

BÀI TOÁN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO DỤC

tại huyện U Minh Thượng tỉnh Kiên Giang

● ĐẶNG THANH SƠN - Tiến sĩ, Trường CĐCD Kiên Giang

NGUYỄN THANH ĐIỀN - Thạc sĩ, Trường Đại học Kiên Giang

U MINH THƯỢNG LÀ MỘT HUYỆN VÙNG SÂU CỦA TỈNH KIÊN GIANG, NƠI ĐÂY CÔNG TÁC GIÁO DỤC - ĐÀO TẠO TUYỂN ĐÃ CÓ NHỮNG TIẾN BỘ NHẤT ĐỊNH, SONG VẪN GẶP KHÔNG ÍT KHÓ KHĂN, HẠN CHẾ. ĐỂ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC - ĐÀO TẠO (GD-ĐT) HƠN NỮA, ĐÒI HỎI HUYỆN U MINH THƯỢNG PHẢI NÂNG CAO NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO DỤC. ĐẶC BIỆT, TĂNG CƯỜNG NÂNG CAO NHẬN THỨC CHO ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN VÀ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC HIỆN NAY LÀ NHIỆM VỤ QUAN TRỌNG HÀNG ĐẦU, LÀ CƠ SỞ CÓ TÍNH QUYẾT ĐỊNH TRONG VIỆC ĐỔI MỚI TƯ DUY CỦA CON NGƯỜI.

Thực trạng nguồn nhân lực huyện U Minh Thượng

Theo Ủy ban nhân dân huyện U Minh Thượng, ngành GD-ĐT huyện U Minh Thượng hiện có hơn 1.000 giáo viên, nhân viên kỹ thuật, nghiệp vụ và cán bộ quản lý giáo dục các cấp, làm việc tại 31 đơn vị trường học với 76 điểm trường, dạy 477 lớp/11.828 học sinh trên địa bàn huyện. Trong đó, một bộ phận cán bộ quản lý và giáo viên của huyện vẫn còn yếu về chuyên môn. Cụ thể, năm học 2011 - 2012, tỷ lệ giáo viên xếp loại trung bình và yếu là: Bậc Mầm non: 5,45%; Tiểu học: 3,45%, THCS: 8,76% và THPT: 10,74%. Huyện có 6/6 xã có trường mầm non nhưng chỉ có 47/76 điểm trường có lớp mẫu giáo từ 3 - 5 tuổi. Số cán bộ quản lý và giáo viên ở các cấp học có văn bằng, chứng chỉ về chuyên môn, nghiệp vụ khá cao, tỷ lệ tốt nghiệp đại học và trên đại học ở các cấp học trên 83%. Tuy nhiên, đội ngũ này được đào tạo từ nhiều

loại hình khác nhau, trong đó đào tạo từ xa và tại chức chiếm tỷ lệ trên 50%, có trường hợp tốt nghiệp ở chuyên ngành khác. Mặt khác, còn một số cán bộ quản lý chưa thường xuyên bồi dưỡng và cập nhật kiến thức mới: Tin học, ngoại ngữ, năng lực quản lý giáo dục, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ... nên chưa đáp ứng kịp với yêu cầu chuẩn hóa, sự phát triển của quy mô giáo dục, phát triển khoa học - kỹ thuật.

Chính phủ, các bộ ngành đã ban hành và thực hiện nhiều chính sách ưu đãi trong lĩnh vực GD-ĐT, tuy nhiên, các chính sách trên vẫn còn nhiều bất cập, không đồng bộ, nhất là về chính sách đối với nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục công tác ở trường chuyên biệt, ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, phụ cấp thâm niên. Theo quy định phụ cấp thâm niên, chỉ áp dụng đối với giáo viên trực tiếp giảng dạy, không áp dụng đối với cán bộ quản lý không đứng lớp, nên có sự chênh lệch về thu

nhập giữa giáo viên và cán bộ quản lý. Từ đó, việc điều động bố trí giáo viên làm cán bộ quản lý từ cấp phòng trở lên còn tâm lý e ngại vì giảm thu nhập.

Chất lượng chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý, công nhân viên ngành giáo dục hiện còn chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, đa số giáo viên vẫn dạy theo lối cũ, nặng nề về truyền đạt lý thuyết, ít chú ý đến phát triển tư duy, năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành của người học. Cơ cấu đội ngũ giáo viên đang mất cân đối giữa các môn học, bậc học. Tình trạng dạy chéo môn ở phổ thông vẫn còn tồn tại ở các trường, nguyên nhân của vấn đề này là do thiếu người, trong khi đó số giáo viên ở bộ môn khác lại thừa (tổng biên chế không tăng). Tình trạng cơ cấu đội ngũ cán bộ quản lý bất hợp lý vẫn còn diễn ra.

Từ thực tế đó đòi hỏi huyện U Minh Thượng phải tăng cường xây dựng nguồn nhân lực GD-ĐT một

cách toàn diện. Đây là nhiệm vụ vừa đáp ứng yêu cầu trước mắt, vừa mang tính chiến lược lâu dài, nhằm thực hiện thành công chiến lược phát triển giáo dục. Mục tiêu là xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý 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 những đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực ngành Giáo dục huyện U Minh Thượng

Để giải quyết những bất cập trên và nâng cao nguồn nhân lực của ngành GD-ĐT huyện U Minh Thượng, trước hết, ngành GD-ĐT huyện U Minh Thượng nên căn cứ thực trạng các trường, lớp, sự phát triển về quy mô học sinh, nhất là hiện trạng nguồn nhân lực GD-ĐT hiện có, để quy hoạch một cách tổng thể, hợp lý về phát triển nhân lực. Từ đó, huyện có kế hoạch cho từng năm hoặc nhiều năm hay từng giai đoạn nhằm đáp ứng đủ nguồn nhân lực GD-ĐT khi quy mô học sinh, trường, lớp đang có xu hướng tăng nhanh.

Cùng với đó, ngành GD-ĐT huyện U Minh Thượng cần đẩy mạnh phong trào tự học, tự bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học giáo dục trong đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý. Duy trì phong trào thi giáo viên giỏi. Mở rộng và duy trì thường xuyên các câu lạc bộ chuyên môn, huy động lực lượng giáo viên cùng phân môn tham gia. Có thể nhân rộng mô hình này trong nhà trường, trong huyện, trong phạm vi tỉnh, khu

vực... Mỗi lần sinh hoạt chuyên môn một chủ đề, và chủ đề đó được đưa trước cho các giáo viên tham gia cùng suy nghĩ trước khi đến sinh hoạt chuyên môn.

Khuyến khích giáo viên viết sáng kiến kinh nghiệm có chất lượng và được hội đồng thẩm định chất lượng công nhận và nhân rộng, phổ biến rộng rãi trong ngành, và áp dụng vào thực tiễn giảng dạy. Nhà trường cần có lực lượng các tổ trưởng có chuyên môn cao và có tâm huyết với nghề để làm hạt nhân cho các phong trào và đây cũng là lực lượng nòng cốt giúp cho nhà trường triển khai được các kế hoạch một cách hiệu quả nhất.

Ngành cần tập trung xây dựng kế hoạch tuyển nhân sự cho phù hợp. Chấn chỉnh và đổi mới phương thức tuyển chọn, đánh giá, bảo đảm chọn được những người có phẩm chất đạo đức, yêu nghề, có trình độ, năng lực thực chất mà không chỉ căn cứ vào bằng cấp một cách hình thức. Có kế hoạch bố trí, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ quản lý một cách chính xác phù hợp, nhằm phát huy tối đa năng lực, sở trường của họ. Cần rà soát, sàng lọc, bố trí, sắp xếp lại cho phù hợp đối với những cán bộ không đủ năng lực, trình độ hoặc không có đủ điều kiện để nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực quản lý.

Một trong những giải pháp cơ bản để phát triển nguồn nhân lực GD-ĐT nói chung trong giai đoạn hiện nay phải có các chính sách hỗ trợ phát triển, nhằm kích thích thúc đẩy nâng cao chất lượng. Các chính sách hỗ trợ cho việc phát triển nguồn nhân lực GD-ĐT bao gồm: Chính sách hỗ trợ tài chính; cải cách chế độ tiền lương; phụ cấp ưu đãi; đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; chính sách về sử dụng, sắp xếp, điều động.... Ngành GD-ĐT cần

xây dựng chế độ giờ dạy theo tiêu chuẩn, tiến tới định tiền lương theo giờ tiêu chuẩn. Đánh giá giá trị lao động của họ phải căn cứ vào số giờ lên lớp và chất lượng giờ lên lớp.

Cần phân cấp quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ nhân lực GD-ĐT các cấp theo hướng tăng cường trách nhiệm, quyền hạn cho địa phương, nhằm tạo điều kiện cho địa phương khai thác, sử dụng hợp lý nguồn lực để đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhân lực giáo dục một cách phù hợp với nhu cầu giáo dục đa dạng của địa phương. Việc sắp xếp, điều động, phân bổ nguồn nhân lực GD-ĐT cần phải khách quan có căn cứ trên cơ sở năng lực trình độ chuyên môn, phẩm chất đạo đức, chính trị của từng người.

Ngành GD-ĐT của huyện cũng cần quan tâm với việc đầu tư trang bị cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học phải mang tính ứng dụng cao, phù hợp với nội dung bài học. Từ đó mới phát huy tính hiệu quả của thiết bị và không bị lãng phí, phát huy sự sinh động của tiết dạy, cả giáo viên và học sinh hào hứng hơn với bài học. Điều đó khuyến khích giáo viên đầu tư sâu hơn cho bài giảng của mình sao cho bài giảng vận dụng được những đồ dùng dạy học và làm cho tiết học của mình sôi động hơn, học sinh yêu thích môn học hơn.

Ngoài ra, Ngành cần tăng cường, đổi mới công tác thanh tra dự giờ chuyên môn, đánh giá tiết dạy, rút kinh nghiệm và đồng thời phải có sự theo dõi quá trình tiến bộ của giáo viên trong những tiết dạy sau đó. Từ kết quả thanh tra, huyện cần kiểm tra xử lý nghiêm minh những trường hợp vi phạm quy định của cấp có thẩm quyền, quy chế chuyên môn ■