

THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG TIỂU HỌC HUYỆN TÂN THẠNH, TỈNH LONG AN

Trần Hoàng Vinh

Học viên cao học khóa 7, ngành Quản lý giáo dục, Trường Đại học Đồng Tháp
Email: tranhoangvinh.79@gmail.com

Article History

Received: 15/3/2020

Accepted: 20/4/2020

Published: 25/5/2020

Keywords

development, teachers, primary schools, Tan Thinh district, Long An province.

ABSTRACT

The development of a contingent of primary teachers to ensure quantity, quality and structure is an important and urgent issue. It is also a prerequisite for teachers to teach effectively with high quality, helps the headmaster to manage teaching and improve the efficiency of school management. This article presents the results of research on the current situation and solutions for teacher development in primary schools in Tan Thanh district, Long An province, as a practical basis for the development of teachers, contributing to improving the quality of education for schools in the district. It is necessary to effectively and synchronously implement the above measures to improve the quality of comprehensive education in primary schools, well implement the task of developing primary school teachers in Tan Thanh district, Long An province to meet the requirements of renovating the current general education program.

1. Mở đầu

Xây dựng một nền giáo dục có chất lượng luôn là nhân tố quan trọng, quyết định thúc đẩy và duy trì sự phát triển của mỗi quốc gia. Việc phát triển đội ngũ nhà giáo là khâu “then chốt” trong chiến lược “đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT, đổi mới trên tất cả các cấp, các ngành” (Ban Chấp hành Trung ương, 2013). Giáo viên (GV) là một trong những yếu tố quyết định đến thành công của giáo dục Việt Nam nói chung và các trường tiểu học nói riêng.

Trong những năm qua, việc phát triển đội ngũ giáo viên (ĐNGV) ở các trường tiểu học trên địa bàn huyện Tân Thạnh, tỉnh Long An đã được quan tâm và đạt được những kết quả nhất định. Tuy vậy, ở một số trường, việc phát triển ĐNGV của hiệu trưởng vẫn còn có những hạn chế nhất định, điều này đã ảnh hưởng rất lớn đến việc nâng cao chất lượng dạy học và giáo dục trong nhà trường, chưa đáp ứng tốt yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

Để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay, việc xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGV, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra, đánh giá ĐNGV là vấn đề có ý nghĩa quan trọng và cấp thiết, là điều kiện để GV giảng dạy hiệu quả, có chất lượng, giúp hiệu trưởng nhà trường quản lý tốt công tác dạy học và nâng cao hiệu quả quản lý nhà trường. Tuy nhiên, trên địa bàn huyện Tân Thạnh, tỉnh Long An, vấn đề này còn chưa được quan tâm nghiên cứu một cách đầy đủ và khoa học.

Bài viết đề cập thực trạng và đưa ra một số giải pháp nhằm phát triển phát triển ĐNGV ở các trường tiểu học trên địa bàn huyện Tân Thạnh, tỉnh Long An.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Chúng tôi thực hiện khảo sát 14 cán bộ quản lý (CBQL) và 170 GV ở 6 trường tiểu học địa bàn huyện Tân Thạnh, tỉnh Long An với phương pháp khảo sát bằng phiếu hỏi, phỏng vấn; trên cơ sở đó phân tích được thực trạng phát triển ĐNGV ở các trường tiểu học trên địa bàn huyện. Thời gian khảo sát từ tháng 12/2019 đến tháng 1/2020.

2.2. Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học huyện Tân Thạnh, tỉnh Long An

2.2.1. Thực trạng xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học huyện Tân Thạnh, tỉnh Long An (bảng 1, trang bên)

Bảng 1. Đánh giá của CBQL và GV về hiệu quả của việc xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGV ở các trường tiểu học

STT	Nội dung	Mức độ đánh giá			
		CBQL		GV	
		ĐTB	XH	ĐTB	XH
1	Xác định mục tiêu và chiến lược của nhà trường	3,49	1	3,35	3
2	Phân tích, đánh giá ĐNGV	3,28	3	3,48	2
3	Dự báo nhu cầu ĐNGV	3,18	4	3,20	4
4	Quy hoạch phát triển ĐNGV	3,32	2	3,55	1
5	Đáp ứng nhu cầu của địa phương	3,10	5	2,89	5
	\bar{X}	3,27		3,29	

Bảng 1 cho thấy, khi đánh giá về hiệu quả việc xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGV ở các trường tiểu học thì nội dung được đội ngũ CBQL quan tâm nhiều nhất, xếp hạng cao nhất là “Xác định mục tiêu chiến lược của nhà trường”; kế tiếp là “Quy hoạch phát triển ĐNGV”, xếp thứ hai. Hai nội dung được CBQL đánh giá thấp nhất lần lượt là “Dự báo nhu cầu ĐNGV” và “Đáp ứng nhu cầu của địa phương”.

Khi đánh giá về hiệu quả phát triển ĐNGV ở các trường tiểu học thì nội dung được GV quan tâm nhiều nhất, xếp hạng cao nhất là việc quy hoạch phát triển ĐNGV, kế tiếp là việc phân tích, đánh giá ĐNGV. Hai nội dung được GV đánh giá thấp nhất lần lượt là việc dự báo nhu cầu ĐNGV, xếp thứ tư và đáp ứng nhu cầu của địa phương, xếp thứ năm.

Kết quả đánh giá của CBQL và GV về thực trạng xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGV ở các trường tiểu học cho thấy giữa CBQL và GV là tương quan với nhau, nhưng trong quá trình đánh giá có hai nội dung mà các nhà quản lý giáo dục cần quan tâm để hoàn thiện trong công tác quản lý là việc dự báo nhu cầu ĐNGV và việc đáp ứng nhu cầu địa phương.

2.2.2. Thực trạng tuyển dụng đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học huyện Tân Thạnh, tỉnh Long An

Bảng 2. Đánh giá của CBQL và GV về mức độ hài lòng đối với công tác tuyển dụng ĐNGV ở các trường tiểu học

STT	Nội dung	Mức độ đánh giá			
		CBQL		GV	
		ĐTB	XH	ĐTB	XH
1	Phù hợp với quy hoạch	3,39	4	3,47	3
2	Phù hợp với sứ mệnh của nhà trường và nhu cầu của địa phương	3,66	1	3,52	2
3	Việc đảm bảo các bước tuyển dụng	3,35	5	3,24	5
4	Thông tin tuyển dụng GV được công khai, kịp thời	3,42	3	3,38	4
5	Các tiêu chí tuyển dụng GV rõ ràng, minh bạch	3,18	6	3,17	6
6	Công tác tuyển dụng GV đảm bảo công bằng, khách quan	3,53	2	3,55	1
	\bar{X}	3,42		3,38	

Đánh giá về mức độ hài lòng đối với công tác tuyển dụng ĐNGV ở các trường tiểu học, hai nội dung được CBQL đánh giá cao nhất là nội dung phù hợp với sứ mệnh của nhà trường và nhu cầu địa phương, thứ hai là nội dung công tác tuyển dụng GV đảm bảo công bằng khách quan. Hai nội dung được các nhà quản lý đánh giá thấp là việc đảm bảo các bước tuyển dụng và các tiêu chí tuyển chọn GV rõ ràng, minh bạch.

Đánh giá về công tác tuyển dụng ĐNGV ở các trường tiểu học, nội dung được GV đánh giá cao nhất là công tác tuyển dụng GV đảm bảo công bằng, khách quan; tiếp theo là phù hợp với sứ mệnh của nhà trường và nhu cầu địa phương. Hai nội dung được ĐNGV đánh giá chưa cao là việc đảm bảo các bước tuyển dụng và các tiêu chí tuyển dụng GV rõ ràng, minh bạch.

Kết quả đánh giá giữa CBQL và GV đối với công tác tuyển dụng ĐNGV ở các trường tiểu học có tương quan với nhau. Mặc dù vậy, muốn nâng cao chất lượng tuyển dụng ĐNGV tốt hơn nữa đòi hỏi các nhà QLGD cần phải quan tâm nhiều hơn nữa trong việc đảm bảo các bước tuyển dụng và các tiêu chí tuyển dụng GV phải rõ ràng, minh bạch.

2.2.3. Thực trạng sử dụng và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học huyện Tân Thạnh, tỉnh Long An

Bảng 3. Đánh giá của CBQL và GV về mức độ hài lòng đối với công tác sử dụng ĐNGV ở các trường tiểu học

STT	Nội dung	Mức độ đánh giá			
		CBQL		GV	
		ĐTB	XH	ĐTB	XH
1	Phù hợp với quy hoạch phát triển của nhà trường	3,67	1	3,69	1
2	Đảm bảo nguyên tắc tập trung, dân chủ, đúng quy trình	3,52	3	3,57	2
3	Phù hợp với phẩm chất, năng lực của GV	3,48	4	3,33	4
4	Phù hợp với nguyện vọng của cá nhân	3,11	6	3,28	5
5	Đảm bảo khối lượng công tác	3,32	5	3,19	6
6	Đảm bảo tính vừa sức, đồng đều, công bằng	3,63	2	3,46	3
	\bar{X}	3,45		3,42	

Kết quả khảo sát cho thấy, CBQL đề cao nội dung “Phù hợp với quy hoạch phát triển của nhà trường” (ĐTB = 3,67); tiếp theo là “Đảm bảo tính vừa sức, đồng đều, công bằng” (ĐTB = 3,63). Hai nội dung trong công tác sử dụng đội ngũ GV chưa được các nhà quản lý đánh giá cao đó là đảm bảo khối lượng công tác (ĐTB = 3,32) và phù hợp với nguyện vọng của cá nhân (ĐTB = 3,11).

Đội ngũ GV thì đánh giá mức độ hài lòng đối với công tác sử dụng ĐNGV ở mức cao, đầu tiên là nội dung phù hợp với quy hoạch và phát triển nhà trường (ĐTB = 3,69); xếp ở vị trí số hai thuộc về nội dung đảm bảo nguyên tắc tập trung, dân chủ, đúng quy trình (ĐTB = 3,57). Hai nội dung trong công tác sử dụng đội ngũ GV chưa được đội ngũ GV đánh giá cao đó là phù hợp với nguyện vọng của cá nhân (ĐTB = 3,28) và đảm bảo khối lượng công tác (ĐTB = 3,19). Kết quả đánh giá giữa CBQL và GV đối với công tác sử dụng ĐNGV tương quan với nhau.

Bảng 4. Đánh giá của CBQL và GV về hiệu quả của công tác bồi dưỡng ĐNGV ở các trường tiểu học

STT	Nội dung	Mức độ đánh giá			
		CBQL		GV	
		ĐTB	XH	ĐTB	XH
1	Đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực của nhà trường	3,61	3	3,46	3
2	Đảm bảo sự thống nhất giữa đào tạo, bồi dưỡng về chính trị đạo đức với chuyên môn, nghiệp vụ	3,19	6	3,18	5
3	Đa dạng về phương pháp và hình thức đào tạo, bồi dưỡng	3,24	5	3,16	6
4	Phù hợp với nhu cầu phát triển năng lực của GV	3,57	4	3,44	4
5	Nội dung và phương pháp bồi dưỡng phù hợp	3,73	1	3,78	1
6	Việc đánh giá chương trình và kết quả bồi dưỡng một cách hợp lí	3,66	2	3,67	2
	\bar{X}	3,50		3,44	

Kết quả khảo sát cho thấy, CBQL và GV tham gia khảo sát đánh giá cao nội dung “Nội dung và phương pháp bồi dưỡng phù hợp” (3,73 và 3,78) và “Việc đánh giá chương trình và kết quả bồi dưỡng một cách hợp lí” (3,66 và 3,67). Hai nội dung chưa được CBQL và GV đánh giá cao là đa dạng về phương pháp và hình thức đào tạo, bồi dưỡng (3,24 và 3,16) và đảm bảo sự thống nhất giữa đào tạo, bồi dưỡng về chính trị đạo đức với chuyên môn, nghiệp vụ (3,19 và 3,28).

Trong quá trình sử dụng và bồi dưỡng ĐNGV đòi hỏi các nhà QLGD cần phải sử dụng sao cho đảm bảo khối lượng công tác và phù hợp với nguyện vọng cá nhân, còn bồi dưỡng thì phải đa dạng về phương pháp, hình thức và đảm bảo sự thống nhất giữa đào tạo, bồi dưỡng về chính trị, đạo đức với chuyên môn, nghiệp vụ để mang lại hiệu quả cao nhất trong công tác quản lý ở các trường tiểu học.

2.2.4. Thực trạng kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học huyện Tân Thạnh, tỉnh Long An

Bảng 5. Đánh giá của CBQL và GV về mức độ hài lòng đối với việc kiểm tra, đánh giá ĐNGV ở các trường tiểu học

STT	Nội dung	Mức độ đánh giá			
		CBQL		GV	
		ĐTB	XH	ĐTB	XH
1	Đảm bảo thực hiện đầy đủ các nội dung đánh giá	4,07	1	3,85	1
2	Đa dạng về phương pháp đánh giá	3,28	4	3,28	4
3	Các hình thức đánh giá	2,95	5	3,00	5
4	Mức độ thường xuyên của việc đánh giá	3,72	2	3,55	3
5	Phân tích và cho thông tin phản hồi về kết quả đánh giá	3,68	3	3,69	2
	\bar{X}	3,54		3,47	

Bảng 5 cho thấy, khi đánh giá về mức độ hài lòng đối với việc kiểm tra, đánh giá ĐNGV ở các trường tiểu học, nội dung được CBQL quan tâm, đánh giá cao nhất là “Đảm bảo thực hiện đầy đủ các nội dung đánh giá”. Hai nội dung chưa được các nhà quản lý đánh giá cao là nội dung “Đa dạng về phương pháp đánh giá”, xếp cuối cùng là nội dung các hình thức đánh giá. Còn đánh giá về mức độ hài lòng đối với việc kiểm tra, đánh giá ĐNGV ở các trường tiểu học, nội dung được ĐNGV quan tâm nhiều nhất và xếp hạng cao nhất thuộc về đảm bảo thực hiện đầy đủ các nội dung đánh giá; xếp thứ hai là nội dung phân tích và cho thông tin phản hồi về kết quả đánh giá. Hai nội dung chưa được ĐNGV đánh giá cao, xếp thứ tư là nội dung đa dạng về phương pháp đánh giá; xếp cuối cùng là nội dung các hình thức đánh giá.

Từ kết quả đánh giá của đội ngũ CBQL và GV về mức độ hài lòng đối với việc kiểm tra, đánh giá ĐNGV ở các trường tiểu học cho thấy đội ngũ CBQL và GV đều đánh giá các nội dung ở mức trung bình chung là khá nhưng có hai nội dung trong công tác kiểm tra, đánh giá ĐNGV ở các trường tiểu học được CBQL và GV đánh giá ở mức chung là trung bình đó là đa dạng về phương pháp đánh giá và các hình thức đánh giá. Trước tình hình đó, đòi hỏi các nhà QLGD cần quan tâm nhiều hơn nữa trong công tác kiểm tra, đánh giá để hoàn thiện trong công tác quản lý ở các trường tiểu học.

2.3. Một số giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học huyện Tân Thạnh, tỉnh Long An

2.3.1. Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục phổ thông hiện nay

Xây dựng và phát triển ĐNGV tiểu học đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và đảm bảo chất lượng, đáp ứng yêu cầu GD-ĐT của trường tiểu học. Cải tiến xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGV là cơ sở để tuyển dụng, bố trí, sắp xếp ĐNGV một cách khoa học và hợp lý. Công tác xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGV các trường tiểu học phải được coi là nhiệm vụ có tính chất chiến lược và phải được tiến hành từng bước phù hợp với điều kiện thực tế của nhà trường trong từng giai đoạn cụ thể. Để xây dựng một kế hoạch phát triển ĐNGV đòi hỏi CBQL phải tiến hành thu thập thông tin phát triển về số lượng học sinh, quy mô trường, lớp; lập quy hoạch ngắn hạn, dài hạn và báo cáo Phòng GD-ĐT. Trên cơ sở nhu cầu của các trường tiểu học, Phòng GD-ĐT lập kế hoạch chỉ tiêu đào tạo GV còn thiếu và đề nghị Sở GD-ĐT phối hợp với các trường đại học để đào tạo dự nguồn; cũng trên cơ sở đó, Phòng GD-ĐT lập kế hoạch, tuyển dụng GV còn thiếu để bù lại GV nghỉ hưu và chuyển công tác.

2.3.2. Đổi mới công tác tuyển dụng đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học

Đổi mới công tác tuyển dụng ĐNGV là nhằm “trẻ hóa” và “chuẩn hóa” ĐNGV tiểu học nhằm phát triển bền vững giáo dục tiểu học ở các trường tiểu học của huyện Tân Thạnh, tỉnh Long An, đáp ứng nhu cầu đổi mới Chương trình giáo dục phổ thông 2018 (Bộ GD-ĐT, 2018a). Trước hết, muốn có ĐNGV có chất lượng thì cần phải xây dựng cơ chế tuyển chọn học sinh khá, giỏi tại các trường THPT, ban hành các chế độ khuyến khích học sinh giỏi đi học ngành Sư phạm tiểu học về phục vụ tại địa phương. Cải tiến việc tổ chức thi hoặc xét tuyển viên chức cho GV cả về nội dung lẫn hình thức nhằm đảm bảo tuyển chọn đúng người có năng lực vào ngạch GV. Song song với đó, các trường sư phạm vẫn duy trì khoa Giáo dục tiểu học để tiếp tục đào tạo, bổ sung số lượng GV đủ theo nhu cầu thực tế của các trường tiểu học. Đội ngũ giáo sinh này được đào tạo có trình độ phù hợp với vị trí việc làm; khi ra trường, UBND huyện Tân Thạnh cần có chế độ tuyển dụng hoặc kí hợp đồng dài hạn để họ yên tâm công tác, cống hiến.

Đội ngũ này sẽ là “hạt nhân”, là “nòng cốt” để nâng cao chất lượng đội ngũ giáo dục tiểu học trên địa bàn huyện. Ngoài ra các trường sư phạm còn làm nhiệm vụ đào tạo lại, bồi dưỡng nâng chuẩn cho số GV tiểu học hiện đang giảng dạy, giúp họ đạt được chuẩn và trên chuẩn. Tất cả những điều kiện trên sẽ tạo cho huyện Tân Thạnh có một cơ chế cởi mở hơn trong tuyển dụng GV tiểu học chất lượng cao.

2.3.3. Quản lý, sử dụng đội ngũ giáo viên tiểu học một cách hợp lý

Quản lý, sử dụng hợp lý ĐNGV nhằm khai thác “tài sản trí tuệ” của ĐNGV giỏi, có kinh nghiệm lâu năm, khuyến khích họ truyền đạt kinh nghiệm cho thế hệ trẻ và cống hiến hết mình cho sự nghiệp “trồng người”, đồng thời cũng tạo cơ hội cho ĐNGV trẻ có cơ hội được thể hiện, phát huy tài năng và quan trọng là được công nhận cho sự phát triển của nhà trường. Việc quản lý, sử dụng ĐNGV phải xuất phát từ yêu cầu đảm bảo chất lượng giáo dục, đảm bảo đúng trình độ được đào tạo, đúng chuyên ngành. Người quản lý cần chú ý đến hoàn cảnh, nguyện vọng, điều kiện, năng lực, độ tuổi của từng GV để phân công công việc hợp lý hơn, đạt hiệu quả như mong muốn. Hiệu trưởng cần căn cứ vào mục tiêu, nhiệm vụ, quy mô phát triển giáo dục và số lượng GV đủ đáp ứng yêu cầu đề ra để xây dựng kế hoạch, phương án, bố trí GV một cách hợp lý mang tính ổn định. Căn cứ vào mục tiêu, kế hoạch của nhà trường cùng với kế hoạch dự kiến phân công chuyên môn của tổ, lãnh đạo nhà trường cần phối hợp với Ban chấp hành công đoàn nghiên cứu, điều chỉnh, bổ sung và thống nhất việc phân công nhưng phải đảm bảo sự cân đối, phù hợp với điều kiện thực tế, tình hình tại nhà trường.

2.3.4. Đổi mới công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tiểu học

Đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV nhằm nâng cao chất lượng toàn diện ĐNGV về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trách nhiệm nghề nghiệp; trọng tâm là nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, phương pháp dạy học, giáo dục và đạo đức, tác phong theo chuẩn nghề nghiệp, đáp ứng được yêu cầu đổi mới của giáo dục trong giai đoạn hiện nay. Phòng GD-ĐT quyết định thời gian, địa điểm, đối tượng, nội dung, chương trình bồi dưỡng để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hàng năm cho toàn ngành. Xây dựng cơ chế phối hợp giữa Phòng GD-ĐT, Ban Tuyên giáo Huyện ủy, các phòng ban chuyên môn thuộc Sở GD-ĐT, Trường Cao đẳng Sư phạm Long An trong việc thực hiện nội dung, nhiệm vụ bồi dưỡng. Chỉ đạo hiệu trưởng các trường tiểu học chịu trách nhiệm cụ thể hóa kế hoạch của Phòng GD-ĐT xây dựng kế hoạch cụ thể cho trường mình và trực tiếp tổ chức triển khai thực hiện. Quản lý, tổ chức tốt việc tự học, tự bồi dưỡng của ĐNGV để có những động viên, khen thưởng và điều chỉnh kịp thời. Có chính sách khuyến khích về thăng hạng chức danh nghề nghiệp, về bố trí công việc phù hợp với trình độ và năng lực, hỗ trợ kinh phí, cho những GV tham gia đào tạo, bồi dưỡng trên đạt chuẩn và trên chuẩn.

2.3.5. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá, xếp loại đội ngũ giáo viên tiểu học

Kiểm tra, đánh giá xếp loại ĐNGV tiểu học là theo dõi các hoạt động giáo dục nhằm phát hiện những thiếu sót, lệch lạc để kịp thời uốn nắn, nhắc nhở, điều chỉnh kịp thời và tìm biện pháp khắc phục theo đúng với kế hoạch, mục tiêu giáo dục đã đề ra. Hàng năm, Phòng GD-ĐT Tân Thạnh phối hợp với thanh tra huyện xây dựng kế hoạch liên tịch thực hiện công tác thanh tra, kiểm tra đối với các trường trực thuộc. Tổ chức hội nghị chuyên đề về công tác thanh tra, kiểm tra cấp huyện mà đối tượng là lãnh đạo, cán bộ Phòng GD-ĐT, hiệu trưởng, phó hiệu trưởng, chủ tịch công đoàn các trường và tổ trưởng tổ chuyên môn để thông qua kế hoạch. Chỉ đạo các trường xây dựng kế hoạch kiểm tra nội bộ và thực hiện nghiêm túc quy trình đánh giá GV. Các nhà trường cũng cần cụ thể hóa và triển khai kỹ lưỡng các văn bản về thanh tra, kiểm tra; đánh giá xếp loại GV. Kịp thời toàn bộ máy thanh tra giáo dục, Phòng GD-ĐT phân công một cán bộ chuyên trách thường trực công tác thanh tra, giúp trưởng phòng giải quyết khiếu nại, tố cáo, tiếp công dân theo quy định của Luật Khiếu nại, tố cáo. Sử dụng đội ngũ CBQL và GV cốt cán của huyện làm công tác thanh tra, kiểm tra.

3. Kết luận

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận, thực tiễn và đánh giá thực trạng, phân tích các nguyên nhân khách quan và chủ quan của những tồn tại trong công tác phát triển ĐNGV tiểu học huyện Tân Thạnh, tỉnh Long An, tác giả đã đề xuất 05 giải pháp phát triển ĐNGV tiểu học huyện Tân Thạnh, tỉnh Long An; đồng thời thăm dò tính khả thi và tính cần thiết của các giải pháp thông qua việc xin ý kiến đánh giá của các CBQL và GV. Để giải quyết những bất cập hiện nay trong công tác phát triển ĐNGV tiểu học, cần phải thực hiện một cách có hiệu quả và đồng bộ các giải pháp trên nhằm nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện trong các nhà trường tiểu học, thực hiện tốt nhiệm vụ phát triển ĐNGV tiểu học huyện Tân Thạnh, tỉnh Long An, đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục phổ thông hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 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.*
- Bộ GD-ĐT (2009). *Thông tư số 28/2009/TT-BGDĐT ngày 21/10/2009 ban hành Quy định về chế độ làm việc đối với giáo viên phổ thông.*
- Bộ GD-ĐT (2010). *Thông tư số 41/2010/TT-BGDĐT ngày 30/12/2010 ban hành Điều lệ trường tiểu học.*
- Bộ GD-ĐT (2012). *Thông tư số 26/2012/TT-BGDĐT ngày 10/7/2012 về Ban hành Quy chế bồi dưỡng thường xuyên giáo viên mầm non, phổ thông và giáo dục thường xuyên.*
- Bộ GD-ĐT (2018a). *Chương trình giáo dục phổ thông - Chương trình tổng thể (Ban hành kèm theo Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT).*
- Bộ GD-ĐT (2018b). *Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 của Bộ GD-ĐT về việc Ban hành chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông.*
- Bộ GD-ĐT, Bộ Nội vụ (2006). *Thông tư số 35/2006/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 23/8/2006 hướng dẫn định mức biên chế viên chức ở các cơ sở giáo dục phổ thông công lập.*
- Bùi Việt Phú, Lê Văn Sơn (2013). *Xu thế phát triển giáo dục.* NXB Giáo dục Việt Nam.
- Nguyễn Hữu Độ (2018). *Chú trọng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.* Truy cập tại: <https://www.qdnd.vn/van-hoa-giao-duc/giao-duc/chu-trong-nang-cao-chat-luong-doi-ngu-giao-vien-dap-ung-yeu-cau-doi-moi-giao-duc-554925>.
- Phan Vũ Ngọc Anh (2018). *Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên trường mầm non ngoài công lập Quận 11, Thành phố Hồ Chí Minh.* Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt kì 2 tháng 5, tr 6-9.