

THỰC TRẠNG VÀ CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIỂU HỌC THÀNH PHỐ HOÀ BÌNH GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

○ ĐỖ THỊ HÊ

1. Thực trạng đội ngũ giáo viên tiểu học TP. Hoà Bình

Khảo sát thực trạng đội ngũ giáo viên tiểu học (GVTH) TP. Hoà Bình (năm học 2010-2011) bằng phiếu điều tra, tổng kết kinh nghiệm, nghiên cứu sản phẩm hoạt động, phỏng vấn..., chúng tôi thu được kết quả như sau:

1) *Đội ngũ GVTH TP. Hoà Bình năm học 2010-2011* gồm 346 GV, trong đó có 53 GV kiêm nhiệm (tổng phụ trách đội, thư viện, thiết bị), nữ là 341 (98,50%) và nam là 5 (1,50%), thành phần dân tộc là 14,60%, độ tuổi 45 tuổi trở lên chiếm 63,90%. Trình độ đào tạo cao đẳng, đại học là 265/346 (76,50%) và trung cấp 81/346 (23,50%).

Thực trạng trên cho thấy: Số lượng GVTH không nhiều nhưng lại thiếu nhiều

GV dạy các môn đặc thù; cần trẻ hoá đội ngũ GVTH và cân đối hơn nữa tỉ lệ cơ cấu giới tính nam/nữ trong đội ngũ GV (điều đặc biệt cần thiết ở một tỉnh địa bàn miền núi, vùng khó khăn); tỉ lệ GV dân tộc cần hợp lí hơn (thuận lợi trong việc tiếp xúc, dạy học và giáo dục học sinh đặc biệt ở những nơi đồng bào dân tộc).

2) *Chất lượng đội ngũ GVTH.* Khảo sát 117 cán bộ quản lí (CBQL) và GVTH đang trực tiếp đứng lớp về chất lượng đội ngũ GVTH hiện nay, ở 3 mặt: *phẩm chất đạo đức, tri thức, kĩ năng.* Kết quả thu được như sau: về *phẩm chất đạo đức* có 72,20% CBQL và 77,80% GV đánh giá ở mức độ tốt; 27,80% CBQL và 26,20% GV đánh giá ở mức độ khá, không có mức độ trung bình và yếu; về *kiến thức*: ý kiến chung của CBQL và GV là: tốt 35%; khá 59%; trung bình 6%; về *kĩ*

năng: mức độ tốt 23,40%; khá 52,60%, trung bình 24%.

Những số liệu trên cho thấy, cả 3 mặt phẩm chất đạo đức, kiến thức, kĩ năng đội ngũ GVTH đều tập trung vào mức độ tốt, khá, trung bình và không có yếu kém và ý kiến đánh giá của CBQL, GV là phù hợp, thống nhất với nhau không có sự khác biệt.

Với phẩm chất và năng lực như trên, đội ngũ GVTH TP. Hoà Bình trong thời gian qua đã thực hiện và hoàn thành được nhiệm vụ của mình. Còn nếu so với chuẩn nghề nghiệp (CNN) và yêu cầu giáo dục trong giai đoạn mới, mức độ đáp ứng được thể hiện qua khảo sát ở *bảng 1*:

Bảng 1. Mức độ đáp ứng của GVTH với CNN (%)

TT	Các tiêu chí	Cán bộ quản lí				Giáo viên				Chung			
		Tốt	Khá	TB	Y	Tốt	Khá	TB	Y	Tốt	Khá	TB	Y
1	Phẩm chất đạo đức	66,70	33,30	0	0	77,40	22,60	0	0	72,10	27,90	0	0
2	Kiến thức	27,80	51,10	21,10	0	28,90	53,90	17,20	0	28,40	52,50	19,10	0
3	Kĩ năng	18,90	45,60	35,50	0	19,50	49,50	31,00	0	19,20	47,60	33,20	0
		37,80	43,30	18,90	0	41,90	42,00	16,60	0	39,90	42,70	17,40	0

Mức độ đáp ứng CNN được đánh giá là khá và tốt, không có mức yếu; song chưa đồng đều. Do vậy, phải có những giải pháp để nâng cao hơn nữa chất lượng đội ngũ GVTH trong giai đoạn đổi mới giáo dục và đáp ứng CNN. Các giải pháp quản lí cần tập trung nâng cao kĩ năng cho GVTH, vì thực tế các kĩ năng này còn thấp, trong khi kĩ năng chính là công cụ đặc trưng của GVTH.

2. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ GVTH TP. Hoà Bình (xem *bảng 2*)

Bảng 2 cho thấy, mức độ ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan GVTH gồm 8 yếu tố. Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố rất cao với điểm trung bình chung $\bar{x} = 2,70$ và có 6/8 yếu tố với tỉ lệ 75,0% các yếu tố có điểm trung bình $\bar{x} > 2,5$

* Phòng Giáo dục và Đào tạo TP. Hoà Bình

Bảng 2. Các yếu tố thuộc về chủ quan GVTH

TT	Các tiêu chí	Ảnh hưởng nhiều		Ảnh hưởng ít		Không ảnh hưởng		Σ	\bar{X}	Thứ bậc
		SL	%	SL	%	SL	%			
1	Mức độ thành thạo nghề nghiệp	100	85,50	17	14,145	0	0	334	2,85	4
2	Lòng yêu nghề	106	90,60	11	9,40	0	0	340	2,90	1
3	Trình độ nhận thức, năng lực vận dụng	106	90,60	11	9,40	0	0	340	2,90	1
4	Năng động, thích nghi cao, tích cực đổi mới và sáng tạo	106	90,60	11	9,40	0	0	340	2,90	1
5	Nhu cầu học tập, bồi dưỡng	84	71,80	22	18,80	11	9,40	307	2,60	5
6	Tinh thần, thái độ tích cực tự học, tự bồi dưỡng	84	71,80	22	18,80	11	9,40	307	2,69	5
7	Tuổi đời, sức khỏe, giới tính	61	52,10	34	29,00	22	18,80	273	2,30	8
8	Kinh tế gia đình	61	52,10	45	38,50	11	9,40	284	2,40	7
	\bar{X}	75,60		18,50		5,90		2,70		

Bảng 3. Các yếu tố thuộc về cơ quan quản lý đội ngũ GVTH

TT	Các tiêu chí	Ảnh hưởng nhiều		Ảnh hưởng ít		Không ảnh hưởng		Σ	\bar{X}	Thứ bậc
		SL	%	SL	%	SL	%			
1	Sự quan tâm của cấp trên với chất lượng đội ngũ	106	90,60	0	0	11	9,40	329	2,80	3
2	Tổ chức đào tạo bồi dưỡng đội ngũ	95	81,20	11	9,40	11	9,40	318	2,70	6
3	Tôn trọng khả năng và tính sáng tạo cá nhân	106	90,60	11	9,40	0	0	340	2,90	1
4	Cơ chế chính sách khuyến khích đào tạo, bồi dưỡng	95	81,20	11	9,40	11	9,40	318	2,70	6
5	Đảm bảo các quyền lợi vật chất, tinh thần	106	90,60	11	9,40	0	0	340	2,90	1
6	Điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học	95	81,20	11	9,40	11	9,40	318	2,70	6
7	Công tác quản lý dạy và học	106	90,60	0	0	11	9,40	329	2,80	3
8	Sự ủng hộ của tập thể nhà trường	106	90,60	0	0	11	9,40	329	2,80	3
		87,00		5,90		7,10		2,78		

Bảng 4. Các yếu tố về môi trường ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ GVTH

TT	Các tiêu chí	Ảnh hưởng nhiều		Ảnh hưởng ít		Không ảnh hưởng		Σ	\bar{X}	Thứ bậc
		SL	%	SL	%	SL	%			
1	Phong tục tập quán, lối sống	61	52,10	45	38,50	11	9,40	284	2,42	2
2	Tình hình văn hoá, chính trị, kinh tế của địa phương	67	57,30	28	23,90	22	18,80	279	2,38	3
3	Sự hỗ trợ của phụ huynh, cộng đồng	95	81,20	22	18,80			329	2,80	1
4	Sự phối kết hợp của gia đình	95	81,20	22	18,80			329	2,80	1
5	Sự sẵn sàng trong đổi mới của học sinh	95	81,20	22	18,80			329	2,80	1
		70,60		23,80		5,60		2,64		

(min = 1; max = 3). Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan GV không đồng đều, ảnh hưởng nhiều nhất là các yếu tố: «Lòng yêu nghề», «Trình độ nhận thức và năng lực vận dụng», «Năng động thích nghi cao, sự tích cực đổi mới sáng tạo của GV» với $\bar{x} = 2,90$ xếp bậc 1/8. Các yếu tố có mức độ ảnh hưởng thấp hơn là «Kinh tế gia đình» và «Tuổi đời, sức khỏe, giới tính» với $\bar{x} = 2,30$ và 2,40 xếp bậc 7 và 8/8.

Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố thuộc về cơ quan quản lý nhà nước rất đa dạng và rất cao với $\bar{x} = 2,80$ (min = 1; max = 3). Các yếu tố ảnh hưởng nhiều là «Đảm bảo quyền lợi vật chất, tinh thần», «Tôn trọng khả năng và tính sáng tạo cá nhân» với điểm trung bình $\bar{x} = 2,90$, xếp bậc 1/8. Các yếu tố có mức độ ảnh hưởng thấp hơn là: «Tổ chức đào tạo bồi dưỡng», «Cơ chế chính sách khuyến khích đào tạo, bồi dưỡng» với $\bar{x} = 2,70$ (xem bảng 3).

Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố xã hội xung quanh GVTH như lối sống, phong tục tập quán, gia đình... có mức độ ảnh hưởng cao đến chất lượng đội ngũ GVTH với điểm trung bình $\bar{x} = 2,64$ (xem bảng 4).

Các yếu tố có mức độ ảnh hưởng cao là «Sự hỗ trợ của gia đình, phụ huynh, học sinh» đều có mức điểm trung bình $\bar{x} = 2,80$; Các yếu tố có mức độ ảnh hưởng trung bình là «Phong tục tập quán, lối sống» và «Tình hình chính trị kinh tế của địa phương» với $2,38 < \bar{x} < 2,42$ (min = 1; max = 3).

Nghiên cứu cho thấy: gia đình, phụ huynh và học sinh là các yếu tố quan hệ và ảnh hưởng trực tiếp đến GVTH. Nếu xét mức độ ảnh hưởng của các yếu tố (qua kết quả điều tra) có thể bước đầu kết luận: mức độ ảnh hưởng của các yếu tố rất cao, phân bố điểm trung bình của cả 3 yếu tố $2,64 < \bar{x} < 2,80$. Tuy vậy, mức độ ảnh hưởng của các yếu tố không đồng đều: 1 - Yếu tố thuộc về cơ quan quản lý; 2 - Yếu tố chủ thể GV; 3 - Yếu tố thuộc về môi trường xã hội xung quanh.

Đội ngũ GVTH ở TP. Hoà Bình trong những năm qua đã đáp ứng, hoàn thành nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, để đáp ứng với CNN còn có những hạn chế, đặc biệt là về kỹ năng hoạt động

Nâng cao chất lượng...

(Tiếp theo trang 8)

có sự kiên nhẫn, thông cảm, gần gũi và luôn biết khích lệ động viên HS. Với HS giỏi, phải có GV giỏi, giàu kinh nghiệm trong ôn luyện.

7. Tăng cường công tác kiểm tra hoạt động dạy học

Cụ thể là: kiểm tra, đánh giá việc thực hiện nội dung, chương trình, kế hoạch dạy học, việc soạn bài, vận dụng các PPDH tích cực chuẩn bị phương tiện lên lớp của GV; kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của HS. Hoạt động kiểm tra, đánh giá được tổ chức càng chu đáo, công phu, càng đạt được hiệu quả cao. Kiểm tra, đánh giá có tác động tích cực, vừa động viên được cá nhân và tập thể làm tốt, vừa đưa ra được các biện pháp để chỉnh sửa những việc làm chưa đúng, tạo động lực bên trong để thúc đẩy giáo dục phát triển.

Nâng cao chất lượng ĐT luôn là một đòi hỏi

của GV. Vì vậy, giáo dục TP Hoà Bình cần có các giải pháp quản lý phát triển đội ngũ GVTH, đáp ứng với CNN và yêu cầu đổi mới giáo dục nói chung và của tỉnh Hoà Bình nói riêng. □

Tài liệu tham khảo

1. Quyết định số 14/2007/QĐ-BGD-ĐT ngày 14/05/2007 của Bộ GD-ĐT về việc ban hành quy định Chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học.
2. Báo cáo số 211/BC-SGD-ĐT ngày 29/12/2010 của Sở GD-ĐT tỉnh Hoà Bình về việc Tổng kết 5 năm thực hiện Chỉ thị số 40-CT/TW của Ban Bí thư và Quyết định số 09/2005/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về “Xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục”
3. Kế hoạch số 127/KH-GD-ĐT ngày 02/6/2010 của Phòng GD-ĐT TP. Hoà Bình về kế hoạch phát triển GD-ĐT năm học 2010-2011.
4. Báo cáo số 54/BC-UBND ngày 13/8/2010 của UBND TP. Hoà Bình. Báo cáo Tổng kết năm học 2009-2010 và phương hướng nhiệm vụ trọng tâm năm học 2010-2011.

SUMMARY

Result of surveying of the current situation and factors influencing the quality of primary school teachers of Hoa Binh city is the practical basis for leaders at various levels of Hoa Binh city to design solutions for developing primary school teachers to meet the local demand of education renewal.

cấp thiết đối với các nhà trường nói chung và khối trường PTDTNT trung ương nói riêng. Đối tượng HS các trường PTDTNT năng lực còn hạn chế, nhưng nếu các trường đều quan tâm và thực hiện triệt để và đồng bộ các giải pháp trên, chắc chắn sẽ góp phần tạo bước chuyển biến cơ bản về chất lượng ĐT, góp phần tạo nguồn cán bộ dân tộc có chất lượng cao cho đất nước. □

Tài liệu tham khảo

1. Thái Văn Thành. **Quản lý giáo dục và quản lý nhà trường**. NXB Đại học Huế 2007.
2. Bộ GD-ĐT. “Tài liệu hội nghị tổng kết trường phổ thông dân tộc nội trú giai đoạn 1997-2007, phương hướng phát triển 2008-2020”. H. 2008.

SUMMARY

Central boarding ethnic general schools have typical type of learners, which are mainly ethnic students. Therefore, in order to improve teaching quality, it is necessary to attach importance to enrolment, teacher training, renewal of teaching methods, good organization of extra-curricular activities, etc...