

# THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG NGÀNH SƯ PHẠM Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

● ĐỖ THỊ THÚY YẾN

## TÓM TẮT:

Việc tìm hiểu thực trạng chất lượng nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay có ý nghĩa quan trọng góp phần thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông (CTGDPT) 2018 thành công. Bài viết tập trung làm rõ thực trạng chất lượng nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm tại Thành phố Hồ Chí Minh về phẩm chất và năng lực sư phạm, trình độ chuyên môn, chuẩn nghề nghiệp, cung - cầu lao động sư phạm. Thông qua đó, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao, hoàn thiện chất lượng nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm tại Thành phố Hồ Chí Minh.

**Từ khóa:** chất lượng nguồn nhân lực, ngành Sư phạm, Thành phố Hồ Chí Minh.

## 1. Đặt vấn đề

Đầu tư cho vốn nhân lực chính là đầu tư cho sự phát triển bền vững. Giáo dục đào tạo là con đường ngắn nhất, tốt nhất phát triển vốn nhân lực. Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng xác định nhiệm vụ: “Tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo”; “Nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo... là khâu then chốt”. Thành phố Hồ Chí Minh (TP.HCM), trung tâm kinh tế hàng đầu của cả nước, có sức thu hút và ảnh hưởng lớn đến vùng kinh tế trọng điểm phía Nam. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0, để nâng cao năng lực cạnh tranh, hướng đến tăng trưởng và phát triển kinh tế bền vững, Thành phố cần phải có nguồn nhân lực chất lượng cao. Muốn vậy, Thành phố phải chú trọng đến phát triển giáo dục và đào tạo, đặc biệt là đầu tư nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm. Giáo viên được đầu tư tốt, chất lượng làm nghề sẽ tốt làm

cho chất lượng nguồn nhân lực của Thành phố được nâng lên, thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội bền vững.

Tuy nhiên, hiện nay ngành Giáo dục của cả nước và của TP.HCM đang phải đối mặt với những vấn đề nổi cộm, đó là: *Thứ nhất*, trong thời gian qua, đặc biệt là sau dịch Covid -2019 (từ tháng 8/2020 đến tháng 6/2023) trong ngành xảy ra hiện tượng giáo viên ô ạt bỏ nghề, nghỉ việc; *Thứ hai*, thị trường lao động sư phạm có sự mất cân đối, vừa thừa nhưng lại vừa thiếu và khó tuyển dụng giáo viên chất lượng cao. Nguyên nhân nào dẫn đến tình trạng trên? Giáo dục và đào tạo là lĩnh vực đặc biệt quan trọng, yếu tố quyết định chất lượng nguồn nhân lực để TP.HCM phát triển bền vững. Việc tìm hiểu, làm rõ thực trạng chất lượng nguồn nhân lực trong ngành sư phạm ở TP.HCM sẽ giúp đưa ra những giải pháp hợp lý, hiệu quả, góp phần phát triển giáo dục, kinh tế, xã hội của Thành phố văn minh, hiện đại, nghĩa tình, tiến bộ.

## **2. Phân tích thực trạng chất lượng nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm tại Thành phố Hồ Chí Minh**

### **2.1. Một số vấn đề lý luận về chất lượng nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm**

*\* Nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực trong nền kinh tế*

Từ những năm 80 của thế kỷ XX, trong kinh tế đã xuất hiện thuật ngữ nguồn nhân lực. Nguồn nhân lực được xem là yếu tố, nguồn vốn quan trọng nhất trong sự phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. Nhân mạng vai trò của con người là yếu tố hàng đầu trong quá trình tạo ra của cải, V.I.Lênin cho rằng: “Lực lượng sản xuất hàng đầu của toàn thể nhân loại là công nhân, là người lao động” (V.I.Lênin, 1978, tr.430). Garry.S, Beker (1992) cho rằng, không có đầu tư nào mang lại nguồn lợi lớn như đầu tư cho nguồn nhân lực, đặc biệt là đầu tư cho nguồn nhân lực giáo dục. Krueger, A. B., (1999) Krueger A.B. and Lindahl M., (2001); Piazza-Georgi (2002), đều cho rằng 4 nguồn cơ bản của tăng trưởng kinh tế là vốn vật chất, lao động, vốn con người và tiến bộ kỹ thuật, nguồn vốn con người là quan trọng nhất. Trong nền kinh tế quốc dân, nguồn nhân lực sẽ đóng góp trực tiếp vào tăng trưởng kinh tế qua khả năng sản xuất của mình. Trình độ càng cao, khả năng đóng góp càng tốt, vì thế, nên đầu tư nhiều cho giáo dục. Nguồn nhân lực cần được chú trọng vào chất lượng như: thể lực (sức khỏe thể chất, tinh thần); trí lực (trình độ chuyên môn, kỹ thuật, kỹ năng, kỹ xảo trong làm nghề); tâm lực (phẩm chất, nhân cách, đạo đức, văn hóa,...).

*\* Nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm*

Ngành Sư phạm là một khái niệm chỉ sự phân công lao động của xã hội đối với những người làm nghề sư phạm (hay nghề giáo, nghề dạy học, “nghề trồng người”) trong các cơ sở giáo dục. Ngành Sư phạm là một ngành đặc thù xuất phát từ con người, gắn với con người và tất cả là vì con người. Nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm được hiểu theo hai nghĩa: nghĩa rộng là nguồn lực con người trong ngành; nghĩa hẹp là chỉ tổng số người đang làm công việc giảng dạy và sinh viên Sư phạm sẵn sàng tham gia vào ngành.

Nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm càng có

chất lượng thì công việc càng hiệu quả và giá trị cống hiến cho xã hội càng cao. Nghị quyết Trung ương 2 (Khóa VIII) chỉ rõ: “Giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng của giáo dục và được xã hội tôn vinh. Giáo viên phải có đủ đức tài”. Chất lượng nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm là sự tổng hợp, kết tinh thống nhất biện chứng của các thành tố phẩm chất sư phạm và năng lực sư phạm của người làm nghề dạy học ở các cơ sở giáo dục nhằm đáp ứng tốt nhất những mục tiêu đề ra, thể hiện thông qua mức độ đóng góp, giá trị cống hiến, năng suất, hiệu quả làm nghề và chất lượng sản phẩm đầu ra.

### **2.2. Đặc điểm ngành Sư phạm tại Thành phố Hồ Chí Minh**

*Thứ nhất*, ngành Sư phạm tại TP.HCM nằm trong hệ thống giáo dục, đào tạo của Thành phố và của Việt Nam. Quy mô giáo dục và đào tạo của Thành phố lớn, ngày càng tăng, mạng lưới trường lớp ở các bậc học, ngành học đã phủ khắp các phường xã, quận huyện (Bảng 1). Thành phố luôn dành sự ưu tiên, đầu tư cho giáo dục, hoàn chỉnh mạng lưới trường - lớp - phòng học, trang thiết bị - đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên hỗ trợ, phục vụ tốt dạy - học tiên tiến, hiện đại.

*Thứ hai*, TP.HCM là trung tâm kinh tế hàng đầu của cả nước, với điều kiện tự nhiên, vị trí địa lý và điều kiện kinh tế, xã hội thuận lợi đã thu hút một lực lượng dân cư ở các tỉnh, thành trong cả nước và các vùng lân cận. Nhu cầu học tập của người dân Thành phố ngày càng cao thúc đẩy sự phục vụ ngành Giáo dục cũng ngày càng cao.

*Thứ ba*, Thành phố đã có nhiều trường đạt chuẩn quốc gia, mô hình tiên tiến, “lớp học công nghệ thông minh”; phòng học thông minh, hình ảnh 3D trực quan sinh động, phần mềm học liệu số 3D Mozabook, phòng thực hành STEM, áp dụng công nghệ 3D, STEM Robotics (Sở Giáo dục và Đào tạo TP.HCM, 2023). Điều này góp phần cho ngành Sư phạm TP.HCM luôn đi cùng thời đại, kịp thời nắm bắt và ứng dụng công nghệ, phương pháp, hình thức dạy học mới nhất.

### **2.3. Thực trạng về quy mô, trình độ chuyên môn và đạt chuẩn nghề nghiệp nguồn nhân lực Sư phạm tại Thành phố Hồ Chí Minh**

*- Quy mô nhân lực sư phạm*

Năm học 2016 - 2017, toàn Thành phố có 73.954

**Bảng 1. Quy mô giáo dục và đào tạo của Thành phố Hồ Chí Minh năm học 2022 - 2023**

| STT        | Ngành học, bậc học | Tổng số trường |          |                | Tổng số lớp |          |                |
|------------|--------------------|----------------|----------|----------------|-------------|----------|----------------|
|            |                    | Tổng cộng      | Công lập | Ngoài công lập | Tổng cộng   | Công lập | Ngoài công lập |
| Toàn ngành |                    | 2.310          | 1.350    | 960            | 48.877      | 35.774   | 13.103         |
| 1          | Mầm non            | 1.305          | 468      | 837            | 14.288      | 5.235    | 9.053          |
| 2          | Tiểu học           | 516            | 490      | 26             | 17.261      | 15.800   | 1.461          |
| 3          | THCS               | 286            | 279      | 7              | 11.216      | 10.242   | 974            |
| 4          | THPT               | 203            | 113      | 90             | 6.112       | 4.497    | 1.615          |

| STT        | Ngành học, bậc học | Tổng số trường |           |                | Tổng số lớp |          |                |
|------------|--------------------|----------------|-----------|----------------|-------------|----------|----------------|
|            |                    | Tổng cộng      | Công lập  | Ngoài công lập | Tổng cộng   | Công lập | Ngoài công lập |
| Toàn ngành |                    | 1.668.638      | 1.407.093 | 261.545        | 49.025      | 34.069   | 14.956         |
| 1          | Mầm non            | 309.112        | 151.233   | 157.879        | 15.613      | 5.687    | 9.926          |
| 2          | Tiểu học           | 666.001        | 634.488   | 31.513         | 16.299      | 14.723   | 1.576          |
| 3          | THCS               | 454.024        | 431.267   | 22.757         | 10.440      | 9.216    | 1.224          |
| 4          | THPT               | 239.501        | 190.105   | 49.396         | 6.673       | 4.443    | 2.230          |

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo, TP.HCM, 2023

giáo viên. Để phục vụ nhu cầu dạy học, giáo dục và đào tạo của ngành, số giáo viên tăng dần lên qua các năm học; đến năm 2020 - 2021 là 78.896 giáo viên nhưng sau đó đến năm 2021 - 2022, một lượng lớn giáo viên rời bỏ ngành, dẫn đến năm 2022 - 2023 chỉ còn 77.838 giáo viên. Điều này dẫn đến việc TP.HCM thiếu hụt nhân lực ngành Sư phạm, khó khăn trong việc bố trí giáo viên dạy đúng, đủ các môn học theo lộ trình thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 (Bảng 2).

Số lượng giáo viên giảng dạy trong các cơ sở giáo dục mầm non và phổ thông đang thiếu nhiều so với định mức. Ở tất cả các khối lớp của mầm non, tiểu học, THCS và THPT đều cần thêm giáo viên, đặc biệt là giáo viên Ngoại ngữ, Tin học, Âm nhạc, Mỹ thuật, Công nghệ, Giáo dục thể chất. Việc thiếu giáo viên làm ảnh hưởng đến việc phân công giảng dạy, hoạt động giáo dục, bố trí công tác và sắp xếp cử đi đào tạo nâng trình độ chuẩn theo quy định. Giáo viên “phải gánh thêm 12,8%” số lượng công việc thực tế mà giáo viên đang thực hiện (Thúy Hằng, 2023). Điều này làm ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả dạy học của giáo viên.

- *Trình độ chuyên môn và đạt chuẩn nghề nghiệp của giáo viên*

Trình độ chuyên môn của giáo viên TP.HCM không ngừng được nâng lên, chất lượng đội ngũ giáo viên được chú trọng, từng bước hoàn thiện đáp ứng yêu cầu mới. Theo tiêu chí của Bộ Giáo dục và Đào tạo, trước năm 2019, 100% giáo viên TP.HCM đạt chuẩn nghề nghiệp. Tuy nhiên, sau khi Luật Giáo dục số 43/2019/QH14 được ban hành, Điều 72 quy định về trình độ chuẩn được đào tạo của nhà giáo được quy định như sau: a) Có bằng tốt nghiệp cao đẳng sư phạm trở lên đối với giáo viên mầm non; b) Có bằng cử nhân thuộc ngành đào tạo giáo viên trở lên đối với giáo viên tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông”. Căn cứ theo quy định mới này, một bộ phận giáo viên chưa đạt chuẩn trình độ đào tạo, cần phải được đào tạo nâng chuẩn, nhiều nhất là giáo viên tiểu học (5.666 giáo viên); kể đến là giáo viên mầm non (5.808 giáo viên), THCS (1.304 giáo viên) (Sở Giáo dục và Đào tạo TP.HCM, 2023).

Về *Giáo viên mầm non*: được phân ra thành giáo viên nhà trẻ, giáo viên mẫu giáo. Do đặc thù của

**Bảng 2. Số lượng đội ngũ giáo viên các bậc học của TPHCM từ 2016 - 2023**

Đơn vị tính: Người

| STT | Ngành học, bậc học   | Năm học      |              |              |              |              |              |              |
|-----|----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|     |                      | 2016-2017    | 2017-2018    | 2018-2019    | 2019-2020    | 2020-2021    | 2021-2022    | 2022-2023    |
|     | <b>Toàn ngành(*)</b> | <b>73954</b> | <b>76884</b> | <b>78189</b> | <b>78825</b> | <b>78896</b> | <b>78076</b> | <b>77838</b> |
| 1   | Mầm non              | 22886        | 24987        | 26602        | 27789        | 26657        | 25909        | 25217        |
| 2   | Tiểu học             | 20165        | 20577        | 20821        | 21508        | 22117        | 22202        | 22523        |
| 3   | THCS                 | 17548        | 17794        | 17227        | 16930        | 17348        | 17293        | 17536        |
| 4   | THPT                 | 12371        | 12635        | 12641        | 12057        | 12145        | 12005        | 11895        |
| 5   | TT.GD TX             | 984          | 891          | 898          | 541          | 629          | 667          | 667          |

(\*) bao gồm cả giáo viên công lập và ngoài công lập

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo TPHCM, 2023

lao động mầm non nên giáo viên mầm non chủ yếu là nữ. Trình độ chuyên môn của giáo viên mầm non tập trung chủ yếu là ở cấp bậc Đại học Sư phạm 11.393 giáo viên, tỷ lệ 45,2%; kể đến trình độ Cao đẳng sư phạm 7.930 giáo viên tỷ lệ 31,4%, Trung cấp sư phạm là 5808 giáo viên, tỷ lệ 23,0%. Như vậy, có 23% giáo viên mầm non cần được đào tạo nâng chuẩn. (Bảng 3)

Về *Giáo viên phổ thông*: Trình độ chuyên môn của giáo viên phổ thông ở cả các cấp học Tiểu học, Trung học cơ sở, Trung học phổ thông phần lớn có trình độ đào tạo đại học, kể đến là cao đẳng. Tổng số lượng giáo viên đạt chuẩn cao nhưng có nhiều giáo viên phải đào tạo lại. Số giáo viên tiểu học phải đào tạo nâng chuẩn là 5.666 giáo viên; giáo viên THCS phải đào tạo nâng chuẩn là 1.307 giáo viên. Trong đó, lượng giáo viên công lập phải đi đào tạo lại nâng chuẩn của công lập nhiều hơn tư thục (Bảng 4).

#### **2.4. Thực trạng về phẩm chất và năng lực sư phạm của nguồn nhân lực sư phạm tại Thành phố Hồ Chí Minh**

##### *- Về phẩm chất sư phạm*

Phẩm chất gắn liền với giá trị làm người trong nhân cách của mỗi con người, rất khó đo được cụ thể bằng các con số, nhưng có thể đo lường thông qua hành vi, việc làm cụ thể. Phẩm chất sư phạm của giáo viên được thể hiện ra ở thế giới quan khoa học, nhân sinh quan cách mạng, có ý thức, trách nhiệm, “sống và làm việc theo pháp luật”; tin tưởng, chấp hành chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước; yêu cái thiện, yêu thương giúp đỡ học sinh, đồng nghiệp và mọi người; tâm huyết, gắn bó, hạnh phúc trong làm nghề và sẵn sàng hy sinh cống hiến. Yêu nghề sẽ gắn bó với nghề, đem hết sức mình làm nghề, không quản gian khó. Ở TP.HCM, số lượng giáo viên vào nghề và làm nghề, giữ nghề trên 20 năm tính đến tháng 8/2023 (trên 40 tuổi - <

**Bảng 3. Trình độ chuyên môn của giáo viên mầm non năm 2022 - 2023**

Đơn vị tính: Người

| Giáo viên mầm non   | Tổng số | Công lập | Tư thục | Dân lập |
|---------------------|---------|----------|---------|---------|
|                     | 25.217  | 10.523   | 14.658  | 36      |
| + Trung cấp sư phạm | 5.808   | 605      | 5.203   | 0       |
| + Cao đẳng sư phạm  | 7.930   | 2044     | 5.870   | 16      |
| + Đại học sư phạm   | 11.393  | 7800     | 3.573   | 20      |
| + Thạc sĩ           | 86      | 74       | 12      | 0       |

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo TP.HCM, 2023

**Bảng 4. Trình độ chuyên môn của giáo viên phổ thông năm 2022 - 2023**

*Đơn vị tính: Người*

| Giáo viên                         | Phổ thông    | Tiểu học     | THCS         | THPT         |
|-----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| - Trung cấp sư phạm               | 220          | 220          |              |              |
| - Cao đẳng sư phạm                | 6.672        | 5.446        | 1.226        |              |
| - Cao đẳng và có chứng chỉ BDNVSP | 81           |              | 81           |              |
| - Đại học sư phạm                 | 38.271       | 16.614       | 14.252       | 7.405        |
| - Đại học và có chứng chỉ BDNVSP  | 3.142        |              | 989          | 2.153        |
| - Thạc sĩ                         | 3.547        | 242          | 984          | 2.321        |
| - Tiến sĩ, tiến sĩ khoa học       | 21           | 1            | 4            | 16           |
| <b>Tổng số</b>                    | <b>51954</b> | <b>22523</b> | <b>17536</b> | <b>11895</b> |

*Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo TP.HCM, 2023*

62 tuổi) là 27.371 giáo viên, tỷ lệ 35,47% (trong đó, giáo viên mầm non là 7,54%; giáo viên tiểu học là 12,70%; giáo viên THCS là 9,36%; giáo viên THPT là 5,86%). Như vậy, ở TP.HCM, nhiều giáo viên sẵn sàng làm nghề sư phạm, vẫn cố gắng trụ và giữ nghề. Họ rất yêu nghề cao quý, “vì lợi ích trăm năm trồng người”.

Tuy nhiên, trong thời gian qua, đặc biệt là sau dịch Covid-19, lượng giáo viên ô ạt rời khỏi ngành cao và xu hướng vẫn tiếp diễn. Năm 2022, cả nước có hơn 16.000 giáo viên bỏ việc/1,6 triệu giáo viên (bình quân cứ 100 giáo viên có 1 người bỏ việc) (VTV.vn ngày 01/10/2022). Tại TP.HCM cũng vậy, nhìn vào các Biểu đồ 1, 3, 4, chúng ta thấy, giáo viên ở TP.HCM rất yêu nghề nhưng lại xuất hiện xu hướng bỏ nghề cao. Điều đó thể hiện rõ nhất ở bậc THPT, kể đến là THCS và giáo dục mầm non; GDTiH có xu hướng giảm trong thời gian ngắn sau đó tăng trở lại. Số lượng giáo viên rời bỏ ngành rõ nét nhất ở tất cả các bậc học là năm học 2019 - 2020. Giai đoạn này dịch Covid-19 bùng phát ở TP.HCM và cả nước. Ở bậc GDTiH, THCS lượng giáo viên có giảm, sau đó có dấu hiệu phục hồi, nhưng bậc GDMN và THPT có dấu hiệu giảm sâu, khó phục hồi ngay. Điều này có ảnh hưởng rất lớn đến giáo dục đào tạo, đến chất lượng làm nghề của nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm tại TP.HCM hiện nay và trong thời gian sắp tới.

*- Về năng lực sư phạm*

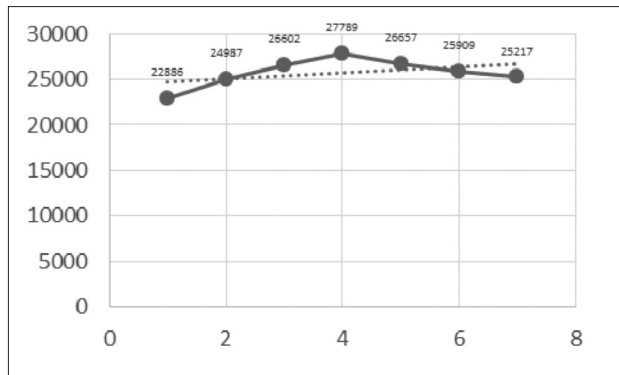
Năng lực sư phạm là khả năng thực hiện các

chuỗi hoạt động dạy học, giáo dục đảm bảo chất lượng làm nghề của người giáo viên. Dựa trên chức năng của giáo viên và mục tiêu giáo dục, năng lực sư phạm của giáo viên thể hiện ở việc thực hiện tốt chương trình, kế hoạch đào tạo, nội dung, phương pháp giảng dạy, học tập, đánh giá xếp loại học sinh và kết quả học sinh đạt tỷ lệ hoàn thành chương trình lớp học cao.

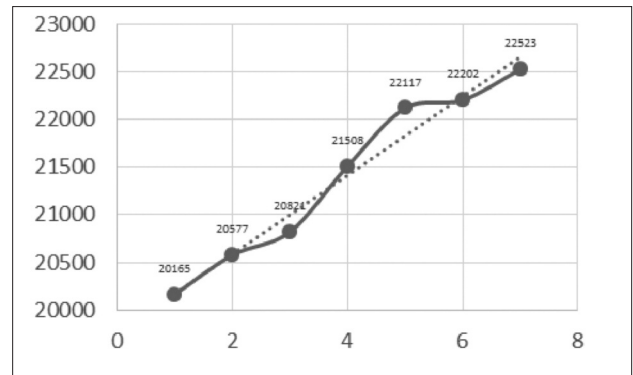
Trong quá trình dạy học, giáo viên TP.HCM tận tâm định hướng, dẫn dắt học sinh học tập, nghiên cứu gắn với những vấn đề trong thực tiễn. Hoạt động trải nghiệm được chú trọng, như: tổ chức “Tiết học ngoài nhà trường”; thực hiện mô hình nghiên cứu trồng rau sạch, thủy canh, mô hình nông nghiệp công nghệ cao... Gắn dạy học với nghiên cứu khoa học, giáo viên đã thông qua việc giáo dục giáo dục STEM lồng ghép với các bài học với nhiều mức độ khác nhau, phát triển năng lực học sinh trong lĩnh vực STEM<sup>1</sup> (phương thức giáo dục nhằm trang bị cho học sinh những kiến thức khoa học gắn liền với ứng dụng trong thực tiễn). Năm học 2020 - 2021, TP.HCM có 863 đề tài; sang năm học 2021 - 2022, số lượng học sinh tham gia không những được duy trì mà còn tăng lên, có 887 đề tài từ 222 đơn vị, trong đó có 76 trường có cấp THPT, 143 trường THCS và 3 Trung tâm GDTX, với 664 dự án tập thể và 223 dự án cá nhân (Sở Giáo dục và Đào tạo TP.HCM, 2023). Nhiều học sinh dưới sự chỉ dẫn tận tình của thầy cô đã tự tin học tập, nghiên cứu, sáng tạo và

*Các Biểu đồ 1, 2, 3, 4 thể hiện sự tăng giảm giáo viên ở TP.HCM từ 2016 - 2023*

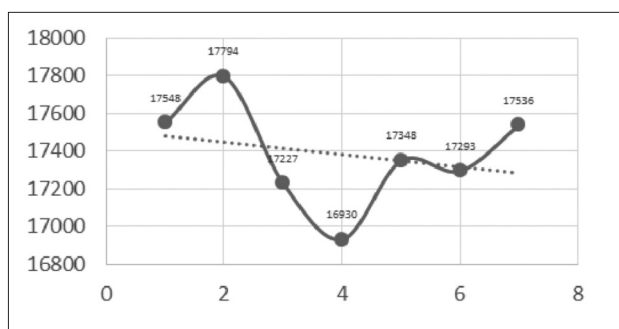
**Biểu đồ 1: Tăng giảm giáo viên mầm non của TP. HCM từ năm 2016-2023**



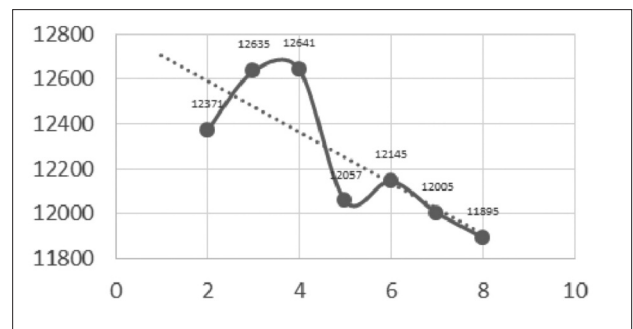
**Biểu đồ 2: Tăng giảm giáo viên tiểu học của TP. HCM từ năm 2016-2023**



**Biểu đồ 3: Tăng giảm giáo viên THCS của TP. HCM từ năm 2016-2023**



**Biểu đồ 4: Tăng giảm giáo viên THPT của TP. HCM từ năm 2016-2023**



Nguồn: Tác giả tính toán theo số liệu từ Sở Giáo dục và Đào tạo TP.HCM, 2023

tham gia các cuộc thi cấp thành phố và quốc tế, đạt được nhiều thành tích.

### **2.5. Một số yêu cầu đặt ra đối với chất lượng nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay**

Thứ nhất, chất lượng đội ngũ giáo viên phải được nâng lên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục căn bản, toàn diện, đặc biệt là Chương trình giáo dục phổ thông 2018.

Trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, Chương trình giáo dục phổ thông chuyển từ định hướng nội dung sang định hướng phát triển phẩm chất và năng lực của người học. Chương trình giáo dục phổ thông 2018 được xây dựng và triển khai thay thế cho Chương trình 2006. Cấu trúc nội dung chương trình thay đổi theo hướng mở, linh hoạt, phân hóa và tích hợp. Sự phân bổ nguồn lực giáo viên ở các cấp học, môn học phải thay đổi

theo. Bên cạnh đó, phẩm chất và năng lực sư phạm về dạy học, giáo dục, thiết kế bài dạy của giáo viên cũng phải được nâng lên thích ứng. Ngoài năng lực về thể chất, chuyên môn, giáo viên cần phải có những năng lực do yêu cầu mới đặt ra như:

- Có năng lực dạy tích hợp, phân hóa;
- Có năng lực xây dựng kế hoạch dạy học trực tiếp và kịch bản dạy trực tuyến;
- Có năng lực sử dụng phương pháp, kỹ thuật dạy học tiên tiến hiện đại, phát huy tính năng động, sáng tạo, kích thích sự hứng thú của người học;
- Có năng lực tin học, ngoại ngữ, sử dụng phương tiện, công nghệ hiện đại trong hình thức tổ chức lớp học kết hợp dạy trực tiếp, trực tuyến, dạy các “Lớp học ảo”, “Lớp học thông minh”, “Lớp học đảo ngược”...
- Năng lực tự xây dựng và phát triển chương trình theo yêu cầu cần đạt, tổ chức các hoạt động

dạy học, giáo dục, thiết kế kiểm tra đánh giá phù hợp với dạy học định hướng phát triển phẩm chất và năng lực người học.

*Thứ hai, cung - cầu lao động sư phạm của Thành phố cần được cân đối, đảm bảo chất lượng dạy học tiên tiến, hiện đại, hội nhập và phát triển.*

Cung - cầu lao động sư phạm của TP.HCM bị mất cân đối, có môn thừa, môn thiếu, thậm chí thiếu trầm trọng giáo viên, không thể tuyển đủ cho năm học mới. Chẳng hạn, năm học 2022 - 2023, TP.HCM cần tuyển 892 giáo viên mầm non, 2.355 giáo viên tiểu học, 1.698 giáo viên THCS và 296 giáo viên THPT. Các bộ môn đặc thù rất khó tuyển, nhất là các môn nghệ thuật. Ở bậc tiểu học, cần tuyển giáo viên Mỹ thuật 233 người nhưng chỉ tuyển được 20 người; giáo viên âm nhạc cần tuyển 231 người nhưng chỉ tuyển được 31 người; giáo viên ngoại ngữ cần tuyển 642 người nhưng chỉ tuyển được 165 người; giáo viên Tin học cần 363 người nhưng chỉ tuyển được 41 người; giáo viên Giáo dục thể chất cần tuyển 232 người nhưng chỉ tuyển được 83 người (Phòng Giáo dục Tiểu học, ngày 8/2/2023). Ở bậc THCS, THPT cũng rất thiếu giáo viên tiếng Anh (đặc biệt là tiếng Anh bản ngữ), giáo viên Tin học, giáo viên âm nhạc và giáo viên Mỹ thuật. Các trường sư phạm không cung ứng đủ và kịp nhân lực có nghiệp vụ sư phạm vững vàng ở các bộ môn học này. Việc thiếu giáo viên buộc ngành Giáo dục phải khắc phục bằng cách dồn lớp, bố trí giáo viên dạy liên môn, liên cấp, liên quận huyện; dạy tăng tiết, tăng buổi. Tình trạng này không chỉ ảnh hưởng đến sức khỏe mà còn ảnh hưởng đến chất lượng dạy học, giáo dục của giáo viên. Giáo viên sẽ gặp khó khăn khi tổ chức hoạt động hướng đến yêu cầu cần đạt theo tiêu chí được Ban giám hiệu nhà trường đề ra.

*Thứ ba, cần phải thu hút được người tài, giỏi vào sư phạm và giữ chân giáo viên có năng lực, tâm huyết với ngành, nghề.*

Đây là bài toán khó đối với TP.HCM. Vì trong thời gian qua, ngành Giáo dục đã để xảy ra tình trạng “tuyển sinh và đào tạo sư phạm tràn lan”. Chất lượng đầu vào sinh viên sư phạm kém. Người tài, người giỏi không muốn vào sư phạm. Giáo viên làm nghề một thời gian, bấp bấp không nổi với

nghề, rời bỏ nghề. Xu hướng rời bỏ nghề vẫn diễn ra. Ngành Giáo dục đang phải đối diện với việc thiếu giáo viên trầm trọng. Năm học 2022 - 2023, cả nước có hơn 9.000 giáo viên nghỉ việc, lượng tuyển mới thấp; riêng TP.HCM có 1.014 giáo viên nghỉ việc, nghỉ hưu, thiếu 5.240 giáo viên nên khó tuyển dụng kịp thời cho năm học mới (thanhnien.vn, ngày 07/02/2023).

## **2.6. Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh**

Một giáo viên trung bình, sau khi được đào tạo ở trường sư phạm 4 năm (năm ra trường khoảng 22 tuổi), họ sẽ làm nghề 40 - 42 năm, sau đó mới nghỉ hưu (khoảng 60 - 62 tuổi). Với mức chất lượng sư phạm được đào tạo tại các trường sư phạm, giáo viên không thể nào cứ thế sử dụng cả đời mà phải thường xuyên được bồi dưỡng giữ chuẩn và nâng chuẩn. Vì thế, để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm của TP.HCM cần phải có những biện pháp thích hợp với cả sinh viên sư phạm và giáo viên.

*Thứ nhất, nâng cao chất lượng sinh viên sư phạm.*

- Tiếp tục quy hoạch mạng lưới đào tạo sư phạm, tránh đào tạo giáo viên tràn lan, “cẩu thả”, kém chất lượng. Chỉ giao việc đào tạo sư phạm cho những cơ sở giáo dục đào tạo sư phạm đảm bảo chất lượng, đạt kiểm định chất lượng (đánh giá trong và đánh giá ngoài) theo chuẩn quốc gia và quốc tế.

- “Siết chặt” chỉ tiêu tuyển sinh sư phạm. Chỉ tiêu tuyển sinh cần được xác định theo nhu cầu tuyển dụng của các địa phương; tránh sự “lệch pha” giữa đào tạo và sử dụng, gây lãng phí.

- Đảm bảo “ngưỡng đầu vào” và chuẩn đầu ra sư phạm, tránh việc thí sinh điểm quá thấp cũng vào sư phạm, cử nhân sư phạm sau khi ra trường năng lực làm nghề yếu.

- Tiếp tục triển khai và phát huy tinh thần của Nghị định số 116/2020/NĐ-CP về “chính sách hỗ trợ tiền đóng học phí, chi phí sinh hoạt đối với sinh viên sư phạm”: hướng tới việc xã hội tập trung nguồn lực con người, thu hút những người giỏi sẵn sàng làm nghề giáo viên. Đây được xem là chính sách lớn của Đảng và Nhà nước triển khai trên quy mô rộng, tác động đến tất cả các địa phương, cơ sở đào tạo, người học và gia đình người học, nhằm cải

thiện hệ thống đào tạo nguồn nhân lực trụ cột của ngành Giáo dục.

- “Có việc làm và thu nhập tốt” là yếu tố bất cứ học sinh nào cũng chú ý đến khi chọn nghề. Vì thế, các chính sách lao động và việc làm ngành Sư phạm phải hướng vào là khai thác triệt để, hợp lý, có hiệu quả, đảm bảo và tạo điều kiện cho mọi sinh viên Sư phạm ra trường đều có cơ hội có việc làm.

- Đổi mới chương trình đào tạo sư phạm thích ứng với bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng, cách mạng công nghiệp 4.0 và sự đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục Việt Nam. Đặc biệt là, đào tạo sư phạm cần đổi mới đáp ứng Chương trình giáo dục phổ thông 2018. Cụ thể là:

+ Về số lượng: đào tạo có chất lượng và nhanh chóng, kịp thời bổ sung lượng giáo viên đáp ứng cấu trúc Chương trình giáo dục phổ thông 2018, nhất là các môn tích hợp, đặc thù như Âm nhạc, Mỹ thuật, Hoạt động trải nghiệm.

+ Về chất lượng: cử nhân sư phạm phải là những người “vừa hồng vừa chuyên”, vừa có phẩm chất sư phạm của người giáo viên xã hội chủ nghĩa, vừa có năng lực sư phạm đáp ứng được những yêu cầu hiện nay, như: năng lực dạy học tích hợp, phân hóa; dạy học trực tiếp kết hợp trực tuyến, dạy học thông minh...

*Thứ hai, nâng cao chất lượng của giáo viên.*

\* Bồi dưỡng và củng cố lòng yêu nghề

Hiện tượng một loạt giáo viên bỏ nghề, rời ngành làm cho chúng ta không khỏi quan tâm, lo lắng. Không có lòng yêu nghề hoặc giảm sút thì giáo viên khó có thể hoàn thành tốt nhất công việc “trồng người”. Vì thế, TP.HCM cần phải có những chính sách, biện pháp khơi gợi và bồi dưỡng lòng yêu nghề cho giáo viên như:

*Một là,* Nâng cao nhận thức đúng đắn, sâu sắc của giáo viên về nghề giáo, về vị trí, vai trò của nghề sư phạm. Cụ thể hóa việc thực hiện mỗi nhà giáo thường xuyên “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh”. Đồng thời, tôn vinh, tuyên dương, khen thưởng, nhân rộng hình mẫu các nhà giáo nhân dân, ưu tú, tiêu biểu yêu nghề yêu người, hết lòng hết sức, tận tụy, tận tâm trong nghề.

*Hai là,* tạo điều kiện thuận lợi để giáo viên làm nghề và phát triển nghề nghiệp. Môi trường làm nghề thuận lợi, hạnh phúc sẽ làm cho giáo viên

hạnh phúc, yên tâm với công việc, từ đó, hiệu quả và chất lượng làm việc sẽ cao hơn. Học sinh sẽ được dạy dỗ và giáo dục tốt hơn. Vì thế, TP.HCM cần phải:

+ Trang bị cơ sở vật chất cho giáo viên đảm bảo tốt nhất để giáo viên triển khai các hoạt động dạy học phát triển phẩm chất và năng lực học sinh như: phòng học, sĩ số học sinh/lớp, máy chiếu, mạng Internet, bàn ghế và thiết bị khác để học sinh linh hoạt di chuyển làm việc nhóm trong giờ học.

+ Trong các nguyên nhân giáo viên rời bỏ ngành, thu nhập không phải là nguyên nhân chính nhưng thu nhập của nghề giáo quá thấp cũng là một trong các nguyên nhân làm giảm lòng yêu nghề, giảm sức tập trung của giáo viên vào công việc. Chế độ tiền lương, tiền thưởng, cơ hội nâng chuẩn nghề nghiệp, cơ hội thăng tiến, môi trường sư phạm tốt, vị thế của người giáo viên được nâng cao sẽ là động lực để giáo viên an tâm công tác, hết lòng cống hiến, sẵn sàng tham gia bồi dưỡng, học tập nâng chuẩn nghề nghiệp, yêu nghề và gắn bó với nghề. Vì thế, đảm bảo thu nhập để giáo viên ổn định cuộc sống, yên tâm tập trung làm nghề là một việc hết sức quan trọng. Ngoài việc nâng lương, thưởng, TP.HCM cần tiếp tục duy trì Nghị quyết số 03/2018/NQ-HĐND và bổ sung thêm các khoản thu nhập tăng thêm khác cho giáo viên.

\* Bồi dưỡng, nâng cao năng lực sư phạm cho giáo viên đáp ứng Chương trình giáo dục phổ thông 2018 và thích ứng đổi mới căn bản, toàn diện của giáo dục bối cảnh hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0.

*Một là,* liên kết với các trường đào tạo sư phạm tổ chức các lớp bồi dưỡng thường xuyên hàng năm cho giáo viên. Đồng thời, có những lớp “online” trực tuyến, trực tiếp, video hướng dẫn, bồi dưỡng và nâng cao năng lực dạy học tích hợp, phân hóa hợp lý (tổ chức linh hoạt gắn với điều kiện của giáo viên vừa học vừa làm).

*Hai là,* đặt hàng những chuyên gia sư phạm viết và hướng dẫn, “cầm tay chỉ việc” để giáo viên thuần thục và an tâm thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018.

*Ba là,* chú trọng bồi dưỡng năng lực ngoại ngữ, tin học, sử dụng các phương tiện, phần mềm, ứng dụng công nghệ trong dạy học để giáo viên có điều

kiện thường xuyên nâng cao và đáp ứng tính mới liên tục và tính giáo dục không giới hạn (về kiến thức, về không gian và thời gian) trong giáo dục hiện đại.

*Bốn là*, khen thưởng, biểu dương những giáo viên tích cực, năng động, tự học và tự đào tạo nâng cao năng lực sư phạm của bản thân và có những sáng kiến đóng góp phát triển cho nghề, ngành Giáo dục.

*Năm là*, nói “Không với bệnh thành tích trong giáo dục”, tránh những thủ tục sổ sách, giấy tờ, cuộc thi mang nặng tính “hình thức” để giảm bớt gánh nặng công việc cho giáo viên. Bên cạnh đó, những áp lực từ xã hội, từ truyền thông, từ phụ huynh đến học sinh cũng gây “stress” (căng thẳng) cho giáo viên rất lớn. Vì thế, để thầy cô giáo “Mỗi ngày lên lớp là một ngày vui”, để học sinh “Mỗi giờ đến lớp là mỗi giờ hạnh phúc”, TP.HCM cần có những chương trình tôn vinh nghề giáo, phong trào lưu truyền “Tôn sư trọng đạo”, “Uống nước nhớ nguồn” của dân tộc. Đồng thời, tuyên truyền phổ biến rộng rãi những “Quy tắc văn minh ứng xử trong giáo dục” và lan tỏa, nhân rộng những cử chỉ, hành vi đẹp trong nghề giáo.

### **3. Kết luận**

Chất lượng giáo viên quyết định chất lượng

ngành Sư phạm. Chất lượng ngành Sư phạm quyết định chất lượng giáo dục quốc gia. Chất lượng nguồn nhân lực của TP.HCM muốn nâng cao thích ứng điều kiện mới cần phải bắt nguồn từ việc nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo, chất lượng giáo viên. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực trong ngành Sư phạm của TPHCM hiện nay là: lực lượng lao động sư phạm đông, dồi dào, vừa thừa nhưng lại vừa thiếu; lòng yêu nghề giảm, nhiều giáo viên rời bỏ ngành do nhiều nguyên nhân nhưng lí do chính đó là, áp lực nghề, đòi hỏi, yêu cầu nghề giáo ngày càng cao nhưng sự ghi nhận giá trị, việc trả công chưa tương xứng; phần lớn giáo viên được đào tạo dạy Chương trình giáo dục phổ thông 2006 nên thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018, đa số giáo viên lúng túng do chưa thích ứng kịp từ hướng truyền thụ nội dung là chính sang hướng phát triển phẩm chất và năng lực cho người học. Việc TP.HCM chú trọng vào nhóm giải pháp nâng cao chất lượng sinh viên sư phạm, đồng thời bồi dưỡng, nâng cao chất lượng giáo viên và tạo điều kiện vật chất lẫn tinh thần chăm lo cho giáo viên yên tâm, hạnh phúc trong nghề “thầy cô giáo hạnh phúc cả thế giới đổi thay” sẽ nâng cao chất lượng giáo dục, góp phần thúc đẩy kinh tế, xã hội của Thành phố phát triển ■

## **TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:**

<sup>1</sup> STEM viết tắt của từ Science (Khoa học), Technology (Công nghệ), Engineering (Kỹ thuật) và Math (Toán học)

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO:**

1. Becker, G. S. (1992). Human Capital - A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. The University of Chicago Press, Chicago and London.
2. Hội đồng nhân dân TP.HCM. (2018). Nghị quyết số 03/2018/NQ-HĐND “Về ban hành quy định chi thu nhập tăng thêm cho cán bộ, công chức, viên chức thuộc khu vực quản lý nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội và đơn vị sự nghiệp công lập do thành phố quản lý.”
3. Krueger, A. B., and M. L. (1999). Education for Growth in Sweden and the World. NBER Working Paper (Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research), No. 7190.
4. Krueger A.B. and Lindahl M. (2001). Education for growth: why and for whom. Journal of Economic Literature, 39(4), 1101-36.
5. Thúy Hằng (2023). TP.HCM thiếu giáo viên tiểu học, một người “gánh” nhiều hơn 12,8% công việc. Truy cập tại <https://thanhnien.vn/tphcm-thieu-giao-vien-tieu-hoc-mot-nguoi-ganh-hon-128-so-voi-cong-viec-thuc-185230207120814127.htm>.

6. V.I.Lênin. (1978). Toàn tập, Tập 38. Nxb. Tiến bộ, Mátxcơva.

7. PV (2022). Năm 2022, 16.000 giáo viên nghỉ việc. Truy cập tại <https://vtv.vn/giao-duc/nam-2022-16000-giao-vien-nghi-viec-20221001064235044.htm>

**Ngày nhận bài: 14/8/2023**

**Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 26/8/2023**

**Ngày chấp nhận đăng bài: 5/9/2023**

*Thông tin tác giả:*

**NCS. ThS. ĐỖ THỊ THÚY YẾN**

**NCS Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh**

**Giảng viên Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh**

## **THE CURRENT HUMAN RESOURCE QUALITY OF HO CHI MINH CITY'S PEDAGOGY SECTOR**

● Master. **DO THI THUY YEN**<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Ph.D student, University of Economics and Law

National University of Ho Chi Minh City, Ho Chi Minh

Lecturer, Ho Chi Minh City University of Education

### **ABSTRACT:**

It is important to understand the current human resource quality of Ho Chi Minh City's pedagogy sector to successfully implement the 2018 General Education Program. This paper clarifies the current human resource quality in the pedagogy sector of Ho Chi Minh City in terms of pedagogical quality and capacity, professional qualifications, professional standards, supply, and demand for human resources. Based on the paper's findings, some solutions are proposed to improve the human resource quality of Ho Chi Minh City's pedagogy sector.

**Keywords:** human resource quality, pedagogy, Ho Chi Minh City.