



NHỮNG NÉT ĐẶC TRƯNG TRONG CƠ CẤU ĐỘ TUỔI ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRUNG HỌC PHỔ THÔNG CÁC TỈNH ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

PHẠM MINH GIẢN
Trường Đại học Đồng Tháp

Chất lượng giáo dục phụ thuộc vào nhiều yếu tố, điều kiện, trong đó có cơ cấu độ tuổi của đội ngũ giáo viên (GV). Một tỉ lệ cơ cấu hợp lý về độ tuổi GV, có sự hài hòa giữa kinh nghiệm và sáng tạo, giữa bảo thủ và năng động, giữa truyền thống và hiện đại, giữa nhiệt tình, hăng say với điềm tĩnh, thận trọng, v.v... luôn là một mắt xích quan trọng đối với việc đảm bảo chất lượng giáo dục.

Nghiên cứu đề tài về "Quản lí phát triển đội ngũ GV trung học phổ thông (THPT) các tỉnh Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) theo quan điểm chuẩn hóa", chúng tôi có tiến hành khảo sát về độ tuổi của đội ngũ GV THPT của vùng (xem bảng).

Bảng: Thống kê về độ tuổi năm học 2008 - 2009

ĐBSCL	Tổng số GV	Dưới 36		Từ 36-45		Từ 46-55		Trên 55	
		Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
1.An Giang	2553	1634	64	523	20,5	353	13,8	43	1,7
2.Bạc Liêu	881	640	72	147	16,1	88	9,8	6	0,7
3.Bến Tre	1885	1270	67,4	352	18,7	238	12,6	25	1,3
4.Cà Mau	1363	1093		165		96		9	
5.Cần Thơ	1348	831	61,6	257	19,1	245	18,2	15	1,1
6.Đồng Tháp	2510	1760	70,1	455	18,1	263	10,5	32	1,3
7.Hậu Giang	959	615	64,1	245	25,6	93	9,7	6	0,6
8.Kiên Giang	2191	1712	78,1	346	15,8	115	5,2	18	0,8
9.Long An	1740	1084	62,3	332	19,1	299	17,2	25	1,4
10.Sóc Trăng	1650	1304	79	210	12,7	121	7,4	15	0,9
11.Tiền Giang	2333	998	42,8	658	28,2	565	24,2	112	4,8
12.Trà Vinh	1703	1030	60,5	424	24,9	159	9,3	90	5,3
13.Vĩnh Long	2127	1679	78,9	223	10,6	205	9,6	20	0,9
Tổng	23243	15650	67,3	4337	18,7	2840	12,2	416	1,8

Bảng trên cho thấy, trong số 23.243 GV THPT tại vùng ĐBSCL, có 15.650 GV dưới 36 tuổi, chiếm 67,3%, tức hơn 2/3 lực lượng GV toàn vùng. Tỉ lệ này nói lên đặc trưng trẻ trung, tiềm năng cống hiến, đóng góp, và tính kế thừa trong thực trạng đội ngũ GV của vùng. Thuộc về lớp đối tượng này là những GV có tuổi nghề từ 1 năm đến 13 năm, tốt nghiệp ĐH sư phạm từ khoảng năm 1997 cho tới năm 2009. Là lực lượng lao động có tuổi đời từ 23 đến 35, sự trẻ trung, tinh thần săn sàng, nhiệt huyết, đam mê nghề nghiệp là đặc trưng về thái độ của lớp GV này. Nhờ đó, các hoạt động dạy và

học của nhà trường trở nên sinh động, phong phú hơn, tạo thành một khí thế làm việc có sức lôi cuốn, tập hợp các GV khác, học sinh theo những mục tiêu nhất định. Ngoài các hoạt động chuyên môn, sức trẻ của đội ngũ này còn làm cho các hoạt động phong trào, hoạt động xã hội của nhà trường khởi sắc, có sức sống hơn. Về chuyên môn, đội ngũ này có tri thức mới về chuyên ngành và kỹ năng sư phạm, có khả năng đổi mới phương pháp dạy học, phương pháp kiểm tra, đánh giá. Đây là một lợi thế quan trọng giúp các trường trong vùng nâng cao chất lượng dạy học theo



nhu cầu của thực tiễn hiện nay và tương lai. Là lực lượng chiếm hơn 2/3 tổng số GV THPT toàn vùng, nếu không có những biến đổi gì lớn, đội ngũ này chắc chắn là lực lượng kế thừa đội ngũ GV lớn tuổi phải về hưu hay chuyển ngành vì lí do cá nhân khác trong tương lai. Sự ổn định về đội ngũ kế thừa cũng là một lợi thế cho các cấp quản lí giáo dục trong việc hoạch định chính sách, kế hoạch phát triển giáo dục của vùng.

Bên cạnh những ưu điểm trên, về độ tuổi và chuyên môn, lực lượng này cũng có những hạn chế. Trước tiên là thiếu kinh nghiệm dạy học, đây là một hạn chế khách quan vì người trẻ thì thiếu trải nghiệm. Để khắc phục hạn chế này, nhà trường cần tạo điều kiện cho GV trẻ có cơ hội hoạt động nhiều hơn, bằng cách tham gia các hoạt động chuyên môn như dự giờ, thao giảng, sinh hoạt khoa học theo bộ môn, v.v... Mặt trái gắn liền với sự năng động, nhiệt huyết, hăng say của tuổi trẻ là sự nóng vội, thiếu kiên nhẫn. Do vậy, nhà trường cần có sự bố trí, sắp xếp nhân sự hài hòa, hợp lí trong các hoạt động theo hướng GV trẻ luôn có được dẫn dắt, hỗ trợ, tư vấn từ phía GV có nhiều kinh nghiệm hơn. Nhà trường cần tạo nên văn hóa sư phạm nghề nghiệp, sự trân trọng cái mới, tránh bệnh kinh nghiệm, bảo thủ, trì trệ. Với nhu cầu đa dạng của cuộc sống hiện nay, theo chúng tôi, đội ngũ trẻ này vẫn có thể chưa an tâm gắn bó lâu dài với nghề nghiệp, trong số họ sẽ có những người chuyển ngành nghề, hoặc chuyển sang địa phương khác ngoài vùng. Do vậy, duy trì được sự ổn định của đội ngũ, nhất là đối với những người trẻ là một trong những nhiệm vụ quan trọng đối với các cấp quản lí. Cần có các chính sách hợp lí để tạo nên sự an tâm, sự gắn bó lâu dài với nghề nghiệp đối với họ.

Theo bảng số liệu, số lượng GV có độ tuổi từ 36 đến 45 là 4.337, chiếm tỉ lệ 18,7% trên tổng số GV toàn vùng, tức khoảng gần 1/5 lực lượng GV của khu vực. Nếu so sánh với tỉ lệ GV có độ tuổi dưới 36 thì khoảng cách chênh lệch khá lớn. Sở dĩ có tình trạng này là do có sự gia tăng mạnh mẽ trong hoạt động đào tạo GV ở khu vực kể từ năm 2000, với sự thành lập và đi vào hoạt động của nhiều trường đại học (ĐH) mới như ĐH An Giang, ĐH Đồng Tháp, ĐH Bạc Liêu, ĐH Tiền Giang. Bên cạnh ĐH Cần Thơ có bề dày lịch sử lâu năm, các trường ĐH mới đã góp phần đào tạo nguồn nhân lực sư phạm cho toàn vùng. Có thể nói, việc trẻ hóa đội ngũ GV THPT trên toàn khu vực diễn ra trong khoảng 10 năm trở lại đây. GV trong độ tuổi này là những người tốt nghiệp sư phạm cách nay

14 tới 23 năm, tức là trong khoảng từ năm 1987 đến năm 1996, nơi đào tạo chủ yếu vào thời điểm đó là ĐH Cần Thơ và ĐH Sư phạm thành phố Hồ Chí Minh. Về đặc trưng hoạt động nghề nghiệp, có thể nói, GV trong độ tuổi này thuộc vào thời kì đỉnh cao, chín muồi của sự nghiệp, khá chín chắn trong giao tiếp xã hội, khá nhiều kinh nghiệm dạy học. Họ là những người đang nắm giữ các chức vụ quản lí chuyên môn tại các trường THPT của vùng, là lực lượng cốt cán trong đội ngũ nhân sự của từng trường, là những người đang hỗ trợ, giúp đỡ, chia sẻ kinh nghiệm nghề nghiệp cho đội ngũ trẻ.

Hạn chế trong đặc trưng nghề nghiệp của đội ngũ này là ở sự kém thành thạo về tin học và ngoại ngữ, những công cụ thiết yếu trong kỹ năng của người GV hiện nay. Nguyên nhân của hạn chế này là khách quan vì họ chưa được cung cấp ở trường ĐH. Biện pháp khắc phục trước tiên là ở ý thức tự giác rèn luyện, nâng cao trình độ của mỗi người, kế tiếp là các chính sách khuyến khích, hỗ trợ từ phía các cấp quản lí.

Qua bảng số liệu, số lượng GV có độ tuổi từ 46 đến 55 là 2.840, chiếm tỉ lệ 12,2% trên tổng số. GV trong độ tuổi này là những người tốt nghiệp sư phạm cách nay 24 tới 33 năm, khoảng từ năm 1977 đến năm 1986, thời kì trước đổi mới. Trường đào tạo chủ yếu vào thời điểm đó là ĐH Cần Thơ, ĐH Sư phạm TP. HCM, ĐH Mỹ thuật TP.HCM, ĐH Nông Lâm TP.HCM, ĐH Sư phạm Huế, ĐH Vinh, ĐH Quy Nhơn... Về đặc trưng hoạt động nghề nghiệp, theo chúng tôi, đây là đội ngũ có nhiều kinh nghiệm nghề nghiệp, có sự từng trải công việc, am hiểu học sinh, quá trình dạy học, thành thạo trong công tác chuyên môn, nghiệp vụ. Với sự chín chắn trong giao tiếp xã hội, giàu kinh nghiệm dạy học, bản lĩnh trong xử lí các tình huống sư phạm và cuộc sống, có cuộc sống ổn định, gắn bó lâu dài với nghề nghiệp. Họ là những người đang nắm giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lí tại các trường THPT của vùng,

Hạn chế trong đặc trưng nghề nghiệp của đội ngũ này trước tiên là ở sự không ổn định về sức khỏe, sự hăng say, sung sức, năng động trong tư duy và hành động không như trước. Họ thích sự ổn định, không hứng thú với những đổi mới, cải cách. Sự bảo thủ, trì trệ trong nhận thức và hành động xuất hiện dưới nhiều hình thức khác nhau. Sự hạn chế năng lực tin học và ngoại ngữ làm giảm khả năng tiếp cận thông tin mới, ảnh

(Xem tiếp trang 59)