượng giáo dục và uy tín của nhà trường” (ĐTB=3,37; ĐLC=0,637). Nhìn chung, các khách thể khảo sát nhận thức rõ sự cần thiết phải phát triển đội ngũ GV các trường phổ thông có nhiều cấp học bởi vì phát triển đội ngũ GV là chủ trương chung của Đảng, Chính phủ và Bộ GD-ĐT trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục Việt Nam đang được đẩy mạnh, đáp ứng những đổi mới của Chương trình giáo dục phổ thông 2018, và đáp ứng mục tiêu dạy học phát triển năng lực HS.

2.2. Thực trạng quy hoạch đội ngũ GV các trường phổ thông có nhiều cấp học quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ

Bảng 2.1: Thực trạng quy hoạch đội ngũ GV các trường phổ thông có nhiều cấp học quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá				ĐTB	ĐLC	TH
		1	2	3	4			
1	Bám sát mục tiêu của nhà trường và nhu cầu xã hội.	0 (0)	26,80 (41)	33,99 (52)	39,22 (60)	3,12	0,806	1
2	Đảm bảo tính liên tục, toàn diện, tổng thể.	3,92 (6)	28,76 (44)	32,03 (49)	35,29 (54)	2,99	0,896	2
3	Có định hướng rõ ràng.	13,07 (20)	32,68 (50)	18,30 (28)	35,95 (55)	2,77	1,079	3
4	Có giải pháp và lộ trình cụ thể.	13,07 (20)	30,72 (47)	25,49 (39)	30,72 (47)	2,74	1,037	4
ĐTB chung						2,91	0,888	

Kết quả khảo sát cho thấy, công tác quy hoạch đội ngũ GV được đánh giá ở mức độ thực hiện “khá” (ĐTB chung=2,91; ĐLC=0,888). Trong đó, đứng đầu bảng là nội dung “Bám sát mục tiêu của nhà trường và nhu cầu xã hội” (ĐTB =3,12; ĐLC=0,806); và “Đảm bảo tính liên tục, toàn diện, tổng thể” đứng liền sau (ĐTB=2,99; ĐLC=0,896). Ở vị trí 3 và 4 là hai nội dung gồm “Có định hướng rõ ràng” (ĐTB =2,77; ĐLC=1,079) và “Có giải pháp và lộ trình cụ thể.” (ĐTB =2,74; ĐLC=1,037). Như vậy, với ĐTB chung của cả 4 nội dung không cao (chỉ đạt 2,91) tiết lộ, công tác quy hoạch này hiện nay còn nhiều nội dung cần được quan tâm. Kết quả xử lý dữ liệu định tính cho thấy, có 27 khách thể (chiếm tỉ lệ 17,65%) chia sẻ rằng công tác quy hoạch ở đơn vị họ còn mang tầm vĩ mô, chưa cụ thể, chi tiết đến từng tổ chuyên môn; chưa có sự đồng bộ trong việc quy hoạch GV giữa các tổ chuyên môn; trong năm học, một số GV được cử đi học tập nâng cao trình độ, làm ảnh hưởng đến công tác chung của nhà trường.

2.3. Thực trạng tuyển dụng, sử dụng đội ngũ GV các trường phổ thông có nhiều cấp học quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ

Bảng 2.2. Thực trạng tuyển dụng, sử dụng đội ngũ GV các trường phổ thông có nhiều cấp học quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện (%)				ĐTB	ĐLC	TH
		1	2	3	4			
Tuyển dụng đội ngũ GV								
1	Xây dựng các tiêu chí tuyển dụng rõ ràng.	4,58 (7)	35,95 (55)	24,18 (37)	35,29 (54)	2,90	0,944	1
2	Có kế hoạch tuyển dụng phù hợp với tình hình năm học.	20,92 (32)	24,18 (37)	15,03 (23)	39,87 (61)	2,74	1,191	2

3	Chế độ tuyển dụng công khai, minh bạch, đúng quy trình.	3,92 (6)	46,41 (71)	22,88 (35)	26,80 (41)	2,73	0,905	3	
ĐTB chung							2,77	0,950	
Sử dụng đội ngũ GV									
1	Sử dụng GV phù hợp chuyên môn, năng lực.	5,23 (8)	42,48 (65)	24,84 (38)	27,45 (42)	2,75	0,921	1	
2	GV mới tuyển dụng được hỗ trợ và bồi dưỡng khi tiếp nhận công việc.	11,76 (18)	41,18 (63)	13,07 (20)	33,99 (52)	2,69	1,065	2	
3	GV được theo dõi, đánh giá và bổ nhiệm chức vụ đúng quy trình và đúng năng lực.	13,73 (21)	37,25 (57)	24,18 (37)	24,84 (38)	2,60	1,009	3	
4	Tạo điều kiện để GV phát huy hết tinh thần và năng lực của mình.	20,92 (32)	30,72 (47)	18,30 (28)	30,07 (46)	2,58	1,128	4	
ĐTB chung							2,65	0,944	

Kết quả khảo sát chỉ ra rằng, công tác tuyển dụng, sử dụng đội ngũ GV các trường phổ thông có nhiều cấp học tại quận Ninh Kiều được đánh giá ở mức độ thực hiện “khá” với ĐTB chung thấp và lần lượt là 2,77 và 2,65. Về mặt lý thuyết, công tác tuyển dụng GV phải gắn với sử dụng GV hợp lý vì đây được coi là khâu quan trọng trong công tác phát triển nguồn nhân lực giáo dục [3]. Kết quả điều tra chỉ rõ, công tác tuyển dụng, sử dụng đội ngũ GV các trường phổ thông có nhiều cấp học của Quận về cơ bản chưa được quan tâm đúng mức, điều này thể hiện rõ khi tất cả các nội dung được các khách thể đánh giá có ĐTB thấp, dao động trong khoảng từ 2,58 đến 2,90. Đáng chú ý là nội dung “Tạo điều kiện để GV phát huy hết tinh thần và năng lực của mình” được đánh giá ở mức thấp nhất bằng với ĐTB=2,58, đây là vấn đề đòi hỏi các CBQL nhà trường cần quan tâm hơn. Nhìn chung, công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ GV các trường phổ thông có nhiều cấp học tại quận Ninh Kiều còn tồn tại nhiều mặt hạn chế cần có những biện pháp cụ thể để khắc phục, đặc biệt chú ý đến việc xây dựng môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi cho GV nhằm tạo động lực để GV phát huy năng lực bản thân.

2.4. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV các trường phổ thông có nhiều cấp học quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ

Kết quả khảo sát cho thấy, công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV các trường phổ thông có nhiều cấp học quận Ninh Kiều được đánh giá ở mức “trung bình” (ĐTB chung= 2,47; ĐLC=0,979). Trong số 4 nội dung được khảo sát, chỉ có 2 nội dung được

khách thể đánh giá mức độ thực hiện “khá”, đó là “Mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng phù hợp định hướng phát triển nhà trường” (ĐTB=2,61; ĐLC=1,040) và “Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp nhu cầu đơn vị” (ĐTB=2,52; ĐLC=1,083). Hai nội dung còn lại lần lượt được đánh giá ở mức “trung bình”, trong đó nội dung “Các hình thức đào tạo, bồi dưỡng đa dạng, phù hợp nhu cầu người học” được đánh giá thấp nhất bằng (ĐTB=2,35; ĐLC=0,982). Kết quả này tiết lộ rằng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV các trường phổ thông có nhiều cấp học của Quận đang tồn tại nhiều bất cập và là vấn đề đòi hỏi CBQL các trường này cần quan tâm giải quyết một cách nghiêm túc. Trên cơ sở tổng hợp, phân tích các ý kiến chia sẻ của nhóm khách thể này, có thể nêu ra những lí giải như sau: trước tiên, liên quan đến hình thức đào tạo, bồi dưỡng GV, thì hiện nay, nhiều trường của Quận chủ yếu đang triển khai các hoạt động với qui mô nhỏ và mang tính nội bộ, cụ thể như GV dự giờ lẫn nhau, dạy mẫu, chia sẻ kinh nghiệm và hội thi GV dạy giỏi cấp trường. Vì các hoạt động này được tổ chức với tần suất không thường xuyên trong năm nên GV không có nhiều cơ hội để học hỏi kinh nghiệm lẫn nhau. Tiếp theo, kể từ năm 2015, một số trường cho phép GV đi học cao học bằng một vài nguồn kinh phí vận động hoặc tự túc nhằm nâng cao trình độ. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện, do chưa có kế hoạch và không có kế hoạch mang tính lâu dài nên hiệu quả chưa cao. Các trường đã chú trọng và tạo điều kiện cho GV chưa đủ chuẩn về trình độ đào tạo được đi học để đạt chuẩn theo quy định nhưng thực tế cũng cho thấy công tác đào tạo bồi dưỡng để phát triển năng lực chuyên môn cho đội ngũ GV còn bộc lộ nhiều hạn chế.

2.5. Thực trạng đánh giá đội ngũ GV các trường phổ thông có nhiều cấp học quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ

Kết quả khảo sát cho thấy, công tác đánh giá đội ngũ GV các trường phổ thông có nhiều cấp học tại quận Ninh Kiều được đánh giá ở mức “khá” (ĐTB chung= 2,57; ĐLC=0,971). Ở mỗi nội dung, các khách thể đều đánh giá mức độ thực hiện “khá”, ĐTB dao động từ 2,58 đến 2,83. Như vậy, công tác này cơ bản đảm bảo thực hiện theo Nghị định số 90/2020-NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 13/8/2020 về việc đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức. Bên cạnh đó, vẫn còn 24 khách thể (chiếm tỉ lệ 15,68%) đánh giá mức 1 - “chưa đạt yêu cầu”. Kết quả này chứng tỏ, công tác đánh giá viên chức còn tồn tại những hạn chế nhất định. Trong quản trị nhân sự, đánh giá viên chức là

một trong những công tác quan trọng, bởi vì đánh giá đúng sẽ tạo động lực làm việc cho GV, ngược lại sẽ làm họ nản chí hoặc mất niềm tin vào tổ chức [5]. Kết quả xử lí số liệu định tính cho thấy, có tới 46 khách thể (chiếm tỉ lệ 30,07%) cho rằng phiếu đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức hàng năm có nhiều tiêu chí thể hiện yêu cầu cao và khắt khe nên gây áp lực cho GV. Tóm lại, những thông số này là cơ sở cho việc nghiên cứu đề xuất bổ sung hoàn thiện văn bản hướng dẫn công tác đánh giá, xếp loại chất lượng GV các trường phổ thông có nhiều cấp học quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ.

3. Kết luận

Phát triển đội ngũ GV các trường phổ thông có nhiều cấp học quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ trong thời gian qua, bên cạnh những kết quả đạt được vẫn còn một số bất cập, hạn chế nhất định trong công tác phát triển nguồn nhân lực, cụ thể như sau: công tác quy hoạch còn chưa cụ thể, chi tiết, thiếu chiến lược lâu dài; công tác đào tạo bồi dưỡng để phát triển năng lực chuyên môn cho đội ngũ GV chưa được quan tâm đúng mức; và công tác đánh giá còn chỗ chưa phù hợp với tình hình thực tiễn và có phần gây áp lực cho GV. Vì những thông số khảo sát được trong bài báo này dừng lại ở phần thực trạng, cho nên đề có thể tìm ra những nguyên nhân căn cơ của những mặt tồn tại này, cần có những nghiên cứu chuyên sâu hơn và đầy đủ hơn.

Tài liệu tham khảo

1. Ban Chấp hành Trung ương khóa XI (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*, Hà Nội.
2. Nguyễn Văn Giàu (2019). *Thực trạng đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở ở huyện Mĩ Tú, tỉnh Sóc Trăng*. Tạp chí Thiết bị Giáo dục, Hà Nội.
3. Lê Bình Phương & Phạm Phương Tâm (2022). *Phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay*. Tạp chí khoa học giáo dục Việt Nam, số 18, tr. 126-132. <https://doi.org/10.15625/2615-8957/12220121>
4. Phạm Minh Giản (2013). *Quản lí phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông các tỉnh Đồng bằng Sông Cửu Long*. NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
5. Trần Quốc Thành & Dương Hải Hưng (2015). *Quản lí nhân sự trong giáo dục*. NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.