

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN VÀ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC TẠI QUẬN PHÚ NHUẬN, TP. HỒ CHÍ MINH

TS. NINH VĂN BÌNH

Phòng Giáo dục & Đào tạo quận Phú Nhuận, TP. Hồ Chí Minh

1. Đặt vấn đề

Trong Chỉ thị 40/CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý (CBQL) giáo dục đã nêu rõ: “Xây dựng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục được chuẩn hoá, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu; đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất lối sống, lương tâm tay nghề của nhà giáo; thông qua việc quản lý phát triển đúng định hướng và có hiệu quả sự nghiệp giáo dục để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước”.

Để góp phần vào việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý trong đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục tại quận Phú Nhuận, Thành phố Hồ Chí Minh, bài viết sẽ trình bày thực trạng đội ngũ giáo viên và CBQL và đề xuất các biện pháp xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên và CBQL quận Phú Nhuận.

2. Thực trạng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục quận Phú Nhuận

2.1. Về giáo viên

2.1.1. Số lượng giáo viên

- Nhìn chung, đội ngũ giáo viên giảm dần trong những năm qua, tuy nhiên vẫn đủ để thực hiện yêu cầu giảng dạy theo quy định (xem bảng 1);

- Cơ cấu đội ngũ chưa thật đồng bộ, vẫn còn tình trạng thiếu thừa ở các môn.

Bảng 1: Số lượng giáo viên từ năm 2010-2012 tại quận Phú Nhuận

Cấp/bậc học	2010-2011	2011-2012
Mầm non	399	300
Tiểu học	392	328
Trung học cơ sở	379	309
Trung tâm Kỹ thuật hướng nghiệp và Trường Chuyên biệt Niềm Tin	38	29
Trường Bồi dưỡng Giáo dục	3	5
Cơ quan Phòng Giáo dục	17	13

2.1.2. Chất lượng giáo viên

Đại bộ phận giáo viên tận tụy với nghề, có phẩm chất đạo đức tốt, có ý thức phấn đấu, tinh thần trách nhiệm và quyết tâm tự bồi dưỡng để thực hiện nhiệm vụ dạy tốt, là tấm gương sáng cho học sinh noi theo. Ý thức phấn đấu, rèn luyện về chính trị tư tưởng của đội ngũ nhà giáo đã có tiến bộ lớn, nhiều giáo viên đã được kết nạp Đảng.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên cũng đạt được những thành quả đáng kể. Tất cả giáo viên mầm non, phổ thông đã được học chương trình bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng để chuẩn hoá và đào tạo trên chuẩn. Theo bảng 2, tỉ lệ giáo viên cơ bản đã đạt chuẩn theo kế hoạch 2011-2012, đặc biệt ở Tiểu học tỉ lệ giáo viên đạt chuẩn là 100%, đào tạo trên chuẩn đạt tỉ lệ cao.

Những tồn tại:

- Vẫn còn một bộ phận giáo viên ở các cấp bậc

Bảng 2: Chất lượng giáo viên năm 2011-2012 quận Phú Nhuận

Cấp/bậc học	2011-2012							
	Tổng số	Chưa đạt		Đạt chuẩn		Trong đó đã và đang nâng chuẩn		
		SL	%	SL	%	SL	%	Sau đại học
Mầm non	300	3	1,00	297	99,00	233	77,67	
Tiểu học	328			328	100,00	289	87,80	
Trung học cơ sở	309	9	2,91	300	97,09	239	77,35	3
Trung tâm Kỹ thuật hướng nghiệp và Trường Chuyên biệt Niềm Tin	29	2	7,69	24	92,31	9	34,62	
Trường Bồi dưỡng Giáo dục	5			5	100,00	5	100,00	
Cơ quan Phòng Giáo dục	13			13	100,00	13	100,00	

học chưa đạt chuẩn theo Luật Giáo dục;

- Số giáo viên đang đào tạo sau đại học còn thấp so với tổng số giáo viên hiện có (chỉ có 9 giáo viên);

- Phương pháp dạy học lấy học sinh làm trung tâm đã được đa số giáo viên quan tâm thực hiện, nhưng trên thực tế vẫn còn nhiều tiết dạy chưa đạt, chưa thật sự đổi mới. Trang thiết bị hỗ trợ cho việc đổi mới phương pháp dạy học chưa đáp ứng được yêu cầu;

- Bên cạnh phần lớn giáo viên và CBQL có phẩm chất đạo đức tư tưởng chính trị tốt, việc rèn luyện về tư tưởng chính trị, phẩm chất đạo đức trong một bộ phận nhà giáo vẫn chưa được coi trọng đúng mức, một số ít giáo viên mắc phải những khuyết điểm chậm được khắc phục.

2.1.3. Cơ chế chính sách đối với giáo viên

2.1.3.1. Về chính sách đào tạo bồi dưỡng

- Trong những năm qua tiếp tục giữ vững tỉ lệ học sinh giỏi lớp 9 cấp thành phố;

- Đội ngũ giáo viên được tham dự các lớp bồi dưỡng thường xuyên theo chu kỳ ở tất cả các môn học, cấp bậc học, đã góp phần tích cực nâng cao chất lượng đội ngũ;

- Tiến hành bồi dưỡng thay sách hằng năm ở Tiểu học và Trung học cơ sở, tạo điều kiện cho giáo viên tiếp cận chương trình, sách giáo khoa mới để thực hiện phương pháp giảng dạy phát huy tính tích cực của học sinh.

2.1.3.2. Về chính sách sử dụng, đãi ngộ

- Hiện nay, các định mức về số giáo viên/lớp, số tiết giảng dạy/tuần của giáo viên, v.v. đã có từ khi chưa có chế độ làm việc 40 giờ/tuần đến nay vẫn chưa được sửa đổi, bổ sung;

- Phương tiện làm việc, đời sống giáo viên vẫn chưa thực sự đảm bảo.

2.2. Về cán bộ quản lý giáo dục

2.2.1. Số lượng, cơ cấu

Trong những năm qua, lực lượng CBQL giáo dục đã không ngừng phát triển ở tất cả các cấp bậc học,

ngày càng đáp ứng được yêu cầu, phát huy tác dụng ở tất cả đơn vị cơ sở. Bên cạnh đó, đa số CBQL giáo dục đã được trang bị trình độ lý luận chính trị trung cấp và trình độ A tin học, tuy nhiên trình độ ngoại ngữ còn hạn chế nhiều.

2.2.2. Trình độ năng lực quản lý và tính chuyên nghiệp

Bảng 3 cho thấy trình độ chuyên môn của CBQL đã được nâng chuẩn cao đẳng và đại học đã hoàn thành kế hoạch. Đội ngũ CBQL giáo dục nguyên là các nhà giáo được bổ nhiệm làm quản lý, phần lớn có bản lĩnh chính trị vững vàng, trình độ chuyên môn cao, có kinh nghiệm trong công tác giáo dục, trưởng thành trong công tác quản lý. CBQL giáo dục nói chung có phẩm chất đạo đức tốt, năng động, sáng tạo trong công việc. Tuy nhiên, xét ở góc độ quản lý và tính chuyên nghiệp, đội ngũ này đang bộc lộ những hạn chế trên nhiều phương diện:

- Tính chuyên nghiệp chưa cao thể hiện trong việc thực thi công vụ, khả năng tham mưu, xây dựng kế hoạch chỉ đạo và tổ chức thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật. Trước khi được bổ nhiệm, hầu hết CBQL giáo dục chưa được đào tạo qua kiến thức quản lý hành chính nhà nước, soạn thảo và xử lý văn bản quy phạm pháp luật. Vì vậy, họ rất lúng túng khi được phân công soạn thảo các đề án, dự án. Bên cạnh đó, còn một số CBQL giáo dục còn có tâm lý ỷ lại, thiếu chủ động, v.v.;

- Trình độ và năng lực điều hành quản lý còn bất cập, đa số làm việc dựa vào kinh nghiệm cá nhân, chưa coi trọng công tác dự báo, xây dựng chiến lược, kế hoạch hoạt động. Do đó, thường rơi vào sự vụ, tình thế, chế độ báo cáo còn thiếu thường xuyên và thống nhất, số liệu thiếu tin cậy, có khi còn hạn chế trong việc thu thập và xử lý thông tin về giáo dục.

2.2.3. Cơ chế, chính sách đối với cán bộ quản lý giáo dục

Hầu hết CBQL giáo dục được tuyển chọn từ những giáo viên đạt chuẩn theo quy định. Cơ chế

Bảng 3: Thống kê số lượng và trình độ của cán bộ quản lý giáo dục quận Phú Nhuận

Cấp/bậc học	2010-2011	2011-2012							
		Tổng số	Đã và đang nâng chuẩn	Tỉ lệ %	Trong đó sau đại học	Quản lý giáo dục	Trung cấp chính trị trở lên	Tin học A trở lên	Ngoại ngữ A trở lên
Mầm non	58	43	43	100		39	17	32	4
Tiểu học	35	32	31	97	2	30	12	31	12
Trung học cơ sở	18	19	19	100	2	17	9	11	11
Trung tâm Kỹ thuật hướng nghiệp và Trường chuyên biệt Niềm Tin	5	7	7	100		3	3	5	3
Trường Bồi dưỡng Giáo dục	1	1	1	100		1	1	1	
Cơ quan Phòng Giáo dục	3	3	2	100	1	3	3	3	2

tuyển chọn được các cấp có thẩm quyền thực hiện đúng quy định, đúng thủ tục. Sau khi được bổ nhiệm tùy từng loại cán bộ, họ sẽ được cử đi đào tạo tại chức tại các lớp lý luận chính trị trung cấp, cao cấp, lớp quản lý giáo dục, một bộ phận khác được cử đi dự các lớp tin học, ngoại ngữ trình độ A, B.

3. Một số biện pháp xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục quận Phú Nhuận

3.1. Đối với giáo viên

3.1.1. Bồi dưỡng chính trị, phẩm chất, lương tâm nghề nghiệp

Muốn thực hiện tốt nhiệm vụ dạy dục, cùng với kiến thức khoa học, kĩ năng nghiệp vụ, người giáo viên cần có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất và lối sống lành mạnh, có lòng yêu nghề và lương tâm nghề nghiệp. Giáo viên cần phải được bồi dưỡng về lý luận chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, những quan điểm, đường lối của Đảng và Nhà nước để nâng cao niềm tin và lý tưởng cách mạng ở người giáo viên.

3.1.2. Tập trung bồi dưỡng kĩ năng nghiệp vụ dạy học

- Bồi dưỡng kĩ năng dạy học cho đối tượng: kĩ năng tổ chức, hướng dẫn học viên hoạt động, kĩ năng tạo tình huống có vấn đề, kĩ năng thực hành, thí nghiệm, kĩ năng ra đề theo phương pháp trắc nghiệm,...;

- Bồi dưỡng kĩ năng sử dụng các phương tiện kĩ thuật hiện đại vào dạy học, kĩ năng đọc sách, nghiên cứu tài liệu tham khảo,...

3.1.3. Xây dựng chế độ, chính sách cho công tác bồi dưỡng

Cần có chế độ, chính sách đãi ngộ đối với giáo viên nhằm khuyến khích, động viên họ yên tâm công tác, ra sức học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ quản lí.

3.1.4. Coi trọng việc bồi dưỡng tại chỗ

- Tổ chức thao giảng, tăng cường dự giờ thăm lớp theo quy định của hội đồng sư phạm. Thông qua các hoạt động trên, giáo viên biết được hoạt động dạy học của nhau, học tập những kinh nghiệm giảng dạy qua trao đổi góp ý nhau để giúp đỡ nhau trong chuyên môn, nghiệp vụ dựa trên một bài giảng cụ thể;

- Tổ chức hội thi giáo viên dạy giỏi cấp trường để tuyển chọn giáo viên tham dự cấp trên. Có chế độ bồi dưỡng, khen thưởng cả về tinh thần và vật chất đối với giáo viên đạt được danh hiệu giáo viên dạy giỏi cấp trường, cấp quận (huyện) và cấp thành phố, đồng thời, khuyến khích giáo viên chưa đạt được danh hiệu này phải cố gắng phấn đấu để đạt được.

3.1.5. Khuyến khích và tạo điều kiện cho giáo viên tự học, tự nghiên cứu tài liệu thường xuyên

Khuyến khích và tạo điều kiện cho giáo viên tự

học, tự nghiên cứu tài liệu liên quan đến công tác dạy học của mình. Có biện pháp kích thích, động viên, khen thưởng cho giáo viên tự bồi dưỡng có kết quả tốt. Tổ chức báo cáo kinh nghiệm, tự bồi dưỡng để giáo viên khác học tập.

3.2. Đối với cán bộ quản lí

3.2.1. Xây dựng quy hoạch kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBQL

Công tác quy hoạch, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL cần phải được quan tâm, chú trọng hơn nữa. Đối tượng cần được đào tạo, bồi dưỡng không chỉ là cán bộ đương chức, mà còn phải tính đến đội ngũ kế cận từ các cán bộ đoàn thể, đến các giáo viên có năng lực chuyên môn, có bản lĩnh chính trị, khả năng quan hệ giao tiếp, ...

3.2.2. Bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm cho CBQL

CBQL phải tham gia tốt tất cả các loại hình bồi dưỡng thường xuyên theo chu kì, bồi dưỡng thay sách, tích cực rèn luyện nghiệp vụ sư phạm. Ngành phải có kế hoạch bồi dưỡng nâng chuẩn cho CBQL trong diện quy hoạch, chú ý những CBQL trẻ có năng lực, có điều kiện phát huy.

3.2.3. Chuẩn hoá, cập nhật chương trình bồi dưỡng CBQL

Đối với CBQL đã học, đặc biệt là trước đây khá lâu, cần phải được đào tạo lại với hình thức bồi dưỡng cập nhật theo chuyên đề. Đối với CBQL học Quản lí hành chính nhà nước cần phải được bồi dưỡng tiếp tục nâng cao kiến thức về: lý luận chung về quản lí giáo dục; nghiệp vụ quản lí giáo dục; quản lí chuyên biệt. Toàn bộ CBQL bắt buộc phải qua chương trình đào tạo, bồi dưỡng CBQL theo quy định của Sở Giáo dục & Đào tạo.

Đối với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng CBQL giáo dục, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần phải được đổi mới theo hướng "lấy người học làm trung tâm", phải giải quyết được những vấn đề của thực tiễn nhà trường và phải đáp ứng được những năng lực cơ bản của người CBQL giáo dục trong bối cảnh hiện nay. Người CBQL cần phải được trang bị về lý luận quản lí hiện đại và năng lực thực tiễn cũng như nâng cao năng lực đối ngoại.

3.2.4. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học cho CBQL

Cần phải bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận chính trị cho CBQL để đảm bảo tất cả CBQL các trường trong quận ít nhất phải đạt chuẩn theo quy định (trung cấp chính trị). Chương trình phải được cải tiến, cập nhật phù hợp với đối tượng. Đồng thời, cần phải bồi dưỡng và phát triển Đảng viên trong CBQL. Điều này đòi hỏi phải có quy hoạch, kế hoạch xây dựng cụ thể.

3.2.5. Xây dựng chuẩn đánh giá, quy trình xem xét, bổ nhiệm đội ngũ CBQL

Cần phải xây dựng những tiêu chí cụ thể về người CBQL. Đó là tinh thần và sự chia sẻ trách nhiệm; nhận thức và nhạy cảm những gì đang xảy ra ở trường; xử lý thông tin tốt; có lễ lối, cung cách lãnh đạo linh hoạt; dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; có khả năng tạo lập các mối quan hệ; biết sử dụng các nguồn lực có hiệu quả,... Đây là cơ sở để đánh giá, để giới thiệu, xem xét và bổ nhiệm CBQL. Về quy trình bổ nhiệm CBQL, phải đảm bảo tính khoa học. Để đánh giá người CBQL phải tính đến hiệu quả hoạt động của nhà trường. Mạnh dạn xem xét, thay thế khi CBQL không đáp ứng được các yêu cầu về quản lí.

3.2.6. Tăng cường trách nhiệm và quyền hạn cho CBQL

Cần giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của CBQL trên một số mặt như về vấn đề tài chính, nhân sự, khen thưởng và kỉ luật,... trên cơ sở đảm bảo nguyên tắc dân chủ, công khai, hiệu quả. Từ đó, sẽ phát huy được năng lực của người quản lí và hiệu lực của quản lí.

3.2.7. Tăng cường các trang thiết bị hiện đại cho công tác quản lí

Hơn ai hết, người CBQL phải tiên phong trong việc đổi mới phương pháp giáo dục, phương pháp quản lí. Cần tăng cường cơ sở vật chất, các trang thiết bị hiện đại nhà trường, đặc biệt là điều kiện làm việc của CBQL nhà trường; các chương trình quản lí.

Tóm lại, biện pháp xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và CBQL giáo dục là biện pháp rất quan trọng, tác động mạnh mẽ đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ, nâng cao chất lượng dạy học. Việc tập trung các nguồn lực để thực hiện biện pháp này sẽ khai thông, tạo đà cho việc triển khai thuận lợi biện pháp quản lí hoạt động dạy và học ở quận Phú Nhuận nói riêng và Thành phố Hồ Chí Minh nói chung.

4. Một số kiến nghị

- Để tạo điều kiện cho cán bộ, giáo viên tham gia học tập tốt, cần có những hướng dẫn cụ thể về nghĩa vụ và quyền lợi, trong đó chế độ lương và chế độ kinh phí nên quy định rạch ròi, hiện nay các văn bản hướng dẫn để phổ biến rộng rãi cho giáo viên là chưa có hoặc còn chung chung;

- Trong nhiều năm qua, thực hiện công tác chuẩn hoá và nâng chuẩn cho giáo viên có vướng mắc do quy định trình độ cụ thể chưa rõ ràng, dút khoát. Đề nghị nên có văn bản quy định cụ thể trình độ chuyên môn cho từng ngành học và những văn bằng trước đây được xem là tương đương, tránh chung chung, đưa đến phủ nhận những văn bằng cũ;

- Nên có quy định cụ thể về các trình độ ngoại

ngữ, chính trị, tin học, quản lí đối với cán bộ, giáo viên. Những văn bằng, chứng chỉ này cũng phải nằm trong hệ thống văn bằng, chứng chỉ chung của Nhà nước;

- Các ngành học như tổng phụ trách, thiết bị,... trước đây có tổ chức nhưng hiện nay không có, nên nghiên cứu và tổ chức lại, nhất là tổng phụ trách và có chế độ liên thông khi đã lớn tuổi;

- Các bộ môn âm nhạc, mỹ thuật phải có năng khiếu và trước đây đào tạo ngắn hạn, nay nên có chế độ liên thông hệ sư phạm trung học hay cao đẳng để tạo điều kiện chuẩn hoá cho những giáo viên này;

- Các môn khác hiện nay không thể tiến hành chuẩn hoá do không đủ giáo viên mở lớp, đề nghị nên tiếp tục mở hay có chế độ liên thông để tránh thiệt thòi cho giáo viên và cũng để tạo điều kiện chuẩn hoá tốt hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Tuyên Giáo Trung ương, *Tài liệu học tập Nghị quyết Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2012.*
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam, Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/06/2004 về *Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục, 2004.*
3. Sở Giáo dục & Đào tạo Thành phố Hồ Chí Minh, *Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục năm 2013, 2013.*
4. Vũ Văn Phúc – Nguyễn Duy Hùng, *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2012.*
5. Phạm Minh Hạc, *Giáo dục Việt Nam trước ngưỡng cửa của thế kỉ XXI, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1999.*

SUMMARY

The article has presented the actual situation of teachers and educational managers and proposed measures for building and developing teachers and educational managers in Phu Nhuan District, Ho Chi Minh City. Based on the field survey on teachers and educational managers, the author has come up with some of the following recommendations: the need for specific guidelines in place regarding remuneration and allowance regimes for teachers and educational managers; the need for specific regulations on professional qualifications for each discipline of study; in case of some subjects which can't be standardized, the need for continued opening or the articulation regimes in place to avoid dis-privileges for teachers and also facilitate the better standardization, etc.