



BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

TRẦN THỊ LAN

THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG
ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIỂU HỌC CỦA MỘT SỐ TRƯỜNG TIỂU HỌC
Ở QUẬN 4 THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

LUẬN VĂN THẠC SĨ
Chuyên ngành : Quản lý giáo dục
Mã số : 601405

NGƯỜI HƯỚNG DẪN : PGS-TS BÙI NGỌC OÁNH

LỜI CẢM ƠN



Tác giả xin bày tỏ lòng biết ơn chân thành đến :

- Ban Giám Hiệu trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh*
 - Ban chủ nhiệm Khoa Tâm lý Giáo dục*
 - Phòng Khoa học Công nghệ-Sau đại học*
 - Tất cả Quý thầy cô hướng dẫn , giảng dạy trong suốt khóa học.*
 - Thầy Phó giáo sư –Tiến sĩ Bùi Ngọc Oánh đã rất nhiệt tình hướng dẫn và giúp đỡ tác giả trong suốt quá trình nghiên cứu.*
 - Ban Giám Hiệu và giáo viên các trường Nguyễn Huệ 3, Nguyễn Văn Trỗi, Nguyễn Trường Tộ, Lý Nhơn, Bạch Đằng, Đoàn Thị Điểm,Bến Cảng, Cây Bàng, Vừa học vừa làm 1/6, Trường Bồi dưỡng Giáo dục, Lãnh đạo và các chuyên viên phụ trách những vấn đề liên quan đến giáo dục Tiểu học thuộc Phòng Giáo Dục và Đào tạo Quận 4 đã giúp đỡ tác giả thu thập xử lý nhiều thông tin số liệu để tác giả hoàn thành luận văn.*
 - Chân thành cảm ơn Lãnh đạo Phòng Giáo Dục và Đào tạo Quận 4, Sở Giáo dục - Đào tạo thành phố Hồ Chí Minh đã hỗ trợ tinh thần và kinh phí để tác giả hoàn thành khóa học.*
 - Cảm ơn bạn bè, đồng nghiệp đã nhiệt tình giúp đỡ tác giả trong quá trình học tập và nghiên cứu để hoàn thành luận văn.*
- Mặc dù đã có nhiều nỗ lực, cố gắng hết sức nhưng luận văn chắc chắn còn nhiều thiếu sót, tác giả rất mong sự thông cảm, giúp đỡ, chỉ dẫn, góp ý của Quý thầy cô và bạn bè, đồng nghiệp.*

Thành phố Hồ Chí Minh , tháng 7 năm 20..

Trần Thị Lan

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT TRONG LUẬN VĂN

STT	Chữ viết tắt	Chữ nguyên
1	GV	Giáo viên
2	CBQL	Cán bộ quản lý
3	GVTH	Giáo viên Tiểu học
4	CNNGVTH	Chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học
5	GD-ĐT	Giáo dục và Đào tạo
6	AN	Âm nhạc
7	MT	Mĩ thuật
8	TD	Thể dục
9	CSVC	Cơ sở vật chất
10	GDPT	Giáo dục phổ thông
11	ĐHSP	Đại học sư phạm
12	CĐSP	Cao đẳng sư phạm
13	THSP	Trung học sư phạm
14	Sig	Mức khác biệt ý nghĩa

PHẦN MỞ ĐẦU

1.Lý do chọn đề tài

Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX của Đảng đã khẳng định “Phát triển giáo dục là một trong những động lực quan trọng , thúc đẩy công nghiệp hoá -hiện đại hoá , là điều kiện để phát huy nguồn lực con người- yếu tố cơ bản để phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững” . Có thể nói với sự quan tâm của Đảng , nhà nước và toàn xã hội, giáo dục đang thực sự trở thành quốc sách hàng đầu.

Để giáo dục phát triển thì một trong những nhân tố quan trọng là cần phải xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên nói chung và giáo viên tiểu học nói riêng. Chỉ thị 40-CT/TW của Ban Bí Thư đã nêu rõ:Tăng cường xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục một cách toàn diện. Đây là nhiệm vụ vừa đáp ứng nhu cầu trước mắt, vừa mang tính chiến lược lâu dài nhằm thực hiện thành công chiến lược phát triển giáo dục và chấn hưng đất nước. Nghị quyết hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung Ương Đảng khoá VIII đã khẳng định: “Khâu then chốt để phát triển chiến lược giáo dục là đặc biệt chăm lo đào tạo và tiêu chuẩn hoá đội ngũ giáo viên cũng như đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục cả về chính trị , tư tưởng ,đạo đức và năng lực chuyên môn, nghiệp vụ”.

Bác Hồ từng nói: “ Một dân tộc dốt là một dân tộc yếu”. Vậy muốn xây dựng “dân giàu , nước mạnh,xã hội công bằng ,dân chủ, văn minh”thì phải phát triển giáo dục. Phát triển giáo dục và đào tạo được coi là nhân tố quyết định sự thành bại và quy định vị thế của mỗi quốc gia trên trường quốc tế.Muốn phát triển giáo dục phải quan tâm đến đội ngũ giáo viên .

Hiện nay người giáo viên phải phấn đấu để đáp ứng những yêu cầu cho sự phát triển của cá nhân và cộng đồng. Giáo viên tiểu học đặt nền móng cho sự hình thành và phát triển nhân cách lâu dài, phù hợp với yêu cầu mới cho học sinh.

Bởi những lẽ trên, việc xây dựng, phát triển đội ngũ giáo viên đã trở thành nhiệm vụ quan trọng và cấp bách cho việc đổi mới giáo dục phổ thông. Xây dựng đội ngũ giáo viên tiểu học có đầy đủ những phẩm chất trong thực tế chấn hưng giáo dục hiện nay càng cấp thiết hơn.

Quận 4 là một quận cận trung tâm thành phố, với tốc độ phát triển của những năm gần đây, Quận 4 cho thấy tiềm năng của mình trong sự nghiệp xây dựng đất nước. Sự phát triển về hệ thống giao thông với những cây cầu nối liền Quận 4 với Quận 1, 2, 5, 7, 8 đã làm cho

bộ mặt Quận 4 ngày càng thay da đổi thịt. Ngành giáo dục Quận 4 dành nhiều thành tích góp phần phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cho thành phố. Quận 4 coi trọng việc xây dựng trường lớp và xây dựng đội ngũ giáo viên. Tuy nhiên, trước xu thế hội nhập, đội ngũ giáo viên Quận 4 vẫn còn bất cập về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Điều này tạo nên những hạn chế trong việc nâng cao chất lượng giáo dục trong nhà trường. Do vậy, vấn đề xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên trở thành một yêu cầu thiết thực và quan trọng trong tình hình hiện nay.

Việc nghiên cứu ***“Thực trạng và một số giải pháp xây dựng đội ngũ giáo viên Tiểu học của một số trường Tiểu học ở Quận 4, thành phố Hồ Chí Minh”*** là cần thiết. Nó có tác dụng thiết thực với việc xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, mạnh về chất lượng và cơ cấu đồng bộ góp phần đưa công tác quản lý trường học ngày càng hiệu quả hơn.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực trạng đội ngũ giáo viên các trường tiểu học , đề tài đề xuất một số giải pháp nhằm từng bước xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên ngày càng hoàn thiện ,đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông ở Quận 4, thành phố Hồ Chí Minh.

3.Đối tượng nghiên cứu và Khách thể nghiên cứu:

4.1 Đối tượng nghiên cứu:

-Thực trạng công tác xây dựng đội ngũ giáo viên Tiểu học ở Quận 4.

4.2 Khách thể nghiên cứu:

-Đội ngũ giáo viên Tiểu học và cán bộ quản lý ở một số trường Tiểu học thuộc địa bàn Quận 4, Thành phố Hồ Chí Minh.

4.Nhiệm vụ nghiên cứu:

4.1- Hệ thống hoá những vấn đề lý luận về lý luận liên quan đến đề tài.

4.2- Tìm hiểu thực trạng đội ngũ giáo viên một số trường tiểu học ở Quận 4, Thành phố Hồ Chí Minh.

4.3- Đề xuất một số giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ giáo viên .

5.Giả thuyết nghiên cứu:

Tình hình hiện nay ,ở Quận 4 số lượng giáo viên tiểu học chưa đủ và còn nhiều vấn đề bất cập như nguồn đào tạo giáo viên chưa đồng bộ ,chất lượng giảng dạy giáo viên chưa cao,chưa đáp ứng nhu cầu đổi mới giáo dục hiện nay, công tác tuyển dụng chưa phù hợp ,

công tác bồi dưỡng chưa đạt hiệu quả cao Thực tế đang cần những giải pháp hữu hiệu để xây dựng giáo viên đủ chất và lượng.

6. Giới hạn đề tài:

-Các số liệu thống kê được sử dụng trong nghiên cứu giới hạn trong 5 năm gần đây, từ năm học 2005-2006 đến năm học 2009-2010.

-Khách thể nghiên cứu bao gồm cán bộ quản lý và giáo viên của các trường tiểu học Đoàn Thị Điểm , Nguyễn Văn Trỗi, Nguyễn Huệ 3, Nguyễn Trường Tộ , Bến Càng , Cây Bàng và Vừa học vừa làm 1/6, Lý Nhơn, Bạch Đằng.

7. Phương pháp nghiên cứu:

7.1- Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận:

Sử dụng các phương pháp phân tích , tổng hợp , hệ thống hoá , khái quát hoá những tài liệu lý luận và kết quả của những công trình nghiên cứu để xây dựng các khái niệm công cụ và khung lý thuyết của vấn đề nghiên cứu.

7.2- Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn:

7.2.1- Phương pháp nghiên cứu , khảo sát bằng phiếu điều tra.

Phương pháp này được sử dụng để thu thập thông tin nhằm đánh giá thực trạng đội ngũ giáo viên và công tác xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học thuộc một số trường tiểu học ở Quận 4, thành phố Hồ Chí Minh trong thời gian qua. Công cụ để thực hiện phương pháp này là các phiếu điều tra được thiết kế cho các đối tượng là giáo viên , cán bộ quản lý tiểu học ở Quận 4.

7.2.2- Phương pháp chuyên gia.

Sử dụng phương pháp này bao gồm việc tham khảo ý kiến cán bộ quản lý giáo dục lâu năm, các chuyên gia nhiều kinh nghiệm về các mẫu phiếu điều tra, về kết quả nghiên cứu thực trạng và những giải pháp được đề xuất.

7.2.3- Phương pháp phỏng vấn.

Sử dụng phương pháp này để phỏng vấn trực tiếp những đối tượng có liên quan đến đề tài nghiên cứu gồm giáo viên , cán bộ quản lý,...

7.2.4- Phương pháp tổng kết kinh nghiệm.

Sử dụng phương pháp này bao gồm việc tổng kết kinh nghiệm về công tác xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên của các trường Tiểu học nghiên cứu trong giai đoạn vừa qua để rút ra những bài học kinh nghiệm cần thiết cho công tác xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học.

7.2.5- Phương pháp thống kê.

Phương pháp này sử dụng phần mềm SPSS để phân tích, xử lý các kết quả điều tra.

PHẦN NỘI DUNG

CHƯƠNG 1 : MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ LÝ LUẬN

1.1.Lịch sử nghiên cứu vấn đề :

Việc nghiên cứu GVTH ở trên thế giới đã được nhiều nước quan tâm như Trung Quốc ,Nhật Bản ,Úc,Thái lan , Singapore,,....

-Ở Trung Quốc, chính phủ đặc biệt coi trọng giáo dục tiểu học. Đưa vào giáo dục tiểu học nhiều môn học gắn liền với đặc trưng bản sắc văn hóa dân tộc .Điều này cho thấy việc đào tạo giáo viên tiểu học ở Trung Quốc đòi hỏi phải bổ sung chương trình và đội ngũ giảng viên sư phạm .Chính sách nổi tiếng “Khoa giáo hưng quốc”là một chính sách đãi ngộ tốt cho giáo viên.Người giáo viên tiểu học ở đây có mức thu nhập rất cao khoảng trên 8.000 nhân dân tệ và có chế độ chăm lo nhà ở.

- Nhật Bản là một cường quốc về kinh tế ,khoa học kỹ thuật mà họ còn chăm lo rất tốt đến giáo dục tiểu học . Hầu hết học sinh tiểu học đều được nhà nước lo cho học miễn phí .Các em được làm vệ sinh phòng học , tham gia các hoạt động câu lạc bộ và đọc sách trong thư viện. các em tự nguyện tham gia dưới sự hướng dẫn của giáo viên.Giáo viên tiểu học làm việc rất thuận tiện và có chế độ chăm lo về vật chất cũng như tinh thần rất tốt.

-Giáo dục tiểu học ở Thái Lan miễn phí cho học sinh hoàn toàn kể cả mua bảo hiểm y tế . Người giáo viên tiểu học ở Thái Lan được đào tạo và huấn luyện theo một chương trình hết sức hoàn chỉnh về nội dung cũng như hình thức .Hội đồng Bộ trưởng Văn phòng cải cách đào tạo giáo viên(TERO) qua kế hoạch phát triển giáo viên đã đánh giá lại toàn bộ hệ thống đào tạo giáo viên và nhằm cập nhật những kỹ năng giảng dạy .Họ đào tạo lại giáo viên và nhận những học viên có kết quả ưu tú trở thành giáo viên.

-Ở Singapore giáo viên được chăm lo rất chu đáo . Người giáo viên khi mới ra trường có mức lương khá cao (khoảng 2.000dolar Sing) , được nhà trường thường xuyên mở những lớp tập huấn , bồi dưỡng nâng cao tay nghề. Và sau những khóa huấn luyện này , những giáo viên nào đạt kết quả tốt sẽ được nâng bậc lương . Trong nhà trường , giáo viên được hỗ trợ đầy đủ phương tiện , trang thiết bị cũng như điều kiện cơ sở vật chất để làm tốt công tác giảng dạy ,...

Ở Việt nam cũng có những chủ trương , dự án phát triển giáo dục tiểu học như:

- Ngày 9/7/2001 Thủ tướng Chính phủ có chỉ thị 18/2001 T Tg nêu ra các biện pháp cấp bách xây dựng đội ngũ nhà giáo của hệ thống giáo dục quốc dân.

- Ban Bí thư TW có Chỉ thị 40 về xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục ngày 11/1/2005 phê duyệt đề án “xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giai đoạn 2005-2010” có nêu: “xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục theo định hướng chuẩn hoá, nâng cao chất lượng, bảo đảm đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, lương tâm nghề nghiệp và trình độ chuyên môn của nhà giáo, đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao sự nghiệp giáo dục trong công cuộc đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước”.

- Theo QĐ 295/QĐ-BGDĐT ngày 11/10/94 của Bộ GDĐT có nêu “Giáo viên tiểu học là lực lượng giáo dục chính, giữ vai trò chủ đạo trong mọi hoạt động giáo dục, tổ chức quá trình phát triển của trẻ em bằng phương thức nhà trường”.

- Dự án phát triển giáo viên Tiểu học của Bộ Giáo Dục và Đào Tạo trong Chủ đề 6 của Modul “Giáo dục học” với tên gọi “Người giáo viên Tiểu học” có trình bày ý kiến của chủ tịch Hồ Chí Minh: “ Nghề dạy học là một nghề cao quý, là một loại lao động vinh quang, là những anh hùng vô danh, lao động sư phạm là một lao động sáng tạo, đó là sự sáng tạo ra con người về mặt nhân cách”.

- PGS-TS Bùi Minh Hiền cùng các cộng sự GS-TSKH Vũ Ngọc Hải, PGS-TS Đặng Quốc Bảo có trình bày trong cuốn “Quản lý giáo dục” những yêu cầu chung để xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên gồm đủ số lượng, đạt chất lượng, đồng bộ về cơ cấu.

- Tiến sĩ Hồ Văn Liên trong giáo trình “Tổ chức và quản lý giáo dục và trường học” có nêu vai trò, nhiệm vụ, chức năng của giáo viên trong công cuộc chấn hưng giáo dục.

- Tài liệu Bồi dưỡng cán bộ Quản lý giáo dục của Sở Giáo dục biên tập sau khoá tập huấn về giáo dục ở Singapore năm 2009 đã nêu một số nội dung về đổi mới toàn diện giáo dục, trong đó có đổi mới nhà trường, đổi mới giáo viên để đáp ứng nhu cầu đổi mới giáo dục phổ thông trong hiện tại và tương lai.

Ngoài ra còn nhiều bài viết ở những cuốn tạp chí Giáo dục, Thế giới trong ta, các công trình nghiên cứu được công bố ở Tạp chí Nghiên cứu giáo dục, Phát triển giáo dục, những luận văn của các tác giả ở các khoá trước như:

-Luận văn “**Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tiểu học ở Bình Thuận**” của học viên Hoàng Tấn Rur , năm 2002 trong đó tác giả nêu những vấn đề lý luận về giáo dục Tiểu học , giáo viên tiểu học và đề ra các giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên ở tỉnh Bình Thuận.

-Luận văn “**Quản lý việc nâng cao trình độ đội ngũ giáo viên tiểu học huyện Phú Giáo, Bình Dương**” , năm 2007, của học viên Mai Long Nguyên đã nghiên cứu thực trạng đội ngũ giáo viên tiểu học ở Phú Giáo , từ đó đề ra những biện pháp hướng đến việc đào tạo , bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ giáo viên nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Tuy nhiên, việc nghiên cứu về đội ngũ giáo viên tiểu học ở Quận 4 , thành phố Hồ Chí Minh chưa được quan tâm nhiều và cho đến nay hầu như chưa có đề tài nào nghiên cứu về vấn đề này. Vì vậy tôi mạnh dạn chọn đề tài “**Thực trạng và một số giải pháp xây dựng đội ngũ giáo viên tiểu học của một số trường tiểu học ở Quận 4 , thành phố Hồ Chí Minh**” nhằm góp phần xây dựng cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng đội ngũ giáo viên tiểu học ở Quận 4 , thành phố Hồ Chí Minh.

1.2/Một số vấn đề về lý luận :

1.2.1 ./Các quan niệm về giáo dục tiểu học

Nhìn lại lịch sử phát triển của xã hội , chúng ta nhận thấy rằng bất cứ một chế độ xã hội nào giáo dục cũng có vai trò quan trọng , quyết định sự phát triển toàn diện của con người cũng như sự phát triển bền vững của một quốc gia .

-Ở Thái Lan , xác định giáo dục tiểu học là bậc học bắt buộc đối với trẻ em từ 6 đến 11 tuổi. Họ đã cải cách công tác đánh giá giáo viên . Hội đồng Bộ trưởng Văn phòng Cải cách đào tạo giáo viên được thành lập , qua kế hoạch phát triển giáo viên đã đánh giá toàn bộ hệ thống đào tạo giáo viên và nhằm cập nhật những kỹ năng giảng dạy. Điều này có thể nhận ra tầm quan trọng của việc xây dựng đội ngũ giáo viên tiểu học là những con người ưu tú.

- Ở Nhật Bản , họ đã cải cách nhiều lần theo hướng hiện đại hóa và nhân văn hóa , nên nước Nhật là quốc gia luôn được xếp vào những nước hàng đầu về chất lượng và hiệu quả giáo dục.

- Ở nước ta trong điều 11 ,Luật Giáo dục 2005 có nêu “Giáo dục tiểu học là cấp học phổ cập nhà nước quyết định kế hoạch phổ cập giáo dục , bảo đảm các điều kiện để thực hiện phổ cập trong cả nước “.

-Điều 2 Luật phổ cập giáo dục chỉ rõ : “ Giáo dục tiểu học là bậc học nền tảng của hệ thống giáo dục quốc dân , có nhiệm vụ xây dựng và phát triển tình cảm , đạo đức , trí tuệ , thẩm mỹ và thể chất của trẻ em, nhằm hình thành cơ sở ban đầu cho sự phát triển toàn diện nhân cách con người Việt Nam Xã hội Chủ nghĩa”.

Giáo dục Tiểu học(Primary Education) đã có lịch sử phát triển rất lâu trên thế giới , nhưng cho đến nay vẫn có những quan điểm khác nhau về khái niệm giáo dục tiểu học .

- Quan niệm thứ nhất: Coi bậc tiểu học là bậc học cơ sở nhằm chuẩn bị cho số đông trẻ em ra trường tham gia lao động sản xuất , học nghề , hoặc tiếp lên trung học . hết cấp I đã “ phân luồng” học sinh. Số học sinh năm học cấp I ở các nước theo quan niệm này kéo dài thường từ 7 đến 8 năm. Trong các nước này , có nước lại chia thời kỳ tiểu học thành 2 giai đoạn : bậc dưới (Lower Primary) và bậc trên (Upper Primary).

- Quan niệm thứ hai : Đa số các nước (kể cả các nước đang phát triển) đã có truyền thống giáo dục lâu đời như Pháp , Nhật ,v.v...Cho đến nay vẫn coi tiểu học là bậc học vừa chuẩn bị cho một bộ phận học sinh ra trường tham gia sản xuất , vừa chuẩn bị cho một bộ phận học sinh học tiếp lên. Tùy điều kiện và truyền thống của mỗi nước mà số năm học tiểu học 5 hoặc 6 năm.

- Quan niệm thứ ba: Một số nước coi tiểu học là cấp học thuần túy , cấp học chuẩn bị cho toàn bộ học sinh học tiếp lên . Họ đã tuyên bố hoàn thành phổ cập giáo dục tiểu học . Vì lẽ đó không cần dạy những nội dung có tính hoàn chỉnh , do đó thời gian dành cho tiểu học chỉ có 3 hoặc 4 năm .

Bậc tiểu học trên thế giới có nước hoàn thành trong 5 năm có nước 6 năm. Mục tiêu chung của trường tiểu học là truyền thụ cho tất cả học sinh những cơ sở ban đầu để tiếp tục giáo dục ở bậc học trên.Như vậy trường tiểu học phấn đấu thúc đẩy sự phát triển nhân cách của trẻ , khơi gợi những năng lực tiềm ẩn ,khơi dậy những hứng thú và năng lực như tưởng tượng , sáng kiến, tự lập và hợp tác xã hội , tăng cường niềm vui học tập.

Ở nước ta , mục 2, giáo dục phổ thông , điều 26 Luật Giáo dục 2005 có nêu :

- Giáo dục tiểu học được thực hiện trong 5 năm học, từ lớp 1 đến lớp 5. Tuổi học sinh vào lớp 1 là 6 tuổi. Một số trường hợp từ 7,8 tuổi.

Tóm lại , giáo dục Tiểu học ở đa số các nước ,dù có những quan niệm khác nhau , vẫn là một bậc học , phản ánh trình độ học vấn của một bộ phận dân cư, thậm chí của số đông dân cư ở một vùng lãnh thổ hay một số vùng quan trọng trong hệ thống giáo dục quốc dân nói chung và hệ thống giáo dục phổ thông nói riêng.

1.2.2./Vị trí vai trò , tầm quan trọng của bậc tiểu học:

-Theo điều 2 của Điều lệ Trường tiểu học có nêu: “ Trường tiểu học là cơ sở giáo dục của bậc tiểu học , bậc học tiểu học , bậc học nền tảng của hệ thống giáo dục quốc dân. Trường tiểu học có tư cách pháp nhân và con dấu riêng”.

- Theo Luật giáo dục : Giáo dục tiểu học là bậc học bắt buộc đối với mọi trẻ em từ 6 đến 14 tuổi , được thực hiện trong 5 năm học từ lớp 1 đến lớp 5, tuổi vào lớp 1 là 6 tuổi.

1.2.3./Mục tiêu và nội dung của giáo dục tiểu học :

-Theo Luật giáo dục : Mục tiêu của giáo dục tiểu học nhằm giúp học sinh hình thành những cơ sở ban đầu cho sự phát triển đúng đắn và lâu dài về đạo đức , trí tuệ , thể chất , thẩm mỹ và các kỹ năng cơ bản để học sinh học tiếp cấp trung học cơ sở.

-Mục tiêu chung của bậc tiểu học là xây dựng bậc học lành mạnh , đậm đà bản sắc dân tộc , phát triển bền vững và cơ bản đạt trình độ tiên tiến và cần đạt mục tiêu cụ thể như :

+ Nâng cao chất lượng toàn diện .

+Nâng cao chất lượng phổ cập đúng độ tuổi.

+Chuẩn bị tốt cho học sinh tiểu học tiến đến học 2 buổi / ngày .

+Chuẩn bị đủ điều kiện để hoàn thành việc đổi mới giáo dục phổ thông , kể cả về nội dung và phương pháp giảng dạy .

+Giáo viên phải dạy đủ các môn bắt buộc và tự chọn .

+Xây dựng trường đạt chuẩn quốc gia.

Đảng và nhà nước đã nêu : Tiểu học là bậc học phổ cập , bắt buộc.Năm 1991 , nước ta đã có Luật phổ cập giáo dục tiểu học , khẳng định sự cam kết của nhà nước về một bậc giáo dục tiểu học bắt buộc và miễn phí cho mọi trẻ em .

-Về mạng lưới trường lớp : Thực hiện phương châm xã hội hóa giáo dục . “ Nhà nước và nhân dân, trung ương và địa phương cùng làm”. Từ đó Giáo dục tiểu học trong cả nước có bước phát triển đáng kể , nhiều loại hình trường lớp được ra đời : công lập , tư thục, dân lập, bán công , quốc tế , ...

1.2.4./Nhiệm vụ và quyền hạn của trường tiểu học :

**** Nhiệm vụ:***

-Tổ chức việc giảng dạy , học tập và các hoạt động giáo dục khác theo chương trình giáo dục tiểu học do Bộ giáo dục và Đào tạo ban hành .

-Tổ chức huy động trẻ em đúng độ tuổi vào lớp 1, vận động trẻ em bỏ học đến trường, thực hiện kế hoạch phổ cập giáo dục tiểu học và tham gia hoạt động xóa mù chữ ở địa phương .

*** Quyền hạn :**

-Quản lý giáo viên , nhân viên và học sinh .
-Quản lý sử dụng đất đai, trường sở , trang thiết bị và tài chính theo quy định của pháp luật .
-Phối hợp với gia đình học sinh , tổ chức và cá nhân trong cộng đồng để thực hiện các hoạt động giáo dục .

-Tổ chức cho giáo viên , nhân viên và học sinh tham gia các hoạt động xã hội trong phạm vi cộng đồng ở địa phương.

-Thực hiện các nhiệm vụ và quyền hạn khác như quy định của chính quyền địa phương đúng theo quy định của pháp luật.

1.2.5./Giáo viên tiểu học .

1.2.5.1. /Khái niệm

-Đặc điểm nghề dạy học ở tiểu học là “nghề đậm đặc tính sư phạm “.

Người giáo viên tiểu học vừa dạy các bộ môn , vừa là giáo viên chủ nhiệm, quản lý trực tiếp , toàn diện học sinh của lớp mình phụ trách , chịu trách nhiệm về chương trình giảng dạy , phối hợp với các giáo viên năng khiếu (nếu có) , giáo viên tổng phụ trách Đội để hoàn thành kế hoạch giáo dục . Ngoài ra , người giáo viên tiểu học còn phải luôn luôn học tập , bồi dưỡng nâng cao trình độ , để đạt và vượt chuẩn do Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định.

*** Đặc điểm hoạt động của giáo viên tiểu học .**

-Là người trang bị kiến thức ban đầu , tuy không sâu , nhưng trải rộng . Vì vậy , người giáo viên tiểu học phải được tiếp thu nhiều bộ môn khoa học cơ bản .Trong tình hình hiện nay , người giáo viên tiểu học hầu như phải dạy tất cả các môn học kể cả những bộ môn năng khiếu như Hát , Vẽ , Thể dục ,...Bởi vậy , người giáo viên tiểu học phải có sự rèn luyện cả về lý thuyết lẫn thực hành. Đó là nhu cầu bắt buộc.

-Giáo viên tiểu học là ai ? Họ là người thầy đầu tiên trong cuộc đời của người học sinh ,Họ hình thành nhân cách ban đầu cho những mầm non , những chủ nhân tương lai của một đất nước . Người giáo viên tiểu học khắc dấu ấn rất sâu đối với sự hình thành nhân cách của

học sinh . người giáo viên tiểu học là “ thần tượng” của các em học sinh tiểu học “ . Những lời nói , thái độ , cử chỉ , hành vi , lối sống ,... của người giáo viên tiểu học ảnh hưởng trực tiếp và lâu dài đến nhân cách học sinh. Bởi những lẽ đó , vai trò của người giáo viên tiểu học rất lớn trong hệ thống giáo dục phổ thông .

-Để giúp học sinh có những bước đầu về sự hình thành kỹ năng tư duy , người giáo viên tiểu học phải có kỹ năng sư phạm. Phương pháp giảng dạy mới, tích cực, có phát huy trí lực học sinh hay không , có tạo cho học sinh sự năng động , hứng thú , thích tìm tòi cái mới trong cuộc sống hay không cũng bắt đầu từ người giáo viên tiểu học .

-Người giáo viên tiểu học đòi hỏi phải nhiệt tình , đặc biệt là năng lực giao tiếp tốt, phải ứng xử phù hợp trong mọi tình huống vì họ phải tạo mối quan hệ tốt đẹp với phụ huynh , với địa phương để phối hợp giáo dục.

1.2.5.2. / Vai trò của người giáo viên tiểu học.

* Những nhân tố cơ bản quy định vai trò giáo viên tiểu học :

- Vị trí của cấp học , bậc học trong hệ thống giáo dục quốc dân
- Đặc điểm của đối tượng học tập
- Đặc điểm của người truyền thụ kiến thức

Vai trò của người giáo viên tiểu học phát huy bao nhiêu thì chất lượng của bậc học tốt hơn bấy nhiêu , tạo cơ sở để nâng cao chất lượng giáo dục ở các bậc học sau . Qua phân đặc điểm hoạt động của giáo viên tiểu học , ta thấy , rõ ràng người giáo viên tiểu học có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc cung cấp kiến thức nền tảng và xây dựng nhân cách ban đầu , thời kỳ phát triển nhanh của học sinh tiểu học .

Trong thời đại bùng nổ thông tin như hiện nay , trong nền kinh tế tri thức , nhân loại trải qua thời kỳ mới - Kỷ nguyên thông tin . Trí năng và tri thức của con người trở thành nguồn vốn chủ yếu của xã hội ngày nay. Các quan niệm sư phạm quen thuộc đã biến đổi . Tuy thế , vai trò của người giáo viên vẫn có ý nghĩa quyết định chất lượng – mang ý nghĩa cốt lõi của giáo dục . Người giáo viên phải giỏi hơn , năng động hơn , sáng tạo hơn. Họ phải có năng lực thực sự . Có vốn kiến thức căn bản trải rộng và có kỹ năng sư phạm .

Trong việc đổi mới chương trình sách giáo khoa bậc tiểu học đã thực hiện ở những năm qua cho thấy để đáp ứng mục tiêu mới của giáo dục, người giáo viên tiểu học đòi hỏi phải rèn luyện kỹ năng sư phạm và trau dồi kiến thức chuyên môn.

Nghị quyết TW2 (Khóa VIII) cũng đã khẳng định “ Giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng của giáo dục và được xã hội tôn vinh”.

Trong thời đại hội nhập, nền kinh tế tri thức , trong xu thế mà con người đang tồn tại trong thế giới phẳng , thông tin có thể đến với từng người chúng ta một cách nhanh nhất và phong phú nhất.Vai trò của người giáo viên có thay đổi đáng kể.

Theo Luật giáo dục , vai trò của người giáo viên được nêu cụ thể bao gồm:

- Vai trò thiết kế
- Vai trò tổ chức
- Vai trò người lãnh đạo , chỉ huy , động viên ,cổ vũ
- Vai trò người đánh giá

Chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010 đã nêu ra việc hoàn thiện định mức lao động , chế độ làm việc , chế độ chính sách đối với nhà giáo để tạo điều kiện , động lực và phát huy hơn nữa vai trò của nhà giáo trong sự nghiệp giáo dục.

1.2.5.3. /Chức năng cơ bản của người giáo viên

Chức năng cơ bản của người giáo viên là giảng dạy và giáo dục học sinh .

-Trong giảng dạy , người giáo viên không những truyền đạt những thông tin,kiến thức cho học sinh mà còn tổ chức,hướng dẫn,điều khiển quá trình nhận thức của học sinh.

-Mặt khác, người giáo viên còn tổ chức cho học sinh các hoạt động giáo dục , tạo điều kiện để học sinh có thể hình thành và phát triển những phẩm chất , năng lực cần thiết cho việc lao động và sinh hoạt trong một xã hội đang không ngừng biến đổi .

-Ngoài ra, người giáo viên còn nghiên cứu khoa học và tham gia nhiều hoạt động xã hội khác phục vụ cho việc giảng dạy và giáo dục học sinh.

1.25.4./Nhiệm vụ giáo viên tiểu học.

Sự nghiệp công nghiệp hóa ,hiện đại hóa của đất nước đã và đang đặt ra cho ngành giáo dục và đào tạo nói chung , người giáo viên nói riêng những nhiệm vụ hết sức khó khăn và nặng nề. Dạy học không chỉ đơn thuần là truyền đạt tri thức cho học sinh mà thông qua việc dạy chữ để dạy người, làm cho người học trở thành người có nhân cách tốt.

Mặt khác , chức năng của người giáo viên cũng đã thay đổi. Trước kia chức năng chủ yếu của người giáo viên là cung cấp cho người học hệ thống tri thức.Song ngày nay , người giáo viên không những phải tổ chức , hướng dẫn, điều khiển để người học lĩnh hội hệ thống tri thức khoa học ,phổ thông cơ bản,hiện đại ,phù hợp thực tiễn Việt nam, rèn luyện hệ thống kỹ năng , kỹ xảo tương ứng mà còn hình thành cho người học sinh cơ sở của thế giới quan

khoa học, các phẩm chất đạo đức, phát triển tư duy sáng tạo. Để thực hiện các chức năng của mình, người giáo viên phải thực hiện những nhiệm vụ .

Nhiệm vụ của giáo viên ngày nay ngày càng một đa dạng và phức tạp hơn:

Thứ nhất, họ phải đảm nhận nhiều chức năng , trong đó có một trách nhiệm rất quan trọng là lựa chọn nội dung dạy học.

Thứ hai , Việc tổ chức việc học của học sinh được thay thế cho việc truyền thụ kiến thức đơn thuần .Nguồn tri thức xã hội được sử dụng tối đa.

Thứ ba, yêu cầu người giáo viên tiểu học có kiến thức và kỹ năng cần thiết để sử dụng phương tiện dạy học hiện đại.

Thứ tư , Phải có sự hợp tác chặt chẽ và xây dựng mối quan hệ giữa các giáo viên trong trường với nhau.

Thứ năm ,Người giáo viên tiểu học phải chú ý mối quan hệ với học sinh và cha mẹ học sinh cũng như nhân dân trong cộng đồng dân cư ngày càng được thắt chặt trên cơ sở hiệu quả giáo dục.

Thứ sáu, uy tín của giáo viên đối với học sinh và cha mẹ học sinh phải được thay đổi trên chiều hướng trách nhiệm cao – dân chủ.

Với những yêu cầu ngày càng cao như trên về các nhiệm vụ đòi hỏi phải nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên, đặc biệt phải coi trọng việc bồi dưỡng theo hướng chuẩn hóa và hiện đại hóa.

1.2.6 ./Chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học

(CNNGVTH) 1.2.6.1./Một số khái niệm chung về

“CNNGVTH”

CNNGVTH là quy định về các mức độ , yêu cầu năng lực sư phạm của người giáo viên tiểu học phải đạt được trong từng giai đoạn phát triển năng lực nghề nghiệp . CNNGVTH do nhà nước ban hành và được điều chỉnh đáp ứng yêu cầu giáo dục tiểu học theo từng giai đoạn. Như vậy,CNNGVTH đã bao hàm chuẩn đào tạo ban đầu đồng thời bao hàm các mức độ, các yêu cầu với các tiêu chí ngày càng cao hơn để đo năng lực giáo viên ở các giai đoạn dạy học sau đó . Đó là cách ghi nhận trình độ chuyên môn không ngừng được nâng cao của người GVTH đáp ứng yêu cầu cho giáo dục và xã hội.

Chuẩn nghề nghiệp nói chung , CNNGVTH nói riêng không phải là những quy định bất biến , cứng nhắc. CNNGVTH sẽ thay đổi khi kinh tế xã hội phát triển, trình độ dân trí

được nâng cao, trình độ giáo dục tiểu học có những yêu cầu mới về nội dung và phương pháp dạy học.

Chuẩn trình độ đào tạo và CNNGVTH là hai khái niệm khác nhau nhưng có mối quan hệ chặt chẽ. Chuyển từ đánh giá và quản lý đội ngũ giáo viên theo chuẩn trình độ đào tạo sang đánh giá và quản lý đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp là xu thế chung, là quy luật tất yếu của các nước đang phát triển, là cách quản lý đội ngũ giáo viên tiên tiến và hiện đại.

Mục đích của việc ban hành CNNGVTH bao gồm :

-Làm cơ sở để xây dựng, đổi mới nhiệm vụ, mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng giáo viên tiểu học ở các khoa, các trường Cao đẳng, Đại học sư phạm.

-Giúp giáo viên tiểu học tự đánh giá năng lực nghề nghiệp, từ đó xây dựng kế hoạch học tập, rèn luyện phấn đấu nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chính trị, chuyên môn nghiệp vụ.

-Làm cơ sở để đánh giá GVTH hàng năm theo quy chế đánh giá xếp loại giáo viên mầm non và phổ thông công lập ban hành kèm theo quyết định số 06/2006/QĐ-BNV ngày 21/3/2006 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ phục vụ công tác quy hoạch, sử dụng và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tiểu học.

-Làm cơ sở để đề xuất chế độ, chính sách đối với GVTH được đánh giá tốt về năng lực nghề nghiệp nhưng chưa đáp ứng điều kiện về văn bằng của ngạch ở mức cao hơn.

1.2.6.2. Nội dung Chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học (CNNGVTH)

CNNGVTH được hiểu là cái được chọn làm căn cứ để đối chiếu, để hướng theo đó làm cho đúng. Là cái được công nhận là đúng theo quy định hoặc theo thói quen trong xã hội.

CNNGVTH bao gồm các yêu cầu thuộc 3 lĩnh vực:

+Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống.

+Kiến thức

+Kỹ năng sư phạm

Mỗi lĩnh vực gồm 5 yêu cầu và 20 tiêu chí

Lĩnh vực 1: Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, bao gồm 5 tiêu chí:

- Nhận thức tư tưởng chính trị, trách nhiệm của một nhà giáo đối với nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

- Chấp hành chính sách, pháp luật của Nhà nước.

- Chấp hành quy chế của ngành, quy định của nhà trường, kỷ luật lao động.

- Đạo đức, nhân cách và lối sống lành mạnh, trong sáng của nhà giáo; tinh thần đấu tranh chống những biểu hiện tiêu cực; ý thức phấn đấu vươn lên trong nghề nghiệp; sự tín nhiệm của đồng nghiệp, học sinh và cộng đồng.

- Trung thực trong công tác, đoàn kết trong quan hệ đồng nghiệp; phục vụ nhân dân và học sinh.

Lĩnh vực 2: Kiến thức, bao gồm 5 tiêu chí:

- Kiến thức cơ bản.

- Kiến thức về tâm lý học sư phạm và tâm lý học lứa tuổi, giáo dục học sinh Tiểu học.

- Kiến thức về kiểm tra, đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của học sinh.

- Kiến thức phổ thông về chính trị, xã hội và nhân văn, kiến thức liên quan đến ứng dụng công nghệ thông tin, ngoại ngữ, tiếng dân tộc.

- Kiến thức địa phương về nhiệm vụ chính trị, kinh tế, văn hóa xã hội của tỉnh, huyện, xã nơi giáo viên đang công tác.

Lĩnh vực 3: Kỹ năng sư phạm

- Lập được kế hoạch dạy học, biết cách soạn giáo án theo hướng đổi mới.

- Tổ chức và thực hiện các hoạt động dạy học trên lớp nhằm phát huy tính năng động, sáng tạo của học sinh.

- Công tác chủ nhiệm lớp; tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp.

- Thực hiện thông tin hai chiều trong quản lý chất lượng giáo dục, hành vi trong giao tiếp, ứng xử có văn hóa và mang tính giáo dục.

- Xây dựng, bảo quản và sử dụng có hiệu quả hồ sơ giáo dục và giảng dạy.

1.2.6.3. / Đánh giá giáo viên theo “CNNGVTH”

Theo Quyết định số 14/2007/QĐ-BGDĐT ngày 4/5/2007 của BGDĐT ban hành Quy định về CNNGVTH và có hiệu lực thi hành theo quy định của pháp luật. Quyết định này cũng đã thay thế cho Quyết định số 48/2000/QĐ-BGDĐT ngày 13 tháng 11 năm 2000 về Quy chế đánh giá xếp loại chuyên môn - nghiệp vụ giáo viên Tiểu học và Quyết định số

05/2007QĐ-BGDDT ngày 8 tháng 3 năm 2007 của Bộ trưởng bộ Giáo dục và Đào tạo quy định CNNGVTH.

1.2.7./ Mục tiêu , nội dung và phương hướng công tác xây dựng đội ngũ giáo viên trường tiểu học .

1.2.7.1./ Mục tiêu của công tác xây dựng đội ngũ giáo viên trường tiểu học.

Thực hiện công tác xây dựng đội ngũ giáo viên nhằm nâng cao trình độ chuyên môn

và năng lực giảng dạy của GV , tạo điều kiện cho GV có điều kiện được học tập để có nền tảng kiến thức vững chắc, có kỹ năng sư phạm và có sự trau dồi phẩm chất chính trị , đạo đức , lối sống.

Mục tiêu cuối cùng của công tác xây dựng đội ngũ là làm thế nào để có một đội ngũ “lành nghề” ,có thể làm tốt công việc giáo dục thế hệ tương lai của đất nước một cách có hiệu quả.

1.2.7.2./Nội dung của công tác xây dựng đội ngũ giáo viên trường tiểu học.

-Xây dựng đội ngũ giáo viên đạt trình độ CNNGVTH.

Tiêu chuẩn giáo viên tiểu học phải đạt được bao gồm :

- +Về phẩm chất đạo đức, tư tưởng chính trị
- +Về kiến thức
- +Về kỹ năng sư phạm

Qua các tiêu chuẩn của giáo viên tiểu học , ta thấy người giáo viên tiểu học có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc giảng dạy , cung cấp kiến thức và hình thành nhân cách cho học sinh ở giai đoạn đầu, vai trò của người giáo viên tiểu học phát huy bao nhiêu thì chất lượng giáo dục bậc tiểu học tốt lên bấy nhiêu, tạo nền tảng vững chắc cho việc nâng cao chất lượng giáo dục ở bậc học sau.

1.2.7.3./Phương hướng xây dựng đội ngũ giáo viên trường tiểu học.

Để công tác xây dựng đội ngũ giáo viên có hiệu quả trong nhà trường ,người quản lý cần nắm bắt tình hình đội ngũ , phải tìm những biện pháp thích hợp để xây dựng và phát triển đội ngũ.Trong phạm vi trường học , các biện pháp xây dựng và phát triển đội ngũ chính là các biện pháp phát triển nguồn nhân lực của ngành giáo dục . Đào tạo bồi dưỡng thế hệ đội ngũ giáo viên có năng lực chuyên môn nghiệp vụ vững vàng , có phẩm chất đạo đức cao

quý, trong sạch làm nền tảng cho mỗi cá nhân tự đào tạo , tự rèn luyện và phát triển bản thân . Các biện pháp xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên trong nhà trường tiểu học được thể hiện trên các mặt :

- Đủ về số lượng và đúng người
- Cơ cấu hợp lý , đồng bộ
- Bố trí đúng người , đúng khả năng
- Phân công đúng việc, đúng lúc
- Làm đúng việc và đạt hiệu quả
- Xây dựng tốt các mối quan hệ cá nhân và quan hệ công việc.

Như vậy để xây dựng đội ngũ giáo viên nhà trường cần :

****Nâng cao nhận thức của giáo viên về vai trò và tầm quan trọng của việc xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên trong trường phổ thông đến giáo viên .***

****Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên. Tuyển chọn và sử dụng giáo viên đúng với năng lực và sở trường .***

****Tăng cường việc đánh giá giáo viên***

****Bồi dưỡng giáo viên .***

****Tạo môi trường xã hội thuận lợi cho sự thăng tiến của giáo viên***

CHƯƠNG 2:

THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIỂU HỌC CỦA MỘT SỐ TRƯỜNG TIỂU HỌC Ở QUẬN 4, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH.

2.1 /Khái quát về điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội và giáo dục ở Quận 4, thành phố Hồ Chí Minh.

2.1.1 ./Điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội.

Quận 4 là một quận cận trung tâm của thành phố Hồ Chí Minh , sau ngày giải phóng 30-4-1975 ,Quận 4 được coi là một tuyến hành lang -pháo đài quan trọng ở phía nam của Thành phố Hồ Chí Minh.Quận có 15 phường , cùng việc phân bố lại đất đai và nhân khẩu cho việc điều tiết mọi mặt dễ dàng và thuận tiện hơn .Để xây dựng và phát triển nền kinh tế , Quận 4 dựa trên việc tập trung xây dựng cơ cấu thương mại - dịch vụ - sản xuất công nghiệp , tiểu thủ công nghiệp đặc biệt đầu tư khai thác phát triển các loại hình dịch vụ cảng , đồng thời quan tâm thúc đẩy nền kinh tế nhiều thành phần.

Quận 4 có hình dạng như cù lao tam giác với diện tích 4,181 m² tỉ lệ diện tích so với thành phố là 0,1995 % (đứng thứ 24/24 thành phố).Tổng số dân khoảng 200.000 người ,trong đó dân tộc Kinh chiếm 92,91%, dân tộc Hoa chiếm 4,08% còn lại là các dân tộc khác. Mật độ dân số 48.791 người /km² (đứng thứ 2 /24 quận huyện).

Địa giới chia thành 15 phường với hơn 600 tổ dân phố.

Ngoài 3 mặt thủy đạo : đoạn sông Sài Gòn dài 2.300m, kênh Tẻ dài 4.400m và rạch Bến Nghé dài 2.300m, đều áp sát ngay bờ đất quận , làm ranh giới chia cắt với các quận 1,2,5,7 và 8.

2.1.2./ Tình hình phát triển giáo dục Tiểu học ở Quận 4.

Với điều kiện tự nhiên ,kinh tế xã hội như trên , Quận 4 là quận nghèo có mật độ dân cư đông thứ hai thành phố nhưng diện tích chỉ bằng 0,1995% thành phố . Điều này cho thấy Quận 4 là nơi đất chật người đông .

Với tổng số trường tiểu học là 15 trường /15 phường như hiện nay đảm bảo hầu như mỗi phường có một trường tiểu học .

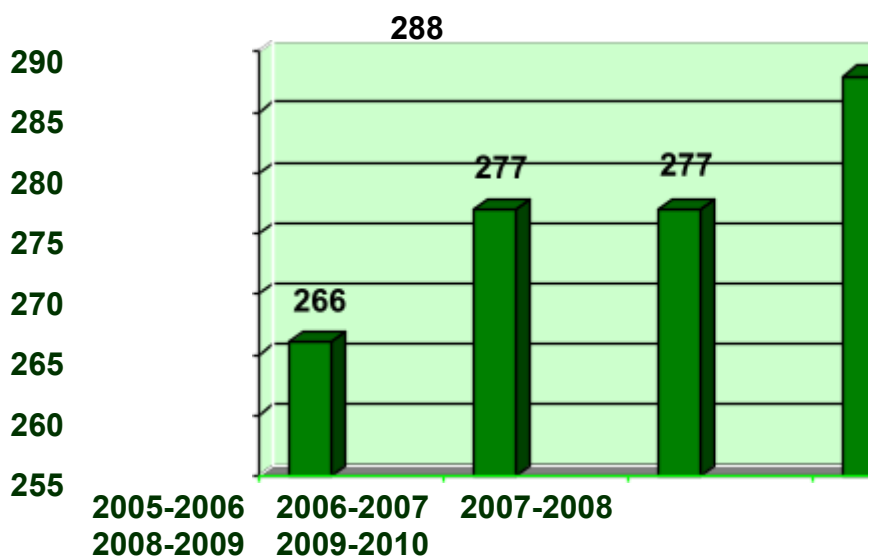
Tuy là quận nghèo nhưng chính quyền Quận 4 đã quan tâm đến giáo dục , hiện nay quận có trường Tiểu học Nguyễn văn Trỗi với khuôn viên hơn 6.000m² với trang thiết bị hiện đại ,có thể nói cơ sở vật chất không thua các trường trong khu vực.

Bảng 1 Thống kê số trường, số lớp tiểu học giai đoạn 2005-2010

Năm học	Tổng số trường	Tổng số lớp	Tổng số Học sinh
2005-2006	16	266	10206
2006-2007	16	277	10552
2007-2008	16	277	10149
2008-2009	15	288	9913
2009-2010	15	271	10322

Nhìn vào bảng 1, số lớp của các trường tiểu học trong quận năm ít nhất là 2005-2006 , năm nhiều nhất là 2008-2009. Tuy nhiên sĩ số học sinh của năm 2008-2009 lại thấp hơn năm 2005-2006. Điều này chứng tỏ , các trường phần đầu đạt chuẩn về sĩ số học sinh trong lớp không quá 35 em . Mặc dù vậy do dân số tăng lên và do các trường trong quận ngày càng có chất lượng nên tỉ lệ học sinh bỏ sang Quận 1,3 giảm hẳn. Và như thế đến năm 2009-2010 sĩ số học sinh tăng nhưng số lớp lại giảm do thiếu phòng , thiếu giáo viên .

Biểu đồ 1 : Thống kê số lớp tiểu học giai đoạn 2005 – 2010



Nhìn vào biểu đồ 1 ,ta thấy số lớp học sinh không ổn định trong 5 năm gần đây,năm học 2009-2010 số lớp giảm so với 3 năm trước nhưng vẫn nhiều hơn năm 2005-2006.Tuy

nhìn vào bảng 1, ta thấy số học sinh của năm 2009-2010 là nhiều hơn tất cả. Điều này cho thấy áp lực về đội ngũ giáo viên, do không đủ giáo viên nên các trường phải co lớp lại. Lớp ít, thì sĩ số học sinh trong mỗi lớp sẽ tăng, vượt mức qui định. Nếu có đủ giáo viên và có đủ phòng học thì số lớp sẽ tăng hơn.

**** Tình hình phát triển giáo dục Tiểu học***

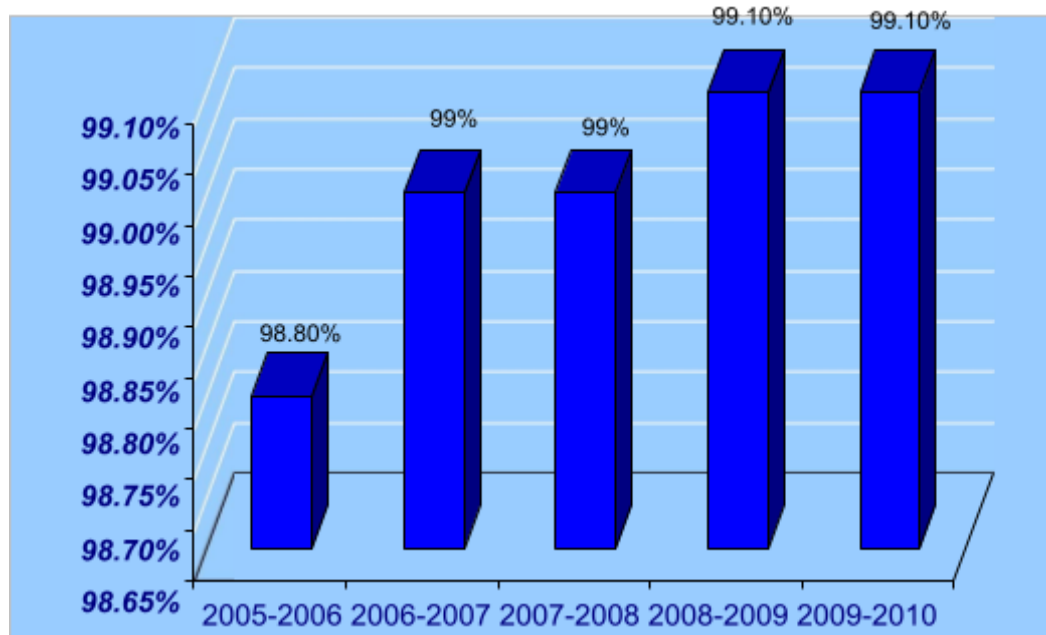
Qua nhiều năm thực hiện chương trình đổi mới Giáo dục phổ thông bậc tiểu học đã đạt kết quả khả quan, nhiều giáo viên có sự tiến bộ đáng kể, tự học các lớp bồi dưỡng để nâng chuẩn và thông qua việc nghiên cứu học tập nội dung chương trình và phương pháp giảng dạy mới giáo viên thể hiện sự đổi mới để nâng cao tay nghề của mình. Đối với học sinh, hầu hết các em đạt yêu cầu về kết quả học tập theo chương trình, các kỹ năng tư duy sáng tạo, độc lập trong suy nghĩ, các kỹ năng tự phát hiện ra kiến thức trong các bài, các môn học có tiến bộ rõ rệt.

Chất lượng tiểu học có khá hơn, việc huy động trẻ 6 tuổi ra lớp 1 đạt 100%. Tuy nhiên vẫn còn tình trạng trẻ bỏ học tuy không quá 1% nhưng đây cũng là một thách thức với ngành giáo dục Quận 4, một quận nghèo đang trên đà phát triển. Sự chỉnh trang đô thị cũng mang bộ mặt mới cho Quận 4 đồng thời kèm theo sự xuất hiện của hai ngôi trường tiểu học khang trang, hiện đại là trường Đặng Trần Côn và trường Nguyễn Văn Trỗi, chia áp lực cho những trường có bề dày truyền thống như Đoàn Thị Điểm, Nguyễn Trường Tộ. Đặc biệt trường Nguyễn Văn Trỗi mang tầm vóc quốc tế về cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học hiện đại. Tuy nhiên cũng kèm theo đó là sự bất ổn định về dân cư, số dân chuyển đi, chuyển đến, mất việc làm, thu nhập không ổn định phần nào ảnh hưởng đến công tác giáo dục của Quận 4.

Bảng 2 : Thống kê Hiệu suất đào tạo từ năm 2005-2010

Năm học	Tổng số trường	Hiệu suất đào tạo(%)
2005-2006	16	98,8
2006-2007	16	99,0
2007-2008	16	99,0
2008-2009	15	99,1
2009-2010	15	99,1

Biểu đồ 2: Hiệu suất đào tạo từ năm 2005-2010



Nhìn vào bảng 2 và biểu đồ 2 ta thấy hiệu suất đào tạo của giáo dục tiểu học ở Quận 4 ở 5 năm gần đây có sự phát triển và ổn định. Điều này minh chứng cho thực tế, do có những chế độ chính sách áp dụng hỗ trợ cho học sinh nghèo bằng nhiều hình thức như mở các lớp học phổ cập, vận động các nguồn quỹ học bổng, tăng cường sự phối hợp giữa địa phương và nhà trường trong vấn đề hạn chế trẻ nghỉ học, bỏ học, ... và yếu tố quyết định là sự nâng cao tay nghề của đội ngũ giáo viên, làm thế nào để họ có đủ trình độ, đủ bản lĩnh và có lòng yêu nghề để dạy tốt và thu hút học sinh yêu trường, yêu lớp và thích đến lớp chăm chỉ học tập.

Quận 4 được công nhận phổ cập giáo dục Tiểu học năm 1995, Trung học sơ sở năm 2002 và Trung học phổ thông năm 2007. Điều đó cho thấy sự phát triển đi lên của ngành giáo dục Quận 4.

Hầu hết các trường tiểu học ở Quận 4 đều có lớp 2 buổi /ngày và có các lớp bán trú tạo điều kiện cho học sinh ăn ngủ tại trường.

2.1.3 / Những yếu tố ảnh hưởng đến công tác xây dựng đội ngũ ngũ giáo viên tiểu học ở quận 4, thành phố Hồ Chí Minh :

2.1.3.1. / Những yếu tố tích cực:

-Do nằm ở trung tâm thành phố, sát với quận 1,3,5, những nơi có phong trào giáo dục phát triển rất tốt nên có ảnh hưởng đến giáo dục tiểu học ở Quận 4 theo chiều hướng tích cực. Ngành Giáo dục Quận 4 ngày càng năng động, tích cực hơn.

-Quận 4 nằm gần nhiều trường Đại học có chuyên ngành sư phạm tiểu học (Đại học sư phạm TpHCM, Đại học Sư phạm Sài Gòn). Điều đó mang nhiều thuận lợi cho việc tổ chức

các lớp bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cũng như động viên giáo viên tự tham gia các lớp học nâng chuẩn .

-Sự năng động của giáo viên qua việc trao đổi thông tin với cụm chuyên môn trong thành phố giúp rất nhiều cho việc nâng cao tay nghề giáo viên.

-Trong quá trình chỉnh trang đô thị , bộ mặt hành chính Quận 4 ngày càng thay đổi , nhiều cây cầu bắc ngang làm cho phương tiện giao thông trên địa bàn quận và liên thông với các quận khác dễ dàng ,tác động đến việc đi lại học tập của giáo viên ,của cán bộ quản lý.

-Đời sống của người dân được nâng lên nên không còn tình trạng trẻ không đến trường . Hàng năm ,nhà trường cùng địa phương -các ban ngành đoàn thể của các phường cùng nhau phối hợp để vận động 100% trẻ 6 tuổi ra lớp , giúp cho phong trào phổ cập trẻ đúng độ tuổi sớm hoàn thành .

2.1.3.2. / Những tác động tiêu cực:

-Theo Điều lệ trường tiểu học , tỉ lệ giáo viên là 1,2/lớp đối trường bình thường và 1,5giáo viên /lớp đối với trường học hai buổi /ngày nhưng đối với Quận 4 tỉ lệ này chưa đảm bảo . Việc thiếu giáo viên ảnh hưởng đến công tác giảng dạy và giáo dục của nhà trường .

-Cơ sở vật chất còn nhiều bất cập , do học sinh tăng nhưng số phòng học tăng không đáng kể dẫn đến tình trạng không có các phòng chức năng , thậm chí không có phòng giáo viên ,nhiều trường phải sử dụng chung với thư viện .Bàn ghế không đúng quy cách , trang thiết bị dạy học thiếu nơi cất giữ cũng làm ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy của giáo viên.

-Do lịch sử để lại , nhiều giáo viên chưa đủ năng lực thật sự trong việc giảng dạy và giáo dục . Bậc tiểu học là bậc học nền tảng trong hệ thống giáo dục quốc dân nhưng đội ngũ giáo viên không được đào tạo và huấn luyện đúng cách tạo ra nhiều khó khăn ,bất cập để phát triển giáo dục.

-Khả năng sử dụng ngoại ngữ và tin học của giáo viên còn nhiều hạn chế. Rất ít giáo viên có thể sử dụng thành thạo và truy cập thông tin trên mạng để phục vụ tốt cho giảng dạy . Thậm chí còn có những giáo viên không hề biết sử dụng máy tính . Và thường những giáo viên hạn chế năng lực , không có tầm nhìn lại là những người tự đánh giá mình rất cao, gây rất nhiều phiền toái và vô ích trong công tác kiểm tra , đánh giá.

Tóm lại , nhà quản lý và các cấp lãnh đạo trong ngành giáo dục cần chú ý các vấn đề yếu của hoạt động xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên nhằm mục đích nâng cao dân chất lượng của từng cá nhân và của đội ngũ , trên cơ sở đó giúp họ hoàn thành tốt vai trò ,

nhiệm vụ của người thầy giáo , tiến tới việc tự hoàn thiện , tự thích nghi và phát triển của bản thân mỗi giáo viên trong tiến trình phát triển chung của toàn xã hội.

2.2 /Thực trạng đội ngũ giáo viên tiểu học ở Quận 4, thành phố Hồ Chí Minh.

2.2.1./Thực trạng về số lượng :

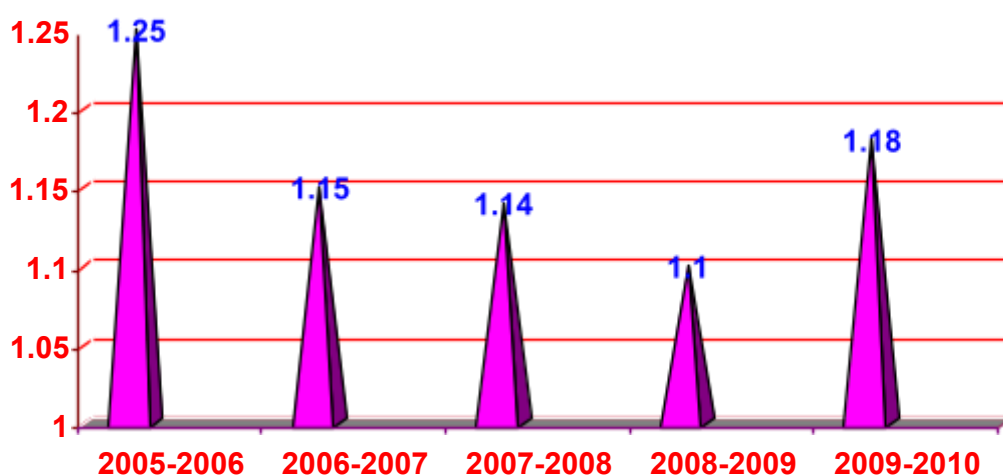
2.2.1.1 /Số lượng giáo viên

Bảng 3 : Thống kê số lượng giáo viên tiểu học
từ năm 2005- 2010

Năm học	Số Giáo viên	Số lớp	Tỉ lệ GV/lớp
2005-2006	333	266	1,25
2006-2007	321	277	1,15
2007-2008	316	277	1,14
2008-2009	318	288	1,10
2009-2010	321	271	1,18

(Nguồn : Phòng Giáo dục và Đào tạo Quận 4)

Biểu đồ 3: Tỉ lệ giáo viên/lớp



Theo Điều lệ trường tiểu học có quy định đối với các trường học 2 buổi/ ngày tỉ lệ giáo viên trên lớp là 1,5 và các lớp khác là 1,2.Tuy nhiên ở Quận 4 tình trạng thiếu giáo viên dẫn đến tỉ lệ giáo viên trên lớp ở năm 2005-2006 là 1,25 nhưng đến năm 2009-2010 chỉ là 1,18 và theo tình hình thực tế năm học 2010-2011 tỉ lệ có thể giảm hơn nữa do số giáo viên

nghỉ hưu , xin nghỉ việc và chuyển đi nơi khác tăng nhưng số giáo viên đến không đủ nhưng học sinh đầu cấp dự kiến sẽ tăng hơn năm cũ. Đây là một thực tế hết sức khó khăn cho Ngành giáo dục Tiểu học ở Quận 4, vì nếu số học sinh tăng mà giáo viên giảm sẽ dẫn đến tình trạng thiếu giáo viên hoặc giảm số lượng các lớp học 2 buổi/ngày và dồn học sinh mới giải quyết được vấn đề đủ phòng học cho các lớp ở các trường tiểu học trong quận.

*So sánh số giáo viên năm 2005 và 2010 theo Bảng 3 ta thấy giảm từ 333 xuống còn 321 giáo viên nhưng số lớp tăng từ 266 lớp lên 271. Điều này cho thấy tình trạng thiếu giáo viên là một thách thức đối với những người làm công tác quản lý giáo dục tiểu học ở Quận 4.

Qua khảo sát trên 232 ý kiến đánh giá về số lượng giáo viên hiện nay ,kết quả được thể hiện ở Bảng 4 sau đây:

Bảng 4:Đánh giá số lượng giáo viên

	Số lượng GV	
	N	%
Đủ	60	25.9
Thiếu	168	72.4
Thừa	4	1.7
Tổng	232	100

Theo kết quả của Bảng 4, cho thấy có 72,4% ý kiến cho rằng tình trạng hiện nay số giáo viên tiểu học ở Quận 4 là thiếu . Đây là ý kiến rất phù hợp với tình hình thực tế qua những phân phân tích trên đây . Chỉ có 1,7 % ý kiến cho là thừa và có 25,9% ý kiến cho là đủ . Một tỉ lệ chênh lệch không nhỏ để các nhà quản lý nhìn vào thực tại mà tìm biện pháp khắc phục tình trạng thiếu giáo viên về mặt số lượng .

Thiếu giáo viên chủ nhiệm lớp, thiếu giáo viên dự khuyết và thiếu giáo viên dạy những bộ môn năng khiếu . Điều này xuất phát từ chương trình đào tạo trước đây của trường sư phạm , thứ hai là do chế độ lương bổng không thu hút ,hàng năm có nhiều giáo viên xin nghỉ việc vì lý do kinh tế gia đình không ổn định,và lý do cơ bản khác là số học sinh tăng.

2.2.1.2/ Đánh giá số lượng giáo viên theo thâm niên

Tìm hiểu sự đánh giá về số lượng giáo viên theo thâm niên công tác , ta có kết quả như bảng 4a sau đây:

Bảng 4 a : So sánh đánh giá số lượng giáo viên theo thâm niên

Nội dung		Dưới hoặc bằng 15 năm		Trên 15 năm		Sig
		N	%	N	%	
Đánh giá về số lượng GV	đủ	19	23.17	41	27.33	0.519
	thiếu	61	74.39	107	71.33	
	thừa	2	2.43	2	1.33	
Tổng số		82	100.00	150	100.00	

Qua Bảng 4a ,ta thấy tỉ lệ giáo viên theo thâm niên cho rằng số lượng giáo viên của Quận 4 là thiếu, dao động từ 74,39% đến 71,33% .Giáo viên có thâm niên cao hơn có thể nhìn thoáng hơn giáo viên mới ra trường về khái niệm “đủ -thiếu”. Người giáo viên tiểu học nếu được đào tạo bài bản , chính quy , có khả năng dạy được nhiều môn ,và được trau dồi đạo đức chức nghiệp sẽ chịu bảm trường , bảm lớp ,không dễ dàng nghỉ việc khi gặp khó khăn , vì thế sẽ giảm tình trạng thiếu giáo viên .Mặc khác , người giáo viên tiểu học còn phải dạy nhiều môn và phải trực tiếp làm công tác chủ nhiệm . Điều này gây áp lực rất lớn đến họ . Đó cũng là một trong những nguyên nhân đưa đến tình trạng thiếu giáo viên tiểu học.

Quan sát mức độ về Sig kết quả 0,519 cho thấy không có sự khác biệt ý nghĩa giữa các nhóm thâm niên công tác .

2.2.1.3./Đánh giá số lượng giáo viên giữa cán bộ quản lý và giáo viên .

Tìm hiểu sự đánh giá số lượng giáo viên giữa cán bộ quản lý và giáo viên ,kết quả được trình bày ở bảng 4b sau đây:

Bảng 4b: Sự đánh giá số lượng giáo viên của CBQL và GV

Nội dung		GV		CBQL		Sig
		N	%	N	%	
Đánh giá về số lượng GV	đủ	49	24.62	11	33.33	0.564
	thiếu	147	73.87	21	63.64	
	thừa	3	1.51	1	3.03	
Tổng số		199	100.00	33	100.00	

Theo bảng 4b giữa cán bộ quản lý và giáo viên tỉ lệ đánh giá cũng có mức chênh lệch , trên 60% đối với cán bộ quản lý và trên 70% đối với giáo viên đánh giá là đang thiếu giáo viên. Giá trị của Sig là 0,564 thể hiện sự khác biệt mức độ ý nghĩa không đáng kể . Nhưng vấn đề đặt ra ở đây là số giáo viên có tăng theo từng năm nhưng số học sinh tăng hơn rất nhiều . Vì thế tỉ lệ giáo viên trên lớp lại giảm . Hàng năm do số giáo viên được tuyển dụng theo quy trình tuyển từ cấp Sở đến Quận rồi mới tới Phòng và cuối cùng khi giáo viên nhận nhiệm sở ở các trường là khoảng đầu tháng 10 . Điều này gặp nhiều khó khăn cho nhà trường trong vấn đề bố trí sắp xếp nhân sự . Bởi đặc thù của tiểu học là giáo viên vừa làm công tác giảng dạy vừa làm công tác chủ nhiệm và lại phải dạy hết các môn nên việc thay đổi giáo viên trong khoảng thời gian đầu năm học sẽ gây bất lợi cho học sinh. Theo quy định của Điều lệ trường tiểu học số học sinh trên một lớp ở đô thị không quá 35 em , điều này cho thấy số giáo viên không tăng nhưng số lớp tăng sẽ dẫn đến tình trạng thiếu giáo viên.

Một thực tế đặt ra là Quận 4 nằm ở quận ven trung tâm , mật độ dân trí không cao , tỉ lệ người sinh đẻ vượt kế hoạch rơi vào những người nghèo khó , trình độ học vấn thấp; vì thế có tình trạng tăng dân số cơ học .

Bởi những lẽ trên , tỉ lệ giáo viên tiểu học trên lớp của quận vẫn còn thấp . Ngay thời điểm khảo sát và chấp bút viết luận văn này, còn rất nhiều trường ở Quận 4 đang boăn khoăn vì tình trạng thiếu giáo viên cho năm học 2010-2011 chưa thấy lối ra vì chỉ tiêu phân bổ cho quận không nhiều nhưng tỉ lệ giáo viên xin nghỉ việc và tỉ lệ giáo viên chuyển chuyển chiếm con số đáng kể. Nhưng những giáo viên đăng ký dự tuyển ở Quận 4 lại không nhiều.

Qua phỏng vấn , chúng tôi phát hiện ra tình hình thực tế hiện nay số giáo viên tiểu học ở Quận 4 còn thiếu và đặc biệt những giáo viên như Tiếng Anh , Tin học , Mỹ thuật , Nhạc , Thể dục càng khan hiếm , đòi hỏi làm thế nào để có giải pháp khắc phục tình trạng trên.

2.2.2/Tình hình giáo viên đạt chuẩn

2.2.2.1/Số giáo viên đạt chuẩn

Theo kết quả điều tra thống kê đầu năm 2010 , số giáo viên đạt chuẩn trong Quận có chiều hướng tăng lên .

Bảng 5 : Thống kê số giáo viên đạt chuẩn từ năm 2005 đến năm 2010

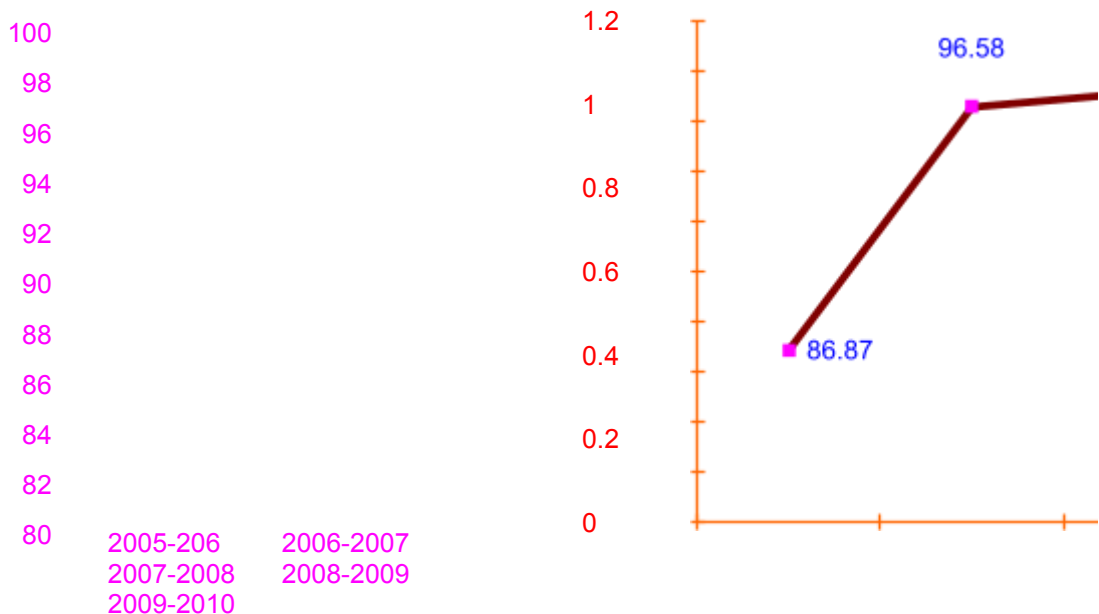
Năm học	Tổng số	Chưa chuẩn	THSP	CĐSP	ĐHSP

		N	%	N	%	N	%	N	%
2005-2006	335	44	13,13	196	58,50	44	13,13	36	10,74
2006-2007	312	11	3,42	92	29,48	40	12,82	152	48,71
2007-2008	316	9	2,84	96	30,37	57	18,03	154	48,73
2008-2009	318	6	1,89	58	18,24	64	24,13	190	59,75
2009-2010	327	6	1,83	54	16,51	74	22,63	193	59,02

-Số giáo viên chưa đạt chuẩn: năm học 2005-2006 là 44 giáo viên chiếm tỉ lệ 13,13% , đến năm 2009-2010 chỉ còn 6 giáo viên với tỉ lệ 1,83%

-Số giáo viên đạt chuẩn của năm học 2005-2006 là 291 giáo viên với tỉ lệ 86,86% ,đến năm 2009-2010 con số lên đến 321 giáo viên với tỉ lệ 98,16%.

Biểu đồ 5 : Giáo viên đạt chuẩn trở lên từ năm 2005-2010



Kết quả điều tra , phỏng vấn cho thấy số giáo viên tiểu học ở Quận 4 đạt chuẩn tăng lên đều đặn. Qua kết quả phân tích và quan sát biểu đồ 5 trên đây cho thấy số giáo viên tiểu học ở Quận 4 đã được nâng chuẩn khá tốt .Trường BDGD ở Quận 4 đã rất tâm huyết khi liên hệ với các trường đại học để mở những lớp đào tạo lại ,hoặc mở những lớp bồi dưỡng

nâng cao cho đội ngũ giáo viên ở Quận 4 có điều kiện nâng trình độ trên chuẩn khá đông như hiện nay.

2.2.2.2/Nhận thức về sự cần thiết của CNNGVTH

a/Tình hình nhận thức về sự cần thiết của CNNGV

Kết quả khảo sát nhận thức của giáo viên về sự cần thiết của chuẩn nghề nghiệp được trình bày trong bảng 6 sau đây:

Bảng 6: Nhận thức về sự cần thiết của CNNGV ở Giáo viên .

Nội dung	KCT		ICT		CT		RCT	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Về nhận thức tư tưởng chính trị	12	5.2	22	9.5	79	34.1	119	54.3
Về chấp hành pháp luật, chính sách nhà nước	1	0.4	6	2.6	67	28.9	158	68.1
Chấp hành quy chế của ngành, nhà trường, KLLĐ	0	0	7	3.0	60	25.9	165	71.1
Đạo đức và lối sống	0	0	6	2.6	45	19.4	181	78.0
Trung thực đoàn kết	0	0	7	3.0	58	25.0	167	72.0
Kiến thức cơ bản	0	0	6	2.6	43	18.5	183	78.9
Kiến thức về tâm lý	0	0	6	2.6	49	21.1	177	76.3
Kiến thức về kiểm tra	0	0	8	3.4	76	32.8	148	63.8
Kiến thức phổ thông	0	0	9	3.9	78	33.6	145	62.5
Kiến thức địa phương	0	0	12	5.2	123	53.0	97	41.8
Lập được kế hoạch DH	1	0.4	8	3.4	67	28.9	156	67.2
Tổ chức và thực hiện các HĐDH	1	0.4	8	3.4	80	34.5	143	61.6
Công tác chủ nhiệm lớp	2	0.8	5	2.2	54	23.3	171	73.7
Thực hiện thông tin hai chiều	1	0.4	10	4.3	92	39.7	129	55.6
Xây dựng, bảo quản và sử dụng hồ sơ	0	0	8	3.4	109	47.0	115	49.6

Ch thích :KCT:Không cần thiết ;ICT:Ít cần thiết ; CT:Cần thiết ;RCT:Rất cần thiết:

Theo bảng 6 mức độ cần thiết của các yêu cầu trong 3 lĩnh vực của CNNGVTH được các thành viên khảo sát có ý kiến . Trong đó mức độ “cần thiết” và “rất cần thiết “ có tỉ lệ rất cao.Có tỉ lệ cao nhất là yêu cầu về “Kiến thức cơ bản” và “Kiến thức tâm lý”(97,4%) . Thấp nhất là yêu cầu về “ nhận thức tư tưởng chính trị”(85,3%).Những yêu cầu còn lại mức độ cần thiết từ 95,3% đến 97%.

Điều này cho thấy , các tiêu chí , yêu cầu trong 3 lĩnh vực mà Chuẩn đưa ra thực sự cần thiết để giáo viên dựa vào đó làm căn cứ nhận xét , tự đánh giá , và điều chỉnh hoàn thiện bản thân trong sự phát triển nghề nghiệp của mình.

b/Nhận thức về sự cần thiết của CNNGVTH theo thâm niên công tác

Để so sánh sự đánh giá của giáo viên theo thâm niên công tác ,kết quả khảo sát được trình bày trong bảng 6 a sau đây:

Bảng 6a -Nhận thức về sự cần thiết của CNNGVTH theo
thâm niên công tác

Nội dung		Dưới 15 hoặc bằng 15 năm		Trên 15 năm		Sig
		N	%	N	%	
Về nhận thức tư tưởng chính trị	1	4	4.88	8	5.33	0.974
	2	8	9.76	14	9.33	
	3	27	32.93	52	34.67	
	4	43	52.44	76	50.67	
Về chấp hành pháp luật, chính sách nhà nước	1	0	0.00	1	0.67	0.001
	2	0	0.00	6	4.00	
	3	23	28.05	44	29.33	
	4	59	71.95	99	66.00	
Chấp hành quy chế của ngành, nhà trường, kỷ luật lao động	1	0	0.00	0	0.00	0.000
	2	0	0.00	7	4.67	
	3	19	23.17	41	27.33	

	4	63	76.83	102	68.00	
Đạo đức và lối sống	1	0	0.00	0	0.00	0.000
	2	0	0.00	6	4.00	
	3	12	14.63	33	22.00	
	4	70	85.37	111	74.00	
Trung thực đoàn kết	1	0	0.00	0	0.00	0.000
	2	0	0.00	7	4.67	
	3	11	13.41	41	27.33	
	4	71	86.59	102	68.00	
Kiến thức cơ bản	1	0	0.00	0	0.00	0.000
	2	0	0.00	6	4.00	
	3	11	13.41	32	21.33	
	4	71	86.59	112	74.67	
Kiến thức về tâm lý	1	0	0.00	0	0.00	0.000
	2	0	0.00	6	4.00	
	3	15	18.29	34	22.67	
	4	67	81.71	110	73.33	
Kiến thức về kiểm tra	1	0	0.00	0	0.00	0.030
	2	0	0.00	8	5.33	
	3	24	29.27	52	34.67	
	4	58	70.73	90	60.00	
Kiến thức phổ thông	1	0	0.00	0	0.00	0.004
	2	2	2.44	7	4.67	
	3	26	31.71	52	34.67	
	4	54	65.85	91	60.67	

Kiến thức địa phương	1	0	0.00	0	0.00	0.416
	2	3	3.66	9	6.00	
	3	44	53.66	79	52.67	
	4	35	42.68	62	41.33	
Lập được kế hoạch dạy học	1	0	0.00	1	0.67	0.000
	2	1	1.22	7	4.67	
	3	20	24.39	47	31.33	

	4	61	74.39	95	63.33	
Tổ chức và thực hiện các hoạt động dạy học	1	0	0.00	1	0.67	0.000
	2	1	1.22	7	4.67	
	3	22	26.83	58	38.67	
	4	59	71.95	84	56.00	
Công tác chủ nhiệm lớp	1	0	0.00	1	0.67	0.271
	2	1	1.22	7	4.67	
	3	22	26.83	58	38.67	
	4	59	71.95	84	56.00	
Thực hiện thông tin hai chiều	1	0	0.00	2	1.33	0.271
	2	0	0.00	5	3.33	
	3	19	23.17	35	23.33	
	4	63	76.83	108	72.00	
Xây dựng, bảo quản và sử dụng hồ sơ	1	0	0.00	1	0.67	0.008
	2	3	3.66	7	4.67	
	3	26	31.71	66	44.00	
	4	53	64.63	76	50.67	

Ch thích :1: Không cần thiết ; 2: Ít cần thiết ; 3: Cần thiết ; 4 : Rất cần thiết

So sánh mức độ cần thiết theo thâm niên công tác ở 232 ý kiến khảo sát theo kết quả ở bảng 6a , ta thấy những thầy cô làm công tác giáo dục lâu năm có nhu cầu cần thiết về kiến thức cơ bản trong khi những giáo viên mới ra trường có nhu cầu về kỹ năng sư phạm .

Các giá trị của sig đều bé hơn 1 , thậm chí có giá trị bằng 0 , cho thấy mức độ khác biệt giữa hai nhóm không có ý nghĩa.

c/Nhận thức về sự cần thiết của CNNGVTH giữa CBQL và GV

Kết quả điều tra giữa CBQL và giáo viên về đánh giá mức độ cần thiết của các lĩnh vực trong CNNGVTH được thống kê ở Bảng 6b sau đây:

Bảng 6b:Nhận thức về sự cần thiết giữa CBQL và GV

Nội dung	GV		CBQL		Sig
	N	%	N	%	

Về nhận thức tư tưởng chính trị	1	11	5.53	1	3.03	0.357
	2	20	10.05	2	6.06	
	3	70	35.18	9	27.27	
	4	98	49.25	21	63.64	
Về chấp hành pháp luật, chính sách nhà nước	1	1	0.50	0	0.00	0.094
	2	6	3.02	0	0.00	
	3	60	30.15	7	21.21	
	4	132	66.33	26	78.79	
Chấp hành quy chế của ngành, nhà trường, kỷ luật lao động	1	0	0.00	0	0.00	0.051
	2	7	3.52	0	0.00	
	3	53	26.63	7	21.21	
	4	139	69.85	26	78.79	
Đạo đức và lối sống	1	0	0.00	0	0.00	0.018
	2	6	3.02	0	0.00	
	3	40	20.10	5	15.15	
	4	153	76.88	28	84.85	

Trung thực đoàn kết	1	0	0.00	0	0.00	0.003
	2	6	3.02	1	3.03	
	3	50	25.13	8	24.24	
	4	143	71.86	24	72.73	
Kiến thức cơ bản	1	0	0.00	0	0.00	0.027
	2	6	3.02	0	0.00	
	3	36	18.09	7	21.21	
	4	157	78.89	26	78.79	
Kiến thức về tâm lý	1	0	0.00	0	0.00	0.059
	2	5	2.51	1	3.03	
	3	44	22.11	5	15.15	
	4	150	75.38	27	81.82	
Kiến thức về kiểm tra	1	0	0.00	0	0.00	0.303
	2	7	3.52	1	3.03	
	3	65	32.66	11	33.33	
	4	127	63.82	21	63.64	
Kiến thức phổ thông	1	0	0.00	0	0.00	0.152
	2	9	4.52	0	0.00	
	3	66	33.17	12	36.36	
	4	124	62.31	21	63.64	
Kiến thức địa phương	1	0	0.00	0	0.00	0.165
	2	11	5.53	1	3.03	
	3	106	53.27	17	51.52	
	4	82	41.21	15	45.45	
Lập được kế hoạch dạy học	1	0	0.00	1	3.03	0.019
	2	8	4.02	0	0.00	
	3	58	29.15	9	27.27	
	4	133	66.83	23	69.70	
Tổ chức và thực hiện các hoạt động dạy học	1	0	0.00	1	3.03	0.002
	2	8	4.02	0	0.00	
	3	71	35.68	9	27.27	
	4	120	60.30	23	69.70	

Ch thích

Không

; 2: Ít

; 3:

; 4 :

thiết

:1:

Công tác chủ

Thực hiện thô

xây dựng, bảo
hồ sơ

cần

thiết

cần

thiết

Cần

thiết

Rất cần

Theo kết quả khảo sát ở bảng 6b so sánh mức độ cần thiết về các yêu cầu của 3 lĩnh vực giữa cán bộ quản lý và giáo viên , ta thấy mức độ cần thiết của giáo viên và cán bộ quản lý không chênh lệch nhau quá lớn .Về tư tưởng chính trị nếu giáo viên thấy mức độ không cần thiết là 15,58% còn cán bộ quản lý chỉ đánh giá mức độ 9,09%. Không phải giáo viên không cần thiết nội dung này mà vì do cán bộ quản lý có cách nhìn của người lãnh đạo , đánh giá sự việc khắt khe hơn.

Về các yêu cầu chấp hành pháp luật, chính sách nhà nước,chấp hành quy chế của

ngành, nhà trường, kỷ luật lao động, đạo đức và lối sống giáo viên đánh giá không cần thiết khoảng trên dưới 5% trong khi cán bộ quản lý nhìn nhận 100% cần thiết. Để lý giải cho thực tế trên đây chúng ta thấy rằng đội ngũ giáo viên khi làm việc chỉ thực hiện trên công việc cụ thể của mình và cố gắng để hoàn thành nhiệm vụ cho thật tốt còn người cán bộ quản lý, ngoài việc hoàn thành nhiệm vụ của chính mình còn phải tổ chức cho người khác làm tốt và phải nhìn nhận, đánh giá, rút kinh nghiệm nên đòi hỏi khả năng tổng hợp cao hơn vì thế cái gì người quản lý cũng thấy thật cần thiết. Giá trị của sig đều nhỏ hơn 1 cho thấy không có sự khác biệt ý nghĩa giữa hai nhóm so sánh.

Đa số giáo viên tiểu học ở Quận 4 cho rằng việc đánh giá CNNGVTH là rất cần thiết. Tuy nhiên, các nội dung trong CNNGVTH được giáo viên nhận xét là yêu cầu quá cao. Ý kiến của CBQL và giáo viên tương đồng ở lĩnh vực “Phẩm chất chính trị”. Giáo viên cho rằng lĩnh vực “Kỹ năng sư phạm” rất cần thiết trong khi CBQL nhận định lĩnh vực “Kiến thức cơ bản” cần thiết hơn.

2.2.2.3/Đánh giá giáo viên theo nội dung của CNNGVTH

a/Đánh giá chung giáo viên theo nội dung của CNNGVTH

Khảo sát việc đánh giá giáo viên theo nội dung của CNNGVTH được trình bày theo bảng 7 sau đây:

Baùng 7:Đánh giá giáo viên theo nội dung của CNNGVTH

Nội dung	CĐYC		ĐYC		K		T		ĐT
	N	%	N	%	N	%	N	%	B
Về nhận thức tư tưởng chính trị	2	0.8	17	7.3	79	34.1	134	57.8	3.31
Về chấp hành pháp luật, chính sách nhà nước	0	0	3	1.3	56	24.1	173	74.6	3.65
CH quy chế của ngành, nhà trường, KLLĐ	4	1.7	5	2.2	54	23.3	169	72.8	3.68
Đạo đức và lối sống	1	0.4	3	1.3	65	28.0	163	70.3	3.75

Trung thực đoàn kết	1	0.4	6	2.6	68	29.3	157	67.7	3.69
Kiến thức cơ bản	0	0	4	1.7	78	33.6	150	64.7	3.76
Kiến thức về tâm lý	1	0.4	8	3.4	91	39.2	132	56.9	3.74
Kiến thức về kiểm tra	0	0	15	6.5	63	27.2	154	66.4	3.60
Kiến thức phổ thông	0	0	14	6.0	73	31.5	145	62.5	3.59
Kiến thức địa phương	1	0.4	23	9.9	11 5	49.6	93	40.1	3.37
Lập được kế hoạch DH	0	0	12	5.2	90	38.8	130	56.0	3.63
Tổ chức và thực hiện các HDDH	0	0	13	5.6	11 2	48.3	107	46.1	3.57
Công tác chủ nhiệm lớp	0	0	12	5.2	85	36.6	135	58.2	3.70
Thực hiện thông tin hai chiều	1	0.4	23	9.9	10 8	46.6	100	43.1	3.32
Xây dựng, bảo quản và sử dụng hồ sơ	1	0.4	15	6.5	98	42.2	118	50.9	3.46

Chú thích : CĐYC: Chưa đạt yêu cầu ; ĐYC: Đạt yêu cầu ; K: Khá; ; T :Tốt

Nếu cho mức độ chưa đạt yêu cầu là 1, đạt yêu cầu là 2, khá là 3, tốt là 4 thì điểm trung bình ở các nội dung trong CNNGVTH đều trên 3.

Kết quả ở bảng 7 thể hiện mức độ đạt được của giáo viên theo CNNGVTH như sau: Các lĩnh vực xếp loại chưa đạt yêu cầu dao động từ 0 % đến dưới 1,7%. Mức độ đạt yêu cầu từ 1,3 đến 9,9% còn lại là khá và tốt. Điều này cho thấy theo CNNGVTH người giáo viên tự đánh giá mình khá tốt.

b/Đánh giá các mức độ đạt được của giáo viên đối với nội dung của CNNGVTH theo thâm niên công tác.

Kết quả khảo sát sự đánh giá các mức độ đạt được của giáo viên thuộc CNNGVTH theo thâm niên công tác được thể hiện ở Bảng 7a sau đây :

Bảng 7 a: Đánh giá về các mức độ đạt được các nội dung trong CNNGVTH theo thâm niên công tác

Nội dung		Dưới hoặc bằng 15 năm		Trên 15 năm		Sig
		N	%	N	%	
Về nhận thức tư tưởng chính trị	1	1	1.22	1	0.67	0.974
	2	7	8.54	7	4.67	
	3	17	20.73	51	34.00	
	4	57	69.51	91	60.67	
Về chấp hành pháp luật, chính sách nhà nước	1	1	1.22	0	0.00	0.001
	2	0	0.00	1	0.67	
	3	21	25.61	46	30.67	
	4	60	73.17	103	68.67	
Về chấp hành quy chế của ngành, nhà trường, kỷ luật lao động	1	2	2.44	2	1.33	0.000
	2	4	4.88	1	0.67	
	3	15	18.29	39	26.00	
	4	61	74.39	108	72.00	
Đạo đức và lối sống	1	1	1.22	0	0.00	0.000
	2	2	2.44	1	0.67	
	3	24	29.27	46	30.67	
	4	60	73.17	103	68.67	

Trung thực đoàn kết	1	1	1.22	0	0.00	0.000
	2	0	0.00	6	4.00	
	3	22	26.83	46	30.67	
	4	59	71.95	98	65.33	
Kiến thức cơ bản	1	0	0.00	0	0.00	0.000
	2	1	1.22	3	2.00	
	3	27	32.93	51	34.00	
	4	54	65.85	96	64.00	

Kiến thức về tâm lý	1	0	0.00	1	0.67	0.000
	2	4	4.88	4	2.67	
	3	30	36.59	61	40.67	
	4	48	58.54	84	56.00	
Kiến thức về kiểm tra	1	0	0.00	0	0.00	0.030
	2	8	9.76	7	4.67	
	3	20	24.39	43	28.67	
	4	54	65.85	100	66.67	
Kiến thức phổ thông	1	0	0.00	0	0.00	0.004
	2	7	8.54	7	4.67	
	3	26	31.71	47	31.33	
	4	49	59.76	96	64.00	
Kiến thức địa phương	1	1	1.22	0	0.00	0.416
	2	9	10.98	14	9.33	
	3	38	46.34	77	51.33	
	4	34	41.46	59	39.33	
Lập được kế hoạch dạy học	1	0	0.00	0	0.00	0.000
	2	7	8.54	5	3.33	
	3	30	36.59	60	40.00	
	4	45	54.88	85	56.67	

Tổ chức và thực hiện các hoạt động dạy học	1	0	0.00	0	0.00	0.000
	2	8	9.76	5	3.33	
	3	36	43.90	76	50.67	
	4	38	46.34	69	46.00	
Công tác chủ nhiệm lớp	1	0	0.00	0	0.00	0.271
	2	8	9.76	6	4.00	
	3	36	43.90	53	35.33	
	4	38	46.34	91	60.67	
Thực hiện thông tin hai chiều	1	0	0.00	2	1.33	0.002
	2	6	7.32	6	4.00	
	3	32	39.02	53	35.33	
	4	44	53.66	91	60.67	

Xây dựng, bảo quản và sử dụng hồ sơ	1	1	1.22	0	0.00	0.008
	2	11	13.41	12	8.00	
	3	40	48.78	68	45.33	
	4	30	36.59	70	46.67	

Chú thích : 1: Chưa đạt yêu cầu ; 2: Đạt yêu cầu ; 3: Khá ; 4 :Tốt

Theo bảng 7 a , kết quả cũng tương tự như trên.Trong đó,giao viên có thâm niên cao thường đạt CNNGVTH ở mức độ cao hơn giáo viên có thâm niên thấp.(Mức ý nghĩa không thấy sự khác biệt ý kiến giữa hai nhóm: giá trị sig dưới 1).

c/Đánh giá các mức độ đạt được các nội dung của CNNGVTH giữa CBQL và GV.

Theo kết quả điều tra giữa CBQL và GV có sự đánh giá về mức độ đạt được của các lĩnh vực trong CNNGVTH được thể hiện ở Bảng 7b sau đây:

Bảng 7 b : Mức độ đạt được theo nội dung của CNNGVTH
giữa CBQL và GV

Nội dung		GV		CBQL	
		N	%	N	%
Về nhận thức tư tưởng chính trị	1	2	1.01	0	0.00
	2	12	6.03	5	15.15
	3	60	30.15	19	57.58
	4	125	62.81	9	27.27
Về chấp hành pháp luật, chính sách nhà nước	1	2	1.01	5	15.15
	2	12	6.03	15	45.45
	3	60	30.15	10	30.30
	4	125	62.81	3	9.09
Chấp hành quy chế của ngành, nhà trường, kỷ luật lao động	1	4	2.01	0	0.00
	2	2	1.01	3	9.09
	3	36	18.09	18	54.55
	4	157	78.89	12	36.36
Đạo đức và lối sống	1	1	1.01	0	0.00
	2	1	6.03	2	6.06

	3	45	30.15	20	60.61
	4	152	62.81	11	33.33
Trung thực đoàn kết	1	1	0.50	0	0.00
	2	3	0.50	3	9.09
	3	50	22.61	18	54.55
	4	145	76.38	12	36.36
Kiến thức cơ bản	1	0	0.00	0	0.00
	2	2	1.01	2	6.06
	3	59	29.65	19	57.58
	4	138	69.35	12	36.36

Kiến thức về tâm lý	1	1	0.50	0	0.00
	2	5	2.51	3	9.09
	3	71	35.68	20	60.61
	4	122	61.31	10	30.30
Kiến thức về kiểm tra	1	0	0.00	0	0.00
	2	10	5.03	5	15.15
	3	46	23.12	17	51.52
	4	143	71.86	11	33.33
Kiến thức phổ thông	1	0	0.00	0	0.00
	2	10	5.03	4	12.12
	3	58	29.15	15	45.45
	4	131	65.83	14	42.42
Kiến thức địa phương	1	1	0.50	0	0.00
	2	14	7.04	9	27.27
	3	96	48.24	19	57.58
	4	88	44.22	5	15.15
Lập được kế hoạch dạy học	1	0	0.00	0	0.00
	2	8	4.02	4	12.12
	3	71	35.68	19	57.58
	4	120	60.30	10	30.30

Tổ chức và thực hiện các hoạt động dạy học	1	0	0.00	0	0.00
	2	9	4.52	4	12.12
	3	92	46.23	20	60.61
	4	98	49.25	9	27.27
Công tác chủ nhiệm lớp	1	0	0.00	0	0.00
	2	6	3.02	6	18.18
	3	71	35.68	14	42.42
	4	122	61.31	13	39.39

Thực hiện thông tin hai chiều	1	1	0.50	0	0.00
	2	13	6.53	10	30.30
	3	93	46.73	15	45.45
	4	92	46.23	8	24.24
xây dựng, bảo quản và sử dụng hồ sơ	1	1	0.50	0	0.00
	2	11	5.53	4	12.12
	3	79	39.70	19	57.58
	4	108	54.27	10	30.30

Chú thích : 1: Chưa đạt yêu cầu ; 2: Đạt yêu cầu ; 3: Khá; ; 4 :Tốt

Theo kết quả nghiên cứu được trình bày ở bảng 7b, ý kiến của CBQL cho rằng tỉ lệ giáo viên đạt CNNGVTH thấp hơn ý kiến giáo viên, có thể giải thích sự khác biệt trên do CBQL nhìn nhận vấn đề chặt chẽ hơn, nghiêm túc hơn giáo viên đứng lớp. Đồng thời do giáo viên đánh giá về nhau thường rộng lượng hơn để “dĩ hòa di quý”.

Thực tế khi phỏng vấn các giáo viên thì nhiều ý kiến cho rằng GVTH ở Quận 4 còn có nhiều nội dung chưa đạt yêu cầu thật sự.

2.2.2.4. Thực trạng việc tổ chức đánh giá giáo viên theo CNNGVT

Kết quả khảo sát thực trạng tổ chức đánh giá giáo viên theo CNNGVTH được trình bày ở bảng 8 sau đây:

Bảng 8 : Thực trạng việc tổ chức giáo viên theo CNNGVTH

Thái độ Nội dung	PD		KHTTT		TT		HTTT		ĐTB
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Đánh giá GV theo chuẩn GV	4	1.7	34	14.7	114	49.1	80	34.5	3.16
Về việc hợp TCM, SHCD	2	0.9	26	11.2	123	53	81	34.9	3.22
Chế độ lương bổng hợp lý	53	22.8	157	67.7	20	8.6	2	0.9	2.10

PD :Phản đối ; KHTTT:Không hoàn toàn tán thành; TT: Tán thành ;HTTT:Hoàn toàn tán thành:

Theo bảng 8 trên đây có 83,6 % ý kiến tán thành hoạt động đánh giá giáo viên theo CNNGVTH. Điểm trung bình của kết quả khảo sát là 3,16 .

Qua phỏng vấn một số giáo viên và cán bộ quản lý ở những trường khảo sát, mọi người cho rằng ,mặc dù còn những hạn chế nhất định nhưng hoạt động đánh giá giáo viên theo CNNGVTH đã giúp cho giáo viên có điều kiện nhìn lại những ưu điểm cũng như những mặt hạn chế để có thể tìm cách tốt nhất tự bồi dưỡng hoặc tham gia các lớp bồi dưỡng để nâng cao năng lực sư phạm .Việc đánh giá giáo viên theo CNNGVTH hiện nay là thước đo để giáo viên tự nâng cao và các cấp quản lý có kế hoạch bồi dưỡng theo CNNGVTH .Các giáo viên và cán bộ quản lý cho rằng để đạt những yêu cầu của chuẩn đòi hỏi người giáo viên phải nỗ lực trên mọi mặt . Từ năm 2005 có một số trường ở Quận 4 đã thực hiện thí điểm việc đánh giá theo CNNGVTH và đến nay 100% các trường đã thực hiện . Kết quả đánh giá là căn cứ để giáo viên tự rèn luyện mình . Qua thực tiễn về công tác đánh giá giáo viên tiểu học theo CNNGVTH ta thấy :

Thứ nhất , nhận thức về ý nghĩa,vai trò của CNNGVTH đối với yêu cầu phân đầu của mỗi cá nhân,đơn vị của các cán bộ quản lý , giáo viên chưa thống nhất và đầy đủ.

Thứ hai , việc sử dụng CNNGVTH mới được các địa phương thực hiện trong quá trình đánh giá , xếp loại giáo viên tiểu học từ hơn hai năm (2007-2008).

Thứ ba,công tác tập huấn, nghiên cứu CNNGVTH chưa được các địa phương triển khai đầy đủ tới từng giáo viên nên khi áp dụng chuẩn để đánh giá năng lực nghề nghiệp của giáo viên còn lúng túng .Đặc biệt là căn cứ để giáo viên biết mình còn chưa đạt yêu cầu về nội dung kiến thức nào;kĩ năng sư phạm còn phải tiếp tục hoàn thiện.

Thứ tư,những nội dung của chuẩn phải cần được quán triệt trong việc đánh giá giáo viên theo CNNGVTH.

Về hoạt động hợp tổ chuyên môn có 88,44% giáo viên tán thành với hoạt động đó

.Điểm trung bình của kết quả khảo sát là 3,22 .

Thực chất hoạt động họp tổ chuyên môn đã giúp cho giáo viên rất nhiều về việc trao đổi ,học hỏi kinh nghiệm giảng dạy cũng như củng cố kiến thức và năng lực chủ nhiệm. Với thời gian sinh hoạt 2 tuần / lần thường xuyên các tổ trưởng chuyên môn thực chất đã giúp rất nhiều cho việc ổn định nề nếp chuyên môn của nhà trường.Qua khảo sát cho thấy trên 80% ý kiến cho rằng việc tổ chức chuyên đề, sinh hoạt tổ chuyên môn là hợp lý . Những hoạt động trên giúp cho giáo viên có điều kiện giao tiếp , học hỏi nâng cao tay nghề . Các ý kiến phản đối cho rằng việc tổ chức các hoạt động như thế chỉ mất thời gian , không mang lại hiệu quả thiết thực . Nhưng đây chỉ là số ít và theo tỉ lệ % thì ý kiến của người có thâm niên cao phản đối nhiều hơn , có lẽ họ cho rằng với kinh nghiệm sẵn có của mình họ sẽ phát triển nghề nghiệp , không cần phải trải qua những lớp bồi dưỡng chuyên đề.

Lương bổng cũng là một trong những lý do khiến ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy . Qua khảo sát gần 90% ý kiến không tán thành chế độ lương bổng hiện nay và hợp lý .Điểm trung bình của kết quả khảo sát là 2,1 cho thấy kết quả điều tra người có ý kiến phản đối về chế độ lương bổng nhiều nhất là cán bộ quản lý .Với khung lương tối thiểu như hiện nay người giáo viên vẫn chưa đủ trang trải cuộc sống gia đình . Vì thế để đảm bảo mưu sinh và phát triển nghề nghiệp đòi hỏi họ phải “ dạy thêm” và điều này ảnh hưởng đến lĩnh vực “Phẩm chất , đạo đức , lối sống”.Cán bộ quản lý phản đối nhiều hơn giáo viên. Có lẽ do họ phải bám trường, bám lớp với thời gian quá nhiều nhưng thù lao cho công tác quản lý quá thấp (hệ số phụ cấp chức vụ so với khung lương cơ bản từ 0,5 cho đến 0,15) .Điều này ảnh hưởng phần nào đến sự phát triển của đơn vị . Với một giáo sinh mới ra trường tốt nghiệp đại học ,trong thời gian tập sự mức lương khởi điểm chỉ bằng 85% bậc một tương đương hệ số 2,34 nhân với mức lương cơ bản và các khoản phụ cấp khác và những khoản đóng góp theo chế độ , người giáo viên sau 4 năm học tập ở trường sư phạm sẽ thu nhập khoảng dưới 2 triệu đồng / tháng . Người giáo viên phải chi phí từng ấy tiền cho những nhu cầu thiết yếu của cá nhân : ăn ở, đi lại , học tập , dịch vụ phí , chăm lo gia đình ,...Khó có thể bảo giáo viên toàn tâm , toàn ý lo cho công việc khi đồng lương không đảm bảo cuộc sống và tái tạo sức lao động .

Tình hình sinh hoạt tổ chuyên môn của giáo viên tiểu học ở Quận 4 đã có nề nếp .Tuy nhiên chưa đi vào chiều sâu để có thể hỗ trợ cho công tác giảng dạy và giáo dục.

Chế độ lương chưa thật sự kích thích sự hăng say ,tìm tòi ,sáng tạo trong việc đầu tư cho công tác giảng dạy của giáo viên nếu họ không có lòng yêu nghề mến trẻ.

Việc đánh giá giáo viên theo CNNGVTH đã tiến hành từ năm học 2007-2008 đến nay đã được giáo viên thực hiện tuy còn mang tính hình thức; giáo viên chưa thật sự phát huy những ưu điểm cũng như hạn chế những tồn tại của bản thân để phát triển nghề nghiệp.

2.2.2.5. /Nhận xét về năng lực giảng dạy của giáo viên tiểu học ở Quận 4 :

Nhận xét về năng lực giảng dạy của giáo viên tiểu học ở Quận 4 được tiến hành theo 2 ý kiến sau đây :

- Năng lực giảng dạy của giáo viên là rất tốt.
- Nhiều giáo viên chưa đáp ứng yêu cầu giảng dạy.

Kết quả khảo sát được thể hiện ở Bảng 9 sau đây:

Bảng 9:Nhận xét về năng lực GVTH ở Quận 4

Thái độ Các nhận xét	PD		KHTTT		TT		HTTT		ĐTB
	N	%	N	%	N	%	N	%	
NLGD của GV là rất tốt	56	24.1	90	38.8	76	32.8	10	4.3	2.17
Nhiều GV chưa đáp ứng YCGD	5	2.2	124	53.4	77	33.2	26	11.2	2.53

PD :Phân đối ; KHTTT:Không hoàn toàn tán thành; TT: Tán thành ; HTTT:Hoàn toàn tán thành:

Có 37,1% ý kiến đánh giá năng lực giảng dạy của giáo viên là rất tốt với điểm trung bình là 2,17.Về các ý kiến đánh giá năng lực giảng dạy của giáo viên có 55,3 % phiếu khảo sát cho rằng kỹ năng giáo viên chưa đáp ứng yêu cầu giảng dạy. Với điểm trung bình là 2,53 . Thực tế bảng xếp loại chuyên môn cũng như đánh giá giáo viên theo CNNGVTH không có giáo viên chưa đạt yêu cầu . Khi phỏng vấn một số giáo viên có những nhận định về kỹ năng giảng dạy ,người ta cho rằng đánh giá giờ dạy của giáo viên khi dự giờ trên lớp cũng như việc đánh giá cuối năm giáo viên theo CNNGVTH chỉ mang tính hình thức . Theo thời đại khoa học công nghệ thông tin phát triển như hiện nay , khi thông tin phong phú,cập nhật mới đến từng giây ,từng phút thì việc tiếp cận thông tin của giáo viên còn rất nhiều hạn chế . Dù có internet nhưng bởi không có kỹ năng sử dụng ,không có thời gian truy cập thường do bận

mưu kế sinh nhai do đồng lương không đảm bảo nên việc sử dụng những trang web giúp ích cho ngành nghề còn hạn chế. Và cũng còn tình trạng “dạy chay” khi đứng lớp .

Dạy học là công việc vừa mang tính khoa học vừa mang tính nghệ thuật . Người giáo viên ngoài việc được đào tạo bài bản cần phải tự mình dung nạp thêm kiến thức từng ngày , từng giờ . Bởi trong giáo dục không tiến là lùi chứ không phải là dậm chân tại chỗ.

a/Nhận xét về năng lực giảng dạy của giáo viên theo thâm niên công tác .

Kết quả khảo sát được thể hiện ở bảng 9a như sau:

Bảng 9 a:Đánh giá năng lực GVTH theo thâm niên công tác .

Nội dung		Dưới hoặc bằng 15 năm		Trên 15 năm		Sig
		N	%	N	%	
Năng lực giảng dạy của giáo viên là rất tốt	1	21	25.61	35	23.33	0.898
	2	33	40.24	57	38.00	
	3	24	29.27	52	34.67	
	4	4	4.88	6	4.00	
Còn nhiều giáo viên chưa đáp ứng nhu cầu giảng dạy	1	1	1.22	4	2.67	0.853
	2	46	56.10	78	52.00	
	3	21	25.61	56	37.33	
	4	14	17.07	12	8.00	

Chuẩn thích :1:Phản đối ; 2:Không hoàn toàn tán thành; 3: Tán thành ; 4:Hoàn toàn tán thành

Theo kết quả bảng 9 a, các giáo viên có thâm niên thấp lại có ý kiến tán thành ít hơn giáo viên lâu năm về mức độ giáo viên chưa đáp ứng yêu cầu giảng dạy (42,68% so với 45,33%) với mức độ sig là 0,898. Có thể những giáo viên này mới ra trường , họ được đào tạo bài bản và khi giảng dạy họ không thấy sự thống nhất giữa lý thuyết và thực hành do tuổi đời còn ít , tuổi nghề chưa nhiều nên vốn kinh nghiệm tích lũy còn hạn chế .Và chỉ có 35,15% so với 38,67% giáo viên tán thành ý kiến cho rằng năng lực giảng dạy của giáo viên là rất tốt . Với độ sig trong kết quả điều tra là 0,853 cho thấy nhận xét của giáo viên theo thâm niên công tác không có sự khác biệt lớn giữa hai nhóm.

b/Nhận xét về năng lực giảng dạy của giáo viên giữa CBQL và GV

Kết quả khảo sát được thể hiện ở bảng 9b như sau :

Bảng 9 b :Nhận xét về năng lực GVTH giữa CBQL và GV.

Nội dung		GV		CBQL		Sig
		N	%	N	%	
Năng lực giảng dạy của giáo viên là rất tốt	1	52	26.13	4	12.12	0.578
	2	74	37.19	16	48.48	
	3	64	32.16	12	36.36	
	4	9	4.52	1	3.03	
Còn nhiều giáo viên chưa đáp ứng nhu cầu giảng dạy	1	5	2.51	0	0.00	0.745
	2	106	53.27	18	54.55	
	3	66	33.17	11	33.33	
	4	22	11.06	4	12.12	

Chuẩn thích :1:Phản đối ; 2:Không hoàn toàn tán thành; 3: Tán thành ; 4:Hoàn toàn tán thành

Theo bảng 9 b giữa giáo viên và cán bộ quản lý thì không có độ chênh lệch đáng kể(55,78% so với 54,55%) ,giá trị sig 0,745 về đánh giá .Họ đều có tỉ lệ đánh giá khá cao về việc nhìn nhận giáo viên chưa đáp ứng nhu cầu giảng dạy ;giáo viên cần phải được xây dựng và bồi dưỡng thêm.

2.2.2.6. /Nhận xét về một số năng lực khác của giáo viên:

Để tìm hiểu thêm về năng lực của GVTH ở Quận 4, chúng tôi nghiên cứu một số năng lực khác của giáo viên như : năng lực chủ nhiệm,năng lực nắm vững phương pháp giảng dạy, năng lực giảng dạy các môn Thể dục,Mỹ thuật , Âm nhạc , ...

Kết quả khảo sát được trình bày ở bảng 10 sau đây:

Bảng 10 : Nhận xét một số năng lực khác của giáo viên

Nội dung \ Thái độ	PD		KHTTT		TT		HTTT		TB
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Bồi dưỡng NLCN là cần thiết	0	0	13	5.6	108	46.6	111	47.8	3.42

Bồi dưỡng PPGD là cần thiết	1	0.4	25	10.8	87	37.5	119	51.3	3.40
BDKT và PP dạy các môn TD, MT, AN	15	6.5	78	33.6	99	42.7	40	17.2	2.71

PD :Phản đối ; KHTTT:Không hoàn toàn tán thành; TT: Tán thành ;HTTT:Hoàn toàn tán thành:

Về nội dung “Bồi dưỡng năng lực chủ nhiệm là cần thiết” theo bảng 10, đa số các ý kiến của tất cả các đối tượng đều tán thành nội dung này (94,4%), với ĐTB 3.42 cho thấy mức độ tán thành khá cao . Điều này cho thấy năng lực chủ nhiệm của giáo viên chưa cao, việc bồi dưỡng năng lực này là nhu cầu cần thiết cần được quan tâm và các nhà quản lý cần phải lập kế hoạch bồi dưỡng cho giáo viên nhanh chóng và thường xuyên.

Về nội dung “Bồi dưỡng phương pháp giảng dạy theo hướng tích cực , đổi mới cho giáo viên trường ta hiện nay là hết sức cần thiết.” Có 87,8% ý kiến tán thành , với ĐTB 3.40 . Theo chương trình sách giáo khoa mới mà BGD-ĐT đã chỉ đạo thực hiện bắt đầu từ năm 2000 đến nay, học sinh trong Quận 4 ngày càng tích cực ,năng động hơn trong học tập , với quan điểm lấy học sinh làm trung tâm ,người thầy giáo phải thật năng động và có bản lĩnh để tổ chức các hoạt động học tập cho học sinh , đảm bảo đối thoại đa chiều .Do vậy, người giáo viên cần phải được bồi dưỡng và phải nỗ lực học tập nhiều hơn nữa để nâng cao trình độ trên các lĩnh vực xứng đáng với nghề sư phạm mà mình đã chọn.

Về nội dung “Bồi dưỡng kiến thức và phương pháp dạy Thể dục , Mỹ Thuật , Âm nhạc cho giáo viên” có 57,9% ý kiến tán thành với ĐTB là 2.71 .Điều này cho thấy do lịch sử để lại, không phải giáo viên nào cũng được đào tạo toàn diện .Đây không phải là vấn đề riêng của Quận 4 mà của đội ngũ giáo viên tiểu học trong cả nước . Theo chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2001-2010 của Đảng và Nhà nước:”Điều chỉnh cơ cấu đội ngũ giáo viên phổ thông , tăng cường giáo viên Nhạc , Họa,Tin học “để đa dạng hóa việc học của học sinh nhưng do cơ cấu chương trình đào tạo của các trường sư phạm trước đây chưa hoàn thiện, nhiều giáo viên không được đào tạo chuyên môn Nhạc , Họa, Tin học” ,nên việc học tập bồi dưỡng sẽ gặp nhiều khó khăn.Trong khi chờ đợi những giáo viên bộ môn thực hiện công tác giảng dạy ,người giáo viên phải tự mình giảng dạy , ở Quận 4 với 15 trường tiểu học nhưng chỉ có 3 giáo viên Họa, 4 giáo viên Nhạc.Một con số rất khiêm tốn , như vậy còn rất lâu mỗi trường mới có đủ giáo viên năng khiếu bộ môn phụ trách đủ các lớp .

Trong xu thế giáo dục hội nhập hiện nay, đòi hỏi người giáo viên phải có bản lĩnh, phải thích ứng để hội nhập nền giáo dục tiên tiến. Thực tế hiện nay, giáo viên tiểu học ở Quận 4 đã đạt Chuẩn nhưng chưa thực sự đáp ứng nhu cầu giảng dạy theo hướng đổi mới .

2.2.3. Thực trạng công tác tuyển dụng

Trong công tác tuyển dụng giáo viên ở Quận có nhiều ý kiến đánh giá khác nhau , xoay quanh hai ý kiến là hợp lý hay không hợp lý .

Kết quả khảo sát thực tế , được thể hiện ở Bảng 11 sau đây :

Bảng 11 : Thực trạng công tác tuyển dụng

Nội dung	Đánh giá về công tác tuyển dụng giáo viên	
	N	%
Rất hợp lý	8	3.4
Hợp lý	97	41.8
Chưa hợp lý	127	54.7

Hàng năm , số lượng giáo viên được tuyển dụng thông qua xét tuyển của SGD-ĐT Tp. Hồ Chí Minh phân bổ về cho Quận 4 tiếp nhận và điều động về PGD-ĐT Quận 4 để từ đó Phòng phân bổ về các trường có nhu cầu . Như vậy quy trình tuyển dụng không phải do nhà trường chủ động mà do sự phân bổ chỉ tiêu của Quận . Giáo viên không đủ lại tuyển dụng không theo nhu cầu của trường là thực tế các trường tiểu học hiện nay đang phải chấp nhận.

Theo “Nghị định 43 về tự chủ tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập” quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập, trong chương II , mục II các điều 5,6,7,8 có giao quyền tự chủ cho nhà trường về vấn đề tuyển dụng nhân sự phù hợp với nguồn ngân sách và nhu cầu của nhà trường . Nhưng trên thực tế , hiệu trưởng chưa có thực quyền để tuyển dụng người theo chủ quan của mình mà còn chịu sự chỉ đạo rất chặt chẽ của SGD-ĐT và PGD-ĐT .

Đối với những giáo viên không đủ chất lượng , người hiệu trưởng cũng rất khó quyết định cho nghỉ việc vì ảnh hưởng đến các chế độ chính sách và người hiệu trưởng chỉ là người sử dụng lao động đúng nghĩa chứ không phải là người chủ động trong biên chế nhân sự.

Công tác tuyển dụng giáo viên tiểu học ở Quận 4 còn nhiều bất cập. Nhà trường chưa chủ động trong công tác tuyển dụng . Tình trạng thiếu giáo viên dẫn đến tuyển dụng giáo viên chưa đủ năng lực,những giáo viên không được đào tạo để giảng dạy cho học sinh tiểu học nên nhà trường còn gặp nhiều khó khăn để bồi dưỡng lực lượng này. Thực tế đó đòi hỏi cần có giải pháp thiết thực để mang lại kết quả thật sự cho nhà trường về công tác nhân sự .

2.2.4. Thực trạng công tác bồi dưỡng

2.2.4.1 / Nội dung cần bồi dưỡng cho giáo viên

Những nội dung cần bồi dưỡng cho giáo viên theo thứ tự ưu tiên

Kết quả khảo sát những nội dung giáo viên cần bồi dưỡng theo thứ tự ưu tiên thể hiện ở bảng 12 như sau :

Bảng 12:Những nội dung giáo viên cần bồi dưỡng theo
thứ tự ưu tiên

Mức độ Nội dung BD	U'T 1		U'T 2		U'T 3		U'T 4		U'T 5		U'T 6	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Tin học	20	8.6	15	6.5	32	13.8	17	7.3	98	42.2	34	14.7
Ngoại ngữ	20	8.6	13	5.6	20	8.6	25	10.8	49	21.1	120	51.7
Kỹ năng sư phạm	136	58.6	19	8.2	25	10.8	43	18.5	16	6.9	18	7.8
Kỹ năng giao tiếp	10	4.3	129	55.6	51	22.0	39	16.8	8	3.4	10	4.3
PPGD HS cá biệt	27	11.6	34	14.7	74	31.9	33	14.2	36	15.5	11	4.7
PPGD kỹ luật tích cực cho HS cá biệt	19	8.2	22	9.5	30	12.9	75	32.3	25	10.8	39	16.8

Theo Bảng 12 thể hiện kết quả khảo sát , thứ tự ưu tiên các nội dung cần thiết được chọn theo thứ tự ưu tiên có tỉ lệ phần trăm cao nhất như sau:

Ưu tiên 1	Kỹ năng sư phạm
Ưu tiên 2	Kỹ năng giao tiếp
Ưu tiên 3	PPGD HS cá biệt
Ưu tiên 4	PPGD kỹ luật tích cực cho HS cá biệt
Ưu tiên 5	Tin học
Ưu tiên 6	Ngoại ngữ

Qua kết quả trên, ta thấy giáo viên cần nhất là bồi dưỡng về kỹ năng sư phạm . Người giáo viên cần được bồi dưỡng những kỹ năng cần thiết như biết tự thiết lập kế hoạch

dạy học, biết soạn nội dung phù hợp để tổ chức giảng dạy cho học sinh, tổ chức các hoạt động giảng dạy có hiệu quả, biết làm tốt vai trò giáo viên chủ nhiệm, biết quản lý và sử dụng hồ sơ, Làm việc với con người đã khó, làm việc với những con người chưa hoàn thiện về nhân cách lại còn khó hơn. Sự cần thiết để được bồi dưỡng kỹ năng sư phạm là vô cùng cần thiết và hợp lý.

Trong việc thực hiện chương trình theo sách giáo khoa hiện hành đòi hỏi học sinh phải tự chiếm lĩnh tri thức dựa vào sự rèn luyện kỹ năng do giáo viên tổ chức hướng dẫn cho các em. Không gian học tập không gò ép vào khuôn khổ bốn bức tường chật hẹp mà nó mở rộng ra bên ngoài để học sinh có điều kiện phát triển kỹ năng giao tiếp.

Trong thời đại ngày nay, việc nắm bắt thông tin cực kỳ nhanh nhạy. Người giáo viên phải có kỹ năng giao tiếp tốt để làm tốt công việc của mình. Đặc thù của giáo viên tiểu học là vừa làm công tác giảng dạy vừa làm công tác giáo dục. Người giáo viên phải giao tiếp với nhiều thành phần: với cấp lãnh đạo, với đồng nghiệp, với nhân dân địa phương, với phụ huynh và đặc biệt là giao tiếp với học sinh. Phong thái ứng xử, ngôn ngữ, cách xưng hô khi giao tiếp, xử lý những tình huống bất ngờ xảy ra không phải người giáo viên nào cũng có thể ứng xử đạt hiệu quả. Kỹ năng giao tiếp là nội dung được giáo viên lựa chọn là ưu tiên thứ hai.

Phương pháp dạy học sinh cá biệt là ưu tiên thứ ba giáo viên lựa chọn để được bồi dưỡng. Ngày nay khi trẻ em được có nhiều chế định của Luật pháp bảo vệ thì việc giáo dục những em học sinh cá biệt cũng được giáo viên hết sức quan tâm. Học sinh cá biệt gồm những học sinh như thế nào? Đó có thể là những đứa trẻ chưa ngoan, những đứa trẻ chậm phát triển, những đứa trẻ có hoàn cảnh gia đình đặc biệt (cha mẹ ly hôn, cha mẹ đi tù, mồ côi cha mẹ,...), những em bị khuyết tật Phương pháp nào để giáo dục các em đó trong lớp học hòa nhập là vấn đề không phải dễ đối với giáo viên. Họ cần được bồi dưỡng những phương pháp phù hợp để họ vận dụng vào thực tế giáo dục và giảng dạy của mình.

2.2.4.2 / Đánh giá chung về hiệu quả công tác bồi dưỡng

a/ Đánh giá hiệu quả nội dung bồi dưỡng:

Đánh giá công tác bồi dưỡng, theo kết quả khảo sát, mức độ đánh giá của giáo viên được thể hiện ở Bảng 13 sau đây:

Baùng 13:Thống kê đánh giá nội dung bồi dưỡng

Kết quả ND BD	HTVI		CHQ		TĐHQ		HQ		RHQ		TB
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Chuyên đề	8	3.4	15	6.5	86	37.1	96	41.4	27	11.6	3.69
NVSP	0	0	15	6.5	73	31.5	112	48.3	32	13.8	3.69
Kỹ năng SP	0	0	18	7.8	73	31.5	110	47.4	31	13.4	3.66
Ngoại ngữ	6	2.6	60	25.9	129	55.6	33	14.2	4	1.7	2.87
Tin học	0	0	21	9.1	122	52.6	78	33.6	11	4.7	3.34
Chính trị	2	0.9	15	6.5	88	37.9	101	43.5	26	11.2	3.58
ĐT nâng chuẩn	1	0.4	8	3.4	77	33.2	112	48.3	34	14.7	3.73
Đào tạo khác	0	0	30	12.9	146	62.9	48	20.7	8	3.4	3.15

Chú thích :HTVI: Hoàn toàn vô ích ; CHQ: Chưa hiệu quả ;TĐHQ: Tương đối hiệu quả ; HQ: Hiệu quả ;RHQ :Rất hiệu quả:

Qua khảo sát kết quả thể hiện ở các bảng 13 cho thấy 5 năm qua công tác bồi dưỡng ở Quận 4 làm khá tốt những nội dung :

- Bồi dưỡng chuyên đề,
- Bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm,
- Tin học,
- Chính trị,
- Đào tạo nâng chuẩn,
- Đào tạo khác

Tỉ lệ đánh giá ở mức độ tương đối hiệu quả trở lên là trên 90% với điểm trung bình hầu hết 1 trên 3,5 ,trong đó việc tổ chức các lớp bồi dưỡng , đào tạo nâng chuẩn được giáo viên và cán bộ quản lý đánh giá rất cao . Có những lớp đào tạo chuyên tu ngành GDTH được trường bồi dưỡng liên hệ đến trường ĐHSP mở lớp ngay tại Quận để GV dễ dàng trong việc thu xếp thời gian và công việc tham gia học tập . PGD-ĐT Quận 4 cũng đã xin kinh phí giảm một phần hoặc miễn phí toàn bộ để hỗ trợ kinh phí cho các khóa đào tạo trên , kết quả việc nâng trình độ GV đã thể hiện một phần nâng chuẩn trong việc đánh giá giáo viên theo CNNGVTH .

Việc tổ chức bồi dưỡng thông qua các chuyên đề cũng được Ngành giáo dục Quận 4 quan tâm. Trường Bồi dưỡng kết hợp với Tổ Phổ thông của PGD-ĐT Quận 4 tổ chức biên chế 15 trường Tiểu học thành 4 cụm chuyên môn .Đầu năm học các cụm chuyên môn tự lên kế hoạch thực hiện chuyên đề trong cụm và các chuyên đề cấp Quận do Trường Bồi dưỡng kết hợp với Tổ Phổ thông tổ chức.

Công tác bồi dưỡng tin học cũng được quan tâm , các lớp tập huấn được mở thường xuyên để giúp giáo viên có điều kiện tiếp nhận công nghệ thông tin như : bồi dưỡng chương trình Tin học văn phòng , sử dụng các phần mềm Microsoft PowerPoint,Mindjet MindManager,.. để phục vụ cho công tác tra cứu thông tin và soạn giáo án để phục vụ tốt cho công tác giảng dạy . Vấn đề được đặt ra là giáo viên có “học nhưng lại thiếu hành” ,vì thế thực chất số giáo viên sử dụng thành thạo các chương trình tiện dụng của các phần mềm trong giáo dục để phục vụ cho công tác giảng dạy còn hết sức hạn chế. Tuy nhiên so với cách đây 10 năm , sự tiến bộ của giáo viên tiểu học ở Quận 4 về vấn đề sử dụng công nghệ thông tin trong nghiên cứu , soạn giảng là điều phải công nhận.

b/ Đánh giá hiệu quả nội dung bồi dưỡng theo thâm niên công tác

Khảo sát đánh giá hiệu quả công tác bồi dưỡng theo thâm niên công tác được thể hiện ở bảng 13 a sau đây :

**Bảng 13a:Đánh giá hiệu quả các nội dung bồi dưỡng
theo thâm niên công tác**

Nội dung		Dưới hoặc bằng 15 năm		Trên 15 năm		Sig
		N	%	N	%	
Bồi dưỡng chuyên đề	1	1	1.22	7	4.67	0.880
	2	4	4.88	11	7.33	
	3	36	43.90	50	33.33	
	4	30	36.59	66	44.00	
	5	11	13.41	16	10.67	
Bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm	1	0	0.00	0	0.00	0.000
	2	9	10.98	6	4.00	
	3	28	34.15	45	30.00	
	4	32	39.02	80	53.33	

	5	13	15.85	19	12.67	
Bồi dưỡng kỹ năng sư phạm	1	0	0.00	0	0.00	0.003
	2	11	13.41	7	4.67	
	3	22	26.83	51	34.00	
	4	37	45.12	73	48.67	
	5	12	14.63	19	12.67	
Ngoại ngữ	1	2	2.44	4	2.67	0.774
	2	28	34.15	32	21.33	
	3	44	53.66	85	56.67	
	4	7	8.54	26	17.33	
	5	1	1.22	3	2.00	
Tin học	1	0	0.00	0	0.00	0.207
	2	7	8.54	14	9.33	
	3	47	57.32	75	50.00	
	4	24	29.27	54	36.00	
	5	4	4.88	7	4.67	
Chính trị	1	1	1.22	1	0.67	0.250
	2	4	4.88	11	7.33	
	3	35	42.68	53	35.33	
	4	32	39.02	69	46.00	
	5	10	12.20	16	10.67	
Đào tạo nâng chuẩn	1	0	0.00	1	0.67	0.147
	2	3	3.66	5	3.33	
	3	31	37.80	46	30.67	
	4	33	40.24	79	52.67	
	5	15	18.29	19	12.67	
Đào tạo khác	1	0	0.00	0	0.00	0.046
	2	43	52.44	20	13.33	
	3	26	31.71	93	62.00	
	4	4	4.88	31	20.67	
	5	2	2.44	6	4.00	

Chú thích :

1:Hoàn toàn vô ích ; 2:Chưa hiệu quả ; 3:Tương đối hiệu quả ; 4:Hiệu quả ; 5:Rất hiệu quả

So sánh theo thâm niên ,ta sẽ thấy có những nội dung người có thâm niên cao đánh giá tốt là nội dung “Bồi dưỡng kỹ năng sư phạm” , những nội dung như “ngoại ngữ , tin học” mức độ đánh giá không cao .

Nội dung “Bồi dưỡng chuyên đề” người có thâm niên cao đánh giá chưa hiệu quả cao hơn người có thâm niên thấp. Về “đào tạo khác” người có thâm niên cao lại đánh giá có hiệu quả cao hơn người có thâm niên thấp. Những nội dung khác mức độ tương đồng khá cao. (Các giá trị của sig đều dưới 1 cho thấy không có sự khác biệt ý nghĩa giữa hai nhóm).

c/ Đánh giá hiệu quả các nội dung bồi dưỡng giữa cán bộ quản lý và giáo viên

So sánh mức độ đánh giá giữa cán bộ quản lý và giáo viên về hiệu quả công tác bồi dưỡng được thể hiện ở bảng 13b sau đây:

**Bảng 13b: Đánh giá hiệu quả các nội dung bồi dưỡng giữa
Giáo viên và cán bộ quản lý**

Nội dung		GV		CBQL		Sig
		N	%	N	%	
Bồi dưỡng chuyên đề	1	8	4.02	0	0.00	0.996
	2	14	7.04	1	3.03	
	3	68	34.17	18	54.55	
	4	85	42.71	11	33.33	
	5	24	12.06	3	9.09	
Bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm	1	0	0.00	0	0.00	0.391
	2	13	6.53	2	6.06	
	3	57	28.64	16	48.48	
	4	100	50.25	12	36.36	
	5	29	14.57	3	9.09	
Bồi dưỡng kỹ năng sư phạm	1	0	0.00	0	0.00	0.521
	2	15	7.54	3	9.09	
	3	59	29.65	14	42.42	
	4	96	48.24	14	42.42	
	5	29	14.57	2	6.06	
Ngoại ngữ	1	3	1.51	3	9.09	0.003
	2	48	24.12	12	36.36	
	3	111	55.78	18	54.55	
	4	33	16.58	0	0.00	
	5	4	2.01	0	0.00	
Tin học	1	0	0.00	0	0.00	0.384

	2	17	8.54	4	12.12	
	3	106	53.27	16	48.48	
	4	68	34.17	10	30.30	
	5	8	4.02	3	9.09	
Chính trị	1	2	1.01	0	0.00	0.253
	2	12	6.03	3	9.09	
	3	72	36.18	16	48.48	
	4	90	45.23	11	33.33	
	5	23	11.56	3	9.09	
Đào tạo nâng chuẩn	1	1	0.50	0	0.00	0.154
	2	7	3.52	1	3.03	
	3	61	30.65	16	48.48	
	4	99	49.75	13	39.39	
	5	31	15.58	3	9.09	
Đào tạo khác	1	0	0.00	0	0.00	0.080
	2	24	12.06	6	18.18	
	3	124	62.31	22	66.67	
	4	43	21.61	5	15.15	
	5	8	4.02	0	0.00	

Chú thích :

1:Hoàn toàn vô ích ; 2:Chưa hiệu quả ; 3:Tương đối hiệu quả ; 4:Hiệu quả ; 5:Rất hiệu quả

Giữa cán bộ quản lý và giáo viên không có khác biệt lớn về mức độ đánh giá công tác bồi dưỡng (giáo viên đánh giá cách biệt khoảng 3% về mức độ không hài lòng).Đây là điều dễ hiểu vì chính những người trực tiếp giảng dạy sẽ có mức độ nhìn nhận công tác bồi dưỡng cho chính họ xác thực hơn, những gì họ cần đã và chưa được đáp ứng.

2.2.4.3 /Mức độ hiệu quả của công tác bồi dưỡng giáo viên

Kết quả khảo sát công tác bồi dưỡng giáo viên tiểu học ở Quận 4 được thể hiện qua bảng 14 sau đây :

Bảng 14:Đánh giá mức độ hiệu quả công tác bồi dưỡng của giáo viên.

Nội dung	CT	BT	K	T	RT
----------	----	----	---	---	----

	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Phù hợp với CTGD của GV	61	26.3	42	18.1	45	19.4	59	25.4	25	10.8
Đáp ứng MT của ngành GD	0	0	15	6.5	63	27.2	117	50.4	37	15.9
Hình thức tổ chức	1	0.4	12	5.2	81	34.9	127	54.7	11	4.7
Chất lượng bồi dưỡng	2	0.9	14	6	92	39.7	110	47.4	14	6
ND, CT bồi dưỡng	1	0.4	20	8.6	83	35.8	113	48.7	15	6.5
Hiệu quả các lớp bồi dưỡng	4	1.7	29	12.5	92	39.7	97	41.8	10	4.3
Quy trình thực hiện CTBD	5	2.2	26	12.2	82	35.3	112	48.3	7	3
CS đãi ngộ cho GV đi học	43	18.5	61	26.3	70	30.2	46	19.8	12	5.2

Chú thích :CT:Chưa tốt ;BT: Bình thường ; K : Khá ; T : Tốt ; RT:Rất tốt

Về thực trạng công tác bồi dưỡng ở Quận 4, qua thống kê kết quả ở bảng 14 những nội dung cần thiết để đánh giá về công tác bồi dưỡng hầu hết giáo viên đều đánh giá tốt ngoài hai nội dung “mức độ phù hợp “ và “chính sách đãi ngộ cho người đi học” là tỉ lệ đánh giá chưa tốt khá cao .

Thực trạng về các mức độ theo ý kiến chủ quan của giáo viên , những chương trình đào tạo lại không thỏa mãn nhu cầu cần thiết cho giáo viên .Lý do là nội dung chương trình sư phạm có thể lạc hậu so với nhu cầu đòi hỏi ngày càng cao của giáo dục tiểu học .

Công tác bồi dưỡng ở Quận 4 cho giáo viên tiểu học được tiến hành khá tốt .Hình thức tổ chức cũng như quy trình thực hiện đảm bảo tính chuyên nghiệp , bài bản .Tuy nhiên những nội dung bồi dưỡng chưa thật sự đáp ứng nhu cầu của giáo viên .Thực tế ,giáo viên cần bồi dưỡng kỹ năng sư phạm , kỹ năng giao tiếp , phương pháp dạy học sinh cá biệt .Công tác bồi dưỡng bằng hình thức tổ chức chuyên đề cấp trường , cụm chuyên môn , quận được giáo viên đánh giá tốt.Cả giáo viên và CBQL đều thống nhất ý kiến chế độ đãi ngộ cho người đi học chưa thích đáng ,cần được chăm lo tốt hơn .

CHƯƠNG 3
CÁC GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN
Ở ĐỊA BÀN QUẬN 4

THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH.

3.1-Các cơ sở đề xuất các giải pháp .

3.1.1/-Chiến lược phát triển kinh tế của Quận 4 ,thành phố Hồ Chí Minh .

Theo Văn kiện Đại Hội Đảng lần IX(2005-2010),Đảng bộ Quận 4 đã xác định mục tiêu nhiệm vụ chủ yếu trong giai đoạn này là “ đổi mới toàn diện và mạnh mẽ hơn nữa, phát huy dân chủ và sức mạnh của khối đại đoàn kết toàn dân, động viên mọi nguồn lực ,nắm bắt thời cơ ,vượt qua thử thách , chủ động hòa nhập kinh tế khu vực và quốc tế , quyết tâm ra sức phấn đấu thực hiện mục tiêu xây dựng Quận 4 tiến lên GIÀU ĐẸP -VĂN MINH - HIỆN ĐẠI - NGHĨA TÌNH và trở thành một trong những quận trung tâm của thành phố.

Đến Đại hội lần X (2010-2015), văn kiện Đại Hội Đảng đã khẳng định “Tiếp tục đổi mới toàn diện và mạnh mẽ hơn nữa về tư duy và hành động ;nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng bộ ;bảo đảm quốc phòng - an ninh ;giữ vững ổn định chính trị và trật tự an toàn xã hội ; không ngừng cải thiện và nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân để tiếp tục xây dựng Quận 4 sớm đạt mục tiêu “Giàu đẹp-Văn minh-Hiện đại -Nghĩa tình”xứng đáng là một trong những quận trung tâm của thành phố mang tên Bác Hồ.

Theo đó một trong những nhiệm vụ trọng tâm của Quận là tiếp tục thực hiện chỉnh trang,kiến thiết đô thị theo hướng cải tạo ,nâng cấp và mở rộng hạ tầng kỹ thuật và hạ tầng xã hội theo quy hoạch tổng thể và quy hoạch chi tiết đã điều chỉnh . Huy động nhiều nguồn lực để hoàn chỉnh kết cấu hạ tầng kỹ thuật và hạ tầng xã hội , từng bước đưa Quận 4 phát triển thành một quận trung tâm của thành phố .

Tăng cường chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân, đảm bảo an sinh xã hội cho người dân.Tiếp tục xây dựng và nâng cao chất lượng phong trào “Toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa” trên địa bàn ...

3.1.2 /Định hướng phát triển giáo dục tiểu học của Quận 4, thành phố Hồ Chí Minh .

*Theo văn kiện Đại hội Đảng định hướng phát triển giáo dục trong 5 năm tới như sau :

Tiếp tục nâng cao chất lượng dạy và học . Tiếp tục xây dựng nền giáo dục tiên tiến ,đẩy mạnh việc xã hội hóa giáo dục , thực hiện kế hoạch 5 năm 2011-2015 với những chỉ tiêu cụ thể : tất cả học sinh đều học 2 buổi /ngày, huy động 95% trẻ 5 tuổi vào mẫu giáo , 100% trẻ 6 tuổi vào lớp 1 và 100% trẻ hoàn thành chương trình tiểu học vào lớp 6, xét tốt nghiệp Trung học cơ sở trên 99% .Giảm tỉ lệ bỏ học ở tiểu học dưới 0,1%, ở Trung học cơ sở dưới

1%. Hiệu suất đào tạo tiểu học 99,2%, Trung học cơ sở 89%.Phần đầu 100% giáo viên đạt chuẩn về trình độ , trong đó 75% giáo viên mầm non ,82% giáo viên tiểu học ,80% giáo viên Trung học cơ sở đạt trên chuẩn. Duy trì và ổn định đạt chuẩn phổ cập giáo dục toàn quận .

Các giải pháp chủ yếu cũng được văn kiện nêu ra:

-Đẩy nhanh tốc độ xây dựng các trường học để đáp ứng nhu cầu học tập 2 buổi /ngày . Tăng cường công tác đào tạo , bồi dưỡng nâng cao chuẩn hóa đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục về nghiệp vụ chuyên môn, nhận thức chính trị .Tăng cường công tác xây dựng Đảng và đoàn thể trong trường học.

-Tiếp tục đẩy mạnh xã hội hóa giáo dục,tăng cường nhiều hình thức khuyến học,huy động sức mạnh tổng hợp của toàn xã hội tham gia xây dựng và phát triển giáo dục.

*Kế hoạch phát triển giáo dục Tiểu học ở Quận 4 đến năm 2015

Mục tiêu yêu cầu chung :

-Phần đầu có 1 trường đạt chuẩn quốc gia cấp độ 1(Tiểu học Nguyễn Văn Trỗi).Các trường khác phần đầu đạt một số nội dung trừ cơ sở vật chất . Tăng cường phòng học để phát triển lớp 2 buổi / ngày .

-Tạo điều kiện thuận lợi cho việc học của các em qua việc tuyển sinh theo tuyến, mọi đứa trẻ đều phải ra lớp.

-Tăng cường công tác tuyển dụng ,có những chế độ đặc biệt để giữ chân người tài giỏi.

-Đến năm 2015 có 100% giáo viên đạt chuẩn , trong đó giáo viên trên chuẩn đạt trên 90%.

3.1.3 Kết quả nghiên cứu thực trạng GVTH ở Quận 4

Thực trạng đội ngũ giáo viên ở Quận 4 đang thiếu về số lượng và trình độ đội ngũ tuy có nâng lên về bằng cấp nhưng thực chất vẫn chưa đáp ứng nhu cầu giảng dạy ngày càng cao . Công tác tuyển dụng có nhiều điều bất hợp lý . Bản thân nhà trường không chủ động trong công tác tuyển dụng nhân sự. Có những bộ môn rất khó tuyển giáo viên . Chế độ lương bổng không thỏa đáng cũng làm cho việc giữ chân người tài giỏi vô cùng khó khăn. Công tác bồi dưỡng có những thuận lợi nhưng cũng gặp nhiều khó khăn .Những nội dung bồi dưỡng tuy phong phú nhưng cũng có những nội dung không cần thiết . Công tác đánh giá giáo viên còn nặng về hình thức và theo quan điểm “trung bình chủ nghĩa” , mức phần đầu của giáo viên còn hạn chế .

3.2 Đề xuất một số giải pháp xây dựng đội ngũ giáo viên tiểu học ở một số trường tiểu học đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục tiểu học ở Quận 4.

3.2.1. /Giải pháp 1: Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của đội ngũ giáo viên tiểu học.

-Giúp cho giáo viên tiểu học xác định rõ vai trò , chức năng , nhiệm vụ của mình . Bản thân người giáo viên tự xác định đúng vị trí của mình thì họ mới có động cơ phấn đấu để đạt hiệu quả trong giảng dạy và giáo dục.

-Theo quyết định số 295/QĐ-GD ngày 11/10/ 1994 của Bộ Giáo dục và Điều lệ Trường tiểu học năm 2005 đã xác định vai trò của giáo viên tiểu học: Giáo viên tiểu học là lực lượng chính , giữ vai trò chủ đạo trong mọi hoạt động giáo dục , là người giáo dục , tổ chức quá trình học tập của trẻ bằng phương thức nhà trường.

Vì vậy , giáo viên tiểu học là lực lượng nòng cốt ,là người quyết định trực tiếp đến chất lượng giáo dục , hiệu quả giáo dục của bậc học nền tảng trong hệ thống giáo dục quốc dân. Muốn thực hiện điều đó, các cấp quản lý phải đầu tư công tác đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ quản lý , giáo viên tiểu học .

3.2.2. /Giải pháp 2: Xây dựng quy hoạch , tuyển chọn , bố trí , sử dụng đội ngũ giáo viên tiểu học.

-Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên :dự báo nhu cầu ,kế hoạch phát triển, tiêu chuẩn hóa đội ngũ.

-Trên cơ sở thực trạng và số liệu điều tra của từng trường và dựa vào tình hình thực tế của Quận 4 , căn cứ hướng dẫn của Sở ,các trường và Phòng Giáo dục và đào tạo tiến hành xây dựng quy hoạch, kế hoạch tuyển chọn giáo viên theo từng năm và kế hoạch dài hạn đến năm 2015.Quá trình thực hiện quy hoạch , kế hoạch tuyển chọn giáo viên tiểu học phải quán triệt quan điểm :

-  Đảm bảo sự lãnh đạo của cấp trên.
-  Đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ từ cơ sở.
-  Bảo đảm tính khách quan , công bằng .
-  Bảo đảm nguyên tắc kế thừa và phát triển.

Trong công tác tuyển chọn và sử dụng giáo viên phải chú ý rà soát ,bố trí hợp lý theo nhu cầu của từng trường .

-Tuyển dụng , phân công đội ngũ giáo viên tiểu học phải đúng chuẩn quy định của Bộ Giáo dục - đào tạo, vừa đảm bảo tính khoa học ,vừa đảm bảo công bằng ,khách quan.

-Sử dụng đội ngũ phải phù hợp trình độ đào tạo và năng lực chuyên môn.

Để thực hiện biện pháp trên Phòng Giáo dục và Phòng Nội vụ cần thống nhất để nghiên cứu nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên ,để thống nhất kế hoạch , quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng .Thống nhất nhu cầu tuyển dụng giáo viên hàng năm.

-Điều tra , nắm vững số giáo viên chưa đủ chuẩn để động viên , khuyến khích và hỗ trợ kinh phí để họ có điều kiện học tập đạt chuẩn nếu họ có năng lực chuyên môn nhưng do hoàn cảnh quá khó khăn không đủ kinh phí và vận động những giáo viên không đủ năng lực chuyển sang nhiệm vụ khác . Trong bối cảnh thiếu giáo viên như hiện nay để thực hiện điều này quả thật rất nan giải . Năm học 2008-2009 Sở đã xét tuyển những giáo viên đã bỏ nghề hoặc giáo viên có trình độ chuyên môn bình thường phân bổ về cho các quận để giải quyết tình trạng khan hiếm giáo viên tiểu học.Nếu tình trạng này kéo dài thì việc xây dựng đội ngũ giáo viên sẽ rất khó khăn và đòi hỏi thời gian dài để khắc phục.

-Tuyển chọn , sử dụng giáo viên đúng năng lực và sở trường : đủ số lượng , đạt chất lượng , phân công hợp lý ,mạnh dạn cho nghỉ việc những giáo viên kém phẩm chất .

-Khi tuyển chọn giáo viên , SGDDT nên để cho Phòng Giáo Dục có trách nhiệm xét tuyển trực tiếp .Đảm bảo đúng yêu cầu chuyên môn , đạo đức.

-Khi giáo viên thiếu ,nên cho nhà trường tự tuyển giáo viên thỉnh giảng nhưng ngân sách phải duyệt dự toán trả lương , tránh thù lao không tương xứng , không mời được giáo viên có tay nghề cao.

-Xét chọn giáo viên đi học , hoặc khuyến khích giáo viên đi học chuyên môn sư phạm, chính trị , ngoại ngữ, tin học,quản lý ,... theo tinh thần chủ động của các trường , đảm bảo vẫn có đầy đủ giáo viên đứng lớp .Đảm bảo không vượt quá 20% giáo viên cùng lúc đi học ở từng trường .

-Lãnh đạo có thẩm quyền hãy cho hiệu trưởng có những hành lang pháp lý vững chắc để tuyển chọn và sàng lọc đội ngũ.(Tất nhiên , người hiệu trưởng phải được lựa chọn là những người ưu tú vừa có tâm , vừa có tầm để thúc đẩy công tác nhân sự trong nhà trường có hiệu quả thiết thực).

3.2.3. /Giải pháp 3: Tăng cường công tác thanh tra , kiểm tra , đánh giá giáo viên

Thường xuyên đánh giá tình hình đội ngũ giáo viên : khảo sát , điều tra , thanh tra , kiểm tra định kỳ , thường xuyên , phân loại ,đánh giá giáo viên theo chuẩn NNGVTH.

Làm tốt công tác thanh tra , kiểm tra , đánh giá giáo viên cũng là một biện pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ. Để thực hiện tốt công tác kiểm tra , đánh giá , xếp loại đội ngũ giáo viên trước hết cần nghiên cứu các văn bản quy phạm pháp luật của nhà nước , của ngành , quy chế trường tiểu học , Luật giáo dục ,... nhất là Chuẩn đánh giá nghề nghiệp giáo viên tiểu học. triển khai rộng rãi giúp đội ngũ giáo viên nhận thức sâu sắc ,từ đó phấn đấu thực hiện đạt kết quả tốt.

Việc thanh tra , kiểm tra , đánh giá giáo viên với mục đích là giúp giáo viên tự nhìn nhận và điều chỉnh lại mình cho có đủ năng lực để đuổi kịp với đà phát triển , đổi mới ngày càng nhanh của giáo dục trong xu thế hội nhập hiện nay.

3.2.4/Giải pháp 4: Tăng cường công tác bồi dưỡng giáo viên

- Bồi dưỡng giáo viên giúp họ kịp thời nắm bắt thông tin. Đây là những thông tin phục vụ cho công tác giảng dạy và giáo dục như truy cập trang web tài nguyên dạy học ; những giáo án phục vụ cho đổi mới phương pháp dạy học ,những tài liệu tham khảo phục vụ thiết thực cho việc tổ chức và quản lý lớp học ,...

- Trường bồi dưỡng giáo dục của quận chịu trách nhiệm tham mưu chặt chẽ với các trường sư phạm , trung tâm bồi dưỡng chính trị, trung tâm kĩ thuật tổng hợp hướng nghiệp để thực hiện kế hoạch đào tạo đội ngũ theo kế hoạch hàng năm.

- Khuyến khích giáo viên tham gia các lớp bồi dưỡng chuyên môn, động viên việc tự bồi dưỡng , tạo điều kiện để giáo viên dự giờ lẫn nhau, tổ chức các tiết dạy mang tính sáng tạo để giáo viên tự giới thiệu những hình thức tổ chức dạy học cũng như phương pháp đổi mới của việc dạy học của bản thân . Trân trọng những sáng tạo dù nhỏ của giáo viên để kích thích sự tìm tòi , học hỏi , nâng cao tay nghề.

- Tổ chức tham quan học tập ở những đơn vị có những thành công trong những hoạt động đặc thù của nhà trường để giáo viên có điều kiện giao lưu , học hỏi kinh nghiệm .

- Tổ chức những chuyên đề trong trường , cụm chuyên môn , trong quận để giúp giáo viên có cơ hội nắm bắt những kinh nghiệm quý báu cho nghề dạy học.

- Tổ chức những buổi giao lưu để giáo viên có điều kiện học hỏi lẫn nhau , người lâu năm sẽ truyền kinh nghiệm cho người mới ra trường ; ngược lại người mới sẽ truyền những cái mới về lý thuyết mới được tiếp cận cho người đã được đào tạo từ lâu .

- Không để tình trạng giáo viên kém năng lực cho đi học bồi dưỡng để dạy các môn ít tiết .

-Bên cạnh việc cử giáo viên đi học các lớp chuẩn hóa ,nâng chuẩn trường bồi dưỡng giáo dục cần tăng cường tổ chức các lớp bồi dưỡng kỹ năng sư phạm,bồi dưỡng phương pháp giảng dạy theo hướng đổi mới tích cực, khắc phục kiểu dạy truyền thụ một chiều,nặng lý thuyết , bồi dưỡng năng lực thực hành ,ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động giảng dạy và học tập cho đội ngũ giáo viên tiểu học ở Quận 4.

-Chú ý bồi dưỡng năng lực giảng dạy , đánh giá chất lượng học tập cho đội ngũ giáo viên theo tinh thần “dạy thực chất , học thực chất”

-Phải phát huy hết sở trường của giáo viên thông qua sinh hoạt tổ chuyên môn , sinh hoạt chuyên đề .Khuyến khích giáo viên có năng lực phát huy bản thân và truyền kinh nghiệm cho đồng nghiệp thông qua những hoạt động sư phạm của nhà trường .

-Cử giáo viên tham gia các lớp đào tạo hoặc đào tạo lại giáo viên dạy Nhạc , Họa , Thể dục để khắc phục dần tình trạng thiếu giáo viên các bộ môn đó như hiện nay.Tiếp nhận những sinh viên có chuyên môn về tin học , ngoại ngữ, thể dục,...có nguyện vọng trở thành giáo viên ,sau đó cử đến các trường sư phạm bồi dưỡng kỹ năng sư phạm , phương pháp giảng dạy để tăng nguồn giáo viên bộ môn đang thiếu trầm trọng.

-Động viên mọi người phải thường xuyên cập nhật kiến thức , kỹ năng sư phạm , rèn luyện đạo đức để bổ sung những khuyết điểm của mình để nâng cao năng lực chuyên môn ,...

-Luôn có những lời động viên , những khen thưởng thích đáng cho những giáo viên đã làm tốt công tác tự bồi dưỡng và bồi dưỡng .

-Tăng cường tham mưu lãnh đạo để xin kinh phí hỗ trợ cho các lớp bồi dưỡng .

-Tăng cường quản lý đánh giá hiệu quả công tác bồi dưỡng .

3.2.5 / Giải pháp 5:Tạo môi trường thuận lợi , cải tiến về chế độ chính sách giáo viên cho phù hợp

-Tạo môi trường xã hội thuận lợi cho sự thăng tiến của giáo viên :Tăng cường đầu tư phát triển đội ngũ, trang bị cơ sở vật chất phục vụ dạy học hiệu quả, thực hiện các chế độ chính sách đãi ngộ đối với giáo viên.

-Chế độ và chính sách tốt , hợp lý là tạo nội lực cho phát triển nói chung trong đó có sự nghiệp giáo dục .Từ đó, chất lượng đội ngũ giáo viên cũng được nâng lên.

-Nhận thức đúng đắn vấn đề : “Chất lượng đội ngũ giáo viên quyết định chất lượng giáo dục”. Đội ngũ giáo viên tốt là tiền đề cho giáo dục có chất lượng tốt . Do vậy , cần đầu

tư cho công tác đào tạo và bồi dưỡng giáo viên chính là đầu tư cho chất lượng giáo dục hay nói cách khác là đầu tư cho nguồn nhân lực . Từ đó ,gián tiếp phát triển mảng công tác đào tạo và bồi dưỡng giáo viên .Và làm tốt công tác này sẽ góp phần cho việc phát triển kinh tế-xã hội của quận.

-Thực hiện các chính sách đối với đội ngũ giáo viên tiểu học như hỗ trợ nhà ở,vay vốn để cải thiện đời sống gia đình , hỗ trợ kinh phí tham gia các lớp học, có chế độ ưu tiên cho con em giáo viên ,...

-Thực hiện chính sách “tuyển chọn nhân tài”,”nuôi dưỡng nhân tài” , tạo điều kiện cho con em trong Quận 4 có thể học ở các trường sư phạm và về lại Quận 4 để công tác. Từ khi các em vào trường sư phạm ,nên có chế độ trợ cấp học bổng để các em không phải lo “com áo , gạo ,tiền” toàn tâm toàn ý trau dồi kiến thức , nghiệp vụ sư phạm để các em có chuyên môn tốt , gia nhập thêm đội ngũ giáo viên trẻ có kinh nghiệm.

-Trong công tác tuyển dụng , nên có chính sách hỗ trợ đối với những giáo viên giỏi đã tốt nghiệp ở địa phương khác nay vì lý do nào đó về sinh sống tại thành phố Hồ Chí Minh và công tác tại Quận 4.Phải có những đãi ngộ thỏa đáng để thu hút nhân tài.

-Để tạo cho giáo viên có môi trường làm việc tốt , địa phương nên đầu tư xây dựng cho ngành giáo dục khu nhà ở dành cho giáo viên (có thể cho thuê giá thấp).Vì đặc thù của nghề giáo ,người giáo viên sẽ mất dần “ hình ảnh lung linh” trước các em học sinh tiểu học nếu như họ không có chỗ ở ổn định và sống xung quanh với những tầng lớp không phù hợp ngành nghề.

-Khuyến khích mọi đóng góp về nhân tài , vật lực cho sự phát triển giáo dục nói chung và giáo dục tiểu học nói riêng.

3.3 Khảo sát về tính khả thi của các giải pháp

Để tìm hiểu tính khả thi của các giải pháp , tác giả đã khảo sát ý kiến của 232 cán bộ , giáo viên .Kết quả thể hiện ở Bảng 15 sau đây:

Bảng 15:Kết quả điều tra tính khả thi của các giải pháp

Tính khả thi Các giải pháp	HTKKT		CKT		IKT		KT		RKT		ĐTB
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của đội ngũ giáo viên tiểu học.	0	0	31	13.4	36	15.5	150	64.7	15	6.5	3.64
Xây dựng quy hoạch , tuyển chọn , bố trí , sử dụng đội ngũ giáo viên tiểu học.	0	0	23	9.9	40	17.2	142	61.2	27	11.6	3.75
Tăng cường công tác thanh tra , kiểm tra , đánh giá giáo viên	5	2.2	16	6.9	36	15.5	149	64.2	26	11.2	3.75
Tăng cường công tác bồi dưỡng giáo viên	0	0	8	3.4	39	16.8	150	64.7	35	15.1	3.91
Tạo môi trường thuận lợi , cải tiến về chế độ chính sách giáo viên cho phù hợp	0	0	20	8.6	52	22.4	128	55.2	32	13.8	3.74

Ch thích :Hoàn toàn không khả thi : HTKKT; Chưa khả thi : CKT ; Ít khả thi : IKT ; Khả thi : KT

Qua bảng 15 ta thấy Giải pháp 1: ***Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của đội ngũ giáo viên tiểu học.*** Có 71,2% ý kiến cho rằng nó có tính khả thi , điểm trung bình là 3,64.Như vậy giải pháp này có thể áp dụng để thực hiệc công tác xây dựng đội ngũ giáo viên tiểu học ở Quận 4.

Giải pháp 2:***Xây dựng quy hoạch , tuyển chọn , bố trí , sử dụng đội ngũ giáo viên tiểu học.***Có 72,8% ý kiến cho là khả thi với điểm trung bình là 3,75 .Giải pháp này có thể thực hiện được.

Giải pháp 3:***Tăng cường công tác thanh tra , kiểm tra , đánh giá giáo viên.***Có 75,4% ý kiến đánh giá nó khả thi và điểm trung bình là 3,85.Như vậy giải pháp này sẽ mang lại hiệu quả trong quá trình xây dựng đội ngũ.

Giải pháp 4:***Tăng cường công tác bồi dưỡng giáo viên*** với 78,8% ý kiến cho rằng nó khả thi với điểm bình quân 3,91 .Đây là giải pháp có điểm bình quân cao nhất khi đánh giá tính khả thi .

Giải pháp 5:***Tạo môi trường thuận lợi , cải tiến về chế độ chính sách giáo viên cho phù hợp*** với 79% (đây là tỉ lệ cao nhất) ý kiến đánh giá tính khả thi với điểm trung bình là

3,74, .Nó thể hiện khi thực hiện giải pháp này sẽ mang lại tính hiệu quả rất cao để xây dựng đội ngũ giáo viên.

Kết luận:

Thực trạng đội ngũ giáo viên tiểu học ở Quận 4 cho thấy:

-Số lượng giáo viên tiểu học ở Quận 4 còn thiếu.Số giáo viên trên lớp thiếu dẫn đến tình trạng sĩ số học sinh trên một lớp khá đông. Tình trạng giáo viên bộ môn năng khiếu quá ít, không đáp ứng nhu cầu giảng dạy.

-Số lượng giáo viên đạt CNNGVTH đã có gia tăng so với các năm trước ,tuy nhiên vẫn chưa đáp ứng nhu cầu giảng dạy và giáo dục trước tình hình đổi mới giáo dục phổ thông.

-Đa số giáo viên đều thấy các nội dung của CNNGVTH là cần thiết . Trong từng lĩnh vực của Chuẩn giữa giáo viên với CBQL cũng như giữa những giáo viên có thâm niên cao và giáo viên có thâm niên thấp có những ý kiến thống nhất, tuy nhiên có những ý kiến khác nhau nhưng sự khác biệt không đáng kể.

-Hầu hết các giáo viên tiểu học ở Quận 4 đánh giá giáo viên đạt chuẩn nghề nghiệp.Tuy nhiên so với yêu cầu đổi mới trong ngành giáo dục thì mức độ đáp ứng của giáo viên chưa cao.

-Công tác tuyển dụng còn nhiều bất cập ,nhà trường không chủ động trong tuyển dụng.Do tình trạng thiếu giáo viên nên trong công tác tuyển dụng giáo viên không có sự lựa chọn những người có phẩm chất nổi trội (vì hồ sơ xét tuyển rất ít mà chỉ tiêu cần có rất cao nên thường ai nộp hồ sơ cũng được tuyển).

-Tình trạng tuyển giáo viên dạy chéo môn vẫn còn xảy ra.Quận 4 còn những giáo viên dạy tiểu học nhưng tốt nghiệp đại học không phải ở trường sư phạm khoa giáo dục tiểu học.Thậm chí có những giáo viên tốt nghiệp đại học khác.

-Thời gian tuyển dụng giáo viên cũng chưa thật phù hợp . thường giáo viên nhận nhiệm sở trễ hơn ngày tựu trường.

-Công tác bồi dưỡng được quan tâm và làm khá tốt.Hình thức và quy trình tổ chức được giáo viên đánh giá khá cao .Mức độ đạt hiệu quả của một số nội dung bồi dưỡng được CBQL và giáo viên đánh giá khá cao . Tuy nhiên có những nội dung giáo viên cần được bồi dưỡng thường xuyên như :Kỹ năng sư phạm , kỹ năng giao tiếp,phương pháp dạy học sinh cá biệt.Giáo viên cũng quan tâm đến công tác bồi dưỡng tin học và ngoại ngữ.

Dựa vào những ưu điểm và nhược điểm trên , tác giả xin đề xuất 5 giải pháp để xây dựng đội ngũ giáo viên tiểu học ở Quận 4 như sau:

-Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của đội ngũ giáo viên tiểu học.

- Xây dựng quy hoạch , tuyển chọn , bố trí , sử dụng đội ngũ giáo viên tiểu học**
- Tăng cường công tác thanh tra , kiểm tra , đánh giá giáo viên.**
- Tăng cường công tác bồi dưỡng giáo viên .**
- Tạo môi trường thuận lợi , cải tiến về chế độ chính sách giáo viên cho phù hợp**

Kiến nghị:

Từ kết quả nghiên cứu cũng như thực trạng hiện nay của ngành giáo dục tiểu học ở Quận 4 về công tác tuyển dụng và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, chúng tôi xin kiến nghị như sau:

1/Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo:

-Khi đưa ra Chuẩn đánh giá giáo viên tiểu học , ngoài 3 lĩnh vực Phẩm chất đạo đức , Kiến thức cơ bản, Kỹ năng sư phạm nên chăng cần phải đưa ra chuẩn để đo lường đời sống của giáo viên.

-Nhanh chóng bổ sung , điều chỉnh chương trình đào tạo giáo viên tiểu học, nâng cấp hệ thống thiết bị phục vụ đào tạo , bồi dưỡng của các trường sư phạm để giáo sinh có điều kiện tiếp cận thực tiễn để có đủ năng lực khi được phân công về giảng dạy ở các trường phổ thông.

-Có định mức cụ thể về các giờ dạy ở những trường có giáo viên dạy môn ít tiết .

-Đối với trường 2 buổi /ngày không nên gọi buổi thứ hai là tăng buổi mà áp dụng như một tiết chính khóa và có định mức rõ ràng để nếu giáo viên vượt tiết có được chế độ thêm giờ thỏa đáng.Giải quyết việc giáo viên có kinh phí và có thời gian để đi học nâng cao trình độ.

-Trong chương trình đào tạo của các trường sư phạm nên tăng thời gian học tập chuyên ngành nhiều hơn và có biện pháp tăng cường bồi dưỡng khả năng,kỹ năng sử dụng các phương tiện hiện đại , các trang thiết bị dạy học phục vụ tốt cho đổi mới phương pháp dạy học theo hướng tích cực hóa hoạt động của học sinh.

2/Đối với Ủy ban Nhân dân Tp.Hồ Chí Minh:

-Kiến nghị Chính phủ cải cách chế độ tiền lương cho đội ngũ giáo viên, có chế độ cụ thể cho những giáo viên dạy tăng giờ .

-Chỉ đạo các ngành liên quan đến giáo dục đẩy nhanh các dự án xây dựng trường lớp , đầu tư trang thiết bị dạy học ,..

3/Đối với Sở Giáo dục và Đào tạo Tp.Hồ Chí Minh:

-Tham mưu với các Sở liên quan và phối , kết hợp với Quận 4 để đẩy nhanh các dự án xây dựng cơ sở vật chất và cung cấp trang thiết bị tốt cho các trường để xóa tình trạng thiếu phòng học , giảm lớp hai buổi /ngày như hiện nay và nâng cao cơ sở vật chất phù hợp trường Chuẩn quốc gia .

-Tham mưu với các Sở liên quan để có những chế độ , chính sách đãi ngộ cho giáo viên nói chung và giáo viên tiểu học ở Quận 4 nói riêng.

-Chỉ đạo các cơ sở rà soát trình độ , năng lực giảng dạy thực tế của đội ngũ giáo viên , trên cơ sở đó có chế độ bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ .

4/Đối với Ủy ban nhân dân Quận 4:

-Chỉ đạo tăng cường xã hội hóa giáo dục ,trong đó tập trung vào việc hỗ trợ về vật chất , thời gian cho đội ngũ giáo viên có điều kiện tốt hơn trong việc học tập nâng cao trình độ.

-Tăng cường đầu tư ngân sách cho việc xây dựng , sửa chữa, bổ sung cơ sở vật chất, thiết bị dạy học theo hướng hiện đại , đạt chuẩn quốc gia.

-Quan tâm ,chỉ đạo Ngành giáo dục quận 4 thực hiện công tác quy hoạch , tuyển chọn , sử dụng đội ngũ giáo viên ngắn hạn , dài hạn.

-Chỉ đạo chính quyền , đoàn thể địa phương hỗ trợ nhà trường trong việc huy động , duy trì sĩ số học sinh, thực hiện tốt phổ cập giáo dục.

-Hỗ trợ kinh phí để Ngành giáo dục có điều kiện mở các lớp bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên nhằm đáp ứng yêu cầu thực hiện đổi mới giáo dục phổ thông , nâng cao chất lượng giáo dục ở Quận 4.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- 1 Dự án phát triển giáo viên Tiểu học. **Chuẩn đánh giá giáo viên Tiểu học**, Nhà xuất bản Giáo dục- 2006.
- 2 Dự án phát triển giáo viên Tiểu học. **Giáo dục học**. Nhà xuất bản Giáo dục – 2006.
- 3 **Chiến lược phát triển giáo dục -đào tạo đến năm 2010 phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa- hiện đại hóa**,Nhà xuất bản Hà Nội ,2000
- 4 **Chế độ chính sách đối với giáo viên ,cán bộ ,công chức ngành giáo dục -đào tạo** ,Nhà xuất bản Lao động – xã hội ,2006.
- 5 **Công tác quản lý giáo dục dành cho hiệu trưởng** ,Nhà xuất bản Lao động - xã hội ,2006.
- 6 **Điều lệ trường tiểu học,2005.Sửa đổi bổ sung năm 2009**
- 7 **Luật giáo dục ,1991 ,Luật phổ cập giáo dục tiểu học,1995.**
- 8 Trần Kim Dung, **Quản trị nguồn nhân lực** ,Nhà xuất bản Giáo dục ,2001.
- 9 GS-TS Phạm Minh Hạc,**Phát triển giáo dục, phát triển con người phục vụ kinh tế xã hội** ,Nhà xuất bản Khoa học Xã hội Hà Nội ,1996.
- 10 PGS-TS Bùi Minh Hiền, GS-TSKH Vũ Ngọc Hải-PGS-TS Đặng Quốc bảo,**Quản lý giáo dục**, Nhà xuất bản Đại học sư phạm , 2006.
- 11 TS Hồ Văn Liên, giáo trình “ **Tổ chức quản lý giáo dục và trường học**”,trường Đại học sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh.
- 12 Ngô Đình Qua,**Phương pháp nghiên cứu khoa học giáo dục đại học sư phạm** ,Nh xuất bản Tp.Hồ Chí Minh, 2005.
- 13 Dương Thiệu Tống ,**Suy nghĩ về giáo dục truyền thống và hiện đại** ,Nhà xuất bản Trẻ, 2005.
- 14 **Nghị quyết Đại hội Đảng lần VII,VIII, IX,X**
- 15 **Luận văn tốt nghiệp với đề tài tương tự của các học viên đã bảo vệ xong các khóa trước.**

PHỤ LỤC
PHIẾU ĐIỀU TRA



KÍNH GỬI QUÝ THẦY CÔ!

Xin Thầy (cô) vui lòng cho biết đôi nét về bản thân:

Giới tính Nam ☐ Nữ ☐ Năm

sinh:..... Thầy cô hiện nay là :

Giáo viên ☐ Cán bộ quản lý ☐ Giáo viên biên chế ☐

Giáo viên hợp đồng , thỉnh giảng ☐ Giáo viên tập sự ☐

Trình độ đào tạo :

Đại học sư phạm ☐ Cao đẳng sư phạm ☐

Trung học sư phạm ☐ Đại học khác ☐ Sau đại học ☐

Thâm niên	Dưới 5 năm	Từ 5 đến 15 năm	Trên 15 năm
Thâm niên công tác trong ngành	☐	☐	☐
Thâm niên công tác tại trường	☐	☐	☐
Thâm niên quản lý tại trường	☐	☐	☐



Nhằm phục vụ cho mục đích nghiên cứu khoa học về công tác xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên ,xin thầy cô vui lòng cho biết ý kiến bằng cách đánh dấu (x),cho điểm hoặc trả lời ngắn về một số vấn đề mà chúng tôi nêu dưới đây:

1/Trường của thầy (cô) công tác hiện nay số lượng giáo viên :

☐ đủ ☐ thiếu ☐ thừa

chưa?

2/Theo ý kiến thầy (cô) trình độ giáo viên của trường đã đáp ứng yêu cầu về mặt giảng dạy

☐ vượt mức ☐ đảm bảo ☐ chưa đạt yêu cầu

3/Thầy (cô) nhận xét về kỹ năng giảng dạy của đội ngũ giáo viên của nhà trường :

☐ đảm bảo tốt ☐ đạt yêu cầu ☐ chưa

đạt yêu cầu

4/Xin thầy (cô) phát biểu ý kiến của mình bằng cách khoanh tròn vào điểm số về những nhận xét sau:

Điểm 4: Hoàn toàn tán thành
 Điểm 3:Tán thành
 Điểm 2:Không hoàn toàn tán thành
 Điểm 1:Phản đối

Nội dung	Điểm
-Năng lực giảng dạy của giáo viên trường ta là rất tốt.	1 2 3 4
-Việc bồi dưỡng năng lực chủ nhiệm của giáo viên hiện nay rất cần thiết.	1 2 3 4
-Trong nhà trường chúng ta còn nhiều giáo viên chưa đáp ứng yêu cầu giảng dạy.	1 2 3 4
-Việc bồi dưỡng phương pháp giảng dạy theo hướng tích cực,đổi mới cho giáo viên trường ta hiện nay là hết sức cần thiết.	1 2 3 4
-Cần mở những lớp bồi dưỡng kiến thức và phương pháp dạy các môn Thể dục , Mỹ Thuật , Âm nhạc cho toàn thể giáo viên.	1 2 3 4
-Việc đánh giá giáo viên theo Chuẩn giáo viên tiểu học hiện nay là thước đo để giáo viên tự nâng cao và các cấp quản lý có kế hoạch bồi dưỡng.	1 2 3 4
-Việc họp tổ chuyên môn ,sinh hoạt chuyên đề hiện nay ở các trường là biện pháp bồi dưỡng chuyên môn thiết thực, hữu hiệu.	1 2 3 4
Chế độ lương bổng của giáo viên hiện nay là hợp lý.	1 2 3 4

5/Xin thầy cô cho biết ý kiến của mình về công tác tuyển dụng giáo viên hiện nay:

a/Trong công tác tuyển dụng giáo viên ở trường ta trong thời gian vừa qua, thầy cô nhận xét:

☐ Rất hợp lý ☐ Hợp lý ☐ Chưa hợp lý

b/Theo thầy (cô) trong thời gian tới công tác tuyển dụng giáo viên phải đạt những yêu cầu nào?
 (Ghi 3 yêu cầu theo thứ tự ưu tiên):

+.....
 +.....
 +.....

6//Theo thầy (cô) hiện nay nội dung nào người giáo viên cần được bồi dưỡng (đánh số thứ tự):

☐ Tin học

☐ Ngoại ngữ

☐ Kỹ năng sư phạm

☐ Kỹ năng giao tiếp

☐ Phương pháp giáo dục học sinh cá biệt

☐ Phương pháp giáo dục kỷ luật tích cực cho học sinh cá biệt

Ý kiến khác:

+

+

7/Xin thầy cô vui lòng cho biết ý kiến nhận xét về các khoá bồi dưỡng mà các thầy cô đã được tham dự 5 năm gần đây bằng cách khoanh tròn vào điểm số:

- Điểm 5: Rất hiệu quả
 Điểm 4: Hiệu quả
 Điểm 3: Tương đối hiệu quả
 Điểm 2: Chưa hiệu quả
 Điểm 1: Hoàn toàn vô ích

Nội dung	Năm
Bồi dưỡng chuyên đề	1 2 3 4 5
Bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm	1 2 3 4 5
Bồi dưỡng kỹ năng sư phạm	1 2 3 4 5
Ngoại ngữ	1 2 3 4 5
Tin học	1 2 3 4 5
Chính trị	1 2 3 4 5
Đào tạo nâng chuẩn	1 2 3 4 5
Đào tạo khác	1 2 3 4 5

8/Xin thầy cô nhận xét về công tác bồi dưỡng giáo viên hiện nay trên địa bàn Quận 4 bằng cách khoanh tròn vào điểm số tương ứng:

- Điểm 5: Rất tốt
 Điểm 4: Tốt
 Điểm 3: Khá
 Điểm 2: Bình thường
 Điểm 1: Chưa tốt

Nội dung	Điểm
Mức độ phù hợp với công tác giảng dạy của giáo viên	1 2 3 4 5
Đáp ứng mục tiêu của Ngành giáo dục	1 2 3 4 5
Hình thức tổ chức	1 2 3 4 5
Chất lượng bồi dưỡng	1 2 3 4 5
Nội dung , chương trình bồi dưỡng	1 2 3 4 5
Hiệu quả các lớp bồi dưỡng	1 2 3 4 5
Quy trình thực hiện công tác bồi dưỡng	1 2 3 4 5
Chính sách đãi ngộ cho người đi học	1 2 3 4 5

9/Xin thầy cô vui lòng nhận xét kết quả đánh giá Chuẩn nghề nghiệp giáo viên Tiểu học hiện nay , bằng cách đánh dấu (x) vào ô thích hợp:

Các lĩnh vực	Mức độ cần thiết				Mức độ đạt được			
	Rất cần thiết	Cần thiết	Ít cần thiết	Không cần thiết	Tốt	Khá	Đạt yêu cầu	Chưa đạt yêu cầu
Lĩnh vực 1: Phẩm chất chính trị, đạo đức ,lối sống:								

-Nhận thức tư tưởng chính trị.								
-Chấp hành pháp luật ,								

chính sách nhà nước.								
-Chấp hành quy chế của ngành, nhà trường , kỷ luật lao động.								
-Đạo đức và lối sống. Trung thực, đoàn kết .								
-Trung thực, đoàn kết .								
Lĩnh vực 2: Kiến thức								
-Kiến thức cơ bản								
-Kiến thức về tâm lý học sư phạm và tâm lý học lứa tuổi, giáo dục tiểu học.								
-Kiến thức về kiểm tra ,đánh giá kết quả .								
-Kiến thức phổ thông .								
-Kiến thức địa phương .								
Lĩnh vực 3: Kỹ năng sư phạm.								
-Lập được kế hoạch dạy học; biết cách soạn giáo án theo hướng đổi mới.								
-Tổ chức và thực hiện các hoạt động dạy học trên lớp và ngoài giờ.								
-Công tác chủ nhiệm lớp								
-Thực hiện thông tin hai chiều.								
-Xây dựng , bảo quản và sử dụng hồ sơ .								

10/Xin thầy cô vui lòng cho biết quan điểm của mình về một số giải pháp xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên Tiểu học trên địa bàn Quận 4 hiện nay:

Thầy cô khoanh tròn vào điểm số thể hiện phù hợp:

Điểm 1:Hoàn toàn không khả thi

Điểm 2:Chưa khả

thi Điểm 3:Ít khả thi

Điểm 4:Khả thi

Điểm 5:Rất khả thi

Các giải pháp	Điểm
---------------	------

<i>Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của đội ngũ giáo viên tiểu học.</i>	1 2 3 4 5
<i>Xây dựng quy hoạch , tuyển chọn , bố trí , sử dụng đội ngũ giáo viên tiểu học.</i>	1 2 3 4 5

<i>Tăng cường công tác thanh tra , kiểm tra , đánh giá giáo viên</i>	1 2 3 4 5
<i>Tăng cường công tác bồi dưỡng giáo viên</i>	1 2 3 4 5
<i>Tạo môi trường thuận lợi , cải tiến về chế độ chính sách giáo viên cho phù hợp</i>	1 2 3 4 5

11/ Xin thầy cô vui lòng trình bày những biện pháp khả thi khác:

+

+

Chân thành cảm ơn!