

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ VÀ GIÁO VIÊN KHMER VÙNG BẢY NÚI TỈNH AN GIANG

DEVELOPING THE KHMER MANAGING STAFF AND TEACHERS IN MOUNTAINOUS AREAS
IN AN GIANG PROVINCE

Lê Ngọc Xuân

Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Tịnh Biên, tỉnh An Giang

Email: lengocxuantb@gmail.com

TÓM TẮT

Đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) và giáo viên Khmer đã và đang đóng góp hết sức mình vào sự nghiệp phát triển giáo dục các tỉnh đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) nói chung và là nhân tố cơ bản quyết định sự nâng cao chất lượng giáo dục vùng Bảy Núi tỉnh An Giang nói riêng. Trên cơ sở lý luận, thực trạng và phân tích nguyên nhân, chúng tôi đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ CBQL và giáo viên Khmer tỉnh An Giang, nhằm nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông. Chỉ có như vậy mới có thể khắc phục sự chênh lệch chất lượng giáo dục giữa vùng đồng bào dân tộc Khmer với vùng thuận lợi theo chủ trương của Đảng và Nhà nước.

Từ khóa: phát triển; đội ngũ CBQL; giáo viên Khmer; vùng Bảy Núi; tỉnh An Giang.

ABSTRACT

The Khmer managing staff and teachers have made their great contribution to the educational development of the Mekong Delta in general and have been decisive factors for improving educational quality in mountainous areas in An Giang province in particular. On the basis of theory, reality and cause analysis, this paper proposes some solutions to develop the Khmer managing staff and teachers in An Giang, which aims to promote the quality of high school education. Then, the difference in quality between education in the Khmer ethnic community and that in the advantaged area will gradually be eliminated based on the Party and State's policy.

Key words: development; managing staff; Khmer teachers; mountainous areas; An Giang province.

1. Đặt vấn đề

An Giang thuộc vùng đồng bằng sông Cửu Long, là tỉnh biên giới với diện tích 3.536,7 km², phía Đông và phía Bắc giáp tỉnh Đồng Tháp gần 107,628 km² đứng thứ 4 trong khu vực đồng bằng sông Cửu Long về diện tích sau các tỉnh Kiên Giang, Cà Mau và Long An, phía Tây Bắc giáp Campuchia với đường biên giới dài gần 100 km, phía Nam và Tây Nam giáp tỉnh Kiên Giang đường biên giới khoảng 69,789km, phía Đông Nam giáp thành phố Cần Thơ chiều dài đường biên giới gần 44,734 km. Toàn tỉnh có 11 đơn vị hành chính trực thuộc gồm 02 thành phố, 01 thị xã và 08 huyện. Dân số toàn tỉnh là 2.151.000 người. Có 04 dân tộc anh em chung sống gồm Kinh, Chăm, Hoa và Khmer, trong đó dân tộc Khmer sống tập trung ở vùng miền núi, dân tộc và biên giới là 2 huyện Tịnh Biên và huyện Tri Tôn (trước đây là huyện Bảy Núi được tách ra từ năm 1979)

có 18.512 hộ, 86.592 người, chiếm tỷ lệ 75,54% so tổng số người dân tộc thiểu số và chiếm 3,9% so tổng dân số toàn tỉnh, số còn lại sống rải rác ở các huyện: Châu Phú, Châu Thành, Thoại Sơn.

Trước nhu cầu phát triển chung của đất nước, của nền giáo dục và nhu cầu phát triển của đồng bào dân tộc Khmer, tình hình giáo dục và đào tạo vùng dân tộc Khmer đang đặt ra những yêu cầu bức xúc, đó là đội ngũ CBQL và giáo viên Khmer vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu còn hổng hụt về số lượng, yếu về chất lượng, thể hiện rõ nét và tập trung ở trình độ học vấn, trình độ tay nghề, trình độ chuyên môn. Chính những hạn chế này làm cản trở sự phát triển kinh tế, xã hội ở 2 huyện miền núi, dân tộc và biên giới của tỉnh An Giang. Trước yêu cầu CNH, HĐH đất nước. Vấn đề đặt ra lúc này là cần khai thác và sử dụng có hiệu quả tiềm năng to lớn đội ngũ CBQL và giáo viên Khmer chuyển hoá thành nội lực cho sự phát triển

nhanh và bền vững ở vùng Bảy Núi tỉnh An Giang.

2. Phát triển đội ngũ CBQL và giáo viên đồng bào dân tộc Khmer

2.1. Phát triển đội ngũ CBQL và giáo viên

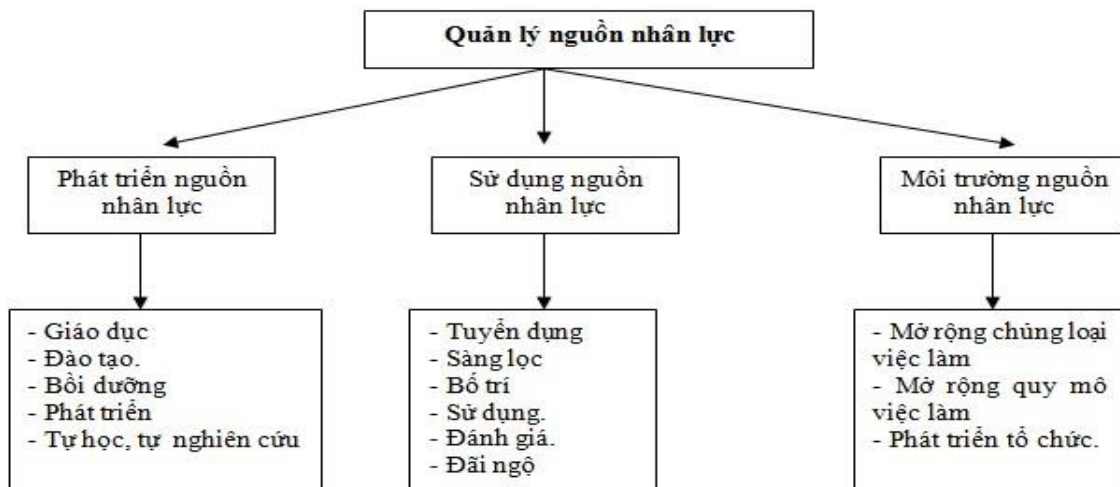
Quản lý nguồn nhân lực là một trong những chức năng quan trọng của nhà quản lý, bao gồm các hoạt động như lựa chọn, đào tạo, xây dựng và phát triển các thành viên của tổ chức do mình phụ trách.

Quản lý nguồn nhân lực có vai trò đặc biệt quan trọng trong hoạt động của nhà quản lý, nó giúp nhà quản lý đạt được mục đích thông qua người khác. Quá trình quản lý nguồn nhân lực bao gồm nhiều hoạt động khác nhau như: kế hoạch hóa, tuyển chọn, điều động, thuyên chuyển,...

trong đó công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực hoạt động mang tính chất chủ đạo.

Trong lĩnh vực GD&ĐT, nếu xét trên phạm vi rộng thì quản lý nguồn nhân lực là quản lý đội ngũ CBQL, GV và công nhân viên ngành giáo dục và đào tạo. Nhưng nếu chỉ đề cập đến đặc điểm sư phạm thì quản lý nguồn nhân lực chính là quản lý đội ngũ GV và CBQL.

Nói một cách ngắn gọn, quản lý nguồn nhân lực bao gồm: phát triển nguồn nhân lực, sử dụng nguồn nhân lực và nuôi dưỡng môi trường cho nguồn nhân lực. Theo Leonard Nadler (Phát triển nguồn nhân lực - New York, 1980).



Sơ đồ 1. Sơ đồ Quản lý nguồn nhân lực

Theo nghĩa hẹp nhất, phát triển nguồn nhân lực là quá trình đào tạo và đào tạo lại, trang bị hoặc bổ sung thêm những kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết để người lao động có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ mà họ đang làm hoặc để tìm một việc làm mới.

Theo nghĩa rộng nhất, phát triển nguồn nhân lực bao gồm 3 mặt: phát triển sinh thể, phát triển nhân cách, đồng thời tạo ra môi trường xã hội thuận lợi cho nguồn nhân lực phát triển.

Khái niệm phát triển nguồn nhân lực bao gồm cả yếu tố sử dụng nhân lực một cách đúng đắn, tạo môi trường lao động phù hợp và thuận lợi

để mỗi con người lao động có hiệu quả.

Theo Gary Becker và R. Nonan: “Phát triển nguồn nhân lực là làm cho con người trở thành tài sản có giá trị hơn trong sự nỗ lực chung để cùng nhau chung sống và làm việc”.

Tóm lại có thể nêu khái niệm về phát triển nguồn nhân lực như sau: “Phát triển nguồn nhân lực là phát triển nhân cách, sinh thể/ thể lực, đồng thời tạo dựng một môi trường xã hội thuận lợi, gìn giữ một môi trường sinh thái bền vững cho con người phát triển để cùng nhau lao động và chung sống, nhằm đạt mục tiêu phục vụ phát triển bền vững của xã hội và phục vụ cho con người”.

Với quan niệm: “Đội ngũ giáo viên trong ngành giáo dục là một tập thể người, bao gồm CBQL, giáo viên và nhân viên, nếu chỉ đề cập đến đặc điểm của ngành thì đội ngũ đó chủ yếu là đội ngũ giáo viên và đội ngũ quản lý giáo dục”.

Từ những quan niệm đã nêu trên của các tác giả trong và ngoài nước, ta có thể hiểu đội ngũ giáo viên như sau: “Đội ngũ giáo viên là một tập hợp những người làm nghề dạy học - giáo dục, được tổ chức thành một lực lượng (có tổ chức), có đầy đủ các tiêu chuẩn của một nhà giáo, cùng thực hiện các nhiệm vụ và được hưởng các quyền lợi theo Luật Giáo dục và các luật khác được Nhà nước quy định”.

Từ khái niệm đội ngũ giáo viên nói chung, ta còn có khái niệm đội ngũ riêng cho từng bậc học, cấp học, như: Đội ngũ giáo viên mầm non, đội ngũ giáo viên tiểu học, đội ngũ giáo viên THCS, đội ngũ giáo viên THPT, đội ngũ giáo viên dạy nghề, đội ngũ giáo viên THCS. Tập hợp những người làm nghề dạy học, giáo dục của một tỉnh gọi là đội ngũ giáo viên của một tỉnh. Hoặc tập hợp những người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục ở một đơn vị trường học hay một địa phương gọi là đội ngũ giáo viên của một trường hay một địa phương.

Tuy nhiên, cũng cần phải nêu thêm rằng: Đội ngũ giáo viên không phải là một tập hợp rời rạc, đơn lẻ mà là một tập hợp có tổ chức, có sự chỉ huy thống nhất, bị ràng buộc bởi trách nhiệm, quyền hạn của nhà giáo do luật pháp quy định và người tổ chức chỉ huy chung đó là cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục của một quốc gia, ở Việt Nam ta là Bộ Giáo dục và Đào tạo, ở các tỉnh là Sở GD&ĐT, ở các huyện là Phòng GD&ĐT.

Nhận thức được vai trò quan trọng của ĐNGV trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho đất nước, Đảng ta nêu rõ: “Phát triển đội ngũ giáo viên, coi trọng chất lượng và đạo đức sư phạm, cải thiện chế độ đãi ngộ. Bảo đảm về cơ bản đội ngũ giáo viên đạt chuẩn quốc gia và tỷ lệ giáo viên so với học sinh theo yêu cầu từng cấp học. Có cơ chế, chính sách đảm bảo đủ giáo viên cho vùng miền núi, hải đảo”.

Do đó, đòi hỏi ngành giáo dục nói chung và giáo dục đại học nói riêng phải có sự đổi mới về công tác phát triển ĐNGV. Đây là vấn đề vừa mang tính chiến lược, vừa mang tính cấp bách đối với ngành giáo dục nước ta trong giai đoạn hiện nay. Phát triển đội ngũ CBQL - GV đồng thời phải phát triển cả ba phương diện: số lượng, chất lượng, cơ cấu.

2.2. Tầm quan trọng của công tác phát triển giáo viên đồng bào dân tộc Khmer

Nghị quyết Hội nghị lần thứ 7 BCHTW Khoá IX về công tác dân tộc, đã xác định: “Vấn đề dân tộc và đại đoàn kết dân tộc là vấn đề chiến lược cơ bản, lâu dài đồng thời cũng là vấn đề cấp bách hiện nay của cách mạng Việt Nam. Các dân tộc trong đại gia đình Việt Nam bình đẳng, đoàn kết, tương trợ, giúp nhau cùng phát triển, cùng nhau phấn đấu thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá (CNH, HĐH) đất nước, xây dựng và bảo vệ tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa. Kiên quyết đấu tranh với mọi âm mưu chia rẽ dân tộc...”. Nhận thức được tầm quan trọng đó, chúng ta đã thực hiện tốt chính sách dân tộc, quan tâm phát triển, bồi dưỡng nguồn nhân lực, chăm lo đội ngũ CBQL và giáo viên Khmer, giữ gìn và phát huy những giá trị, bản sắc văn hoá truyền thống dân tộc Khmer trong sự nghiệp phát triển chung của cộng đồng dân tộc Việt Nam thống nhất. Đây là việc làm thiết thực, có hiệu quả cao trong việc nâng cao trình độ dân trí, phát triển kinh tế, xã hội trong đồng bào dân tộc Khmer ở tỉnh An Giang nói riêng và vùng ĐBSCL nói chung.

Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ dân tộc thiểu số luôn có vị trí đặc biệt quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng. Nhận thức được tầm quan trọng đó, việc phát triển đội ngũ CBQL và giáo viên Khmer, trước hết là vững vàng về chính trị, gương mẫu về đạo đức, trong sạch về lối sống, có năng lực sư phạm trong hoạt động nghề nghiệp luôn được quan tâm thỏa đáng góp phần “*Chuẩn hóa trong đào tạo, tuyển chọn, sử dụng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục các cấp để đáp ứng yêu cầu về số lượng và chất lượng*”. Từ đó, trong những năm qua, nhiều chính

sách ưu tiên đầu tư phát triển giáo dục miền núi, dân tộc và biên giới đã được ban hành, tạo điều kiện thuận lợi cho công tác phát triển đội ngũ CBQL và giáo viên Khmer góp phần trong việc củng cố nâng cao chất lượng giáo dục.

3. Thực trạng phát triển đội ngũ CBQL và giáo viên Khmer vùng Bảy Núi tỉnh An Giang

3.1. Thực trạng đội ngũ CBQL và giáo viên vùng Bảy Núi An Giang

Tình trạng thiếu giáo viên ở vùng này kéo dài nhiều năm nay: giáo viên Mầm non thiếu 67 người, giáo viên Tiểu học thiếu 85 người. Để giải quyết bài toán khó này phải sử dụng giáo viên dạy treo, dạy lớp ghép, dạy trái môn. Hầu hết giáo viên các cấp phải trông chờ vào sự chi viện của các huyện lân cận như Chợ Mới, thành phố Long Xuyên, thành phố Châu Đốc và các huyện khác. Về cơ cấu tỷ lệ, CBQL và giáo viên Khmer chiếm tỷ lệ còn thấp so với giáo viên Kinh; giáo viên bậc Mầm non chiếm 8.46% (40/473), giáo viên bậc Tiểu học chiếm 20.18% (320/1586), bậc THCS chiếm 10.76% (114/1059) và bậc THPT chiếm 16,26%(80/492) trong tổng số giáo viên cùng cấp.

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ còn thấp,

không đồng đều; tỷ lệ giáo viên trên chuẩn còn thấp, vẫn còn 60 giáo viên hệ 9+3 được đào tạo trước đây bằng hình thức bồi dưỡng cấp tốc, ngắn hạn như 9+1, 9+2, và 41 giáo viên hệ 12+2 hình thức đào tạo nhiều công đoạn (tại chức) như 12+1, 12+2. Đội ngũ CBQL và giáo viên Khmer trong tỉnh được đào tạo sau Đại học chiếm tỉ lệ rất nhỏ 0,51% (3/582) và giáo viên giỏi cấp tỉnh là hầu như không có. Về năng lực, nhiều giáo viên Khmer không đủ khả năng giảng dạy theo chương trình đổi mới, nhiều giáo viên Khmer chỉ nói được tiếng mẹ đẻ, không biết viết chữ mẹ đẻ. Một số giáo viên Khmer còn bị hạn chế về ngôn ngữ tiếng Việt. Trong quá trình bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng chuẩn hoá về chuyên môn nghiệp vụ ngành Giáo dục chưa quan tâm đến bồi dưỡng tiếng Việt cho giáo viên Khmer, do đó số giáo viên này gặp khó khăn khi đổi mới phương pháp dạy học. Một bộ phận giáo viên Khmer lớn tuổi, không phù hợp với yêu cầu giáo dục và đào tạo trong thời kì đổi mới. Một số ít giáo viên ở trường THPT dân tộc nội trú An Giang và trường THCS Cao Bá Quát có hệ dân tộc nội trú có chất lượng nghiệp vụ và tay nghề chưa thật sự đáp ứng yêu cầu hiện nay.

Bảng 1. Thống kê tỷ lệ CBQL và giáo viên Khmer các bậc học so với tổng số CBGV năm 2013

Số TT	Bậc học	Tổng số CBGV	Tổng số CBGV Khmer				Ghi chú
			CBQL Khmer		GV Khmer		
			Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	
1	Mầm non	473	8	1.69	40	8.46	
2	Tiểu học	1586	15	0.95	320	20.18	
3	THCS	1059	3	0.28	114	10.76	
4	THPT	492	2	0.41	80	16.26	
Tổng		3610	28	0.78	554	15.35	

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo An Giang

Bảng 2. Thống kê về số lượng, cơ cấu, giới tính, độ tuổi, trình độ chuyên môn của CBQL và giáo viên Khmer các bậc học năm 2013

Số TT	Bậc học	Tổng số CBGV Khmer	Trong đó		Trình độ chuyên môn					Độ tuổi				
			Nữ	Đảng viên	TC		CD	ĐH	ThS	Dưới 31 tuổi	31-40	41-50	51-60	Trên 60
					9+3	12+								
1	MN	48	48	14	7	24	9	8	0	19	21	8	0	0
2	TH	335	141	111	53	17	153	112	0	120	121	65	18	11
3	THCS	117	58	33	0	0	82	35	0	50	55	9	0	3

4	THPT	82	53	29	0	0	1	78	3	46	32	2	2	0
Cộng		582	300	187	60	41	245	233	3	235	229	84	20	14

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo An Giang năm 2013

Bảng 3. Thống kê về số lượng, cơ cấu CBQL dân tộc Khmer so với CBQL dân tộc Kinh

Số TT	Bậc học	Tổng số CBQL	CBQL dân tộc Khmer		CBQL dân tộc Kinh		Ghi chú
			Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	
1	Mầm non	83	8	9.41	77	90.59	
2	Tiểu học	126	15	11.81	112	88.19	
3	THCS	62	3	4.76	60	95.24	
4	THPT	17	2	11.76	15	88.24	
Tổng		292	28	9.59	264	90.41	

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo An Giang năm 2013

Trong công tác cán bộ từ việc tạo nguồn quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng đến việc sử dụng CBQL và giáo viên Khmer còn có những hạn chế nhất định. Số hiệu trưởng, phó hiệu trưởng các bậc học là giáo viên Khmer được bổ nhiệm chiếm 0,77% (28/3610). Nguồn CBQL và giáo viên Khmer có chất lượng rất ít, trình độ chuyên môn thấp, không đồng đều và sự phấn đấu của họ chưa cao. Vì vậy, việc phát triển đội ngũ CBQL và giáo viên Khmer vùng Bảy Núi tỉnh An Giang đủ số lượng và đảm bảo về chất lượng là việc làm rất cấp bách trong giai đoạn hiện nay.

3.2. Nguyên nhân hạn chế, tồn tại của đội ngũ CBQL và giáo viên Khmer

Thứ nhất, trong quy hoạch CBQL và giáo viên còn một số đơn vị trường học, cơ sở giáo dục chưa nhận thức đầy đủ về công tác quy hoạch, chưa quan tâm đúng mức đến tỷ lệ CBQL và giáo viên Khmer; chưa chủ động trong khâu tạo nguồn CBQL và giáo viên Khmer; cơ cấu đội ngũ thiếu cân đối, có nhiều đơn vị trường học, cơ sở giáo dục có số CBQL và giáo viên Khmer chiếm trên 2/3 tổng số biên chế của toàn trường nhưng tỷ lệ đưa vào quy hoạch chưa tương xứng. Nhiều đơn vị chưa làm tốt khâu đánh giá cán bộ và giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp, khi đưa vào quy hoạch, chưa mạnh dạn, thiếu tin tưởng vào đội ngũ cán bộ và giáo viên Khmer mà chủ yếu dựa vào lực lượng cán bộ và giáo viên người Kinh đang có.

Thứ hai, đội ngũ CBQL và giáo viên Khmer

có nhiều hạn chế, do trong đời sống chịu sự ảnh hưởng văn hoá cổ xưa của đồng bào dân tộc Khmer còn nhiều tập tục lạc hậu làm cản trở sự phấn đấu của cán bộ và giáo viên nhất là tư tưởng tự ti, thiếu chí tiến thủ; tư tưởng khép kín trong phum sóc, ngại thoát ly để làm CBQL, còn ngại đi đào tạo để nâng cao trình độ tay nghề, ngại đi học xa nhà do điều kiện kinh tế đời sống gia đình của cán bộ và giáo viên Khmer còn khó khăn, phải tập trung làm kinh tế gia đình ảnh hưởng đến chất lượng công tác.

Thứ ba, mặc dù Tỉnh ủy và Ủy ban nhân dân tỉnh An Giang đã có nhiều chủ trương, giải pháp quan trọng tạo nguồn, đào tạo sử dụng cán bộ dân tộc Khmer, nhất là ưu tiên trong cử tuyển, trong tuyển sinh, nhưng còn thiếu những chính sách có tính đột phá; chưa nắm chắc lực lượng học sinh, sinh viên là người dân tộc Khmer qua đào tạo; việc bố trí, sử dụng lực lượng cán bộ và giáo viên Khmer sau đào tạo chưa hợp lý, chưa cân đối. Chế độ, chính sách đãi ngộ đối với cán bộ và giáo viên công tác ở 2 huyện này vẫn còn không ít bất cập, chưa tạo động lực cho họ vươn lên, gắn bó với địa phương, chưa đủ sức thu hút được cán bộ có trình độ và năng lực đến công tác vùng Bảy Núi.

Thứ tư, trong công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa đặc biệt quan tâm đội ngũ cán bộ và giáo viên Khmer. Mặt khác, vấn đề đầu tư phát triển nguồn nhân lực dân tộc Khmer là chưa đầu tư đúng mức cho phát triển giáo dục, đào tạo, xóa mù

chữ, phổ cập giáo dục Tiểu học và đào tạo nghề.

Thứ năm, hiện nay chính sách tuyển dụng giáo viên chủ yếu phải qua thi tuyển, đa số con em đồng bào dân tộc Khmer ít đủ điều kiện để được tuyển dụng chính thức. Mặt khác, do nhu cầu tuyển dụng giáo viên mới số lượng rất ít, cơ hội để con em dân tộc Khmer qua đào tạo được tuyển dụng cũng khó khăn hơn.

Để nâng cao chất lượng giáo dục vùng dân tộc Khmer của các tỉnh Tây Nam Bộ nói chung, kết quả học tập của học sinh Khmer vùng Bảy Núi tỉnh An Giang nói riêng, tất nhiên còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố. Nhưng trong đó yếu tố tác động trực tiếp rất quan trọng là chất lượng đội ngũ giáo viên nói chung, đặc biệt là giáo viên dân tộc Khmer.

4. Phát triển đội ngũ CBQL và giáo viên Khmer vùng Bảy Núi tỉnh An Giang

Trên cơ sở tiếp thu tư tưởng Hồ Chí Minh về chính sách dân tộc và quan điểm cơ bản của Đảng ta về chính sách dân tộc phải chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng, phát triển và chăm sóc đội ngũ cán bộ, con em của đồng bào dân tộc, Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, trong đó có nhiệm vụ phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQL, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo đã nhấn mạnh: *“Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm an ninh, quốc phòng và hội nhập quốc tế. Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo...”*. Do đó, để khắc phục những hạn chế, tồn tại nhằm phát triển đội ngũ CBQL và giáo viên Khmer vùng Bảy Núi tỉnh An Giang, theo chúng tôi cần tập trung thực hiện các giải pháp sau đây:

Một là, nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành ở các địa phương về vị trí, vai trò và tầm quan trọng của đội ngũ CBQL và giáo viên Khmer trong sự nghiệp phát triển giáo dục; tăng cường tuyên truyền, vận động nâng cao nhận thức chung trong vùng đồng bào dân tộc Khmer để nhận thức

rõ công tác giáo dục và đào tạo là cần thiết, là quốc sách hàng đầu. Phối hợp việc tăng cường đầu tư xây dựng cơ sở vật chất trường lớp, trang thiết bị phục vụ cho giáo dục và đào tạo với duy trì các chính sách hiện hành đồng thời tiếp tục nghiên cứu bổ sung một số chính sách cụ thể khác cho cán bộ, giáo viên và học sinh là con em dân tộc Khmer.

Hai là, coi giáo dục và đào tạo là khâu đột phá cho việc phát triển nguồn nhân lực ở vùng Bảy Núi, điều này có liên quan đến hàng loạt chính sách về giáo dục và đào tạo cần được bổ sung, điều chỉnh như có chính sách hỗ trợ về nhà, đất đai với CBQL và giáo viên Khmer, chính sách đặc biệt ưu đãi để thu hút cán bộ và giáo viên khi nhận công tác tại 2 huyện Tịnh Biên và Tri Tôn, những cán bộ và giáo viên này phải am hiểu văn hoá dân tộc Khmer và biết nói, viết tiếng Khmer thì hiệu quả công tác sẽ tốt hơn.

Ba là, quan tâm hơn nữa việc quản lý và xây dựng kế hoạch quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng bố trí CBQL và giáo viên Khmer và số sinh viên dân tộc Khmer đã tốt nghiệp ra trường; thực hiện tốt việc cử tuyển, xét tuyển đối với học sinh dân tộc Khmer vào các trường đại học, cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp. Sở Giáo dục và Đào tạo cần có chỉ tiêu đào tạo sau đại học cho CBQL và giáo viên Khmer.

Bốn là, phát triển đội ngũ CBQL và giáo viên Khmer đủ về số lượng và đảm bảo chất lượng cho vùng Bảy Núi. Tăng cường công tác đào tạo bồi dưỡng thường xuyên cho cán bộ và giáo viên Khmer mà nội dung chủ yếu là thực hành trên lớp; giảm bớt các tiết lý thuyết chung chung và phải coi trọng làm mẫu thực hành sư phạm. Trường Đại học An Giang từng bước thực hiện đào tạo CBQL và giáo viên Khmer theo địa chỉ, tiến tới địa phương hoá giáo viên, kiến nghị Bộ Giáo dục và Đào tạo cần có cơ chế tăng chỉ tiêu cử tuyển vào các trường cao đẳng, dạy nghề, dự bị đại học, đối với con em đồng bào dân tộc Khmer vùng Bảy Núi tỉnh An Giang nói riêng, vùng ĐBSCL nói chung.

Năm là, làm tốt công tác quy hoạch cán bộ và giáo viên Khmer, xác định lại số lượng biên chế, cơ

cầu đội ngũ CBQL và giáo viên Khmer ở các đơn vị, cơ sở giáo dục để quy hoạch phát triển đội ngũ, tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho vùng đồng bào dân tộc Khmer thúc đẩy góp phần phát triển kinh tế, xã hội, nguồn để quy hoạch và bổ sung quy hoạch CBQL và giáo viên Khmer chủ yếu là số cán bộ và giáo viên dưới 35 tuổi có triển vọng phát triển, số học sinh, sinh viên đang học ở các trường cao đẳng, đại học, trường dân tộc nội trú.

Sáu là, tiếp tục bồi dưỡng, nâng cao trình độ đội ngũ CBQL và giáo viên Khmer hiện có, nhất là lớp trẻ; Sở Giáo dục và Đào tạo cần có kế hoạch đào tạo cán bộ nguồn đối với giáo viên Khmer, đối với CBQL đương chức thì thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với trình độ của từng người, nhằm tạo điều kiện cho việc cán bộ và giáo viên ở khu vực này tiếp cận nhanh với tri thức mới. Vấn đề là phải đào tạo CBQL giáo dục ngang tầm với nhiệm vụ hiện nay để có thể quản lý tốt các đề án, các dự án dành ưu tiên cho việc phát triển vùng này. Đào tạo CBQL giáo dục người Khmer chính là chìa khoá để nâng cao trình độ, nâng cao dân trí ở vùng Bảy Núi.

Bảy là, đánh giá CBQL và giáo viên Khmer phải lấy tiêu chuẩn hiệu quả công việc làm chính, nhưng không đặt nặng bằng cấp, mà trước hết phải đánh giá sự trung thành với sự nghiệp cách mạng, thực hiện chủ trương, nghị quyết của Đảng, pháp

luật của Nhà nước, uy tín đối với ngành, năng lực và hiệu quả giáo dục.

Tám là, cần có chính sách ưu tiên đặc biệt trong giáo dục và đào tạo đối với đồng bào dân tộc Khmer vùng Bảy Núi, nhất là các xã có đông đồng bào dân tộc Khmer để tạo điều kiện cho họ có cơ hội được học tập và nâng cao trình độ học vấn; cần thành lập Khoa sư phạm Khmer ngữ tại Đại học An Giang; Sở Giáo dục và Đào tạo tăng chỉ tiêu tuyển sinh cho trường Trung học phổ thông dân tộc nội trú An Giang để tạo nguồn; thành lập trường Trung học cơ sở nội trú cấp huyện; tăng cường việc dạy song ngữ tiếng Việt và tiếng Khmer.

5. Kết luận

Phát triển đội ngũ CBQL và giáo viên Khmer ở vùng Bảy Núi tỉnh An Giang là vấn đề cấp bách trước yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH. Bởi đây là đội ngũ trí thức nòng cốt đóng vai trò rất quan trọng trong việc góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, tạo nguồn nhân lực tại chỗ đẩy nhanh phát triển kinh tế, xã hội, giữ gìn và phát huy bản sắc văn hoá của đồng bào dân tộc Khmer, đấu tranh chống các thế lực thù địch, làm thất bại âm mưu “diễn biến hoà bình” của chúng và cũng là nhiệm vụ quan trọng trong quá trình xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, thực hiện thành công nhiệm vụ mà Nghị quyết Trung ương 7 khoá IX đã đề ra.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*.
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam (2003), *Văn kiện Hội nghị lần thứ 7 BCH TW Khoá IX*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [3] Đảng Cộng sản Việt Nam (2004), *Chỉ thị 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư về việc xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục*, Hà Nội.
- [4] Đảng bộ tỉnh An Giang (2009), *Kế hoạch số 27-KH/TU ngày 13-11-2009 của Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh An Giang thực hiện Kết luận 242-TB-/TW của Bộ chính trị (khoá X) về phương hướng phát triển GD&ĐT đến năm 2020*.
- [5] Đảng bộ tỉnh An Giang (2013), *Chương trình hành động số 17-Ctr/TU ngày 28/02/2013 của Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh An Giang thực hiện Kết luận số 51-KL/TW ngày 29/10/2012*.

- [6] Đề án Sở Giáo dục và Đào tạo An Giang (2012), *Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQL ngành giáo dục và đào tạo tỉnh An Giang giai đoạn 2011 – 2015 và định hướng 2020*.
- [7] Bùi Hiếu (2012), “Đào tạo nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số tại đồng bằng sông Cửu Long: Thiếu và yếu”, *Báo Biên phòng*, 01/10/2012.
- [8] Bùi Thị Thanh (2004), Phát triển nguồn nhân lực vùng Đồng bằng sông Cửu Long đến năm 2020, *Luận án tiến sĩ*.