

VỀ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ NGƯỜI DÂN TỘC KHMER Ở ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG TRONG QUÁ TRÌNH ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

MAI THỊ YẾN LAN*

Ngày nhận bài: 26/09/2016, ngày sửa chữa: 28/09/2016; ngày duyệt đăng: 30/09/2016.

Abstract: The article proposes solutions to develop Khmer teaching staff for secondary schools in Mekong River Delta under education reform. The solutions include: Guaranteeing teachers training in consistent with realistic demands; promoting the roles of Boarding Schools for ethnic groups; recruiting right teachers; ensuring the quality of professional training; promoting self-learning; rating teachers under professional standards.

Keywords: Teaching staff, secondary schools, training, recruit, professional training.

Đặt vấn đề

Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII đã đề ra chủ trương: “Phát triển đội ngũ giáo viên (GV) và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo (GD-ĐT). Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo” [1; tr 117]. Điều đó đòi hỏi ngành giáo dục (GD) ở mỗi địa phương phải tích cực triển khai chương trình phát triển đội ngũ nhà giáo theo những nội dung, phương thức thích hợp. Trong những năm qua, hệ thống GD ở Đồng bằng sông Cửu Long không ngừng phát triển, do đó đội ngũ GV ngày càng lớn mạnh. Tuy nhiên, ở những địa phương có đông đồng bào dân tộc Khmer sinh sống, do nhiều lí do khác nhau, đội ngũ GV trung học cơ sở (THCS) người dân tộc Khmer chưa phát triển tương xứng với yêu cầu đổi mới trong GD. Vì vậy, chúng ta cần bàn tới những giải pháp chủ yếu nhằm phát triển đội ngũ này ở Đồng bằng sông Cửu Long.

1. Bảo đảm tính chủ động, thống nhất cao giữa tạo nguồn, đào tạo và sử dụng GV THCS người dân tộc Khmer

Đảm bảo tính chủ động, thống nhất cao giữa tạo nguồn, đào tạo, sử dụng GV THCS người dân tộc Khmer khi xây dựng kế hoạch, quy hoạch phát triển GD là giải pháp có vai trò rất quan trọng. Những kế hoạch, quy hoạch như vậy sẽ là căn cứ để chủ thể quản lí các cấp tính toán và đề ra các chỉ tiêu cử tuyển, đào tạo ở các trường sư phạm trên địa bàn, cũng như chỉ tiêu tuyển dụng GV THCS người dân tộc Khmer hàng năm.

Tính chủ động, thống nhất cao giữa tạo nguồn, đào tạo và sử dụng GV THCS người dân tộc Khmer thể hiện trước hết ở sự quan tâm của cơ quan quản lí giáo dục (QLGD) và các nhà trường đối với công tác hướng nghiệp cho học sinh (HS) dân tộc, nhất là ở các trường phổ thông dân tộc nội trú (PTDNTT). Thông qua đó, nhà trường định hướng được cho những HS có học lực khá, giỏi và hạnh kiểm tốt vào học các trường sư phạm. Đây chính là khâu tạo nguồn để phát triển đội ngũ GV THCS người dân tộc Khmer.

Bên cạnh đó, các trường cao đẳng, đại học sư phạm ở khu vực Đồng bằng sông Cửu Long, nhất là ở các tỉnh có đông đồng bào dân tộc Khmer như Sóc Trăng, Trà Vinh, An Giang, Kiên Giang... cần nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo để ngày càng có nhiều sinh viên người dân tộc tốt nghiệp loại giỏi, khá. Điều đó sẽ tạo nguồn bổ sung lực lượng cho đội ngũ GV THCS phong phú và có chất lượng hơn.

Kết quả khảo sát 1.174 trong tổng số 1.758 GV THCS người dân tộc Khmer của 12 tỉnh trong Khu vực Đồng bằng sông Cửu Long năm học 2015-2016 cho thấy, có tới 31,0% số đó thuộc đối tượng cử tuyển. Nhưng phần lớn những người này khi đang theo học ở các trường sư phạm thường chưa được cơ quan QLGD cấp huyện, tỉnh theo dõi, giúp đỡ. Vì vậy, để chủ động trong phát triển đội ngũ GV, các sở, phòng GD-ĐT cần định kì làm việc với các trường cao đẳng, đại học sư phạm để nắm kết quả học tập, động viên sự phấn đấu vươn lên của sinh viên xuất

* Trường Cao đẳng Sư phạm Sóc Trăng

thân từ địa phương mình, nhất là đối tượng sinh viên cử tuyển.

2. Phát huy vai trò trung tâm của các trường phổ thông dân tộc nội trú trong tạo nguồn và thử thách, rèn luyện GV THCS người dân tộc Khmer tại các địa phương

Hiện nay, các trường PTDTNT khu vực Đồng bằng sông Cửu Long có khả năng tiếp nhận 12-13% HS dân tộc thiểu số cấp THCS và trung học phổ thông (THPT). Sau khi tốt nghiệp các trường PTDTNT, HS có thể tiếp tục theo học các trường dạy nghề, trung cấp, cao đẳng và đại học. Do đó, các trường PTDTNT được coi là nơi “ươm mầm”, nơi chuẩn bị nguồn nhân lực để đào tạo cán bộ trẻ cho các địa phương có đông đồng bào dân tộc. Mặt khác, các trường PTDTNT còn là nơi có đông GV người dân tộc, tại đây, họ có điều kiện tốt để tích lũy kinh nghiệm sư phạm, phát triển kĩ năng dạy học. Vì vậy, phát huy vai trò trung tâm của các trường PTDTNT trong tạo nguồn và thử thách, rèn luyện GV phải được coi là giải pháp thúc đẩy sự phát triển đội ngũ GV THCS người dân tộc Khmer ở Đồng bằng sông Cửu Long.

Để đạt được điều đó, trước hết các trường PTDTNT phải đảm bảo tốt chất lượng GD, dạy học thông qua chăm lo phát triển phẩm chất, năng lực của GV, đặc biệt phải thường xuyên bồi dưỡng năng lực và kĩ năng sư phạm cho họ qua thực tế công tác. Bên cạnh đó, nhà trường phải chỉ đạo tốt việc đổi mới nội dung, phương pháp dạy học và đẩy mạnh xây dựng trường học thân thiện, HS tích cực. Chỉ có như vậy, các trường PTDTNT mới thực sự là điểm sáng trong lĩnh vực GD cho đồng bào dân tộc, có tác dụng tạo nguồn cán bộ tốt cho các địa phương.

Bên cạnh đó, chính quyền và ngành GD phải tích cực huy động các nguồn lực của địa phương để xây dựng trường PTDTNT theo các tiêu chí quy định về trường đạt chuẩn quốc gia. Hệ quả của công việc này không dừng lại ở cải thiện điều kiện dạy học, sinh hoạt của HS và GV, nâng cao chất lượng GD, mà còn làm cho GV thêm yêu nghề, nhiều HS dân tộc có mơ ước trở thành GV. Đó chính là con đường đầu tư gián tiếp cho sự phát triển đội ngũ GV người dân tộc Khmer trong điều kiện hiện nay.

3. Thực hiện nghiêm quy trình, phương thức tuyển chọn, phân công GV

Thực chất đây là giải pháp kiểm soát “đầu vào” đội

ngũ và phát huy nguồn nhân lực GD thông qua tổ chức hoạt động thực tiễn sư phạm cho GV. Để thực hiện nghiêm quy trình, phương thức tuyển chọn, phân công GV, các sở, phòng GD-ĐT cần phối hợp chặt chẽ với các sở, phòng Nội vụ cùng cấp, đảm bảo tính hợp pháp, minh bạch, công bằng trong tuyển chọn GV. Theo đó, kế hoạch tuyển chọn GV phải quán triệt được mục tiêu chiến lược về phát triển GD của địa phương, thiết thực góp phần phát triển đội ngũ GV THCS người dân tộc Khmer cả trước mắt và lâu dài. Trong quá trình tuyển chọn cần thông báo công khai về đối tượng, tiêu chuẩn, các bước tuyển chọn và thực hiện nghiêm các chính sách đãi ngộ để thu hút GV giỏi, sinh viên tốt nghiệp sư phạm có kết quả cao là người dân tộc Khmer.

Các cơ quan quản lí phải căn cứ vào nhu cầu phát triển đội ngũ GV người dân tộc và chính sách hiện hành để đề xuất các phương án ưu tiên hợp lí trong mỗi kì tuyển chọn. Hiện nay, cơ cấu GV THCS các môn học (người dân tộc Khmer) khu vực Đồng bằng sông Cửu Long chưa cân đối. Kết quả khảo sát tại các trường THCS tỉnh An Giang, Kiên Giang, Trà Vinh, Sóc Trăng năm học 2015-2016 cho thấy, GV THCS người dân tộc Khmer là: cán bộ quản lí trường chiếm 16,26%; GV các môn xã hội chiếm 44,59%; GV các môn tự nhiên chiếm 29,18%; GV ngoại ngữ, GV dạy tiếng Khmer chiếm tỉ lệ rất ít, do đó, tại các tỉnh nêu trên đang thiếu hơn 30% GV dạy tiếng Khmer. Đây là điểm bất cập về cơ cấu đội ngũ GV cần sớm được giải quyết thông qua tuyển chọn GV THCS người dân tộc Khmer.

Sau tuyển chọn, các cơ quan quản lí phải quan tâm bố trí, sử dụng GV THCS người dân tộc Khmer phải phù hợp với phẩm chất, năng lực của từng người, đồng thời phải thực hiện nghiêm chính sách của Nhà nước về phụ cấp ưu đãi, phụ cấp thu hút, thời hạn luân chuyển và trợ cấp chuyển vùng đối với nhà giáo, cán bộ QLGD công tác ở vùng có điều kiện KT-XH đặc biệt khó khăn. Làm được như vậy, GV sẽ yên tâm công tác và phấn đấu vươn lên trong nghề nghiệp.

4. Đảm bảo chất lượng các đợt tập huấn chuyên đề, thúc đẩy tự học, tự bồi dưỡng lẫn nhau trong các tập thể sư phạm

Theo số liệu thống kê của các Sở GD-ĐT ở 12 tỉnh Đồng bằng sông Cửu Long năm học 2015-2016, 100% GV THCS người dân tộc Khmer đạt

chuẩn về trình độ đào tạo, trong đó có 25% vượt chuẩn, nhưng họ trưởng thành từ những nguồn đào tạo rất khác nhau. Trong đó có tới 33,37% GV THCS người dân tộc Khmer tốt nghiệp trung cấp sư phạm theo các hệ 9+1, 9+2, 9+3, 12+2, sau đó được đào tạo bổ sung để đạt chuẩn. Tình hình này đang đặt ra yêu cầu phải tiếp tục đẩy mạnh bồi dưỡng GV trong thực tế công tác.

Để những hoạt động đó đạt tới kết quả thiết thực, trước hết, các sở, phòng GD-ĐT, hiệu trưởng các trường THCS phải đảm bảo chất lượng các đợt tập huấn chuyên đề và thúc đẩy tự học, tự bồi dưỡng lẫn nhau trong các tập thể sư phạm. Trọng tâm của tập huấn GV ở các tỉnh khu vực Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay là tập huấn về kĩ năng sư phạm và nội dung, phương pháp dạy học tiên tiến. Để đảm bảo chất lượng tập huấn GV, các cơ quan QLGD cấp tỉnh, huyện cần chuẩn bị chu đáo về lực lượng giảng viên, báo cáo viên, tài liệu tập huấn, thống nhất về nội dung, phương pháp, hình thức tập huấn và duy trì kỉ luật học tập trong mỗi kì tập huấn.

Trong quá trình phát triển đội ngũ GV, vai trò của bồi dưỡng lẫn nhau thông qua hoạt động của tổ chuyên môn thường rất lớn. Vì vậy, phải nâng cao nhận thức, trách nhiệm và uy tín của các tổ trưởng chuyên môn, đồng thời đưa các hoạt động như: dự giờ, thảo luận chuyên đề về phương pháp, kĩ năng dạy học, nghiên cứu khoa học GD... của tổ chuyên môn vào nền nếp. Bên cạnh đó, nhà trường cần tổ chức cho GV đăng kí chỉ tiêu, kế hoạch tự học tập, tự bồi dưỡng, trên cơ sở đó đôn đốc, kiểm tra, đánh giá kết quả tự học tập của họ.

Ở khu vực Đồng bằng sông Cửu Long, phần lớn GV THCS người dân tộc Khmer công tác ở vùng nông thôn, vùng đồng bào dân tộc. Theo số liệu thống kê của các sở GD-ĐT, tại đây có tới 26,84% GV THCS người dân tộc Khmer công tác ở những xã đặc biệt khó khăn, 19,39% - ở những xã thuộc vùng khó khăn. Điều kiện đảm bảo cho hoạt động tự học tập của GV tại đây thường rất thiếu thốn, vì vậy, các cơ quan QLGD và nhà trường phải quan tâm cung cấp tài liệu học tập cho họ.

5. Duy trì nghiêm các hoạt động kiểm tra, đánh giá, phân loại GV theo chuẩn nghề nghiệp

Để phát huy tác dụng tích cực của kiểm tra, đánh giá đối với phát triển đội ngũ GV THCS người dân

tộc Khmer, trước hết cần đảm bảo sự kết hợp chặt chẽ giữa kiểm tra, đánh giá của cơ quan QLGD các cấp và tự kiểm tra, đánh giá của bản thân nhà trường đối với đội ngũ cán bộ, GV. Qua kiểm tra, các chủ thể quản lí kịp thời phát hiện những nhân tố tích cực, những GV có năng lực, có trình độ chuyên môn vững, đồng thời chỉ ra những sai lệch, những biểu hiện hay chiều hướng vi phạm các quy định, quy chế chuyên môn để kịp thời uốn nắn, nhắc nhở, điều chỉnh. Bên cạnh đó, từng GV thông qua sinh hoạt dân chủ ở các tổ chuyên môn nghiêm túc tự đánh giá và tham gia phân loại GV trong tập thể sư phạm dựa trên các tiêu chuẩn, tiêu chí được xác định trong chuẩn nghề nghiệp. Điều đó sẽ tác động tích cực tới sự phát triển của đội ngũ GV, trong đó có các GV người dân tộc Khmer.

Kết luận

Chăm lo xây dựng đội ngũ GV THCS người dân tộc Khmer có ý nghĩa thiết thực hỗ trợ phát triển GD vùng khó khăn, vùng dân tộc ở khu vực Đồng bằng sông Cửu Long. Công việc này đòi hỏi phải hướng tới mục tiêu đảm bảo số lượng, cơ cấu hợp lí, chất lượng cao của đội ngũ GV THCS người dân tộc Khmer. Điều đó đòi hỏi các chủ thể QLGD phải chủ động, thống nhất trong tạo nguồn, đào tạo, sử dụng đội ngũ này; phát huy vai trò của các trường phổ thông dân tộc nội trú; làm tốt công tác tuyển chọn, phân công lực lượng sư phạm; tăng cường tập huấn chuyên đề, thúc đẩy tự học, tự bồi dưỡng và kiểm tra, đánh giá, phân loại GV theo chuẩn nghề nghiệp. Những nỗ lực đó sẽ góp phần nâng cao chất lượng GD ở Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2016). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*.
- [2] Ban Bí thư Trung ương (2004). Chỉ thị số 40-CT/TW, ngày 15/6/2004 *Về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục*.
- [3] Bộ GD-ĐT (2009). Thông tư số 30/2009/TT-BGDĐT, ngày 22/10/2009. *Ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học cơ sở, giáo viên trung học phổ thông*.
- [4] Trần Khánh Đức (2009). *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XX*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- [5] Trần Kiểm (2010). *Tiếp cận hiện đại trong quản lí giáo dục*. NXB Đại học Sư phạm.