

Biện pháp quản lý phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học ở thành phố Vũng Tàu

Đào Thị Thu Huyền*, Phạm Phương Tâm*

* Trường Đại học Đồng Tháp

Received: 03/10/2024; Accepted: 14/10/2024; Published: 30/10/2024

Abstract: The management of activities for the development of primary school teachers in Vung Tau City has achieved certain results. However, there are still some shortcomings and limitations. This article is based on the theoretical foundation of activities for the development of primary school teachers to conduct a survey on the current status of managing these activities in Vung Tau City, and from there, propose some management measures for the development of primary school teachers in a scientific and feasible manner. Additionally, it aims to contribute to improving the overall quality of education in primary schools in Vung Tau City, meeting the current demands for educational innovation.

Keywords: Theoretical foundation; Management measures; Educational innovation

1. Mở đầu

Trước yêu cầu phát triển của đất nước trong thời kỳ đổi mới, đồng thời thực hiện Nghị Quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo thì vấn đề giáo dục Thành phố Vũng Tàu còn một số bất cập: Sự bố trí, sắp xếp giáo viên Tiểu học trên địa bàn Thành phố chưa hợp lý, còn tình trạng thừa thiếu cục bộ. Công tác đào tạo giáo viên còn nhiều khó khăn.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Thực trạng quản lý hoạt động phát triển đội ngũ giáo viên các trường Tiểu học ở thành phố Vũng Tàu, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu

Hàng năm Phòng GD&ĐT, các nhà trường đều điều tra nắm rõ tình hình phát triển trường lớp, việc học sinh tăng lên, học sinh ở lại bán trú, dự báo trước tình hình phát triển ĐNGV nên đã thực hiện tốt việc làm kế hoạch phát triển giáo dục, trong đó kế hoạch qui hoạch mạng lưới trường lớp, phát triển ĐNGV. Do vậy, số lượng ĐNGV hàng năm

của cấp học Tiểu học được duy trì đủ, ổn định về số lượng. Kết quả khảo sát đánh giá của GV, CBQL về vấn đề quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGV các trường Tiểu học của Thành phố Vũng Tàu được thể hiện qua bảng 2.1:

Bảng 2.1: Đánh giá của GV, CBQL về vấn đề quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGV

TT	Tiêu chí	Phân đánh giá							
		Rất tốt		Tốt		Trung bình		Chưa tốt	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Nhà trường nơi ông/bà công tác đã nhận thức được tầm quan trọng của việc quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGVTH theo CNN	96	100	0	0	0	0	0	0
2	Quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGV được xây dựng cụ thể, chi tiết trong kết hoạch phát triển hàng năm của nhà trường.	52	54.1	26	27.0	18	18.7	0	0
3	Công tác kiểm tra, giám sát nhằm đảm bảo việc triển khai thực hiện quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGV đã thực hiện thường xuyên	0	0	57	59.3	35	36.4	4	4.1

2.2. Các biện pháp quản lý hoạt động phát triển đội ngũ giáo viên các trường Tiểu học ở thành phố Vũng Tàu, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu

2.2.1. Nâng cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ quản

lý và giáo viên về tầm quan trọng trong việc phát triển đội ngũ giáo viên trường Tiểu học ở Thành phố Vũng Tàu, tỉnh Bà Rịa Vũng Tàu

Tiếp tục đổi mới cơ chế phân cấp quản lý cơ sở giáo dục Tiểu học, theo hướng đảm bảo phát huy cao độ tính năng động, tự chủ và tự chịu trách nhiệm về kết quả giáo dục của nhà trường, đồng thời tạo cơ chế phối hợp thích hợp giữa gia đình, nhà trường và cộng đồng xã hội trong tham gia chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ và phát triển đội ngũ giáo viên Tiểu học.

Phòng GD & ĐT Thành phố Vũng Tàu cần nâng cao vai trò, trách nhiệm trong chỉ đạo, sâu sát cơ sở đồng thời làm tốt công tác tham mưu cho Ủy ban nhân dân huyện tổ chức thực hiện việc phát triển **đội ngũ** giáo viên Tiểu học. Đây là nội dung quan trọng, là biện pháp hữu hiệu để phát huy vai trò của các chủ thể trực tiếp đối với việc quản lý chất lượng cấp học Tiểu học và chất lượng, hiệu quả phát triển đội ngũ giáo viên Tiểu học trên địa bàn.

2.2.2. Tăng cường quy hoạch đội ngũ giáo viên Tiểu học ở Thành phố Vũng Tàu, tỉnh Bà Rịa Vũng Tàu

Căn cứ vào định hướng phát triển giáo dục của Ngành, của tỉnh và của từng trường. Đánh giá được thực trạng đội ngũ giáo viên: về số lượng, chất lượng và cơ cấu; những thuận lợi, khó khăn trong việc phát triển đội ngũ giáo viên. Tham mưu, phối hợp với Sở GD&ĐT, Phòng GD&ĐT và Phòng Nội vụ tiến hành lập quy hoạch tổng thể phát triển giáo dục trên địa bàn huyện trong từng giai đoạn cho phù hợp. Thường xuyên bổ sung quy hoạch và phát huy dân chủ trong thực hiện quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên.

2.2.3. Tuyển chọn mới và sử dụng hiệu quả đội ngũ giáo viên hiện có ở Thành phố Vũng Tàu, tỉnh Bà Rịa Vũng Tàu

Để kế hoạch tuyển chọn đội ngũ giáo viên đảm bảo chất lượng và đúng mục đích thì cần phải xây dựng kế hoạch trên nguyên tắc khoa học, có nguyên tắc và có kế hoạch và song song với việc tăng cường thực hiện các chức năng quản lý giáo dục. Cần lưu ý, xác định mục tiêu phát triển đội ngũ giáo viên theo hướng cụ thể hóa, định lượng hóa và tiêu chuẩn hóa. Mục tiêu càng cụ thể, thiết thực và phù hợp, việc xây dựng kế hoạch càng vững chắc thì càng có nhiều khả năng chuyển hóa thành hiện thực. Các trường Tiểu học đang đứng trước những yêu cầu cấp bách: nâng cao chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục, thực hiện chương trình giáo dục Tiểu học mới, đổi mới phương pháp dạy học theo hướng tích hợp... Do

vậy, kế hoạch tuyển chọn đội ngũ giáo viên phải đáp ứng được các yêu cầu nói trên.

2.2.4. Tổ chức đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên Tiểu học ở Thành phố Vũng Tàu, tỉnh Bà Rịa Vũng Tàu

Công tác bồi dưỡng đạo đức nghề nghiệp, nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm cho đội ngũ giáo viên các trường Tiểu học là công việc có ý nghĩa trước mắt và lâu dài, đòi hỏi kiên trì, thực hiện có kế hoạch, tránh biểu hiện hình thức, chạy theo phong trào, không hiệu quả.

Cán bộ quản lý của các trường cần quán triệt cho mục đích, ý nghĩa, nội dung, chương trình bồi dưỡng để họ chủ động, tự giác, tích cực thực hiện. Cán bộ quản lý cần “truyền lửa” cho đồng nghiệp với nhận thức đúng đắn: đào tạo và đào tạo lại là quy luật phát triển, các nhà giáo phải vượt lên chính mình mới mang lại hiệu quả giáo dục bền vững cho nhà trường.

2.2.4.1. Phân loại trình độ chuyên môn nghiệp vụ của các giáo viên mới để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho các giáo viên này ngay từ đầu năm học.

Việc cán bộ quản lý nắm bắt được khả năng, trình độ của các giáo viên trong trường là rất quan trọng. Có nắm được khả năng, trình độ của giáo viên thì người cán bộ quản lý mới có thể giúp giáo viên phát huy được mặt mạnh, ưu điểm của mình và khắc phục được những tồn tại. Ngay từ đầu năm học tôi đã tham mưu cho hiệu trưởng rà soát lại đội ngũ giáo viên để phân công phân nhiệm hợp lý với khả năng từng người, tránh dồn quá nhiều giáo viên mới, giáo viên có trình độ tay nghề chưa vững vào cùng một khối. Bởi vì, theo quan niệm thường thấy ở các nhà trường từ trước đến nay, ban giám hiệu thường tập trung đầu tư giáo viên có tay nghề vững cho các khối 1 (vì đây là khối lớp mới, đầu vào của nhà trường), khối 4 (vì kiến thức khó) và khối 5 (lớp cuối cấp, đầu ra của trường). Các khối 2 và 3 thường tập trung nhiều giáo viên mới hoặc giáo viên có tay nghề không vững. Điều này gây khó khăn cho công tác bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ của các khối trường và ban giám hiệu nhà trường.

2.2.4.2. Cùng khối trường và giáo viên mới thảo luận, thống nhất cách điều chỉnh tài liệu phù hợp với hoàn cảnh dạy học và đặc điểm học sinh

Một công tác rất quan trọng và được tiến hành thường xuyên đối với người giáo viên khi lên lớp

đó là việc chuẩn bị bài dạy, thiết kế bài giảng. Giáo viên có chuẩn bị giáo án đầy đủ, thiết kế điều chỉnh bài dạy đúng mục tiêu, đầy đủ nội dung, vận dụng phương pháp phù hợp thì mới đảm bảo cho học sinh lĩnh hội được các kiến thức và kỹ năng cơ bản của bài học. Chất lượng dạy học phụ thuộc nhiều vào chất lượng điều chỉnh tài liệu hướng dẫn học. Tài liệu điều chỉnh phải chuẩn kiến thức và kỹ năng; phù hợp với học sinh; phù hợp với năng lực của giáo viên và các điều kiện của lớp, của địa phương; phù hợp nguyên tắc. Cũng từ đó, giáo viên có định hướng, kỹ năng cơ bản để thiết kế, điều chỉnh tài liệu một cách độc lập, chủ động.

2.2.4.3. Tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên môn trường, khối có hiệu quả, thiết thực.

Các nội dung sinh hoạt chuyên môn của khối, trường thường được lựa chọn là trao đổi, bàn bạc về nội dung chương trình sách giáo khoa, phương pháp giảng dạy một số loại bài hoặc một bài cụ thể, hay cách thức tổ chức một hoạt động học tập, một tiết học, cũng có khi là biện pháp giáo dục học sinh hoặc góp ý tiết dạy, thao giảng các tiết đặc trưng của từng loại bài, các tiết khó... Dù là nội dung nào cũng phải xuất phát từ tình hình thực tế của khối, phải đi vào giải quyết những vấn đề vướng mắc của từng giáo viên gặp phải trên lớp, tránh chung chung, hình thức.

2.2.4.4. Tổ chức tốt các chuyên đề, các tiết thao giảng.

Một phần quan trọng trong sinh hoạt chuyên môn chính là việc tổ chức các chuyên đề dạy tốt. Đây là hoạt động chuyên môn tôi cho là rất bổ ích với tất cả các giáo viên, nhất là các giáo viên mới. Thông qua việc quan sát các tiết dạy một cách trực quan cụ thể, các giáo viên mới sẽ học hỏi được rất nhiều điều từ đồng nghiệp của mình không chỉ kiến thức, phương pháp giảng dạy, phong thái sư phạm mà còn cả cách ứng xử các tình huống cụ thể... Việc tổ chức và tham gia dạy chuyên đề là việc làm thường xuyên hàng tháng của các tổ chuyên môn.

2.2.4.5. Thăm lớp dự giờ, góp ý trực tiếp cho các giáo viên mới.

Không chỉ có tổ chức sinh hoạt chuyên môn, chuyên đề mà khối trường, cán bộ quản lý còn phải dành thời gian để dự giờ, góp ý tiết dạy khác cho giáo viên. Đây là công việc tôi tiến hành thường xuyên, đặc biệt với các giáo viên mới mà tay nghề chưa vững hoặc vận dụng phương pháp giảng dạy chưa linh hoạt. Qua dự các tiết học thực tế, tôi chia sẻ cho

giáo viên về nội dung, phương pháp giảng dạy, tác phong sư phạm.

2.2.5. Tăng cường kiểm tra, đánh giá công tác phát triển đội ngũ giáo viên Tiểu học ở Thành phố Vũng Tàu, tỉnh Bà Rịa Vũng Tàu

Lãnh đạo ngành và ban giám hiệu các nhà trường cần xác định việc đánh giá GV Tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp là nhiệm vụ trọng tâm của công tác quản lý nhà trường. Do đó, phải nắm vững các yêu cầu cần đạt của chuẩn nghề nghiệp; xây dựng các nội dung, tiêu chí đánh giá sát với chuẩn nghề nghiệp; có những tác động kịp thời đến đội ngũ giáo viên Tiểu học nhằm điều chỉnh kịp thời, động viên đúng lúc

Xây dựng chuẩn đánh giá giáo viên, đặc biệt lưu ý đến năng lực, chất lượng giảng dạy, nghiên cứu khoa học, xây dựng tài liệu... Một số giáo viên toàn diện là người có kiến thức chuyên sâu về các nội dung mà mình giảng dạy; có kiến thức và kỹ năng về dạy học; có hiểu biết về môi trường, mục tiêu, giá trị của giáo dục và không lãng quên giá trị gốc của một nền giáo dục. Biết kết hợp 3 môi trường giáo dục một cách hài hòa, hiệu quả.

3. Kết luận

Mỗi biện pháp đề xuất đều có mục tiêu, nội dung và cách thực hiện và điều kiện triển khai khác nhau nhưng bên trong mỗi biện pháp lại có mối liên hệ gắn bó, tác động lẫn nhau. Vì vậy, các biện pháp đó phải được thực hiện một cách đồng bộ, thống nhất, mềm dẻo và linh hoạt thì mới đạt hiệu quả, đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục Tiểu học trong giai đoạn hiện nay. Bên cạnh đó, để các biện pháp nêu trên có hiệu quả cần có sự quan tâm, chỉ đạo của các cấp và sự phối kết hợp của các ban ngành, trong đó chủ yếu là ngành giáo dục và đào tạo, Ủy ban nhân dân tỉnh và yếu tố nội tại chính là sự đoàn kết, nhất trí và sự nỗ lực phấn đấu của mỗi giáo viên ở các trường Tiểu học trong thành phố Vũng Tàu.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2016), *Thông tư số 28/2016/TT-BGDĐT ngày 30/12/2016 về sửa đổi, bổ sung một số nội dung của Chương trình giáo dục Tiểu học Ban hành kèm theo Thông tư số 17/2009/TT-BGDĐT ngày 25 tháng 7 năm 2006.*

2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư số 26/2018/TT-BGDĐT ngày 08/10/2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định về CNN GVTH.*

3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), *Điều lệ trường Tiểu học*, Hà Nội.