

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TIỂU HỌC HUYỆN BẮC TÂN UYÊN, TỈNH BÌNH DƯƠNG

NGUYỄN TẤN ANH*

Ngày nhận bài: 20/06/2017; ngày sửa chữa: 03/07/2017; ngày duyệt đăng: 07/07/2017.

Abstract: The article presents situation of development of teaching staff for primary schools in Bac Tan Uyen district, Binh Duong province in terms of planning, recruitment, appointment, assignment, monitoring, evaluation and implementation of incentive policies as well as working environment of primary teachers. Based on the situation, author suggests some recommendations to improve the effectiveness of the development of teaching staff for primary schools, contributing to the training of human resources to meet the requirements of integration and socio-economic development.

Keywords: Teaching staff, primary schools, Bac Tan Uyen district.

Đội ngũ giáo viên (ĐNGV) luôn được xem là lực lượng cốt cán của sự nghiệp GD-ĐT, là nhân tố quan trọng nhất quyết định việc nâng cao chất lượng giáo dục, biến mục tiêu giáo dục của Đảng thành hiện thực. Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 04/11/2013 [1] của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT cũng chỉ rõ: “Nâng cao nhận thức về vai trò quyết định chất lượng GD-ĐT của đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý (CBQL) giáo dục”. Do vậy, muốn nâng cao chất lượng GD-ĐT, điều quan trọng trước tiên phải chăm lo xây dựng và phát triển ĐNGV.

Công tác phát triển ĐNGV cần đáp ứng được những yêu cầu cao về nhận thức, quy hoạch, tuyển chọn, phân công, sử dụng, đào tạo (ĐT) - bồi dưỡng (BD), kiểm tra (KT) - đánh giá (ĐG), chế độ chính sách và môi trường làm việc... Như vậy, có thể nói, phát triển ĐNGV nói chung và đội ngũ giáo viên tiểu học (ĐNGVTH) nói riêng đã trở thành chiến lược cách mạng mang tính thời đại sâu sắc, góp phần quyết định thắng lợi sự nghiệp đổi mới giáo dục, phát triển đất nước và hội nhập quốc tế. Để ĐG đúng thực trạng phát triển ĐNGVTH huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương, tháng 4/2017, chúng tôi đã tiến hành khảo sát 29 CBQL, 250 giáo viên tiểu học (GVTH) của 10/10 trường tiểu học ở huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương. Kết quả như sau:

1. Nhận thức về công tác phát triển ĐNGVTH ở huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương

Qua khảo sát, có 267/279 ý kiến của CBQL và giáo viên (GV) cho rằng việc tìm biện pháp nâng cao nhận thức phát triển chất lượng ĐNGVTH là rất cấp thiết (tỉ lệ 95,7%); có 12 ý kiến cho là cấp thiết (tỉ lệ 4,3%); trên cơ sở đó chúng tôi khẳng định việc tìm biện pháp nâng cao nhận thức về công tác phát triển ĐNGVTH hiện nay là rất cấp thiết.

Mặt khác, kết quả khảo sát cho thấy, cả hai đối tượng khảo sát đều có nhận thức khá tốt về sự cấp thiết phải phát triển ĐNGVTH (điểm trung bình 3,96).

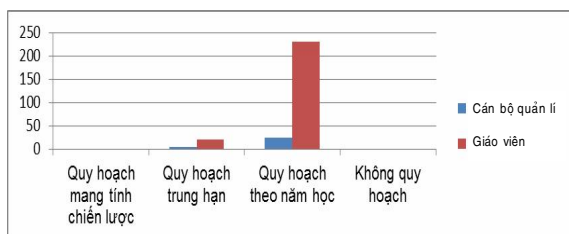
Bảng 1. Thực trạng nhận thức của CBQL và GV về công tác phát triển ĐNGVTH huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương

TT	Rất cấp thiết		Cấp thiết		Khá cấp thiết		Không cấp thiết		Điểm trung bình \bar{x}
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
CBQL	28	96,55	1	3,45					3,96
GV	239	95,6	11	4,4					3,96
Tổng	267	95,7	12	4,3					3,96

Kết quả khảo sát ở bảng 1 chứng tỏ sự thống nhất về quan điểm giữa các nhà quản lý với người làm công tác giảng dạy; đồng thời cũng thể hiện rõ sự quán triệt, chỉ đạo, tuyên truyền, nâng cao nhận thức của đội ngũ CBQL, GV đối với công tác phát triển ĐNGVTH là khá tốt.

2. Thực trạng công tác quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGVTH ở huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương

Trong thời gian qua, công tác lập quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGVTH ở huyện Bắc Tân Uyên đã có sự phối hợp khác chặt chẽ giữa Phòng GD-ĐT và Phòng Nội vụ. Việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGV trên cơ sở duyệt kế hoạch phát triển về quy mô trường lớp, kế hoạch biên chế đội ngũ cán bộ, GV của các trường (vào tháng 3-4 hằng năm), từ đó có kế hoạch tuyển dụng ĐNGV. Trong đó việc lập quy hoạch kế hoạch, Phòng GD-ĐT, Phòng Nội vụ đã bám sát vào kế hoạch



Biểu đồ 1. Thực trạng công tác quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGVTH ở huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương

* Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Bắc Tân Uyên - Bình Dương

của các trường, đã xác định được cơ cấu, định mức, nhu cầu bổ sung GV ở các bộ môn, số GV trong biên chế, hợp đồng, nghỉ hưu,... trong toàn huyện, từ đó có kế hoạch tuyển dụng kịp thời.

Công tác quy hoạch phát triển ĐNGVTH ở các trường trong thời gian qua kết quả như sau:

Biểu đồ 1 cho thấy, đa số các trường có quy hoạch phát triển ĐNGV, nhưng có 255/279 ý kiến của CBQL và GV (91,4%) cho rằng các trường chỉ quy hoạch phát triển ĐNGV theo năm học, chỉ có 24 ý kiến của CBQL và GV (8,6%) cho rằng các trường có quy hoạch trung hạn phát triển ĐNGV. Kết quả quy hoạch là cơ sở chủ yếu mang tính định hướng cho việc vận dụng và thực hiện các chức năng cơ bản của quản lí vào hoạt động quản lí bộ máy và ĐNGV huyện Bắc Tân Uyên nói chung và trong các trường tiểu học nói riêng, trong khi đó, các ý kiến cho rằng các trường chưa quy hoạch mang tính chiến lược nhằm nâng cao chất lượng ĐNGVTH.

3. Thực trạng công tác bổ sung, tuyển chọn đội ngũ GVTH ở huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương

Triển khai thực hiện Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 [5] của Chính phủ về việc tuyển dụng, sử dụng và quản lí viên chức; Thông tư số 16/2012/TT-BNV ngày 28/12/2012 [7] của Bộ Nội vụ ban hành Quy chế thi tuyển, xét tuyển viên chức; Thông tư số 14/2012/TT-BNV ngày 18/12/2012 của Bộ Nội vụ về việc hướng dẫn thực hiện Nghị quyết số 41/2012/NĐ-CP ngày 8/5/2012 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập [8].

Thực trạng công tác bổ sung, tuyển chọn ĐNGVTH ở huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương thể hiện ở *bảng 2*:

Bảng 2. Kết quả điều tra mức độ thực hiện công tác bổ sung, tuyển chọn ĐNGV

Nội dung	Mức độ ĐG			
	Rất cấp thiết	Cấp thiết	Ít cấp thiết	Không cấp thiết
Dự báo nguồn GV	192 (68,82%)	87 (31,18%)		
Công tác rà soát xây dựng biên chế năm học	247 (88,53%)	32 (11,47%)		
Dự báo GV nghỉ hưu trong năm, 5 năm	140 (50,18%)	134 (48,03%)	5 (1,79%)	
Thực hiện đúng quy định công tác tuyển dụng, hợp đồng, chuyển GV	250 (89,61%)	29 (10,39%)		
Thông báo tuyển dụng, hợp đồng	267 (95,7%)	12 (4,3%)		
Công tác KT, xem xét hồ sơ dự tuyển	259 (92,83%)	20 (7,17%)		

Kết quả *bảng 2* cho thấy, hàng năm, Phòng GD-ĐT phối hợp với Phòng Nội vụ hướng dẫn các trường xây dựng kế hoạch biên chế (thể hiện ở công tác dự báo, xây dựng biên chế 100% ĐG cấp thiết), tổng hợp trình UBND huyện,

Sở Nội vụ và Sở GD-ĐT phê duyệt, việc tuyển chọn được áp dụng theo hình thức xét tuyển. Trước khi xét tuyển chọn GV có sự thông báo, công khai về hình thức tuyển chọn, điều kiện, tiêu chuẩn và thủ tục hồ sơ trên các phương tiện thông tin đại chúng. GV được tuyển dụng cơ bản có phẩm chất đạo đức, trình độ nghiệp vụ sư phạm; tuyển dụng GV do Hội đồng xét tuyển công chức, viên chức của tỉnh tổ chức. Việc tuyển dụng GV được thực hiện đảm bảo công khai, chặt chẽ, đúng quy định.

Tuy nhiên, việc xét tuyển nhiều năm qua chủ yếu xét dựa vào kết quả học tập toàn khóa của sinh viên. Có nhiều ý kiến khác nhau về tính hợp lí, chưa hợp lí; theo phân cấp Sở GD-ĐT thông báo kế hoạch chỉ tiêu, điều kiện, nhu cầu tuyển sinh trên cơ sở biên chế đã được giao của Sở Nội vụ và UBND tỉnh theo kế hoạch dự kiến biên chế cho năm học mới của các huyện, thị nhưng cũng thuận lợi cho các địa phương từng bước giải quyết tình trạng thiếu GV và mất cân đối về cơ cấu bộ môn.

Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 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 sự nghiệp công lập; nhưng thực tế, từ khi các văn bản đã ban hành đến nay, các cơ quan quản lí nhà nước chưa giao quyền cho hiệu trưởng. Vì vậy, các trường tiểu học vẫn chịu sự chi phối quyền hạn về công tác tuyển chọn GV hàng năm mà chỉ được giao quyền sử dụng lao động, dẫn đến tình trạng GV được tuyển chọn chỉ đáp ứng nhu cầu về số lượng, chưa chú trọng về chất lượng ĐNGV. Việc tuyển dụng GV còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố như: số GV cần tuyển vào biên chế so với tổng số cán bộ, công chức của huyện do UBND tỉnh quy định và số lượng viên chức được tuyển vào biên chế do UBND tỉnh cho phép thực hiện hàng năm ở mỗi địa phương. Điều này ảnh hưởng đến việc chủ động trong tuyển chọn GV đảm bảo về số lượng, chất lượng và cơ cấu GV.

4. Thực trạng công tác phân công, sử dụng ĐNGVTH ở huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương

Nhìn chung, ĐNGV đảm bảo tỉ lệ bố trí GV/lớp theo quy định Thông tư liên tịch số 35/2006/TTLT-BGDĐT-BNV, ngày 23/8/2006 [4] của Bộ GD-ĐT và Bộ Nội vụ, bố trí đảm bảo GV trực tiếp giảng dạy; ĐNGV dần trẻ hóa được ĐT chính quy và thực hiện dạy các môn tự chọn ngoại ngữ (Tiếng Anh), Tin học ở những nơi có điều kiện, ngoài việc đảm bảo đủ thời lượng hoạt động ngoài giờ lên lớp. Nhiều hiệu trưởng phân công, bố trí GV chưa ĐG hết năng lực GV nên không phát huy năng lực sở trường, phân công chông chéo, chưa chú ý năng lực khác để phục vụ các hoạt động phong trào ngoại khóa. Để tìm hiểu công tác phân công, sử dụng ĐNGVTH trong thời gian qua, chúng tôi đã tiến hành trò chuyện với các CBQL có kinh nghiệm, ngoài ra dùng phiếu trưng cầu ý kiến để điều tra.

Bảng 3. Kết quả điều tra mức độ thực hiện công tác phân công, sử dụng ĐNGV

Các tiêu chí ĐG		SL %					ĐTB	Thứ bậc
			1	2	3	4		
GV có bằng cấp, trình độ chuyên môn giỏi	CBQL	SL	23	5	1		3,76	3
		%	79,31	17,24	3,45			
	GV	SL	137	111	2		3,54	6
		%	54,8	44,4	0,8			
Dựa vào hộ khẩu GV	CBQL	SL	13	10	6		3,24	7
		%	44,83	34,48	20,69			
	GV	SL	170	76	4		3,66	3
		%	68	30,4	1,6			
GV có năng lực làm việc độc lập, sáng tạo	CBQL	SL	9	17	3		3,21	8
		%	31,03	58,62	10,34			
	GV	SL	116	125	9		3,43	8
		%	46,4	50	3,6			
GV có tư cách, phẩm chất đạo đức tốt	CBQL	SL	15	14			3,52	5
		%	51,72	48,28				
	GV	SL	216	34			3,86	1
		%	86,4	13,6				
GV có thâm niên công tác lâu năm	CBQL	SL	10	13	6		3,14	9
		%	34,48	44,83	20,69			
	GV	SL	122	119	9		3,45	10
		%	48,8	47,6	3,6			
Có kinh nghiệm công tác	CBQL	SL	25	4			3,86	1
		%	86,21	13,79				
	GV	SL	155	95			3,62	4
		%	62	38				
GV có khả năng xử lý tình huống, giao tiếp tốt.	CBQL	SL	12	15	2		3,34	6
		%	41,38	51,72	6,9			
	GV	SL	123	117	10		3,45	7
		%	49,2	46,8	4			
Căn cứ vào hoàn cảnh, điều kiện kinh tế của GV.	CBQL	SL	23	6			3,79	2
		%	79,31	20,69				
	GV	SL	194	56			3,78	2
		%	77,6	22,4				
Theo nguyện vọng của GV	CBQL	SL	3	12	14		2,62	10
		%	10,34	41,38	48,28			
	GV	SL	100	134	14	2	3,34	9
		%	40	53,6	5,6	0,8		
Theo yêu cầu của phụ huynh học sinh	CBQL	SL	2	15	10	2	2,59	11
		%	6,9	51,72	34,48	6,9		
	GV	SL	10	102	98	40	2,33	11
		%	4	40,8	39,2	16		
Theo đề xuất các bộ phận trong nhà trường	CBQL	SL	17	12			3,59	4
		%	58,62	41,38				
	GV	SL	143	107			3,57	5
		%	57,2	42,8				

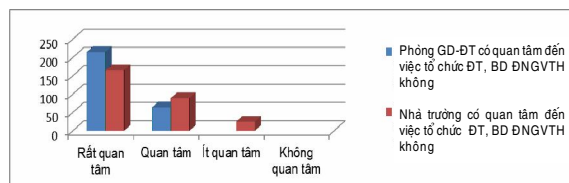
Kết quả bảng 3 cho thấy, việc phân công, sử dụng ĐNGV đã có nhiều cố gắng theo hướng cân đối, đồng bộ. Cụ thể, khi phân công GV, CBQL và GV đánh giá 97, 87 % (rất cấp thiết: 76,05 % và cấp thiết: 30,82%) việc phân công GV phải chú ý đến tiêu chí GV có bằng cấp, trình độ chuyên môn giỏi; 100% ý kiến cho rằng rất cấp thiết và cấp thiết phải

căn cứ vào hoàn cảnh, điều kiện kinh tế của GV và tư cách, phẩm chất đạo đức của GV. Song, vẫn còn những bất cập cần từng bước khắc phục vẫn còn trường hợp do nguyện vọng GV và yêu cầu của phụ huynh học sinh (0,8% đến 15,03%); tình trạng thừa, thiếu cục bộ GV, mất cân đối về cơ cấu GV bộ môn, một số bộ môn còn thiếu GV đã gây khó khăn cho phân công vẫn tồn tại, làm giảm hiệu quả dạy học. Trong công tác phân công, sử dụng còn hiện tượng “nể nang”, thiên về tình cảm, những người có năng lực có thể không được phân công đúng sở trường và chưa phát hiện, phát huy những nhân tố tích cực để BD lực lượng nòng cốt nhằm thúc đẩy phong trào dạy và học, góp phần phát triển ĐNGV, nâng cao chất lượng giáo dục.

5. Thực trạng công tác ĐT, BD ĐNGVTH ở huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương

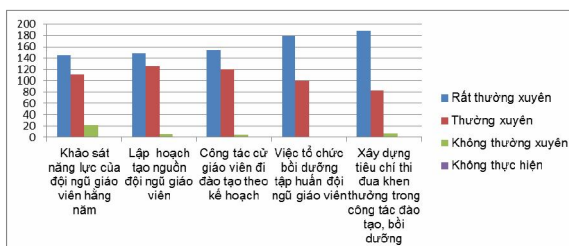
Năm học 2016 -2017, toàn ngành có 250 GVTH, trong đó có 208 GV nữ (chiếm tỉ lệ 83,2%); trong biên chế đạt tỉ lệ GV/ lớp là 1,42; trong đó trình độ thạc sĩ 01 (0,4%), đại học sư phạm 145 (tỉ lệ 58%), cao đẳng 83 (tỉ lệ 33,2%, trung học 19 (tỉ lệ 7,6%) và còn 02 GV dưới chuẩn (tỉ lệ 0,8%).

Công tác ĐT, BD ĐNGV nhằm hoàn thiện và nâng cao các chuẩn về trình độ lí luận chính trị; lí luận và thực tiễn quản lí; trình độ nghiệp vụ chuyên môn cho từng GV và cả ĐNGV. Bản chất của công tác ĐT, BD GV là nâng cao phẩm chất và năng lực cho ĐNGV để họ có đủ điều kiện mang tính tự thân trong việc hoàn thành nhiệm vụ, quyền lợi của họ.



Biểu đồ 2. Kết quả điều tra mức độ quan tâm thực hiện công tác ĐT, BD ĐNGV

Biểu đồ 2 cho thấy, công tác ĐT, BD ĐNGV luôn được CBQL các cấp quan tâm thực hiện (trên 91,04%) góp phần phát triển ĐNGV điều này thể hiện ngành GD-ĐT luôn nhận thức và xác định rõ tầm quan trọng có tính quyết định chất lượng giáo dục.



Biểu đồ 4. Kết quả điều tra mức độ thực hiện công tác ĐT, BD ĐNGV

Nhiều năm qua, ngành tập trung công tác BD chuẩn hóa, BD chu kì thường xuyên, nâng cao trình độ lí luận, BD nghiệp vụ sư phạm thông qua việc khảo sát, lập quy hoạch tạo nguồn, cử GV đi ĐT, BD và tổ chức các chuyên đề về đổi mới chương trình, sách giáo khoa, đổi mới phương pháp dạy học và đưa vào tiêu chí thi đua khen thưởng cuối năm (trên 92,11%). Tuy nhiên, thời gian tổ chức các lớp BD đa phần chỉ tranh thủ thời gian hè nên việc đi lại học tập cũng hạn chế, chất lượng học tập còn thấp so với yêu cầu, nếu tổ chức trong năm học lại khó tập trung GV, ý thức học tập của phần lớn ĐNGV là để trả nợ, đối phó chưa thấy hết trách nhiệm trước yêu cầu đặt ra, để tự đề ra kế hoạch, phương pháp học tập hợp lí.

Bảng 4. Kết quả điều tra ĐG mức độ đạt được trong công tác ĐT, BD ĐNGV

Nội dung	Mức độ đạt được				Trung bình		
	Tốt	Khá	TB	Kém	\bar{X}_1	\bar{X}_2	\bar{X}
CBQL	15 (51,72%)	10 (34,48%)	4 (13,79%)		3,38		3,25
GV	105 (42%)	98 (39,2%)	47 (18,8)			3,23	

Số liệu ở **bảng 4** cho thấy, mức độ thực hiện công tác ĐT, BD ĐNGVTH ở huyện Bắc Tân Uyên còn hạn chế (còn 13,79% - 18,8% ĐG còn ở mức độ trung bình). Do đó việc khảo sát năng lực ĐNGV, tổ chức cho GV đăng kí nội dung BD; BD về tin học, ngoại ngữ chưa được chú trọng đúng mức. Công tác ĐG chất lượng và kết quả sau ĐT, BD đối với người báo cáo, đối với người học chưa được các cấp quản lí giáo dục quan tâm, đề xuất hay áp dụng các biện pháp chế tài để điều chỉnh nhận thức của ĐNGV tham gia học tập nghiêm túc hoặc ĐG phương pháp, nội dung, chương trình BD, tập huấn.

Công tác phát triển ĐNGV được xem là một trong những lĩnh vực quản lí của các tổ chức và của mọi CBQL đối với một tổ chức. Như vậy, để phát triển ĐNGV thì không thể thiếu được hoạt động ĐT và BD ĐNGV; đồng thời cần phải có những giải pháp quản lí mang tính khả thi về lĩnh vực này.

6. Thực trạng công tác KT, ĐG ĐNGVTH ở huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương

Công tác ĐG xếp loại GV thực hiện theo các văn bản: Quyết định số 06/2006/QĐ- BNV, ngày 21/6/2006 [6] của Bộ Nội vụ về việc ban hành quy chế ĐG xếp loại GV mầm non và GV phổ thông công lập, văn bản số 3034/BGDĐT-TCCB, ngày 17/4/2006; Luật Viên chức, Điều lệ trường tiểu học [2] và Quyết định số 14/2007/QĐ- BGDĐT, ngày 4/5/2007 [3] của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp GVTH; Thông tư số 12/2012/TT- BNV ngày 18/12/2012 của Bộ Nội vụ quy định về chức danh nghề nghiệp và thay đổi chức danh nghề nghiệp đối với viên chức [9].

Công việc ĐG, phát triển ĐNGV là nội dung quan trọng hoạt động quản lí của hiệu trưởng, cần phải được tiến hành

thường xuyên, dân chủ, khách quan, công tâm để ĐG công bằng, chuẩn xác năng lực hoàn thành nhiệm vụ của GV. Công tác KT, ĐG xếp loại GVTH của huyện đã được tiến hành, kết hợp nhiều hình thức ĐG (qua KT hành chính chuyên ngành của Phòng GD-ĐT, qua KT hoạt động sư phạm GV của nhà trường, qua ĐG theo chuẩn nghề nghiệp GV) góp phần cho các cấp quản lí giáo dục, các trường năm được thực trạng chất lượng đội ngũ, từ đó giúp cho việc bố trí, sử dụng có hiệu quả đội ngũ góp phần nâng cao chất lượng giáo dục.

Bảng 5. Kết quả phân loại ĐNGVTH theo chuẩn GV

Năm học	Tổng số GV	Loại XS		Loại Khá		Loại TB		Loại Kém	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
2014-2015	230	75	32,61	126	54,78	29	12,61		
2015-2016	245	85	34,69	132	53,88	28	11,43		
2016-2017	250	88	35,2	136	54,4	26	10,4		

(Nguồn: Phòng GD-ĐT huyện Bắc Tân Uyên)

Việc ĐG xếp loại GV được tiến hành có nền nếp hằng năm, tỉ lệ GV xếp loại xuất sắc, loại khá tăng hằng năm góp phần tạo ra động lực thi đua dạy tốt, học tốt.

Bảng 6. Kết quả ĐG mức độ thực hiện công tác KT, ĐG ĐNGVTH

Nội dung	Mức độ đạt được			
	Tốt	Khá	TB	Kém
Triển khai đầy đủ các văn bản hướng dẫn ĐG chuẩn GV, ĐG GV hằng năm	128 (45,88%)	125 (44,8%)	26 (9,32)	
Xây dựng quy chế chuyên môn	156 (55,91%)	120 (43,01%)	3 (1,08%)	
Tăng cường KT, ĐG về chuyên môn nghiệp vụ của GV	139 (49,82%)	105 (37,63%)	35 (12,54%)	
KT, giám sát, theo dõi tình hình tư tưởng, tinh thần, thái độ của GV	169 (60,57%)	83 (29,75%)	27 (9,68%)	
Thực hiện công tác KT sư phạm nhà giáo hằng năm	156 (55,91%)	123 (44,09%)		

Kết quả tổng hợp **bảng 6** cho thấy, một số trường chưa quán triệt đầy đủ nội dung các văn bản hướng dẫn ĐG (còn 26/279 ĐG mức độ Trung bình, tỉ lệ 9,32%); công tác tăng cường KT, ĐG về chuyên môn nghiệp vụ và KT giám sát tình hình tư tưởng, tinh thần, thái độ của GV đôi lúc chưa thường xuyên (có 35/279 ý kiến ĐG ở mức độ trung bình, tỉ lệ 12,54%). Kết quả ĐG như vậy chưa có tác dụng trong việc động viên, khuyến khích, giáo dục ĐNGV góp phần tạo động lực; các tiêu chí ĐG chung chung, thiếu các tiêu chí đặc thù nghề nghiệp, ĐG chưa đi sâu vào năng lực thực tiễn, không dựa vào hiệu quả công việc, chưa căn cứ từng vị trí công tác, đặc thù từng vùng. Việc ĐG, cho điểm, xếp loại GV còn hình thức, mang tính chất động viên, "cào bằng", vì vậy không khuyến khích sự sáng tạo trong lao động.

7. Kết luận và khuyến nghị

Kết quả nghiên cứu, ĐG thực trạng công tác phát triển ĐNGVTH ở huyện Bắc Tân Uyên, tỉnh Bình Dương trong thời gian qua cho thấy, nhìn chung công tác phát triển ĐNGV các trường luôn được sự quan tâm của các cấp ủy Đảng, chính quyền, CBQL giáo dục các cấp và cả ĐNGV các trường góp phần nâng cao chất lượng giáo dục của huyện nhà. Bên cạnh đó, công tác phát triển ĐNGVTH huyện Bắc Tân Uyên hiện nay còn hạn chế về nhận thức, quy hoạch, tuyển chọn, phân công, sử dụng, ĐT, BD ĐNGV. Vì vậy, cần có những biện pháp phù hợp được thực hiện đồng bộ, có hiệu quả nhằm khắc phục những tồn tại yếu kém nêu trên. Để góp phần phát triển ĐNGVTH đáp ứng yêu cầu GD-ĐT trong giai đoạn hiện nay, chúng tôi đưa ra một số khuyến nghị như sau:

- Sở GD-ĐT Bình Dương cần xây dựng kế hoạch ĐT, BD và tuyển dụng ĐNGV sát với thực tiễn, mang tính khả thi; nâng cao nhận thức, vai trò và trách nhiệm đối với CBQL, GV trường tiểu học trong việc phát triển ĐNGVTH; có văn bản chỉ đạo các phòng GD-ĐT sử dụng linh hoạt, hiệu quả, đúng năng lực ĐNGV;

- UBND huyện xây dựng đề án phát triển đội ngũ công chức, viên chức của huyện (trên cơ sở kế hoạch phát triển đội ngũ các ngành);

- Phòng GD-ĐT chỉ đạo các trường trên cơ sở dự báo, xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGV sát thực tiễn, mang tính khả thi. Trên cơ sở đó, Phòng GD-ĐT tổng hợp, xây dựng kế hoạch tổng thể của ngành, trình UBND huyện phê duyệt và có kế hoạch, lộ trình cụ thể thực hiện kế hoạch;

- Các trường xây dựng kế hoạch ĐT, BD, sàng lọc, tuyển dụng đội ngũ ngắn hạn, trung hạn và dài hạn; có lộ trình thực hiện hiệu quả kế hoạch; tăng cường công tác KT, ĐG cũng như tạo điều kiện cho GV có cơ hội học tập để BD phẩm chất, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ; thực hiện, KT thường xuyên kế hoạch tự BD thường xuyên của ĐNGV;

- ĐNGV cần ý thức tự giác học tập, BD nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; tự tạo cơ hội cho mình để được học tập; có ý thức tự BD phẩm chất, có trách nhiệm với cộng đồng, với công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT hiện nay. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Chấp hành Trung ương (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.
- [2] Bộ GD-ĐT (2010). *Điều lệ trường tiểu học* (ban hành theo Thông tư 41/2010/TT-BGDĐT ngày 30/12/2010 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT).
- [3] Bộ GD-ĐT (2007). *Quyết định số 14/2007/QĐ-*

BGDĐT, ngày 04/5/2007, ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học.

[4] Bộ GD-ĐT (2006). *Thông tư số 35/2006/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 23/8/2006 về hướng dẫn định mức biên chế viên chức ở các cơ sở giáo dục phổ thông công lập*.

[5] Chính phủ (2012). *Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức*.

[6] Bộ Nội vụ (2006). *Quyết định số 06/2006/QĐ-BNV, ngày 21/6/2006 của Bộ Nội vụ về việc ban hành quy chế đánh giá xếp loại giáo viên mầm non và giáo viên phổ thông công lập*.

[7] Bộ Nội vụ (2012). *Thông tư số 16/2012/TT-BNV ngày 28/12/2012 của Bộ Nội vụ ban hành Quy chế thi tuyển, xét tuyển viên chức*.

[8] Bộ Nội vụ (2012). *Thông tư số 14/2012/TT-BNV ngày 18/12/2012 của Bộ Nội vụ về việc hướng dẫn thực hiện Nghị quyết số 41/2012/NĐ-CP ngày 8/5/2012 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập*.

[9] Bộ Nội vụ (2012). *Thông tư số 12/2012/TT-BNV ngày 18/12/2012 của Bộ Nội vụ quy định về chức danh nghề nghiệp và thay đổi chức danh nghề nghiệp đối với viên chức*.

Giải pháp quản lý hoạt động...

(Tiếp theo trang 22)

khai hoạt động thí nghiệm, thực hành về lí thuyết và hướng dẫn sinh viên thực tập nghề nghiệp theo chuyên ngành KTĐT, TT trên các thiết bị sản xuất, các phương tiện kinh doanh và dịch vụ có ngay tại DN; + Thường xuyên kiểm tra và đánh giá các hoạt động hợp tác với DN trong việc sử dụng cơ sở vật chất và thiết bị sản xuất tại DN làm cơ sở vật chất và thiết bị ĐT của nhà trường theo phương châm coi các cơ sở sản xuất của DN là giảng đường của trường ĐH để kịp thời có quyết định QL phát huy mặt tốt, điều chỉnh và xử lí các lệch lạc. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Nguyễn Phúc Châu (2010). *Quản lý nhà trường*. NXB Đại học Sư phạm.
- [2] Nguyễn Quốc Chí - Nguyễn Thị Mỹ Lộc (1996). *Đại cương về quản lí*. Trường Cán bộ quản lí giáo dục và Trường Đại học Sư phạm Hà Nội 2.
- [3] Nguyễn Minh Đạo (1997). *Cơ sở của khoa học quản lí*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [4] Nguyễn Văn Điềm - Trần Ngọc Quân (2007). *Giáo trình quản trị nhân lực*. NXB Đại học Kinh tế quốc dân.
- [5] Nguyễn Minh Đạo (1997). *Cơ sở của khoa học quản lí*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.