

Mấy ý kiến về thực trạng

ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN PHỔ THÔNG VÀ NHỮNG RÀO CẢN TRONG VIỆC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CỦA ĐỘI NGŨ

● TS. PHẠM THỊ KIM ANH

* Viện Khoa học Giáo dục

● NGUYỄN XUÂN TRƯỜNG

"Phòng giáo dục - Đào tạo Kinh Môn - Hải Dương"

Nghị quyết TW 2 của Đảng Cộng sản Việt Nam về GD-ĐT đã chỉ rõ : "Để đảm bảo chất lượng giáo dục - đào tạo, cần giải quyết tốt vấn đề thầy giáo". Thẩm nhuần tinh thần chỉ đạo đó, ngành GD-ĐT đã có nhiều biện pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên (GV). Có thể nói rằng, trong những năm qua đội ngũ GV nói chung, GV phổ thông nói riêng không ngừng lớn mạnh về số lượng cũng như chất lượng, trình độ chuẩn ngày một nâng cao.

Tuy nhiên, trên thực tế đội ngũ GV của ta hiện nay vẫn còn trong tình trạng chưa đủ về số lượng, yếu về chất lượng và thiếu đồng bộ về cơ cấu. Theo thống kê của Bộ GD-ĐT thì hiện nay cả nước còn thiếu khoảng 33.000 GV phổ thông các cấp. Nhưng vấn đề đáng lo ngại không phải là thiếu hay thừa về số lượng mà là chất lượng đích thực của đội ngũ này. Có thể thấy, trình độ chuyên môn sư phạm của một bộ phận GV còn yếu, ít am hiểu các kiến thức về cuộc sống và khoa học cơ bản. Nhiều GV không những hạn chế về kiến thức mà còn thiếu một cái "tâm" về giáo dục. Một bộ phận không nhỏ GV có trình độ chuyên môn tốt nhưng chỉ lo dạy thêm, chạy sô để kiếm tiền. Một số khác tuổi cao, sức khỏe và chuyên môn hạn chế nhưng vẫn quyết tâm đến trường chỉ vì có lý do đơn giản "*Tôi còn các cháu đang tuổi ăn học*". Tiếp xúc với một số GV có trình độ chuyên môn tốt, nhiều người nhận thấy vấn đề họ quan tâm là kiếm được bao nhiêu tiền, mở được bao nhiêu lớp và họ cảm thấy rất tự hào khi kiếm được 5-7 triệu đồng một

tháng mà không biết vị thế và uy tín của mình đã bị suy giảm trước học trò và dư luận xã hội. Một số GV trẻ mới ra trường rất kém về ý thức phấn đấu, không chịu tự đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn mà chỉ chú tâm vào những việc vặt vãnh, tầm thường. Thái độ thường trực của những GV này là mệt mỏi, bàng quan với những công việc chính của mình. Công việc trên lớp thì qua loa chiêu lệ, khi có đoàn thanh tra, kiểm tra đến là tìm cách đối phó sao cho giáo án sạch sẽ tươm tất, giờ giảng sao cho trơn tru nhưng mang rõ tính giả tạo.

Nguyên nhân dẫn đến thực trạng trên có nhiều. Trong phạm vi bài viết này, chúng tôi chỉ xin nêu một số rào cản làm triệt tiêu hầu hết các động lực trong mỗi GV, không kích thích, nâng cao chất lượng đội ngũ GV, đó là : Công tác bổ nhiệm cán bộ, công tác quản lý, thanh tra, kiểm tra đánh giá GV, công tác thi đua khen thưởng, công tác đánh giá chất lượng HS, việc xếp ngạch lương, nâng lương còn nhiều bất hợp lý.

Chế độ bổ nhiệm cán bộ quản lý (CBQL) của ta hầu như đảm bảo cho người được bổ nhiệm yên tâm công tác suốt đời mà ít khi bị miễn nhiệm, cách chức, thuyên chuyển. Có những CBQL trường học không mắc sai phạm gì nhưng trong suốt nhiệm kỳ quản lý không sáng tạo ra được một cách làm mới nào cho đơn vị mình ngoài việc thực thi nguyên bản (thậm chí méo mó) những văn bản chỉ đạo của cấp trên. Một số CBQL trường học có thái độ bình quân chủ nghĩa, không chịu phấn đấu nên trình độ chuyên môn và quản lý tụt hậu khá xa với thực

tiễn phát triển của GD. Ta chưa có cam kết trách nhiệm trong mỗi nhiệm kỳ quản lý cho nên việc miễn nhiệm, cách chức cán bộ chỉ căn cứ vào những sai phạm mà ít chú ý đến những mặt làm được hay không làm được. Những điều trên không chỉ kìm hãm, làm giảm ý chí phấn đấu lành mạnh của những người trẻ tuổi, có năng lực mà còn hạn chế hiệu quả của công tác quản lý. Nên chăng, mỗi một nhiệm kỳ quản lý người CBQL cần có chương trình hành động cho riêng mình, có cam kết trách nhiệm cụ thể, cuối mỗi nhiệm kỳ cấp trên rà soát đối chiếu với những mặt làm được để có căn cứ xác đáng trong việc bổ nhiệm tiếp theo.

Công tác thanh tra, kiểm tra còn nặng về hình thức. Những đợt thanh tra giáo dục tại các nhà trường đều được báo trước, đến ngày đón đoàn kiểm tra hay thanh tra, GV chỉ việc thực hiện nguyên xi kịch bản theo đạo diễn của lãnh đạo nhà trường. Vì vậy kết quả thanh - kiểm tra mang rõ tính chất đối phó, ít phản ánh được chất lượng đích thực của một cá nhân hay một đơn vị. Sau mỗi đợt thanh tra, kiểm tra mọi hoạt động của nhà trường lại trở lại vị trí vốn có của nó mà không thúc đẩy được chất lượng GD. Để công tác thanh tra, kiểm tra mang lại hiệu quả đích thực thì kết quả thanh tra, kiểm tra phải được gắn với việc đánh giá thi đua nhà trường và đánh giá GV cuối năm học.

Về việc tổ chức các cuộc thi GV giỏi, thi CBQL giỏi... phải thừa nhận rằng, qua những hội thi ta đã phát hiện ra nhiều GV giỏi thực sự, nhiều phương pháp dạy học tốt, nhiều cách làm hay. Song để việc làm nay mang lại hiệu quả cao, tạo động lực phấn đấu cho mỗi GV ta cũng nên xem xét lại cách đánh giá. Đánh giá chất lượng một GV ta không chỉ căn cứ vào giáo án, giờ lên lớp, sáng kiến kinh nghiệm mà nên căn cứ vào quá trình giảng dạy của GV và đánh giá ngay chất lượng HS mà GV đó phụ trách. Nếu chỉ đánh giá qua một, hai tiết dạy thì khó đánh giá được GV đó dạy ra sao. Bởi vì những tiết này đã được GV chuẩn bị diễn tập khá công phu, kỹ lưỡng đạt đến mức thuần thục để chuẩn

bị biểu diễn trước ban giám khảo chấm thi. Ngoài ra, những quan điểm, tiêu chí, để đánh giá một GV tốt, một giờ dạy tốt cũng còn nhiều vấn đề phải bàn, vì hiện nay có những giờ dạy mà nhiều người đánh giá cùng một GV nhưng kết quả khác nhau rất xa dẫn đến tranh luận gay gắt giữa người đánh giá và người được đánh giá. Nếu việc đánh giá không dựa trên kết quả thực tiễn và bằng những tiêu chuẩn khách quan, công bằng thì người dạy không dám "dũng cảm" đưa ra những phương pháp giảng dạy mới và cũng không còn hào hứng trong việc tìm tòi, nâng cao chất lượng giảng dạy.

Một yếu tố cũng ảnh hưởng lớn đến động lực phấn đấu của GV hiện nay là vấn đề tiền lương. Với điều kiện kinh tế của ta hiện nay thì không thể so sánh với tiền lương của GV của các nước trong khu vực. Tuy nhiên, với ngân sách GD như hiện nay, nếu đổi mới cơ chế quản lý tiền lương vẫn có thể tạo một động lực quan trọng trong GD. Thang lương hiện nay có quá nhiều bậc dẫn đến thu nhập của GV mới vào nghề và GV lâu năm chênh lệch lớn (3 lần) trong khi chất lượng công việc không tương xứng với tỷ lệ đó, hơn nữa chất lượng công tác ảnh hưởng rất ít đến việc xét nâng lương thường xuyên. Thu nhập của cán bộ, GV hiện nay tỷ lệ thuận với tuổi nghề... Có GV trình độ sơ cấp, không có khả năng gì hơn ngoài việc dạy cho HS biết mặt bảng chữ cái nhưng vẫn có thu nhập gấp 2 lần một GV có trình độ đại học chính quy mới ra trường. Những GV có trình độ cao, chuyên môn tốt, có thành tích trong công tác giảng dạy nhưng thu nhập lại không bằng những GV chỉ có thâm niên là điểm mạnh.

Tóm lại, để ta có một đội ngũ GV vững mạnh, đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp đổi mới GD hiện nay thì ngoài việc bồi dưỡng, nâng cao trình độ GV cần phải phá bỏ những rào cản trong quản lý cũng như các chế độ, chính sách bất hợp lý... Mọi việc phải bắt đầu từ những tư duy mới và cách làm khác trước rất nhiều mới có thể hy vọng nâng cao chất lượng đội ngũ GV. □