# PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN DẠY TIẾNG KHMER THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP Ở CÁC TRƯỜNG PHỔ THÔNG DÂN TỘC TỈNH CÀ MAU

LÊ HOÀNG DỰ*

*Ngày nhận bài: 09/10/2016; ngày sửa chữa: 21/10/2016; ngày duyệt đăng: 24/10/2016.*

***Abstract:*** *The article analyses real situation of teachers of Khmer at ethnic high schools in Ca Mau province and points out difficulities facing by these schools. Thereby, article proposes solutions to develop the teaching staff of Khmer under professional standards at ethnic high schools in Ca Mau province with aim to preserve culture character and improve quality of education.*

***Keywords:*** *Teachers of Khmer, situation, teaching staff, Ca Mau province.*

**1. Đặt vấn đề**

Trong quá trình lãnh đạo, Đảng và Nhà nước luôn quan tâm đến lĩnh vực giáo dục, đội ngũ nhà giáo nói chung và đội ngũ giáo viên (ĐNGV) dạy tiếng Khmer nói riêng nhằm bảo tồn và phát huy bản sắc văn hóa dân tộc. Trong những năm qua, giáo dục tỉnh Cà Mau nói chung và giáo dục dân tộc nói riêng đã đạt được những thành tựu quan trọng, góp phần vào việc phát triển KT-XH của tỉnh. ĐNGV dạy tiếng Khmer từng bước được cải thiện cả về số lượng và chất lượng. Tuy nhiên, trước xu thế hội nhập của nước ta, thời kì CNH, HĐH hội nhập quốc tế, thời kì phát triển về công nghệ thông tin, kinh tế tri thức thì giáo dục dân tộc vẫn còn những hạn chế, bất cập về cơ cấu, chất lượng ĐNGV dạy tiếng Khmer chưa cao, chưa có biện pháp căn cơ, bài bản, khoa học và sát với thực tiễn. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến những hạn chế, bất cập nêu trên, một trong những nguyên nhân chủ yếu và quan trọng là công tác quản lí giáo dục nói chung và quản lí giáo dục dân tộc nói riêng còn bộc lộ những yếu kém, ĐNGV dạy tiếng Khmer chưa đồng bộ, còn thiếu về số lượng, chất lượng giảng dạy chưa cao, còn hạn chế trong việc tiếp cận với khoa học công nghệ hiện đại như ứng dụng công nghệ thông tin vào giảng dạy. Công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên (GV) dạy tiếng Khmer vẫn còn bộc lộ những thiếu sót như: Quy hoạch, đào tạo còn thụ động, chưa có tính kế thừa và phát triển, chưa có hiệu quả thiết thực, chất lượng thấp, chưa xác định rõ mục tiêu, yêu cầu về xây dựng quy hoạch, đào tạo GV dạy tiếng Khmer. Do vậy, vấn đề nghiên cứu hệ thống biện pháp phát triển ĐNGV dạy tiếng Khmer sẽ là cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch để phát triển, bố trí, sắp xếp ĐNGV dạy tiếng Khmer trong tỉnh đảm bảo đủ về số lượng, mạnh về chất lượng đáp ứng với yêu cầu hiện nay.

Bài viết tập trung bàn về vấn đề phát triển ĐNGV dạy tiếng Khmer theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường phổ thông dân tộc (PTDT) tỉnh Cà Mau - một trong những thành tố quan trọng góp phần thành công cho mỗi nhà trường nói riêng và phát triển sự nghiệp GD-ĐT của địa phương nói chung.

**2. Thực trạng ĐNGV dạy tiếng Khmer ở các trường PTDT tỉnh Cà Mau**

Cà Mau là tỉnh thuộc khu vực Đồng bằng sông Cửu Long, mang đặc trưng của vùng sông, nước Nam bộ. Toàn tỉnh có 09 huyện (thành phố) với 101 xã, phường, thị trấn. Dân số 1.342.515 người, trong đó có 13 dân tộc thiểu số gồm 12.534 hộ với 53.716 khẩu, chủ yếu là dân tộc Khmer có 7.893 hộ với 33.672 khẩu (chiếm 62,8% tổng số dân tộc thiểu số của tỉnh); còn lại số ít là các dân tộc khác như Hoa, Tày, Nùng, Mường... Đa số đồng bào dân tộc sống theo từng cụm ở một số ấp, xã thuộc vùng sâu, vùng xa của tỉnh nhưng tập trung đông nhất ở huyện Trần Văn Thời, Thới Bình, Đầm Dơi, U Minh.

***2.1. Những kết quả đạt được***

Được sự quan tâm của Đảng, Nhà nước, đời sống của cộng đồng người dân tộc thiểu số có bước phát triển khá rõ, đặc biệt là văn hóa, tinh thần được cải thiện đáng kể, hệ thống trường lớp thuộc chương trình 135 như Trường PTDT Danh Thị Tươi (huyện Trần Văn Thời), Hữu Nhem (huyện Thới Bình) và Trường PTDT nội trú tỉnh Cà Mau đã thu hút phần lớn học sinh (HS) người dân tộc thiểu số theo học. Hơn nữa, chính sách cử tuyển hàng năm tạo điều kiện cho nhiều

* Sở Giáo dục và Đào tạo Cà Mau

HS vào học đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp. Đây là nguồn nhân lực được đào tạo bổ sung cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số phục vụ cho việc phát triển KT-XH tỉnh Cà Mau nói chung và vùng đồng bào dân tộc nói riêng.

Trong năm học, Sở GD-ĐT đã thực hiện củng cố phát triển quy mô, mạng lưới các trường PTDT nội trú theo Quyết định số 1640, trường PTDT bán trú theo Thông tư số 24/2010/TT-BGDĐT ngày 02/8/2010; Sở cũng đã thực hiện các giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục trong trường PTDT nội trú và bán trú, đảm bảo cho HS các có chỗ ở an toàn, đủ ăn, đủ mặc, đủ sách học; quản lí, chỉ đạo dạy học tiếng dân tộc thiểu số theo chương trình và sách giáo khoa của Bộ đã ban hành; thực hiện tốt chế độ chính sách giáo dục dân tộc; nghiêm túc thực hiện chính sách cử tuyển HS dân tộc thiểu số vào đại học, cao đẳng, trung cấp; thực hiện đúng, đủ, kịp thời các chế độ, chính sách đối với HS dân tộc thiểu số, nhà giáo và cán bộ quản lí cơ sở giáo dục công tác ở vùng dân tộc thiểu số trong tỉnh.

Trường Trung học PTDT nội trú tỉnh Cà Mau và các trường PTDT cấp huyện (Hữu Nhem, Danh Thị Tươi) có cơ sở vật chất được đầu tư xây dựng đảm bảo đủ điều kiện để trường thực hiện nhiệm vụ giáo dục theo quy định. Đối với các trường này, Sở GD-ĐT chỉ đạo triển khai việc đổi mới phương pháp dạy học theo hướng phát huy tính tích cực HS, tăng cường sử dụng các thiết bị đồ dùng dạy học, phân loại đối tượng HS; chú trọng bồi dưỡng HS yếu các môn khoa học cơ bản; khuyến khích GV ứng dụng công nghệ thông tin vào soạn giảng; chú trọng bổ sung kiến thức địa phương, văn hóa dân tộc, tăng cường tiếng Việt và tiếng dân tộc cho HS.

Công tác xây dựng ĐNGV người dân tộc thiểu số phát triển cả số lượng và chất lượng, hầu hết GV dạy tiếng Khmer có chứng chỉ. ĐNGV biết tiếng dân tộc được bổ sung từ nguồn HS diện cử tuyển học tại các trường đại học và cao đẳng. Sở GD-ĐT tạo điều kiện thuận lợi cho GV tham dự các lớp tập huấn về công tác giảng dạy tiếng dân tộc Khmer theo kế hoạch của Bộ, ngành Trung ương và của địa phương, khuyến khích nhà trường dùng kết quả học tiếng dân tộc của HS để đánh giá đạo đức, khen thưởng, tuyển sinh.

ĐNGV dạy tiếng Khmer cơ bản đủ về số lượng; đa số GV có phẩm chất và năng lực tốt; công tác tuyển chọn, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, các chính sách đãi ngộ đối với GV và việc giám sát, thanh tra, kiểm tra đã được Sở và các trường quan tâm. Đặc biệt, chính sách thu hút GV đạt được một số kết quả nhất định, đã tuyển và thu hút nhiều GV dạy tiếng Khmer về công tác tại các trường PTDT trên địa bàn.

Những thuận lợi trên tác động tích cực đến việc phát triển ĐNGV dạy tiếng Khmer trong toàn tỉnh. Có thể khẳng định rằng, quan tâm đến giáo dục, trong đó lực lượng cơ bản là GV dạy tiếng Khmer là một trong những động lực của sự phát triển ngành giáo dục tỉnh nhà.

***2.2. Một số khó khăn, hạn chế:***

- Cà Mau là tỉnh vùng sâu có hệ thống sông ngòi, kênh rạch chằng chịt, mặt bằng KT-XH còn chậm phát triển, cơ sở hạ tầng đặc biệt là hệ thống giao thông đường bộ còn rất khó khăn. Do tác động của quá trình phát triển kinh tế, đô thị hóa, một bộ phận lớn con em gia đình nghèo phải đi làm ăn nơi xa, thay đổi chỗ ở nên việc huy động trẻ trong độ tuổi đến trường gặp nhiều khó khăn ảnh hưởng lớn đến công tác phổ cập giáo dục ở địa phương.

- Một bộ phận nhân dân, đồng bào dân tộc Khmer do kinh tế gia đình khó khăn và chưa nhận thức đầy đủ tầm quan trọng của việc học tập đối với tương lai của con em nên chưa quan tâm hoặc chưa tạo những điều kiện tốt nhất để các em được đến trường học tập.

- Năm học 2015-2016, các trường PTDT tỉnh Cà Mau có 06 GV/24 lớp có dạy tiếng Khmer, với 656 HS. Từ số liệu điều tra và thống kê ở *bảng 1*, kết hợp việc đối chiếu theo nội dung quy định về tiêu chuẩn các ngạch viên chức giảng dạy, có thể nhận thấy, ĐNGV dạy tiếng Khmer ở các trường PTDT tỉnh Cà Mau còn hạn chế, chưa đáp ứng kịp yêu cầu chuẩn hóa chức danh của GV, chưa có các chuyên gia đầu ngành, tỉ lệ GV đạt danh hiệu GV dạy giỏi còn đang bỏ ngỏ (0%); đồng thời, về tổng thể, ĐNGV của trường chưa tương xứng với nhiệm vụ được giao trước yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện GD-ĐT.

*Bảng 1. Thống kê thực trạng trình độ ĐNGV dạy tiếng Khmer ở các trường PTDT tỉnh Cà Mau (Nguồn: Sở GD-ĐT tỉnh Cà Mau, tháng 5/2016)*

| Trình độ đào tạo | Số lượng | Tỉ lệ (%) |
|---|---|---|
| Trung cấp chính trị | 02 | 33,33% |
| Thạc sĩ | 00 | 0% |
| Đại học | 03 | 50% |
| GV giỏi cấp cơ sở trở lên | 00 | 0% |
| Trình độ hoặc chứng chỉ tiếng Khmer | 06 | 100% |
| Ngoại ngữ Tiếng Anh (trình độ B hoặc tương đương) | 02 | 33,33% |
| Tin học (trình độ A hoặc tương đương) | 05 | 83,33% |

Chất lượng ĐNGV chưa đồng đều, phần lớn GV có thâm niên nghề nghiệp thấp, còn thiếu kinh nghiệm trong giảng dạy, giáo dục; chưa có GV nào đạt trình độ thạc sĩ (trên chuẩn). Cho đến thời điểm hiện tại,

chưa có GV nào đạt chuẩn GV trung học cao cấp; mặt khác, chưa có GV đạt trình độ trên chuẩn, nếu chỉ tính thuần túy về chứng chỉ thì mới có 02/06 GV có chứng chỉ B Ngoại ngữ (chiếm 33,33%); có 05/06 GV có chứng chỉ tin học trình độ A, đó sẽ là trở ngại lớn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ ứng dụng công nghệ thông tin vào quá trình đổi mới phương pháp dạy học.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng GV dạy tiếng Khmer vẫn còn bộc lộ những thiếu sót như: Quy hoạch, đào tạo còn thụ động; chưa có tính kế thừa và phát triển; chưa xác định rõ mục tiêu, yêu cầu về xây dựng, quy hoạch, đào tạo GV dạy tiếng Khmer dẫn đến tình trạng chưa đồng bộ về cơ cấu; chất lượng GV, tỉ lệ GV chưa được điều hoà, bố trí cân đối giữa các trường. Việc thanh tra, kiểm tra, đánh giá, xếp loại đôi lúc còn chung chung, thiếu khách quan, sử dụng phương pháp đánh giá chưa phù hợp.

- Trong thực tế, vài năm gần đây, một số GV có năng lực, kinh nghiệm giảng dạy tốt của trường lại liên tục xin chuyển về các trường trung tâm; hoặc có những GV sau khi hoàn thành đào tạo trên chuẩn đã không ở lại trường công tác; thêm nữa, một bộ phận GV nữ đang trong độ tuổi sinh sản, nuôi con nhỏ làm cho đội ngũ luôn trong tình trạng thiếu cục bộ.

Từ những khó khăn, bất cập trên, chúng tôi cho rằng, việc cần chú trọng ngay từ lúc này là triển khai hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao phẩm chất và năng lực của ĐNGV trên các lĩnh vực: đạo đức nhà giáo, trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm, năng lực nghiên cứu khoa học và khả năng tự phát triển của GV, coi đó là cơ sở nền tảng, là yếu tố quyết định, tác động trực tiếp đến chất lượng dạy học tiếng Khmer ở các trường PTDT tỉnh Cà Mau.

**3. Biện pháp phát triển ĐNGV dạy tiếng Khmer theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường PTDT tỉnh Cà Mau**

***3.1. Đảm bảo số lượng và chất lượng ĐNGV:***

- Số lượng GV là một biến số động, phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau; không chỉ thể hiện ở hiện tượng thiếu hay đủ, mà còn biểu hiện về mặt định lượng của chất lượng tổng thể. Trong bối cảnh hiện nay, số lượng GV còn tác động trực tiếp đến việc thực hiện yêu cầu đổi mới giáo dục. Do vậy, việc xây dựng quy hoạch, tuyển dụng đảm bảo về mặt số lượng và sắp xếp, sử dụng hợp lí ĐNGV sẽ có ý nghĩa quan trọng từ yêu cầu tổ chức sư phạm mà nhiệm vụ đổi mới giáo dục đặt ra.

- Mỗi trường PTDT phải thực hiện tốt công tác quy hoạch, tuyển dụng và hướng tới áp dụng phương thức hợp đồng GV từ các trường khác. Để công tác tổ chức thực hiện quy hoạch có chất lượng và hiệu quả, giải pháp phải mang tính đồng bộ. Khi thực hiện, phải bám sát thực trạng số lượng GV của từng trường PTDT của tỉnh; đồng thời, phải dựa vào quy mô HS, quy hoạch nhu cầu GV của mỗi trường. Mặt khác, mỗi trường cần phải quan tâm đến các yếu tố: 1) Việc tổ chức thực hiện quy hoạch phải đảm bảo được tính liên tục phát triển, trẻ hóa và không để xảy ra tình trạng hẫng hụt về ĐNGV; 2) Xây dựng kế hoạch tăng cường số lượng GV cho từng giai đoạn (ngắn hạn, trung hạn, dài hạn) phải được tính toán định hướng phát triển; hơn nữa, việc xác định nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực nhất thiết phải thực hiện một cách khách quan, áp dụng phương pháp dự báo khoa học trên cơ sở khảo sát thực trạng sự phát triển KT-XH của tỉnh; 3) Khi xác định tổng giờ dạy cho mỗi GV, ngoài các tiêu chí theo chức danh gắn với định mức lao động, cần quan tâm đến thâm niên giảng dạy, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và một số yếu tố khác của GV để hoạch định cho hợp lí; đồng thời, phải dành ra một tỉ lệ nhất định (khoảng từ 10-15%) số lượng định biên để tạo thuận lợi cho công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ ĐNGV và việc dạy thay, dạy thêm cho những GV nghỉ ốm, nghỉ thai sản; các trường cần quan tâm và chỉ tuyển dụng những GV thực sự có nhu cầu làm nghề dạy học tiếng Khmer, có tâm huyết với công việc và gắn bó với nghề nghiệp.

- Trong công tác tuyển dụng, đối với hình thức thi tuyển, các trường cần công bố các nội dung kiểm tra và hình thức thi cho các ứng viên biết trước để họ có thời gian chuẩn bị, có điều kiện bộc lộ và phát huy lợi thế khả năng của mình trong việc đáp ứng yêu cầu tuyển chọn; từ đó, nâng cao được chất lượng hiệu quả của công tác tuyển dụng; có kế hoạch mang tính chiến lược để tuyển dụng ĐNGV vừa đáp ứng yêu cầu trước mắt, vừa đảm bảo định hướng phát triển lâu dài của nhà trường; thực hiện đúng cơ chế phân cấp, quản lí; tăng quyền chủ động cho đơn vị chuyên môn sử dụng GV; các trường cần có cơ chế chính sách đãi ngộ để thu hút GV có trình độ cao, có khả năng phát triển, phù hợp với công tác đào tạo ngày càng mở rộng, đa dạng hóa và nâng cao chất lượng; hội đồng tuyển dụng phải chú ý tuyển đủ GV.

***3.2. Nâng cao phẩm chất và năng lực cho ĐNGV.*** Trong bối cảnh đổi mới giáo dục, việc bồi dưỡng ĐNGV sau đào tạo nhằm đáp ứng yêu cầu của thực tiễn là đòi hỏi cấp bách. Rèn luyện nâng cao phẩm chất và năng lực nghề nghiệp đối với GV phải như đường xoáy "trôn ốc" theo chiều đi lên và tuyệt nhiên không có điểm dừng. Chính vì vậy, nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục nói chung và cách tân,

hoàn thiện ĐNGV dạy tiếng Khmer nói riêng, các trường PTDT cần coi việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao phẩm chất và năng lực GV, đảm bảo sự tồn tại và tính thống nhất để phát triển. Cụ thể:

*- Xác định nội dung đào tạo, bồi dưỡng:* Nội dung đào tạo, bồi dưỡng cho GV ở trường PTDT rất đa dạng và phong phú, do đó cần căn cứ vào nhu cầu cần đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV và điều kiện thực tế của các trường PTDT của tỉnh; tập trung chủ yếu vào hướng chuẩn hóa chức danh mà GV đang giữ trong ngạch, bậc công chức.

*- Bồi dưỡng phẩm chất đạo đức, thái độ nghề nghiệp và lòng yêu nghề:* Vấn đề mấu chốt là tạo điều kiện cho GV rèn luyện thái độ đúng đắn. Thái độ của một GV gồm: thái độ đối với Tổ quốc, dân tộc, chế độ, môi trường sống, xã hội - thời đại, nghề nghiệp, người khác và bản thân. Muốn vậy, GV cần phải thường xuyên bồi dưỡng lí tưởng cộng sản, xác lập bản lĩnh chính trị vững vàng; tin tưởng và tuyệt đối trung thành với sự nghiệp cách mạng xã hội chủ nghĩa, cương lĩnh, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, kiên trì mục tiêu độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội. Hiểu đúng và vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh để góp phần xây dựng chủ nghĩa xã hội và bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa. Đồng thời, GV phải có hoài bão, tâm huyết với nghề nghiệp và lòng yêu nghề, luôn có ý thức giữ gìn bảo vệ truyền thống, đạo đức nhà giáo; có lối sống hòa nhập với cộng đồng, phù hợp với bản sắc dân tộc và thích ứng với sự tiến bộ của xã hội; có thái độ ứng xử đúng mực, nhã nhặn, lịch sự, ôn hòa với đồng nghiệp và người học. Hơn nữa, sự tác động của người thầy đến người học không chỉ thông qua năng lực sư phạm mà bằng cả tấm gương về phẩm chất chính trị, đạo đức, phong cách sống của mình.

*- Khuyến khích GV tự học tập, tự bồi dưỡng:* Với hoạt động quản lí, các trường cần có cơ chế khuyến khích GV tự học, tự bồi dưỡng và coi đây là giải pháp tự thân tốt để nâng cao chất lượng và luôn làm mới đội ngũ; đồng thời, hướng đến một ĐNGV luôn luôn có tinh thần học hỏi.

Giải pháp tổ chức hoạt động đào tạo, bồi dưỡng phải được sử dụng thường xuyên, đặt trong mối quan hệ chi phối, tác động và hỗ trợ lẫn nhau trong một hệ thống nhất. Từ đó, GV phải quán triệt tư tưởng, quan điểm về việc tham gia đào tạo, bồi dưỡng vừa là trách nhiệm, vừa là quyền lợi của bản thân trong việc đi học; coi đó là sự đầu tư cho việc phát triển cá nhân của mỗi GV.

***3.3. Tạo động lực làm việc cho ĐNGV.*** Để tạo động lực cho sự phát triển và nỗ lực của mỗi cá nhân trong ĐNGV, các trường PTDT cần có sự tác động làm thay đổi điều kiện sống, môi trường làm việc. Nghĩa là, sự tác động của môi trường công tác, việc thực hiện tốt chế độ, chính sách và có cơ chế sử dụng đúng đắn sẽ mang ý nghĩa thiết thực nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV. Do vậy, các cấp có thẩm quyền, các nhà quản lí, các lực lượng xã hội và bản thân mỗi GV phải nỗ lực để thực hiện việc đảm bảo cuộc sống và điều kiện công tác của mình như: tiền lương, nhà ở, cơ hội học tập và thăng tiến. Cụ thể:

*- Thực hiện chính sách đãi ngộ ĐNGV dạy tiếng Khmer:* Các trường phải thực hiện đúng, đủ, kịp thời các chế độ chính sách đối với GV theo đúng tinh thần tôn vinh nghề dạy học của Đảng và Nhà nước. Cần cụ thể hóa các chính sách, đảm bảo các lợi ích từ chính sách đến với GV công bằng, hợp lí; chú trọng khía cạnh động viên, kích thích, nhằm tăng hiệu suất lao động của ĐNGV. Hơn nữa, do đặc thù ở tỉnh Cà Mau, số lượng GV mới tuyển dụng chiếm tỉ lệ cao, hầu hết trong số đó mới tốt nghiệp cao đẳng, đại học nên các trường cần có chính sách động viên và khuyến khích để tất cả GV mới tuyển dụng an tâm công tác và tiếp tục học tập nâng cao trình độ; tạo điều kiện để số GV đó được hưởng chính sách hỗ trợ kinh phí dành cho người đi học. Trong xây dựng chính sách, cần phải đặc biệt chú ý gắn việc bố trí sử dụng GV với nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của họ, gắn quyền lợi GV với lợi ích chung của nhà trường một cách hài hòa, làm cho mọi GV yên tâm, phấn khởi tin tưởng và gắn bó với nhà trường. Chính sách đối với GV cần được quy định chặt chẽ và rõ ràng. Đồng thời, đãi ngộ đối với GV còn xuất phát từ cách đánh giá con người, nhất là đánh giá của cấp trên; vì thế, lãnh đạo các trường khi nhìn nhận một GV cần khách quan, công bằng và không được "quy chụp". Các trường phải thực hiện tốt việc phân loại GV theo yêu cầu và tiêu chuẩn. Tùy theo mỗi chức danh của GV mà xác định những chế độ phù hợp như được quy hoạch đề bạt, được bổ nhiệm, bố trí công tác hợp lí, được xét tặng danh hiệu thi đua cao, xét nâng lương trước thời hạn. Các trường PTDT cần chú ý kiến tạo môi trường làm việc tích cực cho ĐNGV như: điều kiện về nhà ở, trang thiết bị, đồ dùng dạy học đến cảnh quan môi trường sư phạm, những đáp ứng về sinh hoạt văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao. Để có được điều đó, người lãnh đạo quản lí phải thật sự đóng vai trò "hạt nhân", tạo ra bầu không khí đoàn kết, tin tưởng vào sự phát triển của nhà trường và của mỗi thành viên. Ngoài ra, lãnh đạo các trường phải có thái độ kiên quyết trong việc thực hiện chính sách tinh giản biên chế theo đường lối chủ trương của Đảng và **Luật Cán bộ công chức.** Thực hiện tốt việc đánh giá xếp loại GV hàng

năm để trên cơ sở đó, có căn cứ khách quan cho việc đề nghị luân chuyển GV; đồng thời, thực hiện việc sàng lọc, chấm dứt hợp đồng, giải quyết nghỉ hưu trước tuổi, giải quyết thôi việc một lần đối với GV yếu kém về phẩm chất, về năng lực giảng dạy.

*- Đổi mới cơ chế quản lí và sử dụng GV:* Việc sử dụng ĐNGV đòi hỏi vừa đảm bảo tính khoa học, vừa là nghệ thuật trong quan hệ đối xử, phân công giao việc và đánh giá thì mới quy tụ được sức mạnh tổng hợp hướng đến mục tiêu nhiệm vụ chính trị. Muốn vậy, trong chính sách sử dụng, những người quản lí ở các trường cần phải quan tâm bố trí sử dụng GV đúng chuyên ngành đào tạo, kết hợp theo dõi để phát hiện năng khiếu nhằm khai thác tốt tiềm lực của GV. Hơn nữa, GV giảng dạy các trường PTDT cần nhất chưa phải là lương cao, mà họ muốn có môi trường làm việc và cách đánh giá, những quyền lợi khi GV đầu tư thời gian, công sức cho nghiên cứu. Do vậy, để thu hút được GV giỏi, các trường phải vận dụng tốt những quy định về tự chủ tài chính theo Nghị định số 16/NĐ-CP; nhằm tạo ra cơ chế tài chính tính được, tính hết những lao động mà GV đã bỏ ra không chỉ cho việc lên lớp mà còn công sức chuẩn bị bài giảng, những việc làm đổi mới phương pháp dạy học, viết giáo trình, tài liệu tham khảo... nghĩa là, phải tính công bằng, rõ ràng, tương xứng với năng lực và hiệu quả công việc. Chính vì vậy, chính sách thỏa đáng trọng dụng để đảm bảo GV có mức thu nhập hợp lí, được làm việc trong môi trường thuận lợi, có cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp và được tôn vinh xứng đáng.

***3.4. Tăng cường đánh giá và thanh tra, kiểm tra chuyên môn ĐNGV:***

*- Công tác thanh tra, kiểm tra được thực hiện theo các hình thức:* thanh tra chuyên ngành việc thực hiện nhiệm vụ của GV, kiểm tra hoạt động sư phạm của GV. Tùy đặc điểm tình hình mà xác định hình thức, quy mô, đối tượng, mục đích, yêu cầu của từng đợt thanh tra, kiểm tra. Ngoài ra, một yếu tố quan trọng khác là việc tự kiểm tra: nhà trường tự kiểm tra lại việc tổ chức thực hiện các nhiệm vụ được giao; bản thân GV tự kiểm tra, đánh giá. Công tác thanh tra, kiểm tra phải được đổi mới, thể hiện ở một số nội dung sau: Quán triệt để các cấp lãnh đạo, ĐNGV dạy tiếng Khmer có nhận thức đúng về đổi mới kiểm tra, đánh giá, từ đó, có nhận thức đúng về nguyên tắc đánh giá ĐNGV dạy tiếng Khmer, đó là: Phải tác động vào các khâu, các yếu tố của quá trình quản lí đội ngũ, thông qua các tiêu chuẩn, tiêu chí; góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ; có sự hợp tác của đối tượng đánh giá; phù hợp với điều kiện thực tế nhà trường, đồng thời đáp ứng được yêu cầu chung; khách quan.

*- Cần xây dựng các nội dung cụ thể về thanh tra, kiểm tra* để bổ sung mức độ đạt được các minh chứng của từng tiêu chí, tiêu chuẩn của GV. Các nội dung yêu cầu của công tác thanh tra, kiểm tra được quán triệt trong lãnh đạo của ngành, đội ngũ cán bộ quản lí nhà trường và cán bộ làm công tác thanh tra, kiểm tra; được phổ biến đến từng GV để thực hiện việc giám sát công tác thanh tra, kiểm tra và công tác tự kiểm tra.

*- Đánh giá GV theo các tiêu chí* được thể hiện ở các nội dung: Kế hoạch công việc của GV, các loại hồ sơ theo quy định, việc lên lớp của GV, việc thực hiện sinh hoạt tổ, nhóm chuyên môn, việc dự giờ đồng nghiệp và tham gia các hoạt động chuyên môn. Các nội dung đánh giá phản ánh được "phẩm chất" và "năng lực" của GV.

*- Đổi mới công tác đánh giá:* Một trong những nội dung đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá là không chỉ dựa vào sự đánh giá của đồng nghiệp mà còn phải căn cứ vào kết quả giáo dục mà bản thân GV đảm nhận như so sánh chất lượng đầu vào, đầu ra của HS. Về nội dung đánh giá, ngoài tổ chuyên môn và các cấp lãnh đạo còn có HS, phụ huynh HS tham gia ở một số nội dung, một số khâu trong quy trình thực hiện đánh giá GV.

*- Kế hoạch thanh tra, kiểm tra cần cụ thể về thời gian và nội dung:* Bên cạnh kiểm tra cụ thể về việc thực hiện quy chế chuyên môn, thực hiện giảng dạy của GV còn phải thanh tra, kiểm tra các yếu tố, các điều kiện để GV thực hiện nhiệm vụ chuyên môn như điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị dạy học, sự quản lí chỉ đạo của hiệu trưởng, các hoạt động của các tổ chức đoàn thể trong nhà trường trong việc thực hiện các phong trào thi đua của ngành.

* * *

Phát triển ĐNGV dạy tiếng Khmer là phải thực hiện tốt các nội dung đào tạo, bồi dưỡng từ các nhà trường sư phạm, cũng như trong quá trình giảng dạy của GV, biến quá trình đào tạo thành tự đào tạo của mỗi GV; đồng thời, phải đề cao vai trò quản lí ĐNGV dạy tiếng Khmer, từ việc quy hoạch, làm tốt việc tuyển chọn, sử dụng, thanh tra, kiểm tra, đánh giá, xếp loại, thực hiện chính sách đãi ngộ, đến việc làm tốt công tác bồi dưỡng năng lực, phẩm chất, đạo đức cho mỗi GV. Phát triển ĐNGV dạy tiếng Khmer là điều kiện để bản thân mỗi thầy cô giáo tự rèn luyện, hoàn thiện mình để hoàn thành tốt nhiệm vụ cao quý, nặng nề mà xã hội giao phó, góp phần đưa sự nghiệp GD-ĐT tỉnh nhà ngày càng phát triển, đáp ứng đổi mới giáo dục hiện nay. ❑

*(Xem tiếp trang 31)*

trong quá trình dạy đọc văn. Dạy ĐHTP không thể thiếu sự dẫn đường của kiến thức lí luận và sự hỗ trợ của kiến thức tiếng Việt, làm văn trong quá trình khám phá cái hay, cái đẹp của tác phẩm.

Đối với các bộ môn và lĩnh vực liên quan thì việc TH và vận dụng các kiến thức này tùy vào nội dung tác phẩm, không phải tác phẩm nào cũng có thể TH và không phải đơn vị kiến thức nào cũng có thể lồng ghép kiến thức liên môn. Điểm TH phải là những vùng sáng nghệ thuật thể hiện tầm tri thức, vốn hiểu biết sâu rộng của nhà văn mà muốn giải mã được cần phải có sự phối hợp của kiến thức liên môn, liên ngành. Nếu TH tùy tiện, liên hệ lồng ghép kiến thức không đúng lúc, đúng chỗ sẽ tạo nên sự rời rạc, khập khiễng.

- Kiến thức TH phải phù hợp với nội dung DH: Cần căn cứ vào nội dung và mục tiêu bài học để cân nhắc, lựa chọn nên TH với môn học nào, tri thức nào. Mỗi tác phẩm có một phương án huy động kiến thức liên môn khác nhau. Chẳng hạn, bài thơ *Tương tư* của Nguyễn Bính được đan dệt bởi những chi tiết, hình ảnh biểu hiện vẻ đẹp của văn hóa làng quê xưa gắn với tâm tư, tình cảm của nhân vật trữ tình. Vì vậy, khi hướng dẫn HS đọc hiểu, GV phải khéo léo lồng ghép kiến thức văn hóa dân gian để giúp các em cảm nhận được vẻ đẹp mộc mạc của con người và làng quê xưa, thẩm thấu được hương vị chân quê của thơ Nguyễn Bính. Còn khi dạy bài thơ *Từ ấy* của Tố Hữu sẽ khập khiễng nếu TH kiến thức văn hóa. Đối với bài thơ này, cần tìm đến sự hỗ trợ của kiến thức lịch sử xã hội Việt Nam những năm ba mươi (thế kỉ XX), cơ sở để HS lí giải cảm xúc hân hoan, phấn chấn của nhà thơ khi bắt gặp lí tưởng cách mạng.

- Định lượng kiến thức TH phù hợp: TH trong dạy ĐHTP văn học được hiểu là sự mở rộng, lồng ghép kiến thức, KN của các môn học, khoa học liên quan để giải quyết những vấn đề văn học. Vì vậy, GV cần ý thức, dù mở rộng, liên hệ như thế nào thì trọng tâm vẫn là kiến thức văn học, các kiến thức liên môn chỉ có mặt với tư cách hỗ trợ, như những loại gia vị cần thiết làm cho bài ĐHTP thêm phần đậm đà. Nghĩa là cần định lượng kiến thức TH phù hợp, tránh tình trạng sa đà vào các kiến thức liên môn, biến giờ dạy văn thành giờ DH lịch sử, GD công dân, địa lí,...

* * *

TH trong dạy ĐHTP văn học là định hướng DH đúng đắn, phù hợp với xu thế phát triển của GD hiện đại nhằm hình thành ở người học những năng lực cần thiết để có thể xử lí các tình huống phức tạp trong học tập và cuộc sống. Để DH TH thành công, ngoài vốn kiến văn chắc chắn, vốn kiến thức liên môn, liên ngành sâu rộng và sự thấu hiểu, am tường kiến thức đời sống xã hội, GV còn phải có KN TH. Nếu biết cách TH và TH các loại kiến thức một cách khéo léo, uyển chuyển thì giờ ĐHTP sẽ mở ra cho HS những không gian tri thức mới lạ, hấp dẫn. ❑

**Tài liệu tham khảo**

[1] Nguyễn Đức Cương (2015). *Dạy học tích hợp - những vấn đề cần nhận thức và thực hiện.* Kỉ yếu Hội thảo khoa học toàn quốc Bồi dưỡng năng lực cho giảng viên các trường sư phạm, tr 520-531, Đà Nẵng, tháng 10/2015.

[2] Bernd Meier - Nguyễn Văn Cường (2014). *Lí luận dạy học hiện đại - cơ sở đổi mới mục tiêu, nội dung và phương pháp dạy học.* NXB Đại học Sư phạm.

[3] Nguyễn Thị Hiền (2013). *Bàn về việc tích hợp trong dạy học Ngữ văn ở trường phổ thông.* Kỉ yếu Hội thảo khoa học quốc gia về dạy học Ngữ văn ở trường phổ thông Việt Nam, tr 469-476, Huế, tháng 1/2013.

[4] Nguyễn Trọng Hoàn (2002). *Tích hợp và liên hội hướng tới kết nối trong dạy học Ngữ văn.* Tạp chí Giáo dục, số 22, tr 21-23.

[5] Nguyễn Thế Lượng (2015). *Tạo định lượng khi dạy học tích hợp trong môn Ngữ văn.* Báo Đắk Lắk, ngày 31/10/2015.

# Phát triển đội ngũ giáo viên...

*(Tiếp theo trang 12)*

**Tài liệu tham khảo**

[1] Bộ GD-ĐT (2009). *Thông tư số 30/2009/TT-BGDĐT ngày 22/10/2009 về quy định Chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học cơ sở, giáo viên trung học phổ thông.*

[2] Chính phủ (2001). *Nghị định số 05/2001/NĐ-CP, ngày 14/01/2011 của Chính phủ về công tác dân tộc.*

[3] Hà Đức Đà (2011). *Chính sách dân tộc với sự nghiệp phát triển giáo dục dân tộc.* Tạp chí Khoa học Giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, số 68, tr 56-60.

[4] Nguyễn Minh Đường - Phan Văn Kha (2006). *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa - hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.* NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

[5] Phạm Minh Hạc (2001). *Nghiên cứu con người và nguồn lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa.* NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.

[6] Nguyễn Thị Phương Thảo (2014). *Nghiên cứu khoa học giáo dục dân tộc - chặng đường 60 năm hình thành và phát triển.* Tạp chí Khoa học Giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, số 101, tr 57-60.