

Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở ở huyện Mỹ Xuyên, tỉnh Sóc Trăng

Huỳnh Công Lệnh*

* Học viên cao học QLGD, Trường Đại học Đồng Tháp

Received: 22/11/2024; Accepted: 29/11/2024; Published: 10/12/2024

Abstract: In recent years, education in My Xuyen district, Soc Trang province had basic fundamental changes, the school system is being developed. However, the structure and capacity of the current team of primary school teachers still does not meet the innovation requirements of the 2018 General Education Program. This article presents the results of a survey of the current state of development of teaching staff of Junior high Schools in the area, as a basis for proposals on measures to develop local staff.

Keywords: Developing the teaching staff, Junior high School, My Xuyen district

1. Mở đầu

Cuộc cách mạng 4.0 đã đặt ra nhiều thách thức với ngành giáo dục. Năm 2018, Bộ Giáo dục và Đào tạo cũng đã ban hành Thông tư số 14/TT-BGD&ĐT ngày 20 tháng 7 năm 2018 quy định chuẩn hiệu trưởng cơ sở giáo dục học phổ thông và Thông tư số 29/TT-BGDĐT ngày 20 tháng 10 năm 2021 sửa đổi quy định chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở trung học phổ thông làm căn cứ để cán bộ quản lý, GV cơ sở giáo dục phổ thông tự đánh giá phẩm chất, năng lực; xây dựng và thực hiện kế hoạch rèn luyện phẩm chất, bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Tuy nhiên, thực tế cho thấy công tác quản lý và giáo dục thời gian qua còn nhiều hạn chế, đặc biệt là việc phát triển đội ngũ (Bùi Kim Tuấn & Phạm Minh Giản, 2024). Trong những năm gần đây, giáo dục ở huyện Mỹ Xuyên, tỉnh Sóc Trăng đang có những bước chuyển biến căn bản, hệ thống trường lớp được phát triển. Tuy nhiên, cơ cấu và năng lực của đội ngũ GV phổ thông cơ sở hiện nay vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới của Chương trình giáo dục phổ thông 2018. Bài viết này trình bày kết quả khảo sát thực trạng phát triển đội ngũ GV các trường THCS trên địa bàn.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Tổ chức khảo sát

2.1.1. Khách thể, phạm vi khảo sát: Bao gồm 4 chuyên viên PGD&ĐT và 14 CBQL của các trường THCS và 136 GV của 04 trường THCS ở huyện Mỹ Xuyên, tỉnh Sóc Trăng.

2.1.2. Phương thức khảo sát và xử lý số liệu: Khảo sát bằng phiếu hỏi ý kiến chuyên viên PGD&ĐT, CBQL, GV cốt cán và GV của 05 trường THCS trong huyện. Phiếu khảo sát được thiết kế theo thang đo Likert 5 bậc.

2.2. Kết quả nghiên cứu

2.2.1. Thực trạng xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở ở huyện Mỹ Xuyên

Bảng 2.1. Đánh giá của GV và CBQL về xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGV các trường THCS ở huyện Mỹ Xuyên

TT	Nội dung	Cán bộ quản lý		GV	
		Điểm TB	Xếp hạng	Điểm TB	Xếp hạng
1	Nhu cầu phát triển GV của địa phương	4,28	1	3,40	5
2	Dự báo nhu cầu đội ngũ	4,06	3	3,42	4
3	Quy hoạch phát triển đội ngũ	4,11	2	3,46	3
4	Việc phân tích, đánh giá đội ngũ	3,89	4	3,60	1
5	Xác định chiến lược phát triển của nhà trường	3,72	5	3,53	2

Kết quả Bảng 2.1 cho thấy công tác xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GV THCS ở huyện Mỹ Xuyên được đánh giá mức độ Khá, ĐTB chung đạt 3,48. Các luồng ý kiến đánh giá các nội dung của CBQL và GV cũng không nhất quán CBQL đánh giá ĐTB chung 4,01 đạt mức tốt, còn GV đánh giá ĐTB chung 3,48 đạt mức khá. Như vậy, công tác xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGV THCS ở huyện trong thời gian qua là chưa đảm bảo, nhất là việc phân tích đánh giá đội ngũ chưa được phân tích hợp lý, đồng thời mục tiêu đề ra còn chưa phù hợp thiếu sự tham gia đóng góp xây dựng của tập thể đơn vị. Do đó khi xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGV thì CBQL nhà trường cần phải quan tâm đến các yếu tố này để kế hoạch có chất lượng và đạt hiệu quả hơn.

2.2.2. Thực trạng tuyển dụng giáo viên trung học cơ sở ở huyện Mỹ Xuyên

Bảng 2.2. Đánh giá của GV và CBQL về tuyển dụng ĐNGV các trường THCS ở huyện Mỹ Xuyên

TT	Nội dung	Cán bộ quản lý		GV	
		Điểm TB	Xếp hạng	Điểm TB	Xếp hạng
1	Đáp ứng so với quy hoạch	4,06	1	3,20	1
2	Thông tin tuyển chọn GV được công khai, kịp thời	3,94	2	3,09	6
3	Các tiêu chí tuyển chọn GV rõ ràng, minh bạch	3,89	3	3,16	4
4	Công tác tuyển chọn GV đảm bảo công bằng khách quan	3,83	4	3,13	5
5	Đảm bảo các bước tuyển dụng	3,78	5	3,17	3
6	Đảm bảo với sứ mệnh của nhà trường và nhu cầu của địa phương	3,72	6	3,19	2

Bảng 2.2 cho thấy công tác tuyển dụng GV ở các trường THCS huyện Mỹ Xuyên thời gian qua được đánh giá chung giữa 2 luồng ý kiến đánh giá của CBQL và GV ở mức Khá, ĐTB 3,52. Tính tương quan trong đánh giá giữa hai luồng ý kiến có sự tương quan nhưng còn chưa hợp lý. Nội dung được đánh giá cao trong công tác tuyển dụng như là “*Đáp ứng so với quy hoạch*”, nội dung đánh giá trái chiều nhiều giữa hai luồng ý kiến của CBQL và GV cần phải lưu ý trong công tác tuyển dụng là: “*Các tiêu chí tuyển chọn GV rõ ràng, minh bạch*” và “*Đảm bảo với sứ mệnh của nhà trường và nhu cầu của địa phương*”. Từ khảo sát, đánh giá thì công tác tuyển dụng GV còn nhiều bất cập từ khâu tuyên truyền, việc xác định nhu cầu bổ sung GV ở các trường chưa tốt, tính minh bạch, số chỉ tiêu tuyển dụng GV chưa rõ ràng.

2.2.3. Thực trạng sử dụng giáo viên trung học cơ sở ở huyện Mỹ Xuyên

Bảng 2.3. Đánh giá của GV và CBQL về sử dụng ĐNGV các trường THCS ở huyện Mỹ Xuyên

TT	Nội dung	Cán bộ quản lý		GV	
		Điểm TB	Xếp hạng	Điểm TB	Xếp hạng
1	Phù hợp với quy hoạch phát triển của nhà trường	3,94	1	3,40	2
2	Đảm bảo tính vừa sức, đồng đều, công bằng	3,78	3	3,38	3
3	Đảm bảo khối lượng công tác	3,83	2	3,34	4
4	Phù hợp với nguyện vọng của cá nhân	3,61	5	3,30	6
5	Phù hợp với phẩm chất và năng lực của GV	3,67	4	3,33	5
6	Đảm bảo nguyên tắc tập trung, dân chủ, đúng quy trình	3,44	6	3,46	1

Kết quả bảng 2.3 cho thấy ĐNGV được bố trí, sử dụng đúng với năng lực chuyên môn của mình mức đánh giá đạt khá (ĐTB chung là 3,54). Nội dung được đánh giá tương đồng nhất: “*Đảm bảo khối lượng công tác*” cho thấy các nhà trường trong công tác sử dụng đã quan tâm thực hiện tốt nội dung này. Tuy nhiên, cần phải quan tâm nhiều đến nội dung “*Đảm bảo nguyên tắc tập trung, dân chủ, đúng quy trình*” vì ở nội dung này mức độ tương quan kém cho thấy việc phân công sử dụng ĐNGV vẫn còn chưa đảm bảo nguyên tắc tập trung, dân chủ, đúng quy trình đó cũng là rào cản hạn chế sự nỗ lực cống hiến của ĐNGV.

2.2.4. Thực trạng bồi dưỡng giáo viên trung học cơ sở ở huyện Mỹ Xuyên

Bảng 2.4. Đánh giá của GV và CBQL về bồi dưỡng ĐNGV các trường THCS ở huyện Mỹ Xuyên

TT	Nội dung	Cán bộ quản lý		GV	
		Điểm TB	Xếp hạng	Điểm TB	Xếp hạng
1	Đảm bảo sự thống nhất giữa đào tạo, bồi dưỡng với chuyên môn, nghiệp vụ.	4,06	1	3,50	1
2	Đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực của nhà trường	3,89	3	3,35	4
3	Phù hợp với nhu cầu phát triển năng lực của GV	3,67	5	3,32	5
4	Đa dạng về phương pháp và hình thức đào tạo, bồi dưỡng	4,00	2	3,25	6
5	Nội dung và phương pháp bồi dưỡng phù hợp	3,61	6	3,41	3
6	Việc đánh giá chương trình và kết quả bồi dưỡng một cách hợp lý	3,72	4	3,45	2

Bảng 2.4 cho thấy công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV ở các trường THCS đã được quan tâm thực hiện khá tốt trong những năm qua (ĐTB chung 3,60). Các nội dung được đánh giá tốt như: “*Đảm bảo sự thống nhất giữa đào tạo, bồi dưỡng về chính trị đạo đức với chuyên môn, nghiệp vụ*”, nội dung đánh giá thấp “*Nội dung và phương pháp bồi dưỡng phù hợp*” và “*Đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực của nhà trường*”. Do đó trong công tác bồi dưỡng GV cần phải có những biện pháp tốt hơn trong thực hiện đa dạng về phương pháp và hình thức đào tạo, bồi dưỡng để công tác bồi dưỡng ĐNGV hiệu quả tốt hơn, đảm bảo tính khách quan, dân chủ để ĐNGV hăng say cống hiến hết mình.

2.2.5. Thực trạng kiểm tra, đánh giá giáo viên trung học cơ sở ở huyện Mỹ Xuyên

Bảng 2.5. Đánh giá của GV và CBQL về kiểm tra, đánh giá ĐNGV các trường THCS ở huyện Mỹ Xuyên

TT	Nội dung	Cán bộ quản lý		GV	
		Điểm TB	Xếp hạng	Điểm TB	Xếp hạng
1	Mức độ thường xuyên của việc kiểm tra, đánh giá	4,22	1	3,32	3
2	Thông tin phản hồi về kết quả kiểm tra, đánh giá sát hợp	4,11	2	3,29	4
3	Phương pháp kiểm tra, đánh giá đa dạng	4,00	3	3,38	1
4	Cách hình thức đánh giá đảm bảo khách quan	3,89	4	3,33	2
5	Đảm bảo thực hiện đầy đủ các nội dung kiểm tra, đánh giá	3,72	5	3,27	5

Kết quả bảng 2.5 cho thấy công tác kiểm tra, đánh giá ĐNGV THCS huyện Mỹ Xuyên qua 2 luồng ý kiến của CBQL và GV có ĐTB các nội dung đều đạt từ 3.0 trở lên tức là ở mức Trung bình khá. ĐTB chung của các nội dung đánh giá là 3,64 đạt mức Khá. Điều này phản ánh công tác kiểm tra, đánh giá ĐNGV THCS huyện Mỹ Xuyên còn chưa thật sự hiệu quả. Nội dung có ý kiến đánh giá tương quan tốt nhất là “Đảm bảo thực hiện đầy đủ các nội dung kiểm tra, đánh giá”, các nội dung còn lại mỗi tương quan kém. Nhìn chung, công tác kiểm tra, đánh giá ĐNGV vẫn còn bất cập cần có những biện pháp tích cực và thiết thực hơn trong kiểm tra, đánh giá, nhằm đánh giá kịp thời và chính xác năng lực của GV, góp phần nâng cao chất lượng GD của địa phương.

2.2.6. Thực trạng thực hiện chính sách đãi ngộ đối với giáo viên trung học cơ sở ở huyện Mỹ Xuyên.

Bảng 2.6. Đánh giá của GV và CBQL về thực hiện chính sách đãi ngộ đối với ĐNGV các trường THCS ở huyện Mỹ Xuyên

TT	Nội dung	Cán bộ quản lý		GV	
		Điểm TB	Xếp hạng	Điểm TB	Xếp hạng
1	Điều kiện làm việc	4,11	4	3,44	1
2	Chế độ chính sách	4,44	1	3,30	4
3	Phúc lợi	4,06	5	3,25	5
4	Phụ cấp	4,33	2	3,35	2
5	Công tác thi đua, khen thưởng	4,22	3	3,32	3
6	Tiền lương	3,89	6	3,24	6

Kết quả bảng 2.6 cho thấy việc thực hiện chính sách chế độ đãi ngộ ĐNGV THCS ở huyện Mỹ Xuyên thời gian qua được chăm lo khá tốt. Các nội dung được đánh giá tốt nổi bật ở đây là “Điều kiện

làm việc”, “Chế độ chính sách”, “Phúc lợi”, “Phụ cấp”. Nội dung được đánh giá còn bất cập giữa hai luồng ý kiến ở đây là “Công tác thi đua, khen thưởng”, “Tiền lương”, GV cho rằng còn chưa xứng với sự cống hiến của bản thân, thi đua còn cào bằng nên chưa hợp lý, chưa tạo được động lực cho đội ngũ. Điều cho thấy còn chưa thỏa đáng trong công tác đãi ngộ đối với ĐNGV, đòi hỏi sự quan tâm lãnh đạo địa phương.

3. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy trong những năm qua công tác phát triển ĐNGV ở các trường THCS, huyện Mỹ Xuyên đã được quan tâm, thực hiện, có những ưu điểm, mặt mạnh riêng. Tuy nhiên, bên cạnh những điểm mạnh, công tác phát triển ĐNGV THCS các trường THCS ở huyện Mỹ Xuyên còn có những bất cập nhất định trong quy hoạch, tuyển chọn, phân công sử dụng, bồi dưỡng nâng cao trình độ hiệu quả đạt chưa cao; công tác kiểm tra, đánh giá còn nặng hình thức; chế độ đãi ngộ còn chưa tương xứng. Các biện pháp phát triển ĐNGV đã được các trường sử dụng trong thời gian qua mới dừng lại ở mức độ nhất định, còn bộc lộ những vấn đề cần được điều chỉnh bổ sung thêm.

Tài liệu tham khảo

1. Ban Chấp hành Trung Ương (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 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”*
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2011). *Thông tư số 14/TT-BGDĐT ban hành quy định chuẩn hiệu trưởng cơ sở giáo dục trung học phổ thông.*
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018). *Thông tư số 20/TT-BGDĐT ban hành quy chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở trung học phổ thông.*
4. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018). *Thông tư 32/2018/TT-BGDĐT ban hành Chương trình giáo dục phổ thông mới.*
5. Bùi Kim Tuấn, Phạm Minh Giản (2024). *Thực trạng và biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở tại thành phố Sóc Trăng, tỉnh Sóc Trăng.* Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp, Tập 13, Số Đặc biệt (02), 2024, 27-40
6. Phan Chí Thành & CS (2023). *Một số nội dung xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên các cấp tỉnh Quảng Trị trong giai đoạn hiện nay.* Tạp Chí Giáo dục, 23(1), 46-51.