

Định hướng phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

Nguyễn Bảo Hoàng Thanh*, Kiều Thị Thủy**

*Trường Đại học Sư phạm – Đại học Đà Nẵng;

**Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Ba Tơ Quảng Ngãi;

Received: 17/2/2023; Accepted: 22/2/2023; Published: 25/2/2023

Abstract: The development of primary school teachers is an important task in the period of implementing the requirements of the current educational reform. The teaching staff is considered a key factor, having strategic importance, determining the quality of the school's education. However, the current situation of primary school teachers still has some problems, limited in quantity, quality and structure. In this article, the author analyzes the role of primary school teachers, the importance of the development of primary school teachers, the requirements set out in the current period to develop the teaching staff, meeting the requirements of educational innovation. On that basis, the author proposes measures to develop the contingent of primary school teachers to meet the requirements of educational innovation.

Keywords: Primary school teachers, development of primary school teachers, educational innovation.

1. Đặt vấn đề

Trong hệ thống giáo dục quốc dân, tiểu học được xem là bậc học nền tảng, là cơ sở ban đầu cho việc hình thành, phát triển toàn diện nhân cách con người, đặt nền móng vững chắc cho GDPT và cho toàn bộ hệ thống giáo dục quốc dân. ĐNGVTH phải hội tụ được một cách đầy đủ những yêu cầu về phẩm chất đạo đức, kỹ năng sư phạm, trình độ chuyên môn để thực hiện tốt mục tiêu giáo dục tiểu học.

Trong những năm qua, đội ngũ GVTH (ĐNGVTH) cơ bản đã đáp ứng đủ về số lượng, bước đầu có tiến bộ về chất lượng, tương đối đồng bộ về cơ cấu, trình độ đào tạo ngày càng được chuẩn hóa. Tỷ lệ GVTH đạt chuẩn ngày càng cao, chất lượng đội ngũ càng được khẳng định. Đa số các GVTH đều có ý thức tự học để nâng cao trình độ, nâng cao tay nghề. Việc bồi dưỡng GVTH hàng năm luôn được quan tâm tạo điều kiện.

Bên cạnh những kết quả đạt được, ĐNGVTH vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế nên chưa theo kịp yêu cầu ĐMGD về năng lực chuyên môn cũng như năng lực sư phạm và cần phải được tiếp tục bồi dưỡng, đào tạo để đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GDPT hiện nay. Vì vậy, PT ĐNGVTH đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt chuẩn trình độ, có chất lượng là vấn đề hết sức cần thiết.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Tầm quan trọng của phát triển ĐNGVTH đáp ứng yêu cầu ĐMGD

Phát triển ĐNGVTH đảm bảo về số lượng, chất lượng và cơ cấu là vấn đề có ý nghĩa quan trọng và

cấp thiết, là điều kiện tiên quyết để GV giảng dạy hiệu quả, có chất lượng, giúp hiệu trưởng quản lý tốt dạy học và nâng cao hiệu quả quản lý nhà trường.

Phát triển GVTH là yêu cầu tất yếu để đáp ứng yêu cầu ĐMGD. Sự phát triển này nếu được tính toán kỹ càng, sát thực tiễn thì sẽ tạo hiệu quả cao cho GDTH, giảm được sự lãng phí không cần thiết và góp phần vào thành công của đổi mới chương trình GDPT, trong đó có đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp giảng dạy đối với GVTH.

2.2. Những yêu cầu đối với ĐNGVTH trong giai đoạn hiện nay

2.2.1. Yêu cầu về số lượng đội ngũ

Trường tiểu học dạy 2 buổi/ngày được bố trí tối đa 1,50 GV/lớp; trường tiểu học dạy 1 buổi/ngày được bố trí tối đa 1,20 GV/lớp. Ngoài định mức trên, mỗi trường tiểu học, trường phổ thông dân tộc bán trú cấp tiểu học, trường phổ thông dân tộc nội trú huyện và trường dành cho người khuyết tật cấp tiểu học được bố trí 01 GV làm Tổng phụ trách Đội TNTP Hồ Chí Minh.

Triển khai thực hiện ĐMGD tại các cơ sở GDTH sẽ nảy sinh những vấn đề cần giải quyết như về vấn đề đội ngũ như:

- Bổ sung GV dạy môn Ngoại ngữ, môn Tin học và Công nghệ ở những trường chưa có hoặc chưa đủ GV (vì theo Chương trình GDPT 2018 thì các môn Ngoại ngữ, Tin học và Công nghệ là môn học bắt buộc từ năm học 2022-2023 đối với lớp 3 và áp dụng theo lộ trình đối với các khối lớp 4,5).

- Vấn đề thừa, thiếu giờ đối với GV: khi dạy học 2 buổi/ngày, GV chủ nhiệm có thể sẽ thừa giờ; với các trường có ít lớp, GV dạy môn Âm nhạc Mỹ thuật, Tin học và Công nghệ có thể bị thiếu giờ.

- Xu thế giảm sĩ HS/lớp đảm bảo theo quy định nhằm nâng cao CLDH/giáo dục có thể làm số lớp tăng từ đó số lượng GV tăng.

Hiệu trưởng trường tiểu học khi xây dựng kế hoạch PTĐN GV cần thiết dựa trên một số các yếu tố cơ bản như:

- Dự báo số lượng HS của trường, từ đó dự tính được nhu cầu về số lượng GV cho mỗi năm học và 05 năm tiếp theo.

- Số lượng GV, nhân viên hiện có của nhà trường theo độ tuổi, giới tính, trình độ chuyên môn nghiệp vụ... để có thể dự báo được số GV, nhân viên sẽ nghỉ hưu, nghỉ chế độ... để lập nhu cầu bổ sung GV.

- Một số các yếu tố đặc thù khác của từng nhà trường như yếu tố vùng miền, loại hình trường... để đảm bảo cân đối số lượng GV cho việc thực hiện nhiệm vụ giáo dục được giao.

2.2.2. Yêu cầu về cơ cấu đội ngũ GVTH

Trong hoạt động quản trị nhân sự đáp ứng yêu cầu ĐMGD, hiệu trưởng trường tiểu học không chỉ quan tâm về mặt số lượng mà còn cần phải quan tâm đến vấn đề cơ cấu đội ngũ trong nhà trường. Các nội dung cơ bản gồm:

- Cơ cấu GV giảng dạy theo môn: là tổng thể tỷ lệ GV của các môn học. Ở trường tiểu học ngoài GV chủ nhiệm lớp (giảng dạy tất cả các môn của lớp mình phụ trách chủ nhiệm) thì còn có các GV dạy môn chuyên biệt. Tỷ lệ GV theo chuyên môn phù hợp với định mức quy định thì nhà trường mới có cơ cấu chuyên môn hợp lý, là điều kiện cần và đủ để nâng cao CLGD. Những thay đổi trong Chương trình GDPT 2018 sẽ dẫn tới những thay đổi về cơ cấu chuyên môn của GV trong nhà trường. Đây là vấn đề mà hiệu trưởng trường tiểu học cần lưu tâm để có những biện pháp thích hợp đảm bảo cơ cấu chuyên môn hợp lý của của ĐNGV, tránh tình trạng vừa thừa, vừa thiếu GV trong nhà trường.

- Cơ cấu về trình độ được đào tạo: là sự phân chia đội ngũ GV theo tỷ lệ của trình độ được đào tạo theo quy định hiện hành..

- Cơ cấu về độ tuổi và thâm niên nghề nghiệp: phân tích đội ngũ GV theo độ tuổi nhằm xác định cơ cấu đội ngũ theo từng nhóm tuổi. Số lượng GV theo độ tuổi và thâm niên nghề nghiệp là cơ sở phân tích thực trạng, chiều hướng phát triển của nhân sự trong tổ chức để từ đó có cơ sở xây dựng/tham mưu kế hoạch tuyển dụng, bồi dưỡng sử dụng ĐNGV.

- Cơ cấu về giới tính: xem xét cơ cấu về giới tính của đội ngũ GV để có kế hoạch phân công, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng từng cá nhân. Do đó, nghiên cứu cơ cấu giới tính và thực trạng giới tính trong ĐNGV là để có tác động cần thiết thông qua quản lý đội ngũ nhằm nâng cao chất lượng, hiệu suất công tác của từng cá nhân và của cả ĐNGV.

2.2.3. Yêu cầu về chất lượng đội ngũ GVTH

Một trong những yếu tố quyết định cho mục tiêu phát triển toàn diện phẩm chất, năng lực của HS chính là phẩm chất và năng lực của ĐNGV ở các trường tiểu học. Việc thực hiện ĐMGD đặt ra những yêu cầu mới về năng lực sư phạm và nghiệp vụ đối với ĐNGV. Do vậy, để nâng cao chất lượng ĐNGV, cần bồi dưỡng thường xuyên về phẩm chất, năng lực để đáp ứng Chuẩn nghề nghiệp GV và các quy định hiện hành.

Đối với GV trường tiểu học, những năng lực (NL) cần được bồi dưỡng bao gồm:

- NL XDKHĐH và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất NL HSTH.

- NL sử dụng PPDH và giáo dục phát triển phẩm chất, NL HSTH.

- NL KTĐG HSTH theo hướng phát triển phẩm chất NL.

- NL tư vấn và hỗ trợ HSTH trong hoạt động giáo dục và dạy học.

- NL xây dựng văn hóa nhà trường tiểu học.

- NL thực hiện và xây dựng trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường ở trường tiểu học.

- NL phối hợp giữa nhà trường, gia đình và xã hội để thực hiện giáo dục đạo đức, lối sống cho HSTH.

- NL ứng dụng CNTT, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ.

2.4. Đề xuất định hướng phát triển ĐNGVTH đáp ứng yêu cầu ĐMGD

- Phải nâng cao nhận thức cho CBQL các cấp về PT ĐNGVTH để đáp ứng yêu cầu ĐMGD. Việc nâng cao nhận thức cho chủ thể quản lý, đối tượng được quản lý là rất quan trọng. Định hướng này nhằm giúp các nhà quản lý có nhận thức đúng về vai trò, vị trí, những yêu cầu đặt ra đối với người GVTH trong giai đoạn hiện nay. Nhận thức đúng đắn sẽ giúp đội ngũ CBQL các cấp có hành động, chiến lược phù hợp, hiệu quả trong PTĐN GVTH.

- Quy hoạch ĐNGVTH cần phải hoàn thiện theo định hướng phát triển ĐNGVTH để đáp ứng yêu cầu ĐMGD. Định hướng này giúp các nhà quản lý có cơ sở để sắp xếp đội ngũ, đảm bảo sự cân đối về ĐN GV giữa các trường, GV các môn học theo yêu cầu của cấp học, khắc phục tình trạng thiếu GV hoặc thừa – thiếu GV cục bộ hiện nay. Đồng thời, còn giúp cho các

cơ quan quản lý theo dõi, đôn đốc và giám sát việc thực hiện kế hoạch PTGV tiểu học một cách chặt chẽ và có những điều chỉnh phù hợp với tình hình thực tế.

- Các nhà QLGD cần quan tâm đến công tác tuyển dụng ĐNGVTH hiện nay. Định hướng này nhằm giúp công tác tuyển dụng đảm bảo thực hiện theo đúng quy định, phù hợp với nhu cầu của các trường tiểu học; khắc phục những tồn tại, hạn chế trong công tác tuyển dụng từ trước cho đến nay. Tuyển dụng nhằm tuyển chọn ĐNGVTH đủ về số lượng, đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, có phẩm chất, năng lực, có tu đức mới sáng tạo đáp ứng yêu cầu ĐMGD. Trong giai đoạn hiện nay, công tác tuyển dụng chú trọng NL ứng dụng CNTT vào giảng dạy, NL sử dụng ngoại ngữ, tiếng dân tộc đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm. Đặc biệt, ĐN GV được tuyển dụng phải nắm vững các nội dung ĐMGD, đáp ứng yêu cầu về phẩm chất, năng lực, trình độ.

- Bố trí, sử dụng ĐNGVTH phải đảm bảo hợp lý, hiệu quả. Định hướng này nhằm thực hiện giải pháp nâng cao hiệu quả của việc sử dụng ĐN GVTH. Các cấp QLGD có nhìn nhận, đánh giá về đội ngũ để có thể bố trí, sử dụng, sắp xếp, điều chuyển một cách hợp lý đội ngũ, phát huy được các thế mạnh của đội ngũ. Nếu thực hiện công tác này một cách khoa học, hợp lý sẽ giúp phát huy được tối đa năng lực, sở trường của từng GV. Nếu bố trí hợp lý sẽ giúp GV phát huy tối đa năng lực, sở trường, cống hiến hết sức mình vì sự phát triển của nhà trường. Phát huy nội lực của ĐNGV sẽ làm cho đội ngũ này ngày càng lớn mạnh.

- Các cấp quản lý cần chú trọng tăng cường hoạt động đào tạo, bồi dưỡng ĐNGVTH nhằm nâng cao năng lực, phẩm chất toàn diện cho ĐN GVTH, bao gồm: chính trị, đạo đức, lối sống; kiến thức và kỹ năng sư phạm nhằm đáp ứng yêu cầu ĐMGD. Định hướng này còn giúp cho các cơ quan quản lý có chính sách đầu tư, xây dựng lộ trình, quy trình, chuẩn bị nguồn lực cho đào tạo, bồi dưỡng ĐNGVTH cách chủ động. Nhờ đó, một số vấn đề hạn chế về ĐNGVTH sẽ được giải quyết dần: Giảm thiểu tình trạng thiếu GV, giảm tỉ lệ GV chưa đạt chuẩn, tiến tới nâng chuẩn, năng lực ĐNGV đáp ứng được theo yêu cầu đổi mới nhất là số GV đã có thâm niên công tác, trải qua nhiều thay đổi trong giáo dục.

- Các cấp quản lý cần tăng cường kiểm tra, đánh giá ĐN GVTH. Công tác KTĐG giúp các cấp QLGD, các nhà trường nắm được thực trạng chất lượng đội ngũ, làm rõ năng lực, trình độ, kết quả công tác, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống. Từ đó giúp bố trí, sử dụng ĐNGVTH có hiệu quả, góp phần nâng cao CLGD. Kết quả KTĐG còn là căn cứ để các cấp quản lý giáo

dục xem xét giới thiệu vào diện quy hoạch nguồn các chức danh lãnh đạo trường học, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, sàng lọc và thực hiện chế độ, chính sách đối với GVTH. Đồng thời, KTĐG giúp hoạt động của các nhà trường có nền nếp, hoạt động theo khuôn khổ và góp phần đẩy mạnh các phong trào thi đua trong nhà trường. Công tác KTĐG ĐNGVTH đáp ứng yêu cầu ĐMGD cần quan tâm toàn diện cả ba lĩnh vực: Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; kiến thức và kỹ năng sư phạm.

- Thực hiện tốt cơ chế, chính sách, chế độ đãi ngộ nhằm PTĐN GVTH. Giải pháp này nhằm giúp các cấp quản lý điều chỉnh, hoàn thiện một số cơ chế, chính sách, chế độ đãi ngộ đối với GVTH, tạo động lực để ĐNGVTH an tâm công tác, nhiệt tình cống hiến, khơi dậy lòng say mê sáng tạo, tự giác phấn đấu bồi dưỡng phát triển phẩm chất, năng lực nghề nghiệp. Thực hiện tốt chế độ tiền lương, phụ cấp, chế độ bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội và các chế độ, chính sách khác. Quan tâm, đầu tư, cải tạo môi trường làm việc, phương tiện làm việc của GV theo hướng hiện đại hóa. Quan tâm việc học tập, bồi dưỡng của đội ngũ, tạo điều kiện cho GV đi học như sắp xếp thời gian công tác hợp lý, hỗ trợ về tài chính theo quy định hiện hành để GV có động lực học tập, yên tâm công tác.

3. Kết luận

Phát triển ĐNGVTH là một nhiệm vụ quan trọng trong giai đoạn thực hiện những yêu cầu của ĐMGD. Trong khuôn khổ bài báo này, chúng tôi đã góp phần làm rõ vai trò của ĐNGVTH trong thực hiện ĐMGD. Đồng thời, đề xuất định hướng bảy nhóm giải pháp giúp PTĐN GVTH. Các định hướng này đều cần thiết và khả thi, có thể áp dụng vào thực tiễn, góp phần nâng cao CLGD và thực hiện thành công ĐMGD trong giai đoạn hiện nay.

Tài liệu tham khảo

1. Lê Quang Sơn (2015), *Phương pháp nghiên cứu khoa học QLGD*, Bài giảng NCKHQLGD.
2. Nguyễn Ngọc Quân, Nguyễn Tấn Thịnh (2009), *Quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức*, NXB giáo dục Việt Nam. Hà Nội
3. Ban Chấp hành TƯ (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*. Hà Nội
4. Bộ GD&ĐT (2018), *Chương trình GDPT 2018 (Ban hành kèm theo Thông tư 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26 tháng 12 năm 2018)*. Hà Nội.
5. Bộ GD&ĐT (2018), *Tài liệu bồi dưỡng GV phổ thông và CBQL cơ sở GDPT*, link tập huấn <https://taphuan.csdl.edu.vn/>