

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

...../.....

BỘ NỘI VỤ

..../....

HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA

PHẠM THU QUỲNH

**QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ
TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN HOA LŨ, TỈNH NINH BÌNH**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ CÔNG

NINH BÌNH - 2017

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

...../.....

BỘ NỘI VỤ

..../....

HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA

PHẠM THU QUỲNH

**QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ
TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN HOA LŨ, TỈNH NINH BÌNH**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ CÔNG

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:
PGS.TS. HOÀNG VĂN CHỨC**

NINH BÌNH - 2017

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn này là công trình nghiên cứu của cá nhân tôi. Tất cả các số liệu và kết luận nghiên cứu trong luận văn là trung thực và chưa từng được công bố dưới bất kỳ hình thức nào.

Tôi xin chịu trách nhiệm về nghiên cứu của mình.

Tác giả

Phạm Thu Quỳnh

LỜI CẢM ƠN

Trong quá trình học tập, nghiên cứu và hoàn thành luận văn Quản lý công tại Học viện Hành chính Quốc gia, em luôn nhận được sự quan tâm, tạo điều kiện giúp đỡ của các Thầy, Cô trong Học viện. Các Thầy, Cô đã truyền thụ kiến thức, niềm đam mê nghiên cứu khoa học và tạo mọi điều kiện thuận lợi, giúp đỡ em trong suốt thời gian học tập và nghiên cứu tại Học viện.

Em xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc và lời cảm ơn chân thành nhất đến các Thầy, Cô; người hướng dẫn khoa học PGS.TS. Hoàng Văn Chức đã tận tình giúp đỡ em trong suốt quá trình nghiên cứu để hoàn thành Luận văn này.

Xin chân trọng cảm ơn Lãnh đạo Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Ninh Bình, Lãnh đạo và chuyên viên Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Hoa Lư, cán bộ quản lý và giáo viên các trường THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư đã nhiệt tình, tạo điều kiện tốt nhất cho tác giả hoàn thành Luận văn này.

Trân trọng cảm ơn các bạn học viên lớp Quản lý công HC20.B3 và đặc biệt là gia đình đã đồng hành, giúp đỡ tác giả trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu và làm luận văn tốt nghiệp.

Xin chân thành cảm ơn.

Hà Nội, ngày tháng 3 năm 2017

Tác giả

Phạm Thu Quỳnh

MỤC LỤC

Trang

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: CƠ SỞ KHOA HỌC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ.....	10
1.1. MỘT SỐ KHÁI NIỆM CƠ BẢN LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN VĂN.....	10
1.1.1. Nguồn nhân lực.....	10
1.1.2. Phát triển nguồn nhân lực.	11
1.1.3. Giáo viên, giáo viên trung học cơ sở và yêu cầu đối với giáo viên trung học cơ sở.....	12
1.1.4. Phát triển giáo viên trung học cơ sở.	13
1.1.5. Quản lý nhà nước về phát triển giáo viên trung học cơ sở	14
1.2. SỰ CẦN THIẾT VÀ CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ	14
1.2.1. Sự cần thiết	15
1.2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực giáo viên trung học cơ sở.....	18
1.3. NỘI DUNG, CHỦ THỂ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ	22
1.3.1. Nội dung quản lý.....	22
1.3.2. Chủ thể và đối tượng quản lý.....	27
1.4. KINH NGHIỆM QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN HOA LƯ.....	29
1.4.1. Kinh nghiệm của một số địa phương.....	29
1.4.2. Bài học kinh nghiệm cho huyện Hoa Lư.	32
Tiểu kết Chương 1	33
Chương 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ	36
2.1. KHÁI QUÁT ĐIỀU KIỆN TỰ NHIÊN VÀ KINH TẾ - XÃ HỘI HUYỆN HOA LƯ CÓ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ	36
2.1.1. Về điều kiện tự nhiên.....	36
2.1.2. Về phát triển kinh tế.....	38
2.1.3. Về xã hội.....	39
2.2. THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO VIÊN TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN HOA LƯ	40
2.2.1. Phát triển giáo dục và đào tạo trung học cơ sở huyện Hoa Lư	40
2.2.2. Thực trạng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở huyện Hoa Lư	45
2.3. PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN HOA LƯ HIỆN NAY.....	53
2.3.1. Quy hoạch, lập kế hoạch nguồn nhân lực giáo viên	53
2.3.2. Tuyển dụng, sử dụng nguồn nhân lực giáo viên.....	56

2.3.3. Bồi dưỡng nguồn nhân lực giáo viên.....	59
2.3.4. Đầu tư, hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực giáo viên	61
2.3.5. Tổ chức thực hiện quy định của pháp luật và chính sách đối với giáo viên	
THCS trên địa bàn Huyện.....	61
2.3.6. Đánh giá đội ngũ giáo viên	63
2.3.7. Thanh tra, kiểm tra, giám sát trong QLNN về phát triển giáo viên THCS trên địa bàn Huyện.....	64
2.4. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN HOA LƯ.	64
2.4.1. Kết quả đạt được	65
2.4.2. Hạn chế.	68
2.4.3. Nguyên nhân của những hạn chế.	70
Tiểu kết Chương 2	71
Chương 3: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO VIÊN THCS TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN HOA LƯ, TỈNH NINH BÌNH	74
3.1. QUAN ĐIỂM VỀ PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC ĐÀO TẠO	74
3.1.1. Quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh.....	73
3.1.2. Quan điểm của Đảng và Nhà nước trong giai đoạn hiện nay.....	73
3.2. PHƯƠNG HƯỚNG VÀ MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC – ĐÀO TẠO CỦA TỈNH NINH BÌNH.....	76
3.2.1. Phương hướng phát triển giáo dục – đào tạo của tỉnh Ninh Bình.....	76
3.2.2. Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực giáo viên của huyện Hoa Lư.....	77
3.3. GIẢI PHÁP QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN HOA LƯ	78
3.3.1. Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của việc phát triển nguồn nhân lực giáo viên trung học cơ sở.....	78
3.3.2. Hoàn thiện thể chế quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực giáo viên và giáo viên trung học cơ sở.	80
3.3.3. Kịp thời tổ chức bộ máy và cán bộ, công chức quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục.	82
3.3.4. Xây dựng, bổ sung hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực giáo viên trung học cơ sở của Huyện.	84
3.3.5. Hoàn thiện công tác đánh giá giáo viên trung học cơ sở trên địa bàn huyện Hoa Lư.....	94
3.3.6. Thanh tra, kiểm tra trong hoạt động quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực giáo viên trung học cơ sở trên địa bàn huyện Hoa Lư.	96
3.4. THẨM ĐÒ TÍNH CẤP THIẾT VÀ TÍNH KHẢ THI CỦA CÁC GIẢI PHÁP ..	97
3.5. MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ.....	101
3.5.1. Với các cơ quan Trung ương.	101
3.5.2. Với Bộ Giáo dục và Đào tạo.....	102
3.5.3. Với tỉnh Ninh Bình.	102
Tiểu kết Chương 3	103
KẾT LUẬN	106
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	108

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

HĐND	: Hội đồng nhân dân
GD – ĐT	: Giáo dục – Đào tạo
NNL	: Nguồn nhân lực
PGS.TS	: Phó giáo sư, Tiến sĩ
QLNN	: Quản lý nhà nước
THCS	: Trung học phổ cơ sở
THPT	: Trung học phổ thông
TB	: Trung bình
ThS.	: Thạc sĩ
TS	: Tiến sĩ
TW	: Trung ương
UBND	: Ủy ban nhân dân
WTO	: Tổ chức Thương mại thế giới

DANH MỤC CÁC BẢNG

	Trang
Bảng 2.1: Quy mô trường, lớp, số học sinh huyện Hoa Lư.....	40
Bảng 2.2: Số giáo viên trực tiếp đứng lớp.....	41
Bảng 2.3: Kết quả xếp loại học lực học sinh THCS.....	42
Bảng 2.4: Số giải học sinh giỏi các cấp.....	43
Bảng 2.5: Số học sinh tiểu học, THCS huyện Hoa Lư hoàn thành chương trình học, lên lớp, lưu ban.....	43
Bảng 2.6: Số giáo viên THCS theo từng trường năm 2015.....	45
Bảng 2.7: Số lượng giáo viên THCS từ năm 2011 đến 2015.....	45
Bảng 2.8: Số lượng giáo viên THCS biên chế, hợp đồng.....	46
Bảng 2.9: Số lượng giáo viên THCS theo môn học.....	47
Bảng 2.10: Cơ cấu giáo viên THCS theo độ tuổi, giới tính.....	48
Bảng 2.11: Đánh giá xếp loại giáo viên THCS theo chuẩn.....	50
Bảng 2.12: Trình độ đội ngũ giáo viên THCS.....	51
Bảng 2.13: Số giáo viên giỏi huyện, tỉnh, Quốc gia, Chiến sĩ thi đua.....	52
Bảng 2.14: Mức độ hài lòng về công tác quy hoạch, lập kế hoạch phát triển NNL giáo viên THCS.....	53
Bảng 2.15: Đánh giá về công tác tuyển dụng giáo viên THCS.....	55
Bảng 2.16: Số giáo viên cấp THCS biên chế, hợp đồng.....	56
Bảng 2.17: Số lượng giáo viên THCS được bồi dưỡng.....	58
Bảng 2.18: Kinh phí cấp cho huyện Hoa Lư thực hiện Đề án Quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2013 – 2020.....	61
Bảng 3.1: Dự báo dân số trong độ tuổi 11 – 14 huyện Hoa Lư, giai đoạn 2015 – 2030.....	83
Bảng 3.2: Dự báo số lượng học sinh THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư giai đoạn 2015 – 2020.....	83
Bảng 3.3: Kết quả khảo nghiệm tính cấp thiết của các giải pháp đề xuất.....	98
Bảng 3.4: Kết quả khảo nghiệm tính khả thi của các giải pháp đề xuất.....	99

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài luận văn:

Sự nghiệp đổi mới đất nước do Đảng và Nhà nước phát động từ những năm 80 của thế kỷ XX đã đạt được những thành tựu quan trọng trên hầu hết các lĩnh vực. Việc Việt Nam gia nhập WTO đưa đến cho chúng ta cả những thời cơ và thách thức, đặt đất nước trước sự nỗ lực và thích ứng linh hoạt. Trong bối cảnh đó, nguồn lực con người được coi là trung tâm của chiến lược phát triển, đồng thời là chủ thể phát triển. Trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 – 2020, Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI đã khẳng định: *“Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, đảm bảo cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững”* [15,tr.76]. Trên thực tế, NNL càng có ý nghĩa hơn khi Việt Nam đặt trong tương quan so sánh với các quốc gia trong khu vực và trên thế giới, hiện có nguồn lực tài chính và nguồn lực vật chất còn hạn hẹp. Con người trở thành nguồn lực quan trọng nhất, tạo cơ hội bứt phá và có ý nghĩa quyết định đối với sự phát triển kinh tế - xã hội đất nước. Bởi, suy cho đến cùng, kinh tế nói riêng và đất nước nói chung muốn phát triển đột phá, phần lớn phải nhờ vào nguồn lực con người; phải cần tới một đội ngũ lao động được đào tạo với chất lượng cao và hội tụ đủ những quy chuẩn quốc tế.

Muốn đạt được mục tiêu phát triển, tất yếu cần đến vai trò rất lớn của ngành giáo dục cũng như vấn đề QLNN về phát triển NNL ngành giáo dục.

Trong di sản tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục, Bác luôn đánh giá rất cao vai trò của giáo dục trong việc phát huy nhân tố con người, điều đó cũng thể hiện sự quan tâm đặc biệt của Chủ tịch Hồ Chí Minh đối với nguồn lực con người, coi con người là vốn quý nhất, là nhân tố quyết định mọi thành công. Khi đất nước vừa giành độc lập, ngay trong phiên họp đầu tiên của Chính phủ lâm thời (ngày 03/9/1945), trong 6 nhiệm vụ cấp bách được Hồ Chủ tịch đưa ra thì có đến 2 nhiệm vụ liên quan đến giáo dục, đó là cần mở một chiến dịch để chống nạn mù chữ và giáo dục lại tinh thần nhân dân bằng

cách thực hiện cần, kiệm, liêm, chính. Bác coi một dân tộc dốt là một dân tộc yếu, diệt giặc dốt cũng cam go và cấp bách như diệt giặc đói và giặc ngoại xâm vậy. Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ IX (năm 2001), Đảng ta khẳng định cùng với khoa học, công nghệ, giáo dục được coi là quốc sách hàng đầu, đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho phát triển, phát triển giáo dục và đào tạo là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, là điều kiện để phát huy nguồn lực con người – yếu tố cơ bản để phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững. Qua đây để thấy rằng, từ khi đất nước giành được độc lập, chưa bao giờ sự nghiệp giáo dục ngừng được coi trọng. Mỗi một cấp học đều được chăm chút đầu tư với mong muốn tạo nên một nền giáo dục đồng bộ, tiên tiến, hiện đại.

Trong nền giáo dục ấy, NNL giáo viên luôn được coi là nhân tố quan trọng, là cầu nối tri thức giữa các thế hệ và là bộ phận cho những mầm non tài năng của đất nước. Bác Hồ cũng từng nói: *“Nhiệm vụ của giáo viên rất quan trọng và vẻ vang, vì nếu không có thầy giáo thì không có giáo dục. Không có giáo dục thì không có cán bộ, không nói gì đến tri thức văn hóa”*[19,tr.184]. NNL giáo viên vì vậy, được đánh giá là cái quyết định chất lượng NNL nói chung của đất nước, đòi hỏi đội ngũ lao động trí tuệ này phải có trình độ chuyên môn cao, kỹ năng sư phạm tốt cũng như ý thức kỷ luật, lòng yêu nước, có nền tảng thể lực để có thể đảm đương nhiệm vụ giáo dục và đào tạo, cung cấp được NNL chất lượng theo yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Tính đến năm 2015, tỉnh Ninh Bình có 12.972 giáo viên (tính riêng khối mầm non và phổ thông) cùng đông đảo đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức làm công tác giáo dục. Với sự nỗ lực của chính quyền đại phương, toàn ngành đã thực hiện đa dạng hóa các loại hình trường lớp, phát triển khá phù hợp mạng lưới và quy mô giáo dục – đào tạo, đáp ứng nhu cầu học tập của nhân dân. Tỷ lệ huy động trẻ trong độ tuổi đến trường ở các cấp học, bậc học tăng dần qua các năm, giảm tỷ lệ bỏ học. Chất lượng giáo dục được nâng lên. Tỷ lệ học sinh phổ thông có học lực yếu đều giảm ở tất cả các cấp học, tỷ lệ học sinh có học lực khá, giỏi tăng hàng năm. Cơ sở vật chất trường lớp phát triển, số lượng trường học đạt chuẩn quốc gia và tỷ lệ phòng học kiên cố, phòng bộ môn, thư viện đạt chuẩn tăng; trang thiết bị giáo dục dần đáp ứng

tốt hơn cho quá trình dạy và học. Đến tháng 6 năm 2013, tổng số trường học đạt chuẩn Quốc gia toàn tỉnh là 338 trường, đạt 72,1% tổng số trường mầm non và phổ thông toàn tỉnh. Công tác quản lý giáo dục có nhiều chuyển biến tích cực. Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục có trình độ đạt chuẩn và trên chuẩn tăng nhanh, đủ về số lượng, tăng dần về chất lượng. Đặc biệt, công tác đào tạo NNL có chuyển biến tích cực, hệ thống giáo dục đào tạo được đầu tư cơ sở vật chất và trang thiết bị, đi đôi với tích cực xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên để nâng cấp các cơ sở đào tạo lên cao đẳng, đại học. Hiện nay, trên địa bàn tỉnh Ninh Bình có 28 cơ sở đào tạo, trong đó có 1 trường đại học, 4 trường cao đẳng, 3 trường trung cấp chuyên nghiệp, 6 trường trung cấp nghề và các trung tâm dạy nghề với chất lượng ngày càng được chú trọng nâng cao.

Để quản lý hiệu quả và phát triển NNL ngành giáo dục, tỉnh Ninh Bình đã nỗ lực trong việc nâng cao số lượng và đặc biệt là chất lượng NNL ngành giáo dục tỉnh nhà. Sự nghiệp giáo dục – đào tạo của tỉnh dù chưa thể đột phá, cũng đã có những bước tiến liên tục.

Nằm trên địa phận tỉnh Ninh Bình, mảnh đất cổ đô Hoa Lư có bản sắc văn hóa đa dạng và truyền thống hiếu học lâu đời. Năm 2016, ngành giáo dục huyện Hoa Lư có số lượng các đơn vị trường học gồm 33 đơn vị, trong đó có 11 trường mầm non (1 nhóm lớp tư thục), 11 trường tiểu học, 11 trường THCS với số lượng cán bộ, giáo viên, viên chức làm công tác giáo dục là 1.028 người. Riêng khối THCS, tính tới thời điểm tháng 3 năm 2015, có 118 lớp với 269 giáo viên và 3.648 học sinh, đạt tỷ lệ 2,28 giáo viên/lớp cùng 120 phòng học kiên cố.

Trong bối cảnh chung của toàn tỉnh, QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS huyện Hoa Lư nhìn chung vẫn còn rất nhiều vấn đề cần giải quyết. Cơ cấu đào tạo chưa cân xứng; chất lượng giáo dục THCS dù đã có những thành tựu đáng ghi nhận cũng không thể phủ nhận một số yếu kém, đặc biệt là hoạt động giáo dục ở một số xã xa trung tâm. Thực trạng này, một phần lớn xuất phát từ hạn chế và bất cập trong công tác hoạch định, ban hành cơ chế, chính sách cũng như biện pháp tổ chức thực hiện nhằm phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình. Để giải quyết được những bất cập và hạn chế nói trên, rất cần sự QLNN về giáo dục,

về phát triển NNL ngành giáo dục, trong đó có NNL giáo viên THCS. QLNN về phát triển NNL ngành giáo dục nói chung và giáo viên THCS nói riêng vì vậy vẫn luôn và sẽ là vấn đề hết sức quan trọng, mang tính thời sự.

Từ nhận thức đó, để QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình ngày càng hoàn thiện, tác giả chọn ***“Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình”*** làm đề tài tốt nghiệp cao học chuyên ngành Quản lý công.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận văn

Vấn đề nghiên cứu QLNN về giáo dục đào tạo nói chung và phát triển NNL ngành giáo dục nói riêng luôn nhận được sự quan tâm của các nhà quản lý, các nhà khoa học cũng như các nhà nghiên cứu. Những khía cạnh khác nhau của QLNN về giáo dục, về phát triển nguồn NNL ngành giáo dục hay giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên phổ thông, giảng viên các trường cao đẳng, đại học đã được đào sâu nghiên cứu, tìm tòi.

- *Những nghiên cứu về NNL và phát triển NNL có một số công trình tiêu biểu sau:*

GS.TS. Nguyễn Văn Khánh (chủ biên), qua cuốn sách *“Nguồn lực trí tuệ Việt Nam: lịch sử, hiện trạng và triển vọng”* (2012) đã tập trung đánh giá nguồn lực trí tuệ của Việt Nam từ khi đất nước được hình thành. Thông qua việc phân tích quá trình xây dựng và phát huy nguồn lực trí tuệ, xem xét những yếu tố thúc đẩy và cản trở việc phát huy nguồn lực này, đề xuất những giải pháp và khuyến nghị về mặt chính sách tới Đảng và Nhà nước, nhằm phát triển nguồn lực trí tuệ Việt Nam, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Cũng trong năm 2012, cuốn sách *“Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế”* của PGS.TS. Vũ Văn Phúc và TS. Nguyễn Duy Hùng đồng chủ biên ra đời. Đây là công trình trình bày những vấn đề lý luận chung, những kinh nghiệm trong nước và quốc tế về phát triển NNL; thực trạng, kiến nghị và giải pháp nhằm phát triển NNL đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

PGS.TS. Trần Khánh Đức (Đại học Quốc gia Hà Nội) qua bài viết

“Chính sách quốc gia về giáo dục và phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế” đã phản ánh một số vấn đề về giáo dục, phát triển NNL giáo dục Việt Nam cũng như phân tích các chính sách quốc gia về giáo dục, phát triển NNL giáo dục trong tiến trình đổi mới, hội nhập ở Việt Nam từ năm 1986 đến nay.

Nghiên cứu sinh Lê Thị Hồng Diệp với luận án tiến sĩ ngành kinh tế chính trị *“Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam”* (năm 2009), đã đánh giá một cách toàn diện thực trạng phát triển NNL chất lượng cao để hình thành nền kinh tế thị trường giai đoạn 2001 – 2007 và đề xuất một số giải pháp phát triển NNL chất lượng cao để hình thành nền kinh tế thị trường tại Việt Nam trong tương lai.

- *Những công trình nghiên cứu về QLNN về phát triển NNL, NNL giáo viên:*

Tác giả Đinh Minh Dũng với luận án *“QLNN ở cấp huyện đối với giáo dục mầm non, tiểu học và THCS ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long”* (2014) đã xây dựng được những luận cứ khoa học về mặt lý luận và thực tiễn một cách cơ bản, hệ thống nhằm đề xuất những giải pháp hoàn thiện QLNN ở cấp huyện đối với giáo dục mầm non, tiểu học và THCS nói chung và vùng Đồng bằng sông Cửu Long nói riêng.

Tác giả Nguyễn Liêu với luận văn *“QLNN về phát triển đội ngũ giáo viên các trường cao đẳng nghề trên địa bàn Nghệ An”* (2014) đã trình bày cơ sở khoa học và thực tiễn QLNN về giáo viên các trường nghề; trên cơ sở phân tích thực trạng đội ngũ giáo viên các trường cao đẳng nghề trên địa bàn tỉnh Nghệ An, xác định nguyên nhân từ đó đề xuất những giải pháp nhằm hoàn thiện QLNN về phát triển đội ngũ giáo viên các trường cao đẳng nghề trên địa bàn tỉnh Nghệ An.

Tác giả Hà Thanh Huyền thông qua luận văn *“QLNN đối với NNL giảng viên các trường đại học công lập trên địa bàn tỉnh Nam Định”* (2015) đã trình bày cơ sở lý luận QLNN đối với NNL giảng viên các trường đại học; phân tích, đánh giá, xác định nguyên nhân thực trạng QLNN về NNL giảng viên đại học; trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện nội dung QLNN đối với NNL giảng viên các trường đại học công lập trên địa bàn tỉnh

Nam Định, đáp ứng yêu cầu giáo dục đại học trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Tác giả Phan Thị Xuân Hương với luận văn “*QLNN về chất lượng đội ngũ giáo viên mầm non trên địa bàn huyện Từ Liêm*” (2014) đã phân tích, đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp nhằm tăng cường QLNN về chất lượng đội ngũ giáo viên mầm non trên địa bàn huyện Từ Liêm.

Tác giả Lê Thị Mai với luận văn “*Quản lý nhà nước về giáo dục trung học cơ sở trên địa bàn huyện Tam Dương, tỉnh Vĩnh Phúc*” (2015) trình bày cơ sở lý luận QLNN về giáo dục THCS; phân tích, đánh giá thực trạng QLNN về giáo dục THCS trên địa bàn huyện Tam Dương, tỉnh Vĩnh Phúc; từ đó đưa ra giải pháp nhằm hoàn thiện công tác QLNN về giáo dục THCS trên địa bàn huyện Tam Dương, tỉnh Vĩnh Phúc.

Tác giả Nguyễn Thị Thu Thủy thông qua luận văn “*QLNN về phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học trên địa bàn huyện Kiến Thụy, thành phố Hải Phòng*” (2015) đã hệ thống một số vấn đề lý luận QLNN về phát triển đội ngũ giáo viên nói chung và giáo viên tiểu học nói riêng; phân tích và đánh giá thực trạng QLNN về phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học trên địa bàn huyện Kiến Thụy; từ đó đề xuất các biện pháp cơ bản góp phần hoàn thiện QLNN về phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học trên địa bàn huyện Kiến Thụy, thành phố Hải Phòng.

Từ những sách chuyên khảo, những bài viết trên tạp chí chuyên ngành, kỷ yếu khoa học đến các công trình nghiên cứu khoa học, luận án tiến sĩ, luận văn thạc sĩ,...bàn về giáo dục và các vấn đề xoay quanh phát triển sự nghiệp giáo dục, QLNN về giáo dục đã góp phần không nhỏ cùng với những nhà hoạch định chính sách tạo nên một nền giáo dục Việt Nam ngày một tiến bộ.

Hầu hết các đề tài nghiên cứu kể trên đã góp phần làm sáng rõ thực trạng QLNN về giáo dục ở một số địa phương; đưa ra những phân tích, đánh giá cũng như biện pháp nhằm cải thiện, nâng cao chất lượng quản lý giáo dục nói chung. Tuy nhiên, chưa có đề tài nào nghiên cứu về QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình.

Đề tài “*Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình*” mà tác giả chọn sẽ đem lại những đóng góp thiết thực cho công cuộc nâng cao chất lượng giáo dục

huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình.

3. Mục đích và nhiệm vụ của luận văn

3.1. Mục đích nghiên cứu:

Mục đích nghiên cứu của luận văn là: hệ thống hóa lý luận và thực tiễn QLNN về phát triển NNL giáo viên; vận dụng vào nghiên cứu thực trạng QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình; từ đó đề xuất các giải pháp QLNN nhằm tiếp tục hoàn thiện quản lý nhà nước về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu:

+ Hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS.

+ Nghiên cứu thực trạng QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình.

+ Phân tích định hướng và đề xuất các giải pháp tiếp tục hoàn thiện QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình thời gian tới.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận văn

4.1. Đối tượng nghiên cứu:

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình.

4.2. Phạm vi nghiên cứu:

+ *Về nội dung:* đề tài tập trung nghiên cứu nội dung QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS theo quy định của pháp luật.

+ *Về không gian:* đề tài nghiên cứu QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình.

+ *Về thời gian:* từ năm 2010 đến 2015.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu của luận văn

5.1. Phương pháp luận:

Đề tài nghiên cứu trên cơ sở phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mac – Lenin; tư tưởng Hồ Chí Minh và các quan điểm, đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về phát triển NNL giáo viên THCS thời kỳ đổi mới.

6.1. Phương pháp nghiên cứu:

Đề tài sử dụng các phương pháp nghiên cứu cơ bản sau:

- + Phương pháp sưu tầm số liệu;
- + Phương pháp phân tích, xử lý số liệu;
- + Phương pháp so sánh;
- + Phương pháp chuyên gia;
- + Phương pháp điều tra, khảo sát thực tế;
- + Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi;

Và một số phương pháp khác.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề tài

6.1. Ý nghĩa lý luận:

Luận văn nghiên cứu tổng quan cơ sở lý luận và thực tiễn hoạt động QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS; áp dụng nghiên cứu thực trạng QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn:

- Phân tích những yếu tố về tự nhiên, kinh tế - xã hội có ảnh hưởng đến QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình.

- Phân tích thực trạng phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình thời gian qua.

- Phân tích, đánh giá thực trạng QLNN về phát triển nguồn NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình.

- Đề xuất một số giải pháp nhằm tiếp tục hoàn thiện QLNN về phát

triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình thời gian tới.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, tài liệu tham khảo và phụ lục, nội dung chính của luận văn có kết cấu gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở khoa học QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS

Chương 2: Thực trạng QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình

Chương 3: Phương hướng và giải pháp QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình

Chương 1
CƠ SỞ KHOA HỌC
QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ

1.1. MỘT SỐ KHÁI NIỆM CƠ BẢN LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN VĂN

1.1.1. Nguồn nhân lực

Khái niệm nguồn nhân lực (Tiếng Anh: Human resources) bắt đầu được sử dụng rộng rãi ở một số nước có nền kinh tế phát triển trong những năm giữa thế kỷ XX, với ý nghĩa là nguồn lực con người, thể hiện một sự nhìn nhận lại vai trò của yếu tố con người trong quá trình phát triển. Nội hàm NNL không chỉ bao gồm những người trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động, cũng không chỉ bao hàm về mặt chất lượng mà nó còn có ý nghĩa rộng hơn. Đây là một khái niệm phức tạp và được nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau.

Theo Liên Hiệp Quốc *“Nguồn nhân lực là trình độ lành nghề, là kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống con người hiện có thực tế hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế - xã hội trong một cộng đồng”* [45, tr.3].

Trước đây, nghiên cứu về nguồn lực con người, các nhà nghiên cứu thường nhấn mạnh đến chất lượng và vai trò của nó trong phát triển kinh tế, xã hội. Nó được coi là một phương tiện hữu hiệu đảm bảo cho tốc độ tăng trưởng kinh tế bền vững. Ngày nay, NNL còn bao hàm cả khía cạnh về số lượng, không chỉ những người trong độ tuổi lao động mà cả những người ngoài độ tuổi lao động.

Ở nước ta, khái niệm NNL được sử dụng rộng rãi từ khi bắt đầu công cuộc đổi mới, với nhiều cách tiếp cận, nhìn nhận khác nhau.

GS.TS. Phạm Minh Hạc cho rằng: *“Nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của một nước hoặc một địa phương, tức nguồn lao động được chuẩn bị (ở các mức độ khác nhau) sẵn sàng tham gia một công việc lao động nào đó, tức là những người lao động có kỹ năng (hay khả năng nói chung), bằng con đường đáp ứng được yêu cầu của cơ chế chuyển đổi cơ cấu lao động, cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa”* [17,

tr.269].

Còn theo TS. Nguyễn Hữu Dũng thì NNL “*được xem xét dưới hai góc độ năng lực xã hội và tính năng động xã hội. Ở góc độ thứ nhất, NNL là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội, là bộ phận quan trọng nhất của dân số, có khả năng tạo ra giá trị vật chất và tinh thần cho xã hội. Xem xét NNL dưới dạng tiềm năng giúp định hướng phát triển NNL để đảm bảo không ngừng nâng cao năng lực xã hội của NNL thông qua giáo dục đào tạo, chăm sóc sức khỏe.*” [12, tr.37].

Có thể nói, theo cách tiếp cận hiện đại, NNL có một nội hàm rộng lớn, gồm các yếu tố cấu thành về số lượng, tri thức, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức, tính năng động xã hội, sức sáng tạo cũng như truyền thống lịch sử và văn hóa.

Điều 3, Bộ Luật Lao động năm 2012 định nghĩa: “*Người lao động là người đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động*” [31, tr.2].

Như vậy, ở dạng khái quát nhất, *nguồn nhân lực được hiểu là toàn bộ những người lao động đang có khả năng tham gia vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội, trong đó mỗi cá thể người lao động là tổng thể hài hòa giữa các yếu tố thể lực, trí lực, kỹ năng lao động, thái độ và phong cách làm việc.*

1.1.2. Phát triển nguồn nhân lực

NNL được coi là một dạng tài nguyên đặc biệt, chiếm vị trí trung tâm trong hệ thống phát triển các nguồn lực. Bởi vậy, phát triển NNL là việc làm tất yếu nhằm gia tăng giá trị nguồn lực đặc biệt này.

Tổ chức Lao động quốc tế ILO cho rằng phát triển NNL bao hàm phạm vi rộng hơn, không chỉ là sự chiếm lĩnh lãnh nghề hoặc vấn đề đào tạo nói chung, mà còn là sự phát triển năng lực và sử dụng năng lực đó vào việc làm có hiệu quả, cũng như thỏa mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân.

Phát triển NNL cũng chính là nâng cao vai trò của nguồn lực con người trong sự phát triển kinh tế - xã hội, qua đó làm gia tăng giá trị của con người. Chính vì vậy, phát triển NNL đòi hỏi phải có sự quan tâm và can thiệp của

nhà nước bằng các phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao sức lao động xã hội nhằm đáp ứng đòi hỏi về NNL cho sự phát triển kinh tế xã hội cho từng giai đoạn phát triển.

Phát triển NNL cũng chính là phát triển đội ngũ với ba vấn đề cần được quan tâm: Một là, xây dựng đội ngũ (bao gồm quy hoạch, tuyển dụng, sắp xếp, bố trí). Hai là, sử dụng đội ngũ (bao gồm triển khai việc thực hiện các quy định về chức năng, nhiệm vụ của đội ngũ và đánh giá, sàng lọc). Ba là, phát triển đội ngũ (bao gồm việc thực hiện các chế độ chính sách đối với đội ngũ, quan tâm thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng, tạo môi trường thuận lợi cho đội ngũ phát huy tiềm năng).

Như vậy có thể hiểu: *Phát triển NNL là quá trình làm gia tăng giá trị cho con người, bao hàm cả vật chất, tinh thần và kỹ năng nghề nghiệp, làm cho con người trở thành người lao động có những năng lực và phẩm chất mới, cao hơn, đáp ứng được những yêu cầu to lớn và ngày càng tăng của sự phát triển kinh tế - xã hội.*

1.1.3. Giáo viên, giáo viên trung học cơ sở và yêu cầu đối với giáo viên trung học cơ sở

1.1.3.1. Giáo viên và giáo viên trung học cơ sở

Giáo viên, theo Từ điển Tiếng Việt của Viện Ngôn ngữ học (1998) “là người dạy học ở bậc phổ thông hoặc tương đương” [42, tr.380].

Theo Điều 70, Luật Giáo dục năm 2005, “Nhà giáo là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường, các cơ sở giáo dục khác”, “Nhà giáo giảng dạy ở các cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp gọi là giáo viên” [32, tr.23].

Theo Điều 30, Điều lệ Trường Trung học cơ sở, Trường Trung học phổ thông và Trường Trung học phổ thông có nhiều cấp học, thì giáo viên trường trung học được định nghĩa là “người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường gồm: Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng, giáo viên bộ môn, giáo viên làm công tác Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh (Bí thư, Phó Bí thư hoặc trợ lý thanh niên, cố vấn Đoàn) đối với trường trung học có cấp THPT, giáo viên làm tổng phụ trách Đội Thiếu niên tiền phong Hồ Chí Minh (đối với trường trung học có cấp tiểu học hoặc cấp THCS) [6, tr.7].

Như vậy, *giáo viên là người làm nhiệm vụ dạy học trong các nhà trường và cơ sở giáo dục tương đương. Giáo viên THCS là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong trường THCS.*

1.1.3.2. Yêu cầu đối với nguồn nhân lực giáo viên trung học cơ sở

Năm 2009, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành Thông tư số 30/2009/TT-BGDDT quy định *Chuẩn nghề nghiệp Giáo viên trung học cơ sở, giáo viên trung học phổ thông*. Đây là cơ sở để giáo viên trung học có thể tự đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, năng lực nghề nghiệp, từ đó xây dựng kế hoạch rèn luyện phẩm chất đạo đức và nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Đồng thời làm cơ sở để đánh giá, xếp loại giáo viên hằng năm phục vụ công tác xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ giáo viên trung học; là cơ sở để xây dựng, phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng giáo viên trung học; làm cơ sở để nghiên cứu, đề xuất và thực hiện chế độ chính sách đối với giáo viên trung học.

Chuẩn nghề nghiệp giáo viên THCS bao gồm các yêu cầu về: *phẩm chất, chính trị, lối sống; năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường giáo dục; năng lực dạy học; năng lực giáo dục; năng lực hoạt động chính trị, xã hội; năng lực phát triển nghề nghiệp.*

Bên cạnh đó, để trở thành một giáo viên giỏi, một nhà giáo theo chuẩn mới, đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp đổi mới toàn diện giáo dục, thì mỗi giáo viên phải trang bị cho mình kỹ năng sư phạm toàn diện cũng như nền tảng sức khỏe tốt.

Trong thế giới hiện đại, tri thức ngày càng được coi trọng, những kiến thức người giáo viên được trang bị với tư cách là một sinh viên sư phạm chỉ là cơ sở ban đầu cho quá trình không ngừng tự học, tự nghiên cứu, tự làm giàu kiến thức cho bản thân. Cũng trong quá trình nâng cao và hoàn thiện kỹ năng sư phạm, thì các kỹ năng về sử dụng công nghệ thông tin, khai thác nguồn tri thức nhân loại qua internet hay sử dụng ngoại ngữ mang tính bắt buộc.

1.1.4. Phát triển giáo viên trung học cơ sở

Phát triển, theo Từ điển Tiếng Việt (1998) của Viện Ngôn ngữ học “*là biến đổi hoặc làm cho biến đổi từ ít đến nhiều, từ hẹp đến rộng, từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp*” [42, tr.743].

Còn theo quan điểm triết học thì phát triển là một quá trình vận động từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp, theo đó cái cũ biến mất và cái mới ra đời.

Như vậy, phát triển là sự vận động đi lên của mọi sự vật và hiện tượng tuân theo những quy luật nội tại khách quan của chúng. NNL giáo viên THCS là một bộ phận của NNL giáo dục, cũng là một đối tượng tuân theo quy luật của sự biến đổi, phát triển.

Theo tác giả, *phát triển giáo viên THCS được hiểu là việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng để phát triển nghề nghiệp cho giáo viên; phát triển đội ngũ giáo viên THCS cũng là quá trình làm cho NNL giáo viên THCS tăng tiến về mọi mặt bao gồm tăng về số lượng, nâng cao về phẩm chất đạo đức, nâng cao về chất lượng chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ để đáp ứng yêu cầu phát triển của giáo dục THCS trong từng giai đoạn.*

1.1.5. Quản lý nhà nước về phát triển giáo viên trung học cơ sở

QLNN là một dạng quản lý xã hội đặc biệt, sử dụng quyền lực nhà nước để điều chỉnh hành vi của con người trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội, do các cơ quan của bộ máy nhà nước thực hiện, nhằm thỏa mãn nhu cầu hợp pháp của con người, duy trì sự ổn định và phát triển của xã hội. Trong đó, QLNN về phát triển NNL giáo dục là quá trình tác động, điều chỉnh thường xuyên của nhà nước bằng quyền lực nhà nước đối với hoạt động phát triển NNL giáo dục một cách có hiệu quả, bằng tổng thể các biện pháp và các khâu của quản lý nhằm tạo ra NNL giáo dục cho xã hội vừa có năng lực chuyên môn vừa có thái độ tích cực trong lao động.

Từ các khái niệm, quan niệm được trình bày ở trên, *QLNN về phát triển giáo viên THCS được hiểu là một dạng quản lý xã hội đặc biệt, mang tính quyền lực nhà nước; sử dụng pháp luật, chính sách để xây dựng NNL giáo viên THCS đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và nâng cao chất lượng, nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục THCS nói riêng và toàn ngành giáo dục nói chung.*

1.2. SỰ CẦN THIẾT VÀ CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ

1.2.1. Sự cần thiết

1.2.1.1. Thực hiện chức năng của nhà nước trong quản lý ngành, lĩnh vực

QLNN, trong đó có quản lý ngành, lĩnh vực là một hình thức hoạt động của nhà nước, nhằm đảm bảo sự chấp hành luật và các văn bản dưới luật của các cơ quan quyền lực nhà nước nhằm chỉ đạo một cách trực tiếp và thường xuyên công cuộc xây dựng kinh tế - xã hội đất nước. Một trong những chức năng của nhà nước là quản lý thống nhất các ngành, lĩnh vực khác nhau của đời sống xã hội, trong đó có ngành giáo dục và đào tạo.

Để thực hiện chức năng quản lý theo ngành, lĩnh vực, các hoạt động của nhà nước được tiến hành trên cơ sở pháp luật và để thực hiện pháp luật. Nhà nước tổ chức và chỉ đạo trực tiếp đối với các đối tượng quản lý thuộc quyền để đảm bảo các văn bản pháp luật của các cơ quan quyền lực nhà nước được thực hiện trên thực tế.

Để thực hiện chức năng quản lý theo ngành, lĩnh vực, mà cụ thể là lĩnh vực giáo dục và đào tạo, nhà nước tiến hành quản lý thông qua các hình thức như: ban hành văn bản quy phạm pháp luật về giáo dục và đào tạo; thực hiện các hoạt động khác mang tính chất pháp lý; áp dụng những biện pháp tổ chức trực tiếp,... Nhà nước giao cho Bộ Giáo dục và Đào tạo trực tiếp quản lý lĩnh vực giáo dục và đào tạo từ Trung ương đến địa phương trong phạm vi cả nước. Trong khi đó Chính phủ quản lý chung và chịu trách nhiệm trước Quốc hội về các vấn đề liên quan đến giáo dục đào tạo cũng như các ngành, lĩnh vực khác trong đời sống xã hội.

Phát triển NNL giáo dục nói chung và giáo viên THCS nói riêng, Nhà nước thể hiện vai trò của mình thông qua việc hoạch định, xây dựng chiến lược, kế hoạch phát triển NNL giáo dục mang tính vĩ mô, dài hơi; tiếp tục giao cho các cơ quan có thẩm quyền thực hiện những bước đi cụ thể; đồng thời chú trọng đầu tư về ngân sách, ưu tiên chính sách cho công cuộc phát triển NNL giáo dục.

Tóm lại, QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS là hết sức cần thiết trong bối cảnh Đảng và Nhà nước ta coi giáo dục là quốc sách hàng đầu, đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho tương lai, và coi NNL là nguồn lực đặc biệt quý giá, có thể tạo ra bước đột phá trong sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội đất

nước. QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS cũng chính là nhằm hoàn thiện chức năng QLNN theo ngành, lĩnh vực.

1.2.1.2. Vai trò, nhiệm vụ của giáo viên trung học cơ sở trong giáo dục, đào tạo

THCS là cấp học giúp học sinh củng cố và phát triển những kết quả của giáo dục tiểu học, đồng thời có được học vấn phổ thông ở trình độ cơ sở và có những hiểu biết ban đầu về kỹ thuật và hướng nghiệp để tiếp tục bậc học trung học phổ thông, trung cấp, học nghề hoặc đi vào cuộc sống lao động. Đây là cấp học chuyển tiếp trong giáo dục phổ thông, cũng là cấp học mà người học có những thay đổi về tâm sinh lý, đặc biệt là lớp học sinh cuối cấp, các em cần được trang bị kiến thức vững vàng, nhất là phải có sự định hướng đúng đắn để học bản thân chuẩn bị tâm thế bước vào cấp học phổ thông cuối cùng. Nhà giáo trong trường hợp này vì vậy mà có vai trò rất quan trọng.

Giáo viên bậc THCS bắt đầu dạy theo từng môn học riêng biệt, đòi hỏi người dạy phải có kiến thức sâu rộng trong chuyên môn của mình. Người giáo viên THCS có vai trò quan trọng trong việc truyền thụ kiến thức cũng như niềm đam mê với các môn học. Những năm học cuối cấp bậc THCS, cũng chính thầy cô là người định hướng để các em quyết định tiếp tục bậc học trung học phổ thông hay học nghề hoặc đi vào cuộc sống lao động.

Ngoài ra thầy cô còn là người giáo dục phẩm chất đạo đức cho học sinh, hướng các em đến những giá trị sống tốt đẹp, lưu giữ và phát huy truyền thống văn hóa dân tộc. Người thầy cũng là tấm gương sáng cho các em học tập, noi theo.

Theo Điều lệ Trường trung học cơ sở, trường trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học, nhiệm vụ của giáo viên phổ thông nói chung bao gồm:

Dạy học và giáo dục theo chương trình, kế hoạch giáo dục; soạn bài; dạy thực hành thí nghiệm, kiểm tra, đánh giá theo quy định; vào sổ điểm, ghi học bạ đầy đủ, lên lớp đúng giờ, quản lý học sinh trong các hoạt động giáo dục do nhà trường tổ chức, tham gia các hoạt động của tổ chuyên môn;

Tham gia công tác phổ cập giáo dục ở địa phương; rèn luyện đạo đức, học tập văn hóa, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ để nâng cao chất lượng,

hiệu quả giảng dạy và giáo dục; thực hiện Điều lệ nhà trường; thực hiện quyết định của Hiệu trưởng, chịu sự kiểm tra của Hiệu trưởng và các cấp quản lý giáo dục; giữ gìn phẩm chất, danh dự, uy tín của nhà giáo, gương mẫu trước học sinh, thương yêu, tôn trọng học sinh, đối xử công bằng với học sinh, bảo vệ các quyền và lợi ích chính đáng của học sinh, đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp; phối hợp với giáo viên chủ nhiệm, các giáo viên khác, gia đình học sinh, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Đội Thiếu niên Tiền phong Hồ Chí Minh trong dạy học và giáo dục học sinh. Thực hiện các nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật.

1.2.1.3. Đặc điểm lao động sư phạm của giáo viên trung học cơ sở

Lao động sư phạm của đội ngũ giáo viên THCS mang đầy đủ đặc điểm của lao động sư phạm nhà giáo nói chung. Lao động sư phạm của người giáo viên vừa mang tính khoa học, vừa mang tính nghệ thuật và tính nhân đạo cao cả.

Thứ nhất, đây là nghề mà đối tượng quan hệ là con người, hay nói cách khác là các em học sinh bậc THCS. Đội ngũ giáo viên có đối tượng quan hệ trực tiếp là học trò tốt yếu phải đáp ứng được những yêu cầu nhất định trong quan hệ giữa người với người.

Thứ hai, công cụ lao động của nhà giáo là tri thức và nhân cách người thầy. Giáo viên phải là người thực sự nắm vững kiến thức chuyên môn của mình. Học sinh bậc THCS đã bắt đầu đi sâu vào từng môn khoa học độc lập, buộc các thầy cô bên cạnh kiến thức được trang bị căn bản trên ghế trường sư phạm, phải không ngừng tìm tòi, cập nhật kiến thức, phương pháp giảng dạy mới nhằm truyền thụ một cách sáng tạo, hiệu quả, hứng thú cho học sinh.

Ngoài ra, công cụ lao động của người giáo viên còn là nhân cách của chính mình. Đó chính là phẩm chất chính trị, là sự giác ngộ về lý tưởng đào tạo thế hệ trẻ, là lòng yêu nghề mến trẻ, là trình độ học vấn, là sự thành thạo về nghề nghiệp, là lối sống, cách cư xử và kỹ năng giao tiếp của người giáo viên.

Thứ ba, nghề dạy học là nghề lao động trí óc chuyên nghiệp. Khác với lao động chân tay, người lao động trí óc phải trăn trở ngày đêm, có khi hàng tháng cũng chưa giải quyết được trọn vẹn một vấn đề. Công việc của người giáo viên không chỉ đóng khung trong lớp học, trong nhà trường mà nó thể hiện ở khối lượng, chất lượng và tính sáng tạo của công việc.

Thứ tư, hoạt động dạy học là loại hình lao động đòi hỏi tính khoa học, tính nghệ thuật và tính sáng tạo cao. Lao động sư phạm là phải dạy cho học sinh biết con đường đi đến chân lý, nắm được phương pháp để tạo ra sự phát triển trí tuệ.

Thứ năm, sản phẩm lao động của giáo viên chính là nhân cách của học sinh. Mục tiêu của giáo dục phổ thông nói chung và giáo dục THCS nói riêng là giúp học sinh phát triển toàn diện về đạo đức, trí tuệ, thể chất, thẩm mỹ và các kỹ năng cơ bản, phát triển năng lực cá nhân, tính năng động và sáng tạo, hình thành nhân cách con người Việt Nam xã hội chủ nghĩa, xây dựng tư cách và trách nhiệm công dân.

Lao động của người giáo viên nói chung và giáo viên THCS nói riêng là hình thức lao động vừa mang tính khoa học vừa mang tính nghệ thuật. Giáo viên cần có kỹ năng làm việc khoa học, hiểu biết nội tâm học sinh, nhìn ra những mong muốn, khát vọng, hứng thú của người học, nhìn ra những điểm mạnh để khích lệ, động viên học trò.

1.2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực giáo viên trung học cơ sở

1.2.2.1. Tác động của kinh tế thị trường

Nền kinh tế thị trường với tác động của các quy luật giá trị, quy luật cạnh tranh và quy luật cung – cầu đòi hỏi QLNN về phát triển NNL giáo viên và giáo viên THCS phải đổi mới để tồn tại và thích ứng linh hoạt.

Với yêu cầu của quy luật giá trị, NNL có chất lượng tốt, phù hợp với yêu cầu của nhà tuyển dụng sẽ được lựa chọn và trả lương cao, ngược lại NNL kém chất lượng sẽ đối mặt với thách thức, thậm chí là thất nghiệp. Để sức lao động có giá trị và được trả giá cao, NNL cần được đào tạo có trình độ chuyên môn giỏi, có sức khỏe, ngoại ngữ, có tác phong công nghiệp cũng như các kỹ năng mềm. Đây là nhiệm vụ mà ngành giáo dục, mà trực tiếp là đội ngũ giáo viên phải đảm nhận. Trong thời đại kinh tế thị trường, nhà nước cần có các chính sách, chương trình cụ thể nâng cao chất lượng giáo viên, tạo mọi điều kiện thuận lợi để các thầy cô tiếp cận với nguồn tri thức hiện đại và phương pháp giáo dục mới, tiên bộ, qua đó đào tạo ra một thế hệ người lao động có tay nghề cao.

Tác động của quy luật cạnh tranh trong nền kinh tế thị trường đòi hỏi các cơ sở giáo dục không ngừng đổi mới và phát triển theo yêu cầu của thực tiễn. Các cơ sở đào tạo NNL muốn đứng vững trong cạnh tranh phải để thị trường đánh giá chất lượng đào tạo. Các nhà trường cần chuyển đổi theo tư duy đào tạo theo nhu cầu xã hội, tức là dạy những cái người học và doanh nghiệp đang cần chứ không chỉ dạy những gì mà mình có.

Ngày nay, nhu cầu về nhân lực chất lượng cao đang trở nên cấp bách, yếu tố tạo nên sự phát triển của một nền kinh tế phụ thuộc rất lớn vào NNL giỏi về chuyên môn và có ý thức cao trong lao động. Trong thời đại toàn cầu hóa, nhu cầu này không chỉ bó hẹp trong phạm vi quốc gia mà còn mở rộng ra khu vực và trên thế giới.

Dưới tác động của kinh tế thị trường, NNL giáo viên cần không ngừng học tập, cập nhật kiến thức mới, đổi mới phương pháp để tạo ra một thế hệ người lao động có chất lượng, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

1.2.2.2. Phát triển của khoa học công nghệ

Chúng ta đang sống trong thời đại tri thức, nơi khoa học và công nghệ phát triển từng ngày, kéo theo năng suất lao động không ngừng được nâng lên. Phát triển khoa học công nghệ thực sự là động lực then chốt của quá trình phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững. Khoa học công nghệ và nền kinh tế tri thức có tác động trực tiếp đến việc nâng cao chất lượng NNL nói chung và NNL giáo viên nói riêng, làm thay đổi quá trình tổ chức, trình độ chuyên môn và là động lực thúc đẩy người giáo viên không ngừng học hỏi, tự đào tạo, tự trau dồi kiến thức. Vì vậy, cần đào tạo, bồi dưỡng, thu hút các nhà giáo có đức có tài nhằm tạo ra một thế hệ học sinh tiên tiến, đội ngũ các chuyên gia, các nhà khoa học có năng lực khoa học công nghệ giỏi, phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Sự phát triển nhanh chóng của khoa học và công nghệ bắt buộc người giáo viên phải tiếp cận các kiến thức về công nghệ, tin học, ngoại ngữ, đồng thời cũng làm thay đổi quy chuẩn về người giáo viên thế hệ mới.

Giáo viên ngày nay phải chủ động trong việc trang bị cho mình các kiến thức, kỹ năng về ngoại ngữ, tin học; biết sử dụng thuần thục các trang

thiết bị hiện đại phục vụ cho quá trình giảng dạy, có được vốn ngoại ngữ vững vàng để tiếp cận khối tri thức rộng lớn của nhân loại. Người giáo viên cũng cần không ngừng tìm tòi, học hỏi để vận dụng các phương pháp sư phạm hiện đại, tiến bộ nhằm chủ động tạo dựng một nền giáo dục chất lượng, hiệu quả. Sự phát triển NNL giáo viên nói chung và giáo viên THCS nói riêng phải đảm bảo cả về số lượng, trình độ chuyên môn nghiệp vụ lẫn các kỹ năng mềm, đáp ứng đòi hỏi của sự nghiệp đổi mới giáo dục toàn diện. Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo. Tiến tới tất cả các giáo viên tiểu học, trung học cơ sở, giáo viên, giảng viên các cơ sở giáo dục nghề nghiệp phải có trình độ từ đại học trở lên, có năng lực sư phạm.

1.2.2.3. Tác động của toàn cầu hóa

Toàn cầu hóa là xu hướng đang diễn ra mạnh mẽ, sâu rộng trên toàn thế giới. Do toàn cầu hóa dựa trên động lực và sức mạnh của nền kinh tế tri thức nên tác động của nó đối với NNL giáo viên và giáo viên THCS ngày càng tăng, ngày càng có tính chất trực tiếp.

Đặc điểm của lực lượng sản xuất mới trong thời đại toàn cầu hóa đòi hỏi, một mặt tri thức không ngừng được xã hội hóa, mặt khác xã hội không ngừng được tri thức hóa. Mỗi quan hệ tương tác giữa kinh tế tri thức với văn hóa, xã hội, giáo dục ngày càng gắn bó. Mỗi quan hệ đó được thúc đẩy thông qua tác động của toàn cầu hóa.

Tác động của toàn cầu hóa chứng kiến sự giao thoa về kinh tế, văn hóa, giáo dục,...giữa các quốc gia, khu vực; mọi khoảng cách được thu hẹp thay vào đó là các giá trị chung tiến bộ, nhân văn. Dưới sự tác động này, giáo dục Việt Nam nỗ lực đổi mới căn bản, toàn diện đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Trong bối cảnh đó, NNL giáo viên cần trang bị cho mình các kiến thức, kỹ năng về công nghệ thông tin, về ngoại ngữ, cũng như các kỹ năng mềm để bắt kịp xu hướng của một nền giáo dục hiện đại. Vì vậy, QLNN về phát triển NNL giáo viên cần đổi mới về nội dung, phương thức để phù hợp với thời đại.

1.2.2.4. Cơ chế, chính sách quản lý giáo dục của nhà nước và của ngành

Đảng và Nhà nước luôn coi giáo dục là quốc sách hàng đầu. Từ định hướng này, các cơ chế, chính sách của nhà nước về quản lý và phát triển giáo dục được xác định rất rõ ràng.

“Chiến lược phát triển giáo dục 2011 – 2020” của Thủ tướng Chính phủ chỉ rõ mục tiêu của chúng ta là một nền giáo dục được đổi mới căn bản và toàn diện theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế; chất lượng giáo dục được nâng lên một cách toàn diện gồm: giáo dục đạo đức, kỹ năng sống, năng lực sáng tạo, năng lực thực hành, năng lực ngoại ngữ và tin học; đáp ứng nhu cầu nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và xây dựng nền kinh tế tri thức.

Từ những quan điểm và định hướng nói trên, ngành giáo dục với vai trò đầu tàu đã hoạch định một hệ thống các cơ chế, chính sách nhằm phát triển giáo dục toàn diện. Như vậy, thể chế hành chính QLNN nói trên ảnh hưởng sâu sắc đến việc phát triển NNL giáo viên nói chung và giáo viên THCS nói riêng. NNL đặc biệt này, dưới định hướng của nhà nước, của ngành sẽ phải phát triển sao cho đảm bảo được yêu cầu chuẩn hóa về số lượng và chất lượng.

Nghị quyết 29 của TW Đảng về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo chú trọng các cơ chế, chính sách đảm bảo quyền lợi cho nhà giáo: *“Khuyến khích đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Có chính sách hỗ trợ giảng viên trẻ về chỗ ở, học tập và nghiên cứu khoa học. Đảm bảo bình đẳng giữa giáo viên trường công lập và nhà giáo trường ngoài công lập về tôn vinh và cơ hội đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ...Tạo điều kiện để chuyên gia quốc tế và người Việt Nam ở nước ngoài tham gia giảng dạy và nghiên cứu ở các cơ sở giáo dục, đào tạo trong nước”*[14, tr.4]. Như vậy, các cơ chế, chính sách của Đảng, Nhà nước sẽ tác động trực tiếp tới hoạt động dạy học, đời sống của người giáo viên, qua đó góp phần quan trọng vào quá trình phát triển NNL giáo dục nói chung. Cơ chế, chính sách tốt, đúng đắn, hợp thời sẽ là động lực thúc đẩy NNL giáo viên phát triển toàn diện; ngược lại cơ chế, chính sách chưa tốt, thiếu khả thi sẽ là rào cản cho quá trình làm giàu có nguồn lực đặc biệt này.

1.3. NỘI DUNG, CHỦ THỂ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ

1.3.1. Nội dung quản lý

1.3.1.1. *Xây dựng chiến lược, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực giáo viên trung học cơ sở*

Có thể nói, chiến lược phát triển NNL giáo viên là bước đi đầu tiên trong hoạt động QLNN về phát triển NNL giáo viên, làm cơ sở cho việc xây dựng và thực hiện kế hoạch phát triển nguồn lực này trong giai đoạn tiếp theo. Đồng thời, là căn cứ để triển khai xây dựng cơ chế, chính sách phát triển NNL giáo viên. Làm tốt công tác xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển NNL giáo viên sẽ tạo ra định hướng đúng đắn cho những bước đi tiếp theo.

Muốn làm tốt công tác phát triển NNL giáo viên THCS, trước hết phải thực hiện tốt việc lập quy hoạch, xây dựng chiến lược, kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên. Đó là quá trình xem xét một cách có hệ thống các nhu cầu về nhân lực giáo viên THCS trên cơ sở đánh giá, phân tích chính xác thực trạng đội ngũ giáo viên kết hợp dự báo đội ngũ giáo viên kế cận, xu hướng giáo dục trong tương lai, các quan điểm phát triển giáo dục, phát triển NNL nói chung của Đảng, Nhà nước và của ngành giáo dục. Từ những phân tích, nhìn nhận nói trên đưa ra các giải pháp phát triển NNL giáo viên THCS dưới dạng chiến lược, đề án, những kế hoạch phát triển NNL giáo viên dài hạn, trung hạn hoặc ngắn hạn.

Công tác QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS nhất thiết phải xây dựng cho được chiến lược, kế hoạch phát triển NNL giáo viên để công cuộc này không đi lệch hướng và xác định được mục đích, từng bước đi rõ ràng. Xây dựng chiến lược, kế hoạch tốt là đồng thời phải làm tốt công tác dự báo NNL, phân tích chính xác thực trạng NNL, từ đó đưa ra các quyết định về số lượng, yêu cầu cụ thể cho NNL giáo viên THCS, tiến tới lập kế hoạch thực hiện và cuối cùng là đánh giá việc thực hiện kế hoạch để đúc rút kinh nghiệm và có những điều chỉnh kịp thời.

Năm 2012, Thủ tướng Chính phủ đã ký quyết định số 711/QĐ-TTg Phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục 2011 – 2020, trong đó giải pháp thứ hai là đề cập tới việc phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Đây

cũng được coi là căn cứ để ngành và các địa phương xây dựng chiến lược, kế hoạch phát triển NNL giáo viên THCS.

Như vậy, việc xây dựng chiến lược, kế hoạch phát triển NNL giáo viên THCS cần đáp ứng được các yêu cầu của sự nghiệp đổi mới toàn diện, căn bản giáo dục và đào tạo, đặc thù của từng địa phương để đem lại hiệu quả thực hiện cao nhất. Tức là phải đảm bảo về số lượng, chất lượng, đồng bộ, hợp lý về cơ cấu; có sự đón đầu về xu hướng trong tương lai nhằm cung cấp cho ngành giáo dục và đào tạo NNL tốt nhất có thể.

1.3.1.2. Xây dựng và tổ chức thực hiện thể chế, chính sách đối với giáo viên trung học cơ sở

Để quản lý thống nhất về NNL giáo viên THCS, các cơ quan và cá nhân có thẩm quyền cần ban hành và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật; ban hành các điều lệ, quy định về giáo dục, về phát triển NNL giáo viên THCS.

Bên cạnh Luật Giáo dục được Quốc hội Khóa XI thông qua vào ngày 14 tháng 6 năm 2005, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục năm 2009, có thể kể đến các văn bản như: Thông tư liên tịch số 35/2006/TTLT-GDDT-NV ngày 23 tháng 8 năm 2006 của liên bộ GD – ĐT và Bộ Nội vụ Hướng dẫn định mức biên chế viên chức ở các cơ sở giáo dục phổ thông công lập, trong đó có quy định về định mức biên chế giáo viên THCS tại các trường THCS; Quyết định số 07/2007/QĐ-BGDĐT ngày 02 tháng 4 năm 2007 của Bộ GD – ĐT Ban hành Điều lệ trường trung học cơ sở, trường trung học phổ thông và trường trung học phổ có nhiều cấp học; Thông tư số 30/2009/TT-BGDĐT ngày 22 tháng 10 năm 2009 của Bộ GD – ĐT Ban hành quy chuẩn nghề nghiệp giáo viên THCS, giáo viên THPT,...tạo thành hệ thống thể chế, chính sách nhằm phát triển NNL giáo viên.

Các cơ quan QLNN về giáo dục và đào tạo từ Trung ương đến địa phương, các cơ sở giáo dục trên cả nước căn cứ vào hệ thống văn bản quy phạm kể trên, ban hành các văn bản hướng dẫn nhằm thực hiện các quy định, chính sách đối với giáo viên và giáo viên THCS. Việc tổ chức thực hiện thể chế, chính sách nhằm phát triển NNL giáo viên bao gồm: tổ chức và quản lý các cơ sở đào tạo thuộc thẩm quyền; quản lý khung chương trình đào tạo đối

với các cấp đào tạo, hệ đào tạo; quản lý đội ngũ giáo viên, công tác tuyển dụng, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của các cơ sở đào tạo; quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức, các kỳ thi đánh giá năng lực đội ngũ cán bộ, viên chức giáo dục; quản lý công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý các vi phạm.

Việc xây dựng và tổ chức thực hiện thể chế, chính sách đối với giáo viên cần có sự thống nhất, phối hợp chặt chẽ, đảm bảo thực hiện có chất lượng, đồng bộ cả hai khâu nhằm đem lại hiệu quả cao nhất.

1.3.1.3. Tổ chức bộ máy và đào tạo nguồn nhân lực quản lý giáo viên trung học cơ sở

Về tổ chức bộ máy quản lý:

Để có thể QLNN về giáo dục nói chung và về phát triển NNL giáo viên THCS nói riêng, cần phải xây dựng, tổ chức bộ máy quản lý thống nhất, đồng bộ, gọn nhẹ để đạt hiệu quả quản lý cao nhất.

Điều 100 Luật Giáo dục năm 2005 quy định cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục, trong đó có quản lý về NNL giáo viên THCS như sau:

Chính phủ thống nhất QLNN về giáo dục. Bộ Giáo dục và Đào tạo chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện QLNN về giáo dục. Bộ, cơ quan ngang bộ phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo thực hiện QLNN về giáo dục theo thẩm quyền. UBND thực hiện QLNN về giáo dục theo sự phân cấp của Chính phủ và có trách nhiệm bảo đảm các điều kiện về đội ngũ nhà giáo, tài chính, cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học của các trường công lập thuộc phạm vi quản lý, đáp ứng yêu cầu mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục tại địa phương.

Cơ quan Trung ương có trách nhiệm lập quy hoạch, xây dựng chiến lược, kế hoạch phát triển NNL giáo viên ở tầm vĩ mô, trong khi đó các cơ quan ở địa phương do nắm vững đặc thù giáo dục, con người của vùng miền mình quản lý nên có trách nhiệm tham mưu cho cấp trên nhằm làm tốt nhất công tác QLNN về phát triển NNL giáo viên.

Về đào tạo, bồi dưỡng NNL giáo viên THCS:

Công tác bồi dưỡng, nâng cao trình độ là hoạt động cần thiết ở hầu hết

các ngành nghề, lĩnh vực. Tuy nhiên, đối với NNL giáo dục, những người mang sứ mệnh tiếp thu và truyền tải kiến thức nhân loại cho thế hệ sau thì việc bồi dưỡng, nâng cao trình độ càng có ý nghĩa quan trọng hơn nữa.

Để công tác giáo dục có hiệu quả cao, ngoài tinh thần trách nhiệm, người giáo viên cần phải có trình độ chuyên môn nghiệp vụ vững vàng. Mà muốn có nền tảng kiến thức đầy đủ, tiên bộ trong một xã hội luôn vận động như hiện nay, trong bối cảnh đổi mới toàn diện, căn bản giáo dục, rất cần đến việc tự học và học tập suốt đời. Việc bồi dưỡng, nâng cao trình độ NNL giáo viên môn đạt kết quả tốt, cần tuân thủ nguyên tắc thống nhất giữa bồi dưỡng tư tưởng, chính trị, đạo đức với chuyên môn nghiệp vụ. Đồng thời, hoạt động bồi dưỡng giáo viên cần tiến hành liên tục, thường xuyên; dựa trên việc phân tích nhu cầu thực tế của sự nghiệp đổi mới, nhu cầu cụ thể của từng đối tượng giáo viên, từ đó đưa ra nội dung, phương pháp và hình thức phù hợp.

Có thể thấy, phương pháp dạy học ngày nay đã có nhiều đổi mới, với quan điểm trung tâm của quá trình giáo dục là học sinh. Giáo viên không còn là người truyền đạt kiến thức mà là người gợi mở, hướng dẫn, tổ chức, cố vấn, trọng tài cho các hoạt động tìm tòi, tranh luận của học sinh. Mặt khác, công nghệ thông tin ngày càng được áp dụng rộng rãi trong quá trình dạy học; song song với nó, ngoại ngữ là công cụ để tiếp cận và mở ra chân trời tri thức của nhân loại. Nếu không muốn tụt hậu, người giáo viên cần sớm tìm hiểu và nắm vững các kỹ năng về tin học, ngoại ngữ trong công tác giảng dạy.

1.3.1.4. Đầu tư các nguồn lực để phát triển nguồn nhân lực giáo viên trung học cơ sở

Đảng và Nhà nước ta luôn coi giáo dục là quốc sách hàng đầu, đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho tương lai, bởi vậy việc đầu tư cho phát triển NNL giáo viên cũng rất được coi trọng.

Nhà nước dành ưu tiên hàng đầu cho việc bố trí ngân sách giáo dục, đảm bảo tỷ lệ tăng chi ngân sách giáo dục hàng năm cao hơn tỷ lệ tăng chi ngân sách nhà nước. Nhà nước cũng khuyến khích, tạo điều kiện cho các tổ chức, cá nhân đầu tư, đóng góp công sức, trí tuệ, tiền của cho giáo dục, thông qua việc đẩy mạnh quá trình xã hội hóa giáo dục ngày càng sâu rộng.

Chủ trương đầu tư các nguồn lực cho giáo dục – đào tạo đã tác động

trực tiếp đến công tác giảng dạy và đời sống giáo viên theo hướng tích cực. Qua đó, đội ngũ giáo viên vừa được cải thiện môi trường giảng dạy, vừa được quan tâm đến đời sống cá nhân, sẽ yên tâm công tác, tạo động lực để các thầy cô sáng tạo, cống hiến cho sự nghiệp trồng người.

Nhà nước đa dạng hóa các nguồn lực dành cho phát triển NNL giáo viên thông qua quá trình xã hội hóa giáo dục. Đây là một xu thế tất yếu nằm trong tiến trình xã hội hóa dịch vụ công, nhằm vận động và tổ chức sự tham gia rộng rãi của nhân dân trong toàn xã hội vào hoạt động cung cấp dịch vụ công, từng bước nâng cao mức hưởng thụ về dịch vụ của người dân. Hiện nay, có hai nguồn lực chính trong quá trình huy động xã hội hóa giáo dục gồm: nguồn lực vật chất (tài lực, vật lực, nhân lực, đất đai, trường học, trang thiết bị,...) và nguồn lực phi vật chất (việc tạo ra môi trường giáo dục thống nhất, các yếu tố tinh thần, sự ủng hộ chủ trương giáo dục hay sự tư vấn, trao đổi thông tin, kinh nghiệm làm giáo dục,...). Có thể nói, công tác xã hội hóa giáo dục ngày càng khẳng định vai trò to lớn của mình, là tác nhân quan trọng thúc đẩy sự phát triển nói chung của giáo dục, đào tạo; qua đó, góp phần nâng cao số lượng, chất lượng của đội ngũ giáo viên nhà trường.

1.3.1.5. Tổng kết, đánh giá và thanh tra, kiểm tra trong quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực giáo viên trung học cơ sở

Tổng kết, đánh giá đội ngũ giáo viên là hoạt động cần được hết sức coi trọng. Một nhà trường vừa mong muốn thúc đẩy sự phát triển của bản thân người thầy, vừa mong đáp ứng các mục tiêu phát triển của nhà trường thì việc đánh giá giáo viên bắt buộc phải được thực hiện và phải thực hiện có hiệu quả. Kết quả của quá trình này là cơ hội để mỗi thầy cô nhìn nhận lại mình (ở cả khía cạnh chuyên môn và đạo đức), thấy được những ưu, nhược điểm của bản thân, từ đó có hướng khắc phục hay phát huy nhằm dần hoàn thiện bản thân.

Nhà quản lý giáo dục, thông qua kết quả đánh giá và phân loại giáo viên hàng năm sẽ có cơ sở cho việc hoạch định, điều chỉnh cơ chế quản lý, cho kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực giáo viên.

Thanh tra giáo dục nói chung là thanh tra chuyên ngành về giáo dục nhằm đảm bảo việc thi hành về pháp luật, phát huy nhân tố tích cực, phòng

ngừa và xử lý vi phạm, bảo vệ lợi ích của nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của tổ chức, cá nhân trong lĩnh vực giáo dục.

Kiểm tra là một chức năng cơ bản của quản lý, để xem xét và đánh giá các hoạt động giáo dục, điều kiện dạy học – giáo dục nhằm mục đích phát triển sự nghiệp giáo dục nói chung, phát triển nhà trường nói chung, phát triển giáo viên và học sinh nói riêng.

Giám sát hoạt động chuyên môn của giáo viên giúp nhà quản lý giáo dục theo dõi, sớm phát hiện những sai sót, những biểu hiện lệch hướng để có biện pháp điều chỉnh kịp thời, chủ động trong việc thực hiện quản lý NNL giáo viên theo kế hoạch định sẵn.

Như vậy, thanh tra, kiểm tra, giám sát NNL giáo viên là một khâu có ý nghĩa rất quan trọng trong hoạt động quản lý giáo dục, đảm bảo tạo lập mối quan hệ phản hồi thường xuyên, kịp thời giúp nhà quản lý giáo dục phòng ngừa, cảnh báo, phát hiện hoặc xử lý sai sót trong giáo dục, hình thành cơ chế điều chỉnh hướng đích trong quản lý đội ngũ giáo viên nhà trường. Thanh, kiểm tra cũng là công cụ sắc bén góp phần tăng cường hiệu lực quản lý NNL giáo viên nhằm nâng cao chất lượng nhà giáo.

Thanh, kiểm tra, giám sát NNL giáo viên đều cần tuân thủ nguyên tắc chính xác, khách quan, thường xuyên, kịp thời và công khai, minh bạch. Có như vậy hoạt động quản lý này mới đem lại hiệu quả cao nhất, mới kịp thời phát hiện, điều chỉnh, giúp đỡ, uốn nắn nhằm thúc đẩy cá nhân nhà giáo và cơ sở giáo dục phát triển.

1.3.2. Chủ thể và đối tượng quản lý

1.3.2.1. Chủ thể quản lý

Chủ thể QLNN về giáo dục cũng như NNL giáo viên THCS là các cơ quan quyền lực nhà nước (cơ quan lập pháp, hành pháp, tư pháp). Chủ thể trực tiếp là bộ máy quản lý giáo dục từ trung ương tới địa phương, bao gồm: Chính phủ, Bộ GD – ĐT và UBND các cấp).

Chính phủ:

Điều 11, Luật Tổ chức Chính phủ năm 2015 quy định: “Nhiệm vụ và quyền hạn của Chính phủ trong GD – ĐT là: thống nhất QLNN hệ thống giáo

dục quốc dân. Quyết định chính sách cụ thể về giáo dục để đảm bảo phát triển giáo dục phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội; ưu tiên đầu tư, khuyến khích các nguồn lực để phát triển sự nghiệp GD – ĐT, nâng cao dân trí, đào tạo nguồn nhân lực, thu hút, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài. Xây dựng cơ chế, chính sách, phát huy các nguồn lực xã hội nhằm phát triển GD – ĐT; tạo điều kiện xây dựng xã hội học tập. Ưu tiên phát triển giáo dục ở miền núi, hải đảo, vùng đồng bào dân tộc thiểu số và vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn; tạo điều kiện để người khuyết tật và người nghèo được học văn hóa và học nghề” [33, tr.6].

Bộ Giáo dục và Đào tạo:

Bộ GD – ĐT chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về GD – ĐT, bao hàm việc quản lý và phát triển NNL giáo viên. Điều 2, Nghị định 32/2008/NĐ-CP ngày 19/3/2008 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ GD – ĐT quy định nhiệm vụ của Bộ GD – ĐT bao gồm: “quản lý ngạch viên chức GD – ĐT” và “Quản lý về tổ chức, biên chế cán bộ, công chức, viên chức; thực hiện chế độ tiền lương và các chế độ, chính sách đãi ngộ, bổ nhiệm, miễn nhiệm, cho từ chức, cách chức, khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, công chức, viên chức theo quy định của pháp luật; đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ở các đơn vị thuộc Bộ quản lý; xây dựng tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của ngạch công chức chuyên ngành GD – ĐT để Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành; ban hành tiêu chuẩn Giám đốc Sở GD – ĐT” [10, tr.8].

Ủy ban nhân dân:

UBND có trách nhiệm xây dựng và chỉ đạo thực hiện kế hoạch phát triển giáo dục, bảo đảm các điều kiện cho hoạt động của sự nghiệp giáo dục trên địa bàn. Quản lý các trường, các cơ sở giáo dục theo sự phân cấp; chỉ đạo thực hiện xã hội hóa giáo dục, tổ chức thực hiện phổ cập xóa mù chữ. Nói cách khác, chính quyền địa phương có trách nhiệm đảm bảo môi trường kinh tế, xã hội lành mạnh cho các hoạt động giáo dục diễn ra theo đúng mục tiêu của nhà nước cũng như yêu cầu của sự nghiệp đổi mới giáo dục.

1.3.2.2. Đối tượng quản lý

Đối tượng của QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS bao gồm:

đội ngũ giáo viên THCS và các trường THCS.

Nhà nước, thông qua bộ máy tổ chức (các cơ quan chức năng có thẩm quyền: Chính phủ, Bộ GD – ĐT, UBND các cấp và các Sở, Phòng Giáo dục và Đào tạo) và các công cụ quản lý cụ thể tiến hành tác động lên các đối tượng quản lý nhằm đạt được mục đích cuối cùng là phát triển NNL giáo viên THCS.

Giáo viên THCS chịu sự quản lý, điều hành của cán bộ quản lý giáo dục trực tiếp (Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng) và các cấp có thẩm quyền khác. Thông qua hệ thống các chính sách, quy chế của ngành giáo dục, đội ngũ giáo viên THCS phải thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và giáo dục học sinh bậc THCS, chấp hành các yêu cầu về chuyên môn của tổ chức. Đồng thời giáo viên THCS cũng được hưởng đầy đủ các quyền lợi của người giáo viên, được học tập, bồi dưỡng kiến thức nâng cao trình độ cũng như hưởng các chế độ ưu đãi đặc thù nghề nghiệp.

Trường THCS bao gồm hệ thống các cơ sở giáo dục bậc THCS, có nhiệm vụ tổ chức hoạt động dạy học và giáo dục cho học sinh cấp 2. Các trường THCS chịu sự quản lý trực tiếp về mặt chuyên môn từ phòng GD-ĐT, QLNN của UBND huyện.

Đội ngũ giáo viên THCS và hệ thống các trường THCS nếu được tổ chức và quản lý hiệu quả, thống nhất và đồng bộ sẽ tạo nên hiệu quả chung cho công cuộc phát triển NNL giáo viên THCS, cung cấp cho đất nước đội ngũ các thầy cô giáo có đức có tài.

1.4. KINH NGHIỆM QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ

1.4.1. Kinh nghiệm của một số địa phương

1.4.1.1. Kinh nghiệm của huyện Sóc Sơn, thành phố Hà Nội

Sóc Sơn là huyện ngoại thành, nằm ở phía Bắc của thành phố Hà Nội, có diện tích tự nhiên là 306,5 km² cùng 30 vạn dân (năm 2015). Nhân dân Sóc Sơn chủ yếu là thuần nông, điều kiện tự nhiên – xã hội có nhiều điểm tương đồng với huyện Hoa Lư của tỉnh Ninh Bình.

Ngoài các trường trực thuộc Trung ương đặt trên địa bàn, huyện Sóc

Sơn có 13 trường THPT, 27 trường THCS, 33 trường tiểu học và 30 trường mầm non. Năm học 2012 – 2013, số lượng giáo viên THCS của huyện là 1.268 người, tương đương với 1,53 giáo viên/lớp. Được sự quan tâm của Thành phố Hà Nội cũng như chính quyền địa phương, công tác QLNN về giáo dục nói chung và QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS có những chuyển biến tích cực.

Thứ nhất, Huyện đã từng bước chú ý đến hoạt động phát triển NNL GD – ĐT. Chính quyền và ngành giáo dục huyện đã nhận thức sâu sắc rằng phát triển NNL giáo dục, NNL giáo viên THCS là biện pháp quan trọng để phát triển NNL của toàn huyện. Trong những năm qua, huyện Sóc Sơn triển khai và thực hiện tốt các chủ trương, chính sách về phát triển giáo dục cũng như phát triển NNL của thành phố Hà Nội; đồng thời có những định hướng, chỉ đạo phát triển NNL giáo dục, NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện, tạo bước đột phá về chất lượng NNL giáo dục.

Thứ hai, huyện đã tổ chức có hiệu quả một số chính sách, biện pháp phát triển NNL. Từng bước xây dựng chế độ trả lương với giáo viên ở các xã vùng núi, hỗ trợ sinh hoạt cho giáo viên ở những điểm này tạo điều kiện để thầy cô cống hiến cho công việc. Huyện Sóc Sơn những năm qua đã chú trọng tổ chức thực hiện các chính sách phát triển NNL. Trong đó tập trung bồi dưỡng về công tác chỉ đạo và quản lý việc dạy học theo chuẩn kiến thức, kỹ năng của chương trình; bồi dưỡng về năng lực ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý và đổi mới phương pháp dạy học; bồi dưỡng năng lực đánh giá giáo viên theo quyết định về chuẩn nghề nghiệp giáo viên THCS.

Thứ ba, Sóc Sơn cũng tạo điều kiện tăng quyền chủ động cho các cơ sở giáo dục trong việc xây dựng, tổ chức các hoạt động giáo dục, quản lý NNL giáo viên THCS. Huyện chú trọng duy trì, củng cố, kiện toàn đội ngũ cốt cán các địa phương nhằm tăng hiệu quả công tác bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục. Bên cạnh đó là việc tổ chức tốt hoạt động nghiên cứu khoa học, đúc rút sáng kiến kinh nghiệm trên cơ sở tập trung các giải pháp nhằm hoàn thiện hiệu quả nhiệm vụ năm học và mục tiêu cấp học, nâng cao chất lượng chuyên môn của giáo viên. Huyện Sóc Sơn cũng chủ trương khuyến khích sử dụng phần mềm vào quản lý học sinh, cán bộ giáo viên cũng như quản lý thư viện, thiết bị,...theo yêu cầu của ngành.

Với sự thâm nhuần tầm quan trọng của GD – ĐT cũng như quyết tâm đầu tư đổi mới giáo dục, sự nghiệp GD – ĐT của huyện những năm gần đây đã có nhiều khởi sắc, đặc biệt là hoạt động phát triển NNL giáo dục nói chung và giáo viên THCS nói riêng.

1.4.1.2. Kinh nghiệm của thành phố Tam Điệp, tỉnh Ninh Bình

Tam Điệp là thành phố nằm ở vị trí cửa ngõ Tây Nam của tỉnh Ninh Bình với diện tích 10.497 ha và dân số 104.175 người (năm 2015).

Thành phố Tam Điệp có 8 trường tiểu học, 7 trường THCS, 2 trường THPT, trong đó trường THPT Nguyễn Huệ luôn là lá cờ đầu trong khối THPT tỉnh Ninh Bình. Để đạt được thành tích kể trên, thành phố Tam Điệp đã có những quan tâm rất lớn cho ngành giáo dục địa phương.

Để phát triển NNL giáo dục nói chung, thành phố Tam Điệp đặc biệt chú ý đến công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục. Trong những năm gần đây, Phòng GD – ĐT thành phố Tam Điệp đã thường niên mở các lớp tập huấn chuyên môn cấp thành phố nhằm bồi dưỡng kiến thức cho đội ngũ giáo viên. Ngành giáo dục thành phố cũng rất chú trọng đến hoạt động dự giờ, đánh giá giờ dạy của giáo viên, song song với hoạt động sinh hoạt chuyên môn, tư vấn kiến thức cho giáo viên bộ môn.

Bên cạnh đó, thành phố Tam Điệp hàng năm cũng dành một phần kinh phí để khuyến khích, hỗ trợ hoạt động học tập, nâng cao trình độ giáo viên. Tính đến năm học 2015 – 2016, đội ngũ giáo viên của thành phố Tam Điệp được đảm bảo đủ về số lượng và không ngừng nâng lên về chất lượng, đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn mới. Cụ thể, toàn ngành có 99,8% số cán bộ, giáo viên đạt chuẩn trở lên, trình độ trên chuẩn là 93,42%, tăng so với năm học 2014 – 2015 là 7,5%. Thành phố cũng là một trong những địa phương có tỷ lệ giáo viên THCS đạt trình độ đào tạo trên chuẩn cao nhất tỉnh với tỷ lệ 81% năm 2015.

Việc dự báo nhu cầu nhân lực của địa phương được thành phố Tam Điệp làm khá tốt. Thành phố đã đón đầu được xu thế giáo dục và xây dựng được kế hoạch tuyển dụng, sử dụng NNL đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới, tạo thế chủ động trong phát triển NNL giáo dục của địa phương.

1.4.1.3. Kinh nghiệm của huyện Yên Mô, tỉnh Ninh Bình

Huyện Yên Mô nằm ở phía Tây Nam của tỉnh Ninh Bình. Cũng giống như Hoa Lư, Yên Mô có địa hình không bằng phẳng với tổng diện tích tự nhiên là 144,1 km² và dân số là 111.897 người (năm 2013).

Toàn huyện Yên Mô có 1345 giáo viên (2013). Trong đó, khối THCS có 17 trường với 5738 học sinh/195 lớp và 420 giáo viên. Giáo dục và đào tạo Yên Mô luôn nhận được sự quan tâm của chính quyền địa phương cũng như sự chỉ đạo kịp thời của lãnh đạo địa phương. Công tác phát triển đội ngũ giáo viên được đặc biệt chú trọng, do đây là nhân tố cơ bản đảm bảo cho chất lượng giáo dục của huyện nhà được cải thiện, nâng cao. Yên Mô luôn quan tâm tới việc lựa chọn và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, trong đó có giáo viên THCS; chọn những giáo viên có năng lực, nhiệt tình trách nhiệm làm cánh chim đầu đàn tham gia bồi dưỡng học sinh giỏi. Các chương trình, phương pháp bồi dưỡng giáo viên luôn được cập nhật đổi mới sát với yêu cầu thực tế.

Đặc biệt, huyện Yên Mô rất chú trọng đến đời sống tinh thần, việc rèn luyện thể lực cho giáo viên nhằm tạo nền tảng thể chất khỏe mạnh, phục vụ công tác giảng dạy chuyên môn. Huyện đầu tư kinh phí xây dựng các sân chơi thể thao, nhà đa năng cũng như trích kinh phí tổ chức các hội thi cầu lông, bóng bàn giúp đời sống của đội ngũ cán bộ giáo viên huyện nhà được cải thiện đáng kể. Hoạt động phong trào của các trường THCS trên địa bàn huyện Yên Mô vì thế luôn đứng Top đầu của tỉnh Ninh Bình.

Nhận được sự chỉ đạo của huyện, đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên cấp THCS luôn được học tập, nâng cao trình độ. Tính đến nay, 100% giáo viên có trình độ chuyên môn đạt chuẩn trở lên, trong đó 84% có trình độ trên chuẩn. Cơ cấu giáo viên được đảm bảo, đặc biệt đủ giáo viên dạy các môn năng khiếu. Tỷ lệ giáo viên cân đối hài hòa giữa các trường trong huyện. Thực hiện tốt yêu cầu về ứng dụng công nghệ thông tin trong việc đổi mới phương pháp dạy và học, trên 95% cán bộ quản lý, giáo viên có trình độ tin học và sử dụng thành thạo phần mềm phục vụ công tác quản lý, dạy và học.

1.4.2. Bài học kinh nghiệm cho huyện Hoa Lư

Từ kinh nghiệm về quản lý NNL giáo dục nói chung và quản lý NNL giáo viên THCS nói riêng của các địa phương kể trên, có thể rút ra một số bài học cho hoạt động quản lý nhà nước về phát triển NNL giáo viên THCS trên

địa bàn huyện Hoa Lư. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, nâng cao nhận thức của chính quyền địa phương, của chính cán bộ quản lý giáo dục về tầm quan trọng của phát triển NNL giáo viên THCS.

Thứ hai, QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS phải tuân thủ nguyên tắc: đảm bảo đủ về số lượng cũng như cân đối, hài hòa về cơ cấu chuyên môn của NNL giáo viên, tránh lãng phí nhân lực dẫn đến lãng phí ngân sách nhà nước.

Thứ ba, đặc biệt chú trọng công tác bồi dưỡng, đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn cũng như cập nhật kiến thức thông qua học tập liên tục cho đội ngũ nhà giáo nhằm đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới toàn diện, căn bản giáo dục cũng như yêu cầu của một nền giáo dục hiện đại trong thời đại hội nhập và toàn cầu hóa.

Thứ tư, quan tâm xây dựng các chính sách ưu tiên, đãi ngộ nhà giáo nhằm tạo tâm lý yên tâm công tác, gắn bó với nghề. Đặc biệt các chính sách phải thống nhất, rõ ràng, đồng thời cũng đảm bảo tính linh hoạt, khuyến khích, động viên đội ngũ nhà giáo công tác ở vùng sâu vùng xa.

Thứ năm, nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng NNL giáo dục bằng những giải pháp mang tính tổng thể; trong đó tập trung làm tốt khâu dự báo nhu cầu nhân lực, tuyển dụng và tạo điều kiện để đội ngũ giáo viên có cơ hội việc làm, phát huy năng lực cá nhân.

Tiểu kết Chương 1

Phát triển NNL giáo viên THCS là một khâu hết sức quan trọng trong tiến trình nâng cao chất lượng giáo dục, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới toàn diện, căn bản giáo dục và đào tạo nước nhà. Để đạt được mục tiêu này, tất yếu phải nghiên cứu nhằm tìm ra các biện pháp QLNN nhằm phát triển NNL giáo dục nói chung.

Trong Chương 1, tác giả đã đưa ra và phân tích các khái niệm cơ bản có liên quan đến công tác nghiên cứu đề tài: NNL, phát triển NNL, giáo viên, giáo viên THCS, phát triển giáo viên THCS, QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS. Hệ thống các khái niệm kể trên tạo nên cơ sở lý luận cho vấn đề

quản lý nhà nước về phát triển NNL giáo viên THCS.

Chương 1 cũng làm rõ sự cần thiết phải có sự QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS thông qua việc phân tích vai trò, nhiệm vụ, đặc điểm của NNL giáo viên THCS; tìm hiểu yêu cầu, chuẩn nghề nghiệp giáo viên THCS trong giai đoạn hiện nay; khẳng định QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS là thực hiện chức năng của nhà nước trong quản lý ngành, lĩnh vực.

Tác giả làm rõ những yếu tố cơ bản ảnh hưởng đến QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS (4 yếu tố cơ bản) để có cái nhìn đa diện và tìm ra các phương án hiệu quả, khả thi trong lý giải thực trạng QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư ở Chương 2 và đề xuất các phương hướng, biện pháp QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình ở Chương 3.

Nghiên cứu cơ sở lý luận, Chương 1 cũng làm nhiệm vụ tìm hiểu, phân tích nội dung của QLNN về phát triển NNL giáo viên, bao gồm: xây dựng chiến lược, kế hoạch, xây dựng thể chế, chính sách, tổ chức bộ máy quản lý, đào tạo, bồi dưỡng NNL giáo viên, đầu tư các nguồn lực, tổng kết, đánh giá và thanh tra, kiểm tra, giám sát. Đây là cơ sở để tác giả có sự so sánh, đối chiếu với thực tế hoạt động QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, từ đó đưa ra các kết luận về ưu, nhược điểm hoạt động quản lý nhà nước này.

Trình bày, phân tích chủ thể và đối tượng QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS, tác giả muốn cung cấp cái nhìn đầy đủ đối với QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS. Qua đó, khái quát được các cơ quan có thẩm quyền trong QLNN về phát triển NNL giáo viên từ trung ương đến địa phương; tìm hiểu, phân tích về đối tượng quản lý, bao gồm đội ngũ giáo viên THCS và các trường THCS.

Để hoàn thiện cơ sở khoa học, bên cạnh việc làm rõ cơ sở lý luận, tác giả tiến hành tìm hiểu một số hoạt động QLNN về phát triển NNL giáo viên ở một số địa phương trong và ngoài tỉnh Ninh Bình, có điều kiện tự nhiên – xã hội tương đồng với huyện Hoa Lư, từ đó rút ra các bài học quản lý làm cơ sở thực tiễn cũng như kinh nghiệm cho huyện Hoa Lư.

Tóm lại, Chương 1 của đề tài là hết sức cơ bản và đóng vai trò quan

trọng, là cơ sở khoa học vững chắc để tác giả có thể tiếp tục thực hiện quá trình nghiên cứu ở Chương 2 và Chương 3.

Chương 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO VIÊN THCS TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN HOA LƯ, TỈNH NINH BÌNH

2.1. KHÁI QUÁT ĐIỀU KIỆN TỰ NHIÊN VÀ KINH TẾ - XÃ HỘI HUYỆN HOA LƯ CÓ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN

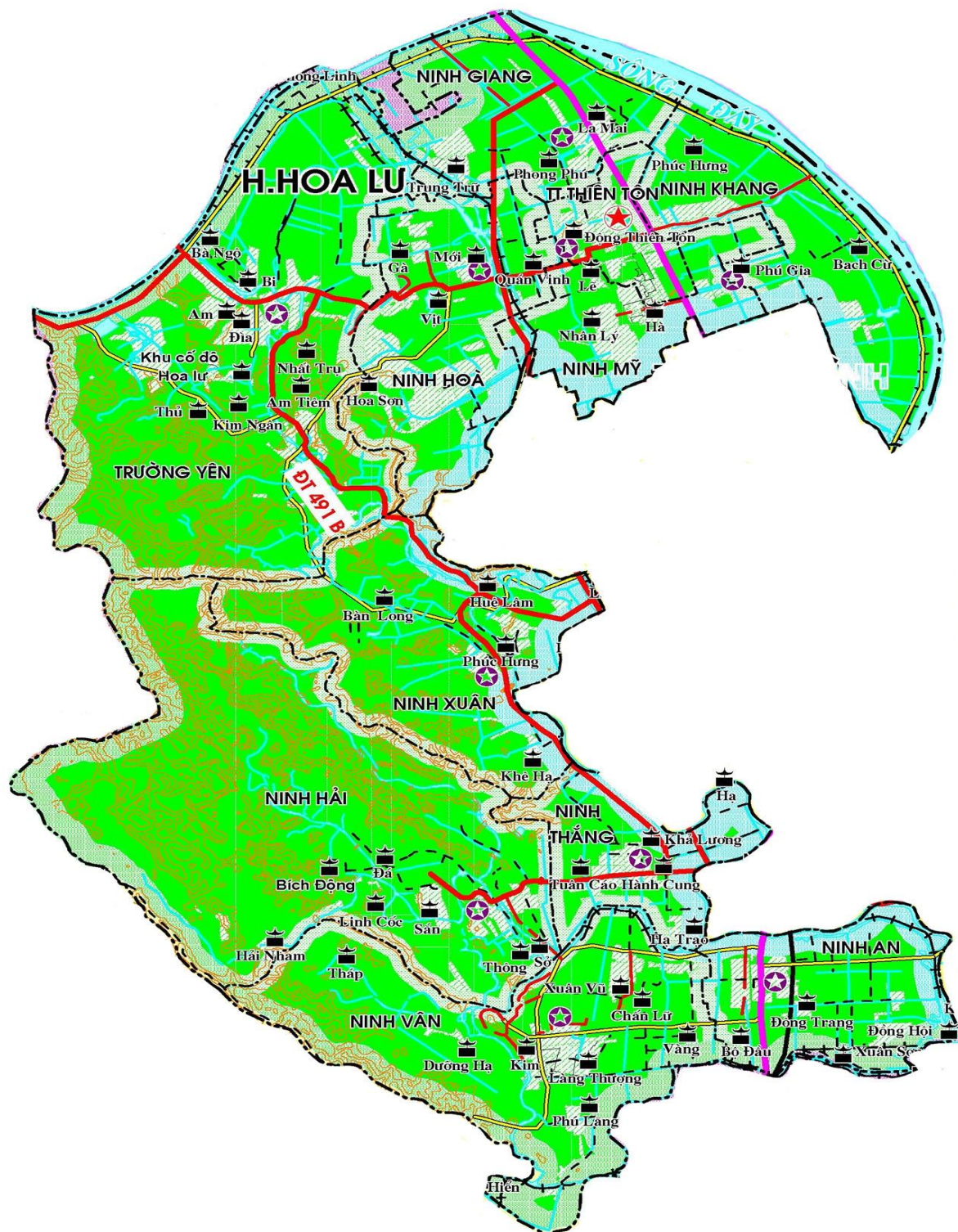
2.1.1. Về điều kiện tự nhiên

Hoa Lư là một huyện nằm ở trung tâm của tỉnh Ninh Bình, cách thủ đô Hà Nội hơn 80 km về phía nam. Phía bắc giáp với huyện Gia Viễn (Ninh Bình), có sông Hoàng Long làm ranh giới; phía nam giáp huyện Yên Mô và thành phố Tam Điệp (Ninh Bình); phía tây giáp với huyện Nho Quan (Ninh Bình); phía đông giáp huyện Ý Yên (Nam Định) lấy sông Đáy làm ranh giới phân chia. Đây là vùng đất bán sơn địa, có nhiều cảnh quan thiên nhiên tuyệt đẹp như khu hang động Tràng An, Tam Cốc – Bích Động, Thung Nham,...

Hoa Lư vốn là huyện Gia Khánh trước đây, được thành lập vào năm Thành Thái thứ 18 (tức năm 1906), gồm 4 tổng của huyện Gia Viễn và 4 tổng của huyện Yên Khánh. Sau khi miền Bắc hoàn toàn giải phóng, để phù hợp với nhiệm vụ xây dựng đất nước, địa giới hành chính của huyện Hoa Lư liên tục có những điều chỉnh. Đến năm 2014, huyện Hoa Lư có diện tích tự nhiên là 102,9 km² với 10 xã trực thuộc (Trường Yên, Ninh Hòa, Ninh Giang, Ninh Khang, Ninh Mỹ, Ninh Vân, Ninh Thắng, Ninh Hải, Ninh Xuân, Ninh An) và một thị trấn (Thiên Tôn). Dân số của huyện năm 2014 là 66.230 người, mật độ dân số khoảng 642 người/km², phân bố tương đối đồng đều giữa các xã trong huyện.

Địa hình của Hoa Lư được phân làm hai vùng rõ rệt: vùng núi đá vôi phía Tây và vùng đồng bằng phía Đông Bắc, Đông Nam. Vùng núi phía Tây tập trung thành các dải đá chạy theo hướng Tây Bắc Đông Nam với diện tích 1770 ha. Vùng đồng bằng địa hình tương đối bằng phẳng, đất đai chủ yếu là đất phù sa không được bồi đắp hàng năm, diện tích vào khoảng 8500 ha.

BẢN ĐỒ HÀNH CHÍNH HUYỆN HOA LƯ, TỈNH NINH BÌNH



Nguồn: [40, tr.17]

Hệ thống sông ngòi của huyện Hoa Lư rải khắp địa bàn huyện với hai hệ thống sông chính chảy qua là sông Đáy và sông Hoàng Long. Các nguồn tài nguyên của huyện tiêu biểu nhất là tài nguyên đất canh tác, tài nguyên đá vôi (có chất lượng tốt, là nguyên liệu chính để sản xuất xi măng) cùng cảnh quan tự nhiên độc đáo phục vụ cho mục đích phát triển du lịch.

2.1.2. Về phát triển kinh tế

Kinh tế của huyện Hoa Lư những năm qua nhìn chung phát triển khá, cơ cấu kinh tế chuyển dịch tích cực, sản xuất công nghiệp, dịch vụ - du lịch phát triển mạnh; nông nghiệp có sự chuyển dịch cơ cấu cây trồng, mở rộng diện tích lúa chất lượng cao, xây dựng cánh đồng mẫu lớn, nâng cao hiệu suất thu hoạch; kết cấu hạ tầng của huyện cũng liên tục được tăng cường, tập trung các nguồn lực cho xây dựng nông thôn mới. Với những nỗ lực của chính quyền địa phương, đời sống vật chất và tinh thần của người dân từng bước được cải thiện, năm 2016, thu nhập bình quân đầu người đạt trên 36 triệu đồng. Tỷ lệ hộ nghèo giảm nhanh, còn 2,7 % (2016). Số lao động có việc làm thường xuyên đạt 93%.

Khu vực kinh tế nông nghiệp: những năm gần đây, ngành nông nghiệp của huyện có bước chuyển biến tích cực. Công tác chuyển giao tiến bộ kỹ thuật trong nông nghiệp được đẩy mạnh. Năng suất, sản lượng lúa tăng đều qua từng năm, góp phần tích cực vào công cuộc xóa đói giảm nghèo, giải quyết việc làm, tăng thu nhập cho người lao động.

Khu vực kinh tế công nghiệp: huyện Hoa Lư luôn ý thức tạo mọi điều kiện thuận lợi để phát triển kinh tế công nghiệp trên địa bàn. Có các chính sách ưu đãi giúp các doanh nghiệp đầu tư sản xuất, kinh doanh, nâng cao chất lượng sản phẩm. Trên địa bàn huyện hiện có hai nhà máy xi măng Duyên Hà và Hệ Dưỡng, hàng năm tạo công ăn việc làm cho người lao động và đóng góp một nguồn thuế đáng kể cho địa phương. Bên cạnh đó, tiểu thủ công nghiệp với các làng nghề đá mỹ nghệ, thêu ren,...cũng được quan tâm đầu tư phát triển. Giá trị sản xuất công nghiệp – tiểu thủ công nghiệp năm 2014 ước đạt 1218 tỷ đồng.

Khu vực kinh tế du lịch - dịch vụ: do nằm ở vùng địa hình bán sơn địa, Hoa Lư có những dãy núi đá vôi ngập nước được hình thành từ lâu đã tạo nên

những cảnh đẹp thiên nhiên như Tràng An, Tam Cốc – Bích Động, Thung Nắng, Thung Nham,...Ngày 23 tháng 6 năm 2014, tại Doha – Quata, với sự đồng thuận tuyệt đối của Ủy ban Di sản thế giới, quần thể danh thắng Tràng An chính thức trở thành di sản thế giới hỗn hợp đầu tiên của Việt Nam khi đáp ứng được cả hai yếu tố nổi bật về văn hóa và thiên nhiên, danh thắng Tràng An hiện cũng là di sản thế giới kép đầu tiên và duy nhất ở khu vực Đông Nam Á. Trong quy hoạch phát triển du lịch tại Việt Nam, Tràng An sẽ là địa danh được đầu tư để trở thành một khu du lịch tầm cỡ quốc tế. Bên cạnh đó, lịch sử văn hóa vốn đã từng là kinh đô một thời của nước Đại Cồ Việt, Hoa Lư cũng khoác lên mình nhiều di tích lịch sử - văn hóa ấn tượng (Đền Vua Đinh – Vua Lê, đền thờ công chúa Phất Kim, làng cổ Trường Yên, chùa Bái Đính,...). Vì thế, huyện Hoa Lư có điều kiện rất lớn để phát triển du lịch. Năm 2015, doanh thu từ hoạt động thương mại, dịch vụ, du lịch đạt 1028 tỷ đồng và còn được kỳ vọng sẽ liên tục tăng cao trong tương lai gần.

Nhìn chung, huyện Hoa Lư có nhiều điều kiện để phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt là kinh tế du lịch. Trên thực tế, huyện cũng đã đạt được nhiều thành tựu đáng ghi nhận. Tuy nhiên, để tạo sự đột phá trong phát triển kinh tế - xã hội, Hoa Lư cần thu hút hơn nữa vốn đầu tư, nâng cấp cơ sở hạ tầng, tăng cường giao lưu kinh tế và nhất là trú trọng tới công tác giáo dục, đào tạo NNL chất lượng cao. Muốn vậy, phát triển NNL ngành giáo dục phải là bước đi đầu tiên, trọng yếu để làm đòn bẩy tạo ra một thế hệ người lao động có tri thức, có tay nghề phục sự quê hương, đất nước.

2.1.3. Về xã hội

Tồn tại 42 năm với 6 vị vua của 3 triều đại được ghi tên trong sử sách, Hoa Lư là kinh đô của Nhà nước Đại Cồ Việt ở thế kỷ X, và nay là địa phương có một nền văn hóa giàu bản sắc. Đây từng là một thành trì quân sự, một trung tâm văn hóa lớn, là nơi sản sinh ra nghệ thuật sân khấu chèo. Kinh đô Hoa Lư có một vai trò lịch sử đặc biệt quan trọng không chỉ riêng của Ninh Bình mà còn của cả nước. Dù chỉ tồn tại trong non nửa thế kỷ, kinh đô Hoa Lư đã để lại cho hậu thế nhiều di tích lịch sử văn hóa, với 20 di tích lịch sử được Bộ Văn hóa Thể thao và Du lịch xếp hạng, trên 100 di tích liên quan đến công cuộc giữ nước, tới truyền thống văn hóa của dân tộc. Cũng nhờ thế, Hoa Lư hiện nay có các sinh hoạt tín ngưỡng, tôn giáo, lễ hội hết sức phong

phú và đa dạng. Tiêu biểu là các lễ hội Trường Yên, hội Điện Thái Vi; các làng nghề truyền thống với sản phẩm độc đáo, có chất lượng cao như nghề thêu dệt Ninh Hải, Ninh Thắng, Ninh An; nghề trạm khắc đá thủ công mỹ nghệ Ninh Vân,...vừa đóng góp về giá trị kinh tế, vừa là điểm đến hấp dẫn cho du lịch Hoa Lư, làm phong phú thêm tài nguyên nhân văn của huyện.

Về y tế: huyện Hoa Lư có một bệnh viện Đa khoa huyện, 11 xã tương ứng với 11 trung tâm y tế xã. Các trường học từ mầm non đến trung học phổ thông trong huyện đều có phòng y tế chăm sóc sức khỏe riêng. Ngành y tế huyện đang từng bước nỗ lực nâng cao chất lượng khám chữa bệnh đáp ứng yêu cầu, kỳ vọng của nhân dân trong vùng.

Về giáo dục: ngành giáo dục huyện Hoa Lư có số lượng các đơn vị trường học gồm 33 đơn vị, trong đó có 11 trường mầm non (1 nhóm lớp tư thực), 11 trường tiểu học, 11 trường THCS với số lượng cán bộ, giáo viên, viên chức làm công tác giáo dục là 1.028 người. Huyện Hoa Lư hết sức chú trọng việc đầu tư cho giáo dục, với nhiều chủ trương, chính sách thiết thực, đã đem lại chuyển biến tích cực cho ngành giáo dục của huyện.

Về dân số, lao động, việc làm: dân số huyện Hoa Lư năm 2014 là 66.230 người, bao gồm 3.131 nhân khẩu đô thị và 63.099 nhân khẩu nông thôn. Tỷ lệ tăng dân số tự nhiên là 0,75% với mật độ dân số trung bình là 642 người/km². Số người lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế là 38.808 người. Số lao động có việc làm thường xuyên đạt 93% (năm 2016). Trong đó, số người đang làm việc trong bộ máy nhà nước là 16.530 người. Tuy nhiên lực lượng lao động chưa qua đào tạo của huyện còn nhiều, chủ yếu là lao động có tay nghề thấp, ít kiến thức về khoa học, công nghệ, kỹ thuật. Nhìn chung, dân số của huyện Hoa Lư là dân số trẻ, nguồn lao động dồi dào. Để biến đặc điểm dân số này thành điểm mạnh, nhân tố cho phát triển kinh tế huyện nhà, cần tăng cường công tác đào tạo nghề cũng như phát triển các ngành nghề tương thích, tạo việc làm cho người lao động. Đây vừa là cơ hội, song cũng là một thách thức lớn đối với chính quyền địa phương.

2.2. THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN HOA LƯ

2.2.1. Phát triển giáo dục và đào tạo trung học cơ sở huyện Hoa Lư

2.2.1.1. Quy mô trường lớp

Nhìn chung, trong 4 năm học từ 2011 đến 2015, quy mô trường, lớp của huyện Hoa Lư có sự biến động theo xu hướng mở rộng quy mô giáo dục cũng như mạng lưới trường lớp. Số lượng trẻ đến trường có tăng nhưng không nhiều.

Do tính ổn định của địa giới hành chính xã, số lượng trường học duy trì ở mức 33 trường, chia đều cho 3 bậc học mầm non, tiểu học và THCS ở 11 xã thuộc huyện Hoa Lư.

Bảng 2.1: Quy mô trường, lớp, số học sinh huyện Hoa Lư

Bậc học Năm	Số trường	MN		Tiểu học		THCS	
		Số lớp	Số HS	Số lớp	Số HS	Số lớp	Số HS
2011-2012	33	141	4356	165	4584	114	3771
2012-2013	33	138	4526	162	4628	115	3625
2013-2014	33	148	4893	167	4809	115	3565
2014-2015	33	162	5169	165	4825	118	3648

Nguồn: [29, tr.3]

Ở bậc học mầm non, số lớp tăng từ 148 lớp năm học 2013 – 2014 với 4.893 trẻ lên 162 lớp năm học 2014 – 2015 với 5.169 trẻ, tức tăng 14 lớp tương ứng với 276 trẻ. Đây là bậc học có mức tăng đáng kể nhất cả về số lượng lớp và số lượng trẻ em. Điều này là minh chứng cho tỷ lệ huy động trẻ em trong độ tuổi đến trường được cải thiện đáng kể.

Ở bậc học tiểu học, năm học 2014 – 2015, toàn huyện có 165 lớp với 4825 học sinh, so với năm học 2013 – 2014 (167 lớp và 4809 học sinh) thì số học sinh tăng lên (16 học sinh) nhưng số lớp lại giảm (2 lớp). Tỷ lệ học sinh/lớp có tăng nhẹ (Từ 28,7 HS/lớp lên 29,2 HS/lớp). 100% trẻ 6 tuổi được huy động vào học lớp 1.

Ở bậc THCS, số lớp năm học 2014- 2015 là 118 lớp với 3.648 học sinh, so với năm học 2013- 2014, tăng 3 lớp và 83 học sinh. So với hai năm học 2011 – 2012 và 2012 – 2013, số lớp bậc THCS có tăng nhưng số học sinh lại giảm, tương ứng với tỷ lệ học sinh/lớp có xu hướng giảm dần qua từng năm.

2.2.1.2. Đội ngũ giáo viên

Qua số liệu thống kê của Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Hoa Lư, có thể thấy số lượng giáo viên có sự biến động nhưng không đồng đều giữa các bậc học. Trong khi bậc mầm non và tiểu học, đội ngũ giáo viên có xu hướng tăng nhanh (trong 4 năm học, 2011 đến 2015, bậc mầm non tăng 20 giáo viên và bậc tiểu học tăng 17 giáo viên) thì bậc THCS lại giảm 3 giáo viên.

Bảng 2.2: Số giáo viên trực tiếp đứng lớp

Đơn vị: Giáo viên

Bậc học Năm học	MN		Tiểu học		THCS	
	Số GV	Tỷ lệ GV/Lớp	Số GV	Tỷ lệ GV/Lớp	Số GV	Tỷ lệ GV/Lớp
2011-2012	321	2,28	239	1,45	272	2,38
2012-2013	321	2,33	240	1,48	277	2,41
2013-2014	327	2,21	241	1,44	273	2,37
2014-2015	341	2,1	256	1,55	269	2,28

Nguồn: [29, tr.6]

2.2.1.3. Hệ thống cơ sở vật chất

Cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học bậc THCS của huyện Hoa Lư được đầu tư, nâng cấp qua từng năm.

Tỷ lệ trường đạt chuẩn Quốc gia của Huyện là 96,96% với 32 trên tổng số 33 trường toàn huyện (khỏi THCS là 10/11 trường đạt chuẩn Quốc gia), số lượng phòng học bậc THCS là 120 phòng, đủ theo nhu cầu, tỷ lệ phòng học kiên cố và đạt chuẩn cao. Điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị dạy học tối thiểu về cơ bản đủ phục vụ cho hoạt động dạy học. Đối với thiết bị dạy học tối thiểu và các phòng học bộ môn (như Vật lý, Hóa học, Sinh học, Tin học, Ngoại ngữ) quy mô nhỏ dưới 12 lớp, đặc biệt là các trường dưới 8 lớp sẽ không sử dụng hết công suất thiết bị và phòng bộ môn.

Nhìn chung, các trường có quy mô nhỏ rất khó khăn về kinh phí trong duy trì hoạt động thường xuyên do nguyên tắc ngân sách nhà nước giao cho các trường được tính dựa trên số lượng biên chế và số lượng học sinh. Bên cạnh đó, các trường có quy mô nhỏ sẽ có nguồn thu từ học phí rất ít, các

nguồn huy động khác lại thường rất khó khăn.

Năm học 2015 – 2016, nguồn đầu tư trong huyện cho các nhà trường xây dựng, sửa chữa trường lớp với giá trị khoảng 80 tỷ đồng từ nguồn kinh phí của địa phương và các nguồn xã hội hóa.

2.2.1.4. Chất lượng giáo dục

Với sự quan tâm ngày càng lớn của chính quyền địa phương, sự nghiêm túc trong làm nghề của đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên ngành giáo dục huyện, chất lượng giáo dục của huyện Hoa Lư từng bước được nâng lên và khẳng định. Chất lượng giáo dục toàn diện ngày càng được nâng cao, chất lượng giáo dục tiểu học và THCS được nâng cao cả về đại trà và mũi nhọn với 19 giải học sinh giỏi Quốc gia, 373 giải học sinh giỏi cấp tỉnh (năm học 2015 – 2016). Hoa Lư là huyện đi đầu trong việc biên soạn và chỉ đạo các đơn vị dạy tài liệu giáo dục pháp luật cho trẻ 5 tuổi, học sinh tiểu học và THCS trên toàn huyện.

Bảng 2.3: Kết quả xếp loại học lực học sinh THCS

Đơn vị: học sinh

Năm học	Giỏi		Khá		Trung bình		Yếu		Kém	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
2011-2012	636	16.87	1641	43.52	1397	37.05	79	2.09	13	0.34
2012-2013	696	19.2	1626	44.86	1226	33.82	72	1.99	5	01.4
2013-2014	742	20.81	1537	43,11	1209	33,91	74	2.08	3	0.08
2014-2015	831	22.78	1523	41.75	1224	33.55	67	1.84	3	0.08

Nguồn: [40, tr.11]

Bảng 2.3 cho thấy, số lượng học sinh bậc THCS có kết quả xếp loại học lực giỏi tăng đều qua các năm, tính đến năm học 2014 – 2015, tỷ lệ học sinh xếp học lực giỏi đạt 22,78%, trong khi học sinh xếp loại học lực khá, trung bình, yếu và kém lần được được giảm xuống. Năm học 2014 – 2015, toàn Huyện chỉ còn 67 học sinh bậc THCS xếp loại học lực yếu và 3 học sinh xếp loại học lực kém. Đây là một tín hiệu tốt, chứng tỏ chất lượng học tập của học sinh THCS huyện Hoa Lư đã được cải thiện đáng kể.

Bảng 2.4: Thống kê số giải học sinh giỏi các cấp*Đơn vị: học sinh*

Năm học	Cấp huyện				Cấp tỉnh				Cấp QG
	Nhất	Nhì	Ba	KK	Nhất	Nhì	Ba	KK	
2011-2012	22	46	85	199	11	19	33	37	3
2012-2013	24	66	106	201	2	8	29	34	2
2013-2014	53	109	204	319	1	14	25	27	4
2014-2015	40	74	141	250	5	46	70	85	12

*Nguồn: [29, tr.4]***Bảng 2.5: Số lượng học sinh tiểu học, THCS huyện Hoa Lư hoàn thành chương trình học, lên lớp, lưu ban***Đơn vị: học sinh*

Năm học	Tiểu học			THCS		
	Lên lớp	Lưu ban	Bỏ học	Lên lớp	Lưu ban	Bỏ học
2011-2012	4584	0	0	3771	0	0
2012-2013	4628	0	0	3625	0	0
2013-2014	4809	0	0	3565	0	0
2014-2015	4825	0	0	3648	0	0

Nguồn: [29, tr.5]

Suốt 4 năm học trở lại đây, ở cả hai bậc tiểu học và THCS, 100% học sinh được lên lớp, không còn trường hợp lưu ban hay bỏ học. Đây có thể coi là thành tích đáng ghi nhận của cả thầy và trò trên địa bàn huyện Hoa Lư, khẳng định sự nỗ lực, quyết tâm trong nâng cao chất lượng dạy và học.

Ngành GD – ĐT huyện Hoa Lư nhiều năm liền đứng đầu trong top của tỉnh về chất lượng giáo dục toàn diện. Hoa Lư cũng là đơn vị triển khai, tổ chức sâu rộng và có hiệu quả các chuyên đề “Bản đồ tư duy”, “Bàn tay nặn bột” và thu được những kết quả hết sức khả quan. Năm 2013 và 2014, Phòng GD – ĐT huyện có 8 sáng kiến được công nhận cấp tỉnh, năm 2015 có 11 sáng kiến được Sở GD – ĐT tỉnh thẩm định, đánh giá cao, trong đó có 8 sáng kiến xếp loại giỏi. Hoa Lư là huyện đi đầu trong công tác kiểm định chất lượng – tự đánh giá các đơn vị trường học. Cụ thể, huyện có tỷ lệ 81,82%

trường hoàn thành công tác tự đánh giá, cao nhất tỉnh (trong khi tỷ lệ này toàn tỉnh mới chỉ là 39,14% năm 2014). Là phòng giáo dục duy nhất được Bộ GD – ĐT tặng Bằng khen về công tác kiểm định chất lượng giáo dục. Đến nay, toàn huyện có 32/33 trường đạt chuẩn Quốc gia các mức độ, đạt tỷ lệ 96,96%.

Năm 2016, huyện đón đoàn kiểm tra phổ cập giáo dục - xóa mù chữ của Bộ GD – ĐT. Đoàn kiểm tra đánh giá cao kết quả công tác phổ cập giáo dục - xóa mù chữ mà huyện Hoa Lư đạt được, công nhận huyện Hoa Lư đạt chuẩn phổ cập giáo dục cho trẻ em 5 tuổi, đạt chuẩn phổ cập giáo dục tiểu học mức độ 3, đạt chuẩn phổ cập THCS mức độ 3 và đạt chuẩn xóa mù chữ mức độ 2.

Kết thúc năm học 2014 – 2015, UBND tỉnh Ninh Bình đã tặng cờ đơn vị dẫn đầu khối thi đua các phòng giáo dục – đào tạo huyện, thành phố cho Phòng GD – ĐT huyện Hoa Lư. Kết thúc năm học 2015 – 2016, Phòng GD – ĐT huyện Hoa Lư còn vinh dự được Bộ GD – ĐT tặng cờ thi đua xuất sắc. Thành tích đạt được là sự ghi nhận những cố gắng, nỗ lực không ngừng của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục và giáo viên toàn huyện, là sự chung tay của các cấp chính quyền địa phương cũng như nhân dân trong vùng cho một tương lai tươi sáng hơn của giáo dục và đào tạo huyện Hoa Lư.

2.2.2. Thực trạng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở huyện Hoa Lư

2.2.2.1. Về số lượng

Số lượng giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư có biến động qua các năm, tuy nhiên biên độ biến động không lớn và có xu hướng giảm nhẹ. Những năm trước đây, tình trạng thừa thiếu giáo viên diễn ra phổ biến, cục bộ. Nhất là ở một số xã xa trung tâm như Ninh Xuân, Ninh Hòa, Ninh Giang, tình trạng này đặc biệt nghiêm trọng, là một trong những vấn đề khiến đội ngũ quản lý giáo dục địa phương tần trở. Tuy nhiên, từ năm 2012, UBND huyện Hoa Lư phối hợp với Phòng GD – ĐT huyện Hoa Lư triển khai quy chế điều động, luân chuyển giáo viên, chủ yếu chuyển số giáo viên dạy Toán, Văn – Tiếng Việt, vốn thừa nhiều ở một số cơ sở giáo dục tới các trường còn thiếu trên địa bàn huyện Hoa Lư hoặc các địa phương khác trong tỉnh. Vì vậy, tình trạng vừa thừa vừa thiếu giáo viên đã có dấu hiệu được cải thiện.

Bảng 2.6: Số giáo viên THCS theo từng trường năm 2015*Đơn vị: giáo viên*

TT	Đơn vị (THCS)	Số GV được giao	Số GV thực tế	Thừa thiếu so với được giao
1	Trường Yên	27	29	+2
2	Ninh Hoà	15	20	+5
3	Ninh Giang	23	24	+1
4	Ninh Khang	21	26	+4
5	Ninh Mỹ	15	18	+3
6	Ninh Xuân	15	23	+8
7	Ninh An	15	16	+1
8	Ninh Vân	29	30	+1
9	Ninh Thắng	15	17	+2
10	Ninh Hải	23	25	+2
11	Đình Tiên Hoàng	27	30	+3

Nguồn: [29, tr.8]

Qua số liệu thống kê bảng 2.7 có thể thấy, năm học 2014-2015, tổng số giáo viên bậc THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư là 269 giáo viên, giảm 3 giáo viên so với năm học 2011-2012 và 4 giáo viên so với năm học trước 2013-2014.

Bảng 2.7: Thống kê số lượng giáo viên THCS từ năm 2011 đến 2015*Đơn vị: giáo viên*

Năm học	2011 - 2012	2012 - 2013	2013 - 2014	2014 - 2015
Tổng số GV	272	277	273	269
Số lớp	114	115	115	118
Số GV bình quân/lớp	2,38	2,4	2,37	2,28
Thừa, thiếu so với quy định (1,9 GV/lớp)	+ 0,48	+ 0,5	+ 0,47	+ 0,38

Nguồn: [40, tr.5]

Nếu xét theo tiêu chuẩn của Thông tư số 35/2006/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 23 tháng 8 năm 2006 của liên Bộ GD - ĐT và Bộ Nội vụ, Hướng dẫn định mức biên chế viên chức ở các cơ sở giáo dục phổ thông công lập, “trong trường THCS mỗi lớp được bố trí biên chế không quá 1,9 giáo viên; mỗi trường được bố trí 1 giáo viên làm Tổng phụ trách Đội Thiếu niên tiền phong HCM”, thì 5 năm trở lại đây, huyện Hoa Lư đều có tỷ lệ giáo viên/lớp lớn hơn so với quy định. Tình trạng thừa giáo viên diễn ra phổ biến trên toàn tỉnh (tính đến tháng 5/2015 tỷ lệ giáo viên THCS/lớp của toàn tỉnh là 2,24). Như vậy, so với phổ chung của tỉnh, tình trạng giáo viên THCS thừa về số lượng ở Hoa Lư còn lớn hơn.

Mặc dù thừa về số lượng, nhưng giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư lại không đồng bộ về cơ cấu bộ môn. Các môn như Văn, Toán đều thừa nhiều giáo viên ở hầu hết các trường, trong khi đó các môn như Công nghệ, Địa lý, Sinh học, Lịch sử, Âm nhạc, Mỹ thuật, Giáo dục công dân lại thiếu giáo viên ở một số trường, dẫn tới tình trạng phải bố trí giáo viên dạy không đúng chuyên môn, ảnh hưởng tới chất lượng dạy và học của nhà trường.

Bảng 2.8: Số lượng giáo viên THCS biên chế, hợp đồng

Đơn vị: giáo viên

Năm học	Biên chế	Hợp đồng
2011 – 2012	272	0
2012 – 2013	277	0
2013 – 2014	273	0
2014 – 2015	265	4

Nguồn: [29, tr.9]

Hiện năm học 2014 – 2015, huyện Hoa Lư có 11/11 trường có quy mô dưới 15 lớp, 6/11 trường có quy mô từ 9 đến 14 lớp và 5/11 trường có quy mô 8 lớp. Với tỷ lệ chuẩn 1,9 GV/lớp, các môn học như Hóa học, Âm nhạc, Mỹ thuật có định mức 0,07 giáo viên/lớp. Như vậy, chỉ những trường có từ 12 lớp trở lên mới có điều kiện bố trí 1 giáo viên mỗi môn. Những trường dưới 12 lớp, đặc biệt đối với những trường có dưới 8 lớp phải bố trí thừa giáo viên các

môn trên. Bộ GD – ĐT quy định bố trí tối thiểu 3 lãnh đạo trường và 5 đến 6 nhân viên phục vụ cho mỗi trường THCS. Với số biên chế như trên, thì các trường có quy mô nhỏ sẽ gây lãng phí biên chế.

2.2.2.2. Về cơ cấu

- Theo môn học:

Số lượng giáo viên các môn Toán, Văn – Tiếng Việt năm học 2014 – 2015 còn nhiều, trong khi số giáo viên đảm nhiệm các môn Kỹ thuật, Nhạc, Mỹ thuật,..là rất ít và gần như không có xu hướng tăng lên trong suốt 4 năm học trở lại đây. Số lượng giáo viên Toán và Văn – Tiếng Việt có giảm (tương ứng là 5 giáo viên Toán và 4 giáo viên Văn – Tiếng Việt so với năm học 2011 – 2012), nhưng tốc độ giảm là không nhanh.

Tại các trường có quy mô nhỏ như THCS Ninh Hòa, Ninh Mỹ, Ninh Thắng, một số bộ môn chỉ có duy nhất 1 giáo viên đảm nhiệm nhiều hạn chế trong sinh hoạt chuyên môn.

Bảng 2.9: Số lượng giáo viên THCS theo môn học.

Đơn vị: giáo viên

Năm học Môn học	2011 - 2012	2012 - 2013	2013 - 2014	2014 - 2015
Toán	52	52	49	47
Vật lý	21	22	22	22
Hóa học	19	19	19	19
Sinh học	17	17	17	17
Kỹ thuật	9	9	9	9
Văn – TV	47	47	45	43
Lịch sử	20	20	20	20
Địa lý	15	16	16	16
GD&ĐT	10	13	13	13
Ngoại ngữ	38	38	38	38
Hát nhạc	7	7	7	7
Vẽ	5	5	5	5
Thể dục	12	13	13	13
Tổng	272	277	273	269

Nguồn: [29, tr.12]

- Theo giới tính:

Số liệu thống kê của Phòng GD – ĐT huyện Hoa Lư cho thấy, tỷ lệ nữ chênh lệch rất lớn so với nam giới. Nếu như năm học 2011 – 2012, số giáo viên nam – nữ là 61 nam/211 nữ (giáo viên nữ gấp gần 3,5 lần giáo viên nam), thì đến năm học 2014 – 2015 sự chênh lệch này còn lớn hơn nữa, 50 nam/ 219 nữ (giáo viên nữ gấp gần 4,4 lần giáo viên nam). Đây có thể coi là một đặc thù của ngành giáo dục với quan niệm người giáo viên, nhất là giáo viên bậc tiểu học và THCS phù hợp với nữ giới hơn. Tuy nhiên, thực trạng này sẽ gây bất cập cho ngành giáo dục trong quá trình điều động, luân chuyển giáo viên, khi giáo viên nữ có đặc thù ít có khả năng cơ động hơn giáo viên nam.

Bảng 2.10: Cơ cấu giáo viên THCS theo độ tuổi, giới tính

Đơn vị: giáo viên

Năm học	Giới tính		Dân tộc		Độ tuổi TB	Số năm trong ngành TB
	Nữ	Nam	Kinh	Khác		
2011 – 2012	211	61	272	0	41	20,3
2012 – 2013	221	56	276	1	39.5	18,7
2013 – 2014	220	53	270	3	39	18,1
2014 - 2015	219	50	261	8	37.6	17,6

Nguồn: [29, tr.13]

- Theo độ tuổi:

Độ tuổi trung bình của giáo viên THCS huyện Hoa Lư khá cao, dao động từ 37,6 đến 41 tuổi. Tình trạng này diễn ra trong bối cảnh số lượng giáo viên THCS đang thừa so với quy định. Trong một khoảng thời gian dài sắp tới, huyện sẽ không được tuyển thêm giáo viên mới, kéo theo độ tuổi trung bình giáo viên THCS vốn đã cao sẽ tiếp tục tăng lên trong tương lai gần. Nói cách khác,>NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư đang bị già hóa. Thực tế này mâu thuẫn với yêu cầu trẻ hóa đội ngũ giáo viên, là rào cản trong việc nâng cao trình độ, chất lượng giáo viên. Bởi giáo viên lớn tuổi sẽ gặp khó khăn hơn trong việc đi học nâng cao trình độ, trong tiếp thu kiến thức,

phương pháp hiện đại; trong tiếp cận ứng dụng khoa học, kỹ thuật, tin học vào hoạt động giảng dạy.

Một vấn đề nữa là độ tuổi trung bình của giáo viên cao sẽ khiến công tác điều động, luân chuyển giáo viên gặp nhiều trở ngại. Giáo viên nữ dưới 50 tuổi và giáo viên nam dưới 55 tuổi sẽ không nằm trong diện luân chuyển. Tình trạng già hóa giáo viên lại không có khả năng cải thiện trong thời gian trước mắt. Nghĩa là, chỉ trong một thời gian ngắn nữa ngành giáo dục huyện Hoa Lư sẽ có>NNL giáo viên THCS già hóa và không thể luân chuyển.

- Theo tuổi nghề:

Theo số liệu thống kê thì số năm công tác trung bình của giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư dao động từ 17 đến 20 năm, thâm niên công tác ở mức trung bình. Hiện tại trong thời gian sắp tới, số giáo viên nghỉ chế độ là không nhiều.

- Theo thành phần dân tộc:

Cho đến trước năm học 2012 – 2013, toàn huyện chỉ có giáo viên THCS là dân tộc Kinh, tuy nhiên những năm học sau đó, số giáo viên THCS là người dân tộc thiểu số tăng dần lên, năm học 2014 – 2015 có 8 giáo viên là người dân tộc Mường. Thực tế này đặt ra cho đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục cần lưu ý đến việc thực hiện các chế độ và chính sách ưu đãi với nhóm đối tượng giáo viên này.

2.2.2.3. Về chất lượng

- Về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống:

Sự trau dồi nhân cách đối với người thầy giáo là cần thiết và tất yếu khách quan. Đó là một quá trình lâu dài, phức tạp, đòi hỏi sự học tập, rèn luyện kiên trì và giàu sáng tạo về mọi mặt để từng bước hoàn thiện nhân cách người giáo viên, để nghề dạy học xứng đáng là “nghề cao quý nhất trong những nghề cao quý”.

Nhận thức rõ điều này, ngành giáo dục huyện Hoa Lư luôn đề cao công tác bồi dưỡng, giáo dục phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống cho toàn thể đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý. Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Hoa Lư kết hợp với các trường THCS trên địa bàn huyện thường xuyên có những buổi

sinh hoạt, tập huấn, hội thảo hoặc các hình thức sinh hoạt ngoại khóa nhằm nâng cao ý thức tu dưỡng đạo đức, lối sống cho đội ngũ các thầy cô giáo như: chiếu phim tuyên truyền về cuộc đời và nhân cách Hồ Chí Minh, các danh nhân nổi tiếng trong và ngoài nước, sinh hoạt thường niên nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức người thầy, phổ kiến thức pháp luật cho giáo viên các bậc học,...hay ban hành văn bản chấn chỉnh và tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong các cơ sở giáo dục.

Bảng 2.11: Đánh giá xếp loại giáo viên THCS theo chuẩn.

Năm học Xếp loại	2011 - 2012		2012 - 2013		2013 - 2014		2014 - 2015	
	Số GV	Tỷ lệ (%)	Số GV	Tỷ lệ (%)	Số GV	Tỷ lệ (%)	Số GV	Tỷ lệ (%)
Xuất sắc	63	55,3	67	58,3	71	61,7	73	61,9
Khá	39	34,2	38	33	28	24,3	40	33,9
TB	11	9,6	10	8,7	16	14	5	4,2
Kém	1	0,9	0	0	0	0	0	0
Tổng số	114	100	115	100	115	100	118	100

Nguồn: [29, tr.8]

Qua bảng thống kê trên, có thể nhận thấy số giáo viên THCS xếp loại xuất sắc chiếm đa số trong suốt 4 năm học khảo sát và liên tục tăng theo từng năm. Năm học 2011 – 2012 còn một trường hợp giáo viên xếp loại kém, các năm tiếp theo hoàn toàn không còn tình trạng này nữa. Số giáo viên THCS xếp loại khá và trung bình liên tục biến động nhưng theo chiều hướng tích cực.

Cùng với sự sát sao của ngành giáo dục và ý thức tự giác rèn luyện của bản thân, nhìn chung đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục huyện Hoa Lư có lối sống trong sạch, lành mạnh, thân thiện, có đạo đức nhà giáo, chấp hành tốt mọi chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Bảng 2.12: Trình độ đội ngũ giáo viên THCS

Đơn vị: giáo viên

Năm học	Chuyên môn			Tin học		Ngoại ngữ	
	ĐH	CD	ThS	A	B	A	B
2011-2012	196	72	4	194	74	80	20
2012-2013	214	59	4	201	78	150	79
2013-2014	236	34	3	188	85	163	90
2014-2015	238	28	3	167	101	108	150

Nguồn: [29, tr.10]

Trình độ đào tạo của đội ngũ giáo viên THCS được cải thiện đáng kể, năm học 2014 – 2015 chỉ còn 28 giáo viên có trình độ cao đẳng (chiếm 11,6%), số giáo viên trên chuẩn đạt 88,4%. Đã có 3 giáo viên THCS có trình độ đào tạo bậc thạc sĩ. Đây là kết quả đáng khích lệ của ngành giáo dục huyện Hoa Lư trong việc nỗ lực nâng chuẩn giáo viên.

- Về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm:

Nhìn chung NNL viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư có năng lực chuyên môn cũng như nghiệp vụ sư phạm tốt; có khả năng tổ chức lớp học khoa học, hợp lý, phương pháp sư phạm linh hoạt, sáng tạo, chủ động.

Số liệu thống kê trong 4 năm học trở lại đây, có thể thấy trình độ chuyên môn của giáo viên bậc THCS được nâng cao qua từng năm. Nếu như năm học 2011 – 2012 số giáo viên THCS đạt trình độ chuyên môn trên chuẩn là 200/272 (đạt tỷ lệ 73,5%) thì tới năm học 2014 – 2015, con số này đã lên tới 241/269 (đạt tỷ lệ 88,4%). Đây được coi là một tỷ lệ cao so với các địa phương khác trong tỉnh Ninh Bình. Trình độ ngoại ngữ, tin học từ A trở lên của giáo viên cũng ở mức khá. Tuy nhiên cũng cần nhìn nhận khách quan rằng kỹ năng vận dụng kiến thức ngoại ngữ, tin học vào hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học, vào thực tế công việc của giáo viên vẫn còn rất hạn chế và chưa đúng thực chất.

Bảng 2.13: Giáo viên giỏi huyện, tỉnh, Quốc gia, chiến sĩ thi đua

Đơn vị: giáo viên

Năm học	GV giỏi huyện	GV giỏi tỉnh	GV giỏi Quốc gia	CSTD cơ sở	CSTD Cấp tỉnh
2011-2012	88	16	1	136	0
2012-2013	23	0	2	107	1
2013-2014	41	9	1	93	2
2014-2015	6	21	0	107	2

Nguồn: [29, tr.14]

Kết quả thanh tra, kiểm tra của Sở GD – ĐT tỉnh Ninh Bình, Phòng GD – ĐT huyện Hoa Lư cho thấy tỷ lệ giáo viên THCS xếp loại tốt, khá có xu hướng tăng, số giáo viên xếp loại trung bình giảm xuống. Số lượng giáo viên giỏi các cấp có sự biến động, nhưng nhìn chung là ở mức khá so với các huyện trong tỉnh.

Tóm lại, NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư có trình độ chuyên môn cao, năng lực sư phạm vững vàng, lại không ngừng được bồi dưỡng, học tập nâng cao trình độ nên từng bước đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo trong thời đại mới. Tuy nhiên, số lượng giáo viên cơ hữu ở tất cả các trường THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư lại đang ở tình trạng trội so với định mức được giao; cơ cấu giáo viên, nhất là cơ cấu giáo viên bộ môn đang mất cân đối nghiêm trọng, vừa thừa vừa thiếu.

2.3. PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN HOA LƯU HIỆN NAY

2.3.1. Quy hoạch, lập kế hoạch nguồn nhân lực giáo viên

Lập quy hoạch, kế hoạch là hoạt động cần thiết ở bất cứ một lĩnh vực, ngành nghề nào, nhất là khi nhà lãnh đạo muốn chủ động trong công việc của mình. Trên thực tế, huyện Hoa Lư cũng đã tiến hành xây dựng một số văn bản theo hướng chỉ đạo của các cấp ngành có thẩm quyền. Tuy nhiên, kết quả đạt được chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra.

Để đánh giá khách quan thực trạng công tác quy hoạch, lập kế hoạch NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, tác giả đã tiến hành phát phiếu lấy ý kiến của 140 người bao gồm cán bộ quản lý, chuyên viên Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Ninh Bình, cán bộ quản lý và chuyên viên Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Hoa Lư và cán bộ quản lý và giáo viên 11 trường THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư. Sau khi xử lý số liệu, tác giả thu được kết quả theo bảng dưới đây:

Bảng 2.14: Mức độ hài lòng về công tác quy hoạch, lập kế hoạch phát triển NNL giáo viên THCS

Đối tượng khảo sát	Số lượng	Mức độ hài lòng					
		Tốt		TB		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%
Cán bộ, CV Sở GD-ĐT	5	1	20	3	60	1	20
Cán bộ, CV P.GD-ĐT	10	2	20	5	50	3	30
Hiệu trưởng, Phó HT	37	7	19	25	67	5	14
Giáo viên	88	27	30	37	42	24	28
Tổng	140	37	26,4%	70	50%	33	23,6%

Nguồn: tác giả

Có thể thấy rằng, cán bộ quản lý, chuyên viên Sở và Phòng GD – ĐT đánh giá công tác quy hoạch, lập kế hoạch phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư ở mức tốt chỉ chiếm 20%, 55% ở mức trung bình và 25 % ở mức yếu. Với các đồng chí Hiệu trưởng, Phó HT, mức tốt chiếm 19%, trung bình chiếm 67%, yếu chiếm 14%. Với đội ngũ giáo viên, 30% thầy cô đánh giá công tác quy hoạch, lập kế hoạch phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư ở mức tốt, 42% đánh giá chỉ số này ở mức trung bình và 28% đánh giá ở mức yếu.

Như vậy, công tác quy hoạch, lập kế hoạch, dự báo nhu cầu về số lượng, chất lượng, cơ cấu giáo viên chưa được quan tâm đúng mức; cách làm cũng chưa triệt để, chưa đem lại hiệu quả và sự hài lòng của đội ngũ cán bộ, giáo viên, chuyên viên trong ngành. Nhìn chung, công tác quy hoạch, lập kế hoạch còn mang nặng tính hình thức, đối phó; đội ngũ cán bộ quản lý chưa

thực sự đầu tư, tâm huyết với hoạt động có vai trò rất quan trọng này.

Mặc dù Tỉnh ủy, HDND tỉnh, UBND tỉnh Ninh Bình đã có các văn bản chỉ đạo nhằm phát triển giáo dục đào tạo tỉnh, Đề án quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục tỉnh trong giai đoạn tới nhưng nhìn chung địa phương mới ban hành Nghị quyết của Huyện ủy, Kế hoạch của UBND huyện Hoa Lư về phát triển giáo dục huyện giai đoạn 2015 – 2020 mà chưa có các văn bản chỉ đạo, định hướng về phát triển NNL giáo viên nói chung và giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư nói riêng. Tại Phòng GD – ĐT huyện Hoa Lư và các trường THCS trên địa bàn nhìn chung cũng chưa có các kế hoạch cụ thể hoặc có những tham mưu sát sao cho các cấp lãnh đạo nhằm phát triển NNL giáo viên THCS trong thời gian tới.

Tại UBND huyện Hoa Lư và Phòng GD – ĐT huyện Hoa Lư đều có một chuyên viên phụ trách (nhưng dưới hình thức kiêm nhiệm) công tác này. Tại các trường THCS, hàng năm, từ cuối năm học trước đó, nhà trường đã tiến hành rà soát, căn cứ vào số học sinh thực tế để xây dựng kế hoạch giáo viên cho năm học mới, báo cáo lên Phòng GD – ĐT, Phòng Nội vụ của UBND huyện để tổng hợp và có các kế hoạch cụ thể tiếp theo. Tuy nhiên, tất cả chỉ dừng ở mức lập kế hoạch sử dụng giáo viên cho từng năm học, tức thiên về việc thống kê số lượng giáo viên và gửi văn bản lên các cơ quan quản lý cấp trên mà chưa xây dựng được kế hoạch chiến lược và quy hoạch đội ngũ giáo viên trong giai đoạn trung hạn 3 đến 5 năm tới. Thực tế này đã kéo dài từ rất lâu dẫn tới tình trạng trong một thời gian dài, hầu hết các trường THCS đều không có các biện pháp cụ thể nhằm kiểm soát số lượng giáo viên, dẫn đến thừa giáo viên so với định mức, nhưng lại thiếu giáo viên ở một số bộ môn, vị trí bộ môn thiếu này lại không thể tuyển mới gây rất nhiều khó khăn cho công tác giáo dục của nhà trường.

Tóm lại, công tác quy hoạch, xây dựng kế hoạch phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư còn nhiều bất cập. Tính tới thời điểm này, huyện Hoa Lư vẫn còn thiếu một kế hoạch tổng thể phát triển NNL giáo viên THCS, dẫn tới thiếu cơ sở đề xuất các biện pháp đầu tư cụ thể về tài chính, ngân sách cho NNL giáo viên THCS, gây khó khăn trong huy động tổng thể nguồn lực của nhà nước, xã hội và nhân dân để phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư.

2.3.2. Tuyển dụng, sử dụng nguồn nhân lực giáo viên

- Về tuyển dụng giáo viên:

Công tác tuyển dụng giáo viên luôn có một vị trí quan trọng trong hoạt động quản lý nhà nước về NNL giáo viên, là khâu quyết định chất lượng đầu vào của đội ngũ giáo viên nhà trường. Ngành giáo dục huyện Hoa Lư những năm gần đây đã từng bước hoàn thiện và hợp lý hóa công tác tuyển dụng giáo viên nói chung và giáo viên THCS nói riêng.

Tuy nhiên, dựa trên số liệu khảo sát thực tế, tỷ lệ cán bộ quản lý giáo dục và các thầy cô giáo đánh giá công tác tuyển dụng giáo viên bậc THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư ở mức hợp lý chỉ là 36,4%, trong khi chưa hợp lý lên đến 63,6%. Rõ ràng, công tác này vẫn còn rất nhiều vấn đề bất cập cần giải quyết.

Bảng 2.15: Đánh giá về công tác tuyển dụng giáo viên THCS

Mức độ	Đánh giá về công tác tuyển dụng giáo viên	
	Số lượng	%
Hợp lý	51	36,4
Chưa hợp lý	89	63,6
Tổng	140	100%

Nguồn: tác giả

Như tác giả đã từng đề cập, tình trạng thừa giáo viên bậc THCS là thực trạng chung của toàn tỉnh Ninh Bình (năm 2015 là 2,24 giáo viên/lớp), tình trạng này còn trầm trọng hơn trên địa bàn huyện Hoa Lư, khi tỷ lệ giáo viên THCS/lớp lên đến 2,37, chỉ đứng sau thành phố Ninh Bình và thành phố Tam Điệp. Sự dư thừa giáo viên là do những năm trước đây việc quy hoạch giáo viên không được thực hiện tốt, tiêu chí xét giao chỉ tiêu còn dễ dãi dẫn đến tình trạng tuyển mới giáo viên ồ ạt, không có định hướng rõ ràng, trong đó phần đa là giáo viên Toán, Văn – Tiếng Việt.

Sự mất cân đối cơ cấu giáo viên bậc THCS ở Hoa Lư là rất nghiêm trọng. Trong Kế hoạch phát triển giáo dục giai đoạn 2015 – 2020 của UBND huyện Hoa Lư, nhiệm vụ hàng đầu được địa phương đưa ra nhằm xây dựng,

hoàn thiện đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là phần đầu đến năm 2018 cơ bản khắc phục được sự bất hợp lý về cơ cấu, chủng loại giáo viên, đặc biệt là giáo viên THCS của huyện.

Để thực hiện được mục tiêu đề ra, UBND huyện cũng thông qua Quy chế điều chuyển công chức, viên chức trường mầm non, tiểu học, THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư. Theo đó, số lượng cán bộ, giáo viên, nhân viên dôi dư so với chỉ tiêu biên chế được giao hoặc giáo viên dôi dư ở từng môn học ở từng trường là đối tượng điều chuyển. Căn cứ kế hoạch năm học đã được phê duyệt, các trường sẽ báo cáo số lượng cán bộ, giáo viên thừa thiếu so với định biên, thừa thiếu so với từng bộ môn, số lượng, danh sách công chức, viên chức đề nghị luân chuyển, chuyển của trường mình về Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện. Dựa trên cơ sở đó, Phòng sẽ xây dựng kế hoạch, lập danh sách điều chuyển, luân chuyển, công khai danh sách trước toàn ngành và đề nghị UBND xem xét, ra quyết định điều chuyển, luân chuyển giáo viên.

Trong 5 năm trở lại đây, số lượng giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư có cả tăng và giảm qua từng năm. Tuy nhiên, số giáo viên tuyển mới là không nhiều, chủ yếu là giáo viên thuộc diện chuyển. Cũng vì số lượng tuyển mới không nhiều, nên hình thức tuyển dụng giáo viên tại Hoa Lư trong thời gian qua chủ yếu là hình thức xét tuyển chứ không thành lập Hội đồng thi tuyển. Hình thức này có ưu điểm là khách quan, công khai, minh bạch hồ sơ của ứng viên, tiết kiệm về thời gian và chi phí, tránh tình trạng tiêu cực chạy việc, tuy nhiên xét tuyển lại không thể đánh giá năng lực thực sự của ứng viên.

Bảng 2.16: Số giáo viên cấp THCS biên chế, hợp đồng

Đơn vị: giáo viên

Năm học	Biên chế	Hợp đồng	Ghi chú
2011-2012	272	0	
2012-2013	273	0	
2013-2014	265	0	
2014-2015	258	4	

Nguồn: [29, tr.9]

Việc điều chuyển giáo viên chủ yếu diễn ra theo chiều hướng chuyển

bớt giáo viên các môn Toán, Văn – Tiếng Việt và nhận về giáo viên các môn như Nhạc, Họa, Giáo dục công dân, Kỹ thuật,...Số giáo viên chuyển đi nhiều hơn số giáo viên nhận về. Bên cạnh đó, tình trạng thừa giáo viên Toán, Văn – Tiếng Việt là phổ biến trên toàn tỉnh, chính vì vậy công tác điều chuyển nhằm cân đối về số lượng và điều hòa chất lượng theo nhu cầu công tác là chưa triệt để. Giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư lại đang ngày một già hóa, nhiều người nằm ngoài điều kiện xét điều chuyển gây khó khăn cho việc thực hiện kế hoạch đề ra. Trên thực tế, huyện vẫn phải tiếp tục ký hợp đồng với giáo viên một số bộ môn còn thiếu và tiếp tục lên kế hoạch chuyển số giáo viên dư thừa. Các năm học từ 2011 đến 2014, toàn huyện không có giáo viên hợp đồng bậc THCS, nhưng đến năm học 2014 – 2015, huyện có 4 giáo viên THCS dạng hợp đồng.

Nhìn chung, công tác tuyển dụng giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư hiện vẫn còn nhiều bất cập, ảnh hưởng không nhỏ đến việc xây dựng phát triển NNL giáo viên, đáp ứng yêu cầu của một nền giáo dục hiện đại, tiên tiến.

- Về sử dụng giáo viên:

Việc phân công, sắp xếp, bố trí công việc cho NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư đang có những chuyển biến tích cực.

Hàng năm, Phòng GD - ĐT và các trường đều có kế hoạch sử dụng giáo viên. NNL giáo viên được đảm bảo điều kiện để ổn định công tác, đồng thời Phòng GD - ĐT phối hợp với các trường tiếp tục rà soát, thống kê số giáo viên thừa và thiếu, lập danh sách và lên phương án trình UBND huyện Hoa Lư xem xét, quyết định điều chuyển cho phù hợp, tuân thủ tương đối tốt Quy chế về điều chuyển công chức, viên chức trường mầm non, tiểu học, THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư của UBND huyện.

Công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại đội ngũ cán bộ quản lý các trường THCS được thực hiện tương đối nghiêm túc, đúng quy trình, đảm bảo dân chủ, khách quan.

Bên cạnh đó, việc sử dụng giáo viên vẫn còn một số tồn tại như: bố trí, phân công giáo viên đôi khi còn cảm tính, thiên về tình cảm, nhìn người để bố trí việc chứ không phải nhìn việc bố trí người. Tình trạng mất cân đối về cơ

cầu giáo viên bộ môn dẫn đến một số lượng không nhỏ giáo viên môn này phải dạy môn khác, thậm chí giáo viên còn phải kiêm nhiệm công tác thư viện, văn phòng,...do chỉ tiêu chung đã hết mà giáo viên lại thừa, ảnh hưởng nghiêm trọng tới chất lượng dạy học, công tác quản lý trường học và bản thân giáo viên bị sắp xếp trái với chuyên môn.

2.3.3. Bồi dưỡng nguồn nhân lực giáo viên

Trong sự nghiệp giáo dục, ở bất kỳ giai đoạn nào, ở bất kỳ trường học nào thì việc bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên và nâng cao chất lượng học sinh cũng là việc cực kỳ quan trọng.

Phòng GD - ĐT tạo huyện Hoa Lư luôn xác định công tác phát triển NNL giáo viên THCS là một nhiệm vụ trọng tâm. Hàng năm Phòng đều có văn bản hướng dẫn các trường rà soát và lập danh sách giáo viên có nhu cầu đi học tập, nâng cao trình độ.

Bảng 2.17: Số lượng giáo viên THCS được bồi dưỡng

Đơn vị: giáo viên

Năm học				
NDBD	2011 - 2012	2012 - 2013	2013 - 2014	2014 - 2015
Chuyên đề	22	28	49	107
Nghệ vụ SP	0	52	77	50
Ngoại ngữ	12	25	78	65
Tin học	17	88	85	72
Chính trị	9	11	23	42
ĐT nâng chuẩn	8	12	18	10

Nguồn: [29, tr.13]

- Về số lượng giáo viên được bồi dưỡng:

Số lượng giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư được cử đi bồi dưỡng ngày càng tăng qua các năm. Năm học 2011 – 2012, có 68 lượt giáo viên được đi bồi dưỡng ở tất cả các nội dung bồi dưỡng chuyên đề, sư phạm, ngoại ngữ, tin học,...đến năm 2014 – 2015, con số này nâng lên 344 lượt giáo

viên. Cá biệt, nội dung bồi dưỡng chuyên đề, trong năm 2014 – 2015 có 107/262 giáo viên tham gia, chiếm tỷ lệ 40,8%. Tuy nhiên, số lượng giáo viên được đi đào tạo nâng chuẩn còn hạn chế. Tính từ năm 2011 cho đến nay, toàn huyện có 48 lượt giáo viên THCS được cử đi học nâng cao trình độ (được hỗ trợ kinh phí). Số giáo viên THCS phải tự túc kinh phí đi học tập nâng cao trình độ lên tới 81 người. Giáo viên bậc THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư đi học nâng cao trình độ trải đều ở hầu hết các bộ môn, chứng tỏ ý thức học tập, bồi dưỡng kiến thức, nâng cao trình độ ở các thầy cô giáo là khá cao và đồng bộ.

- Về loại hình, hình thức bồi dưỡng:

Hình thức bồi dưỡng của giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư còn đơn giản, chủ yếu tập trung vào việc tham gia các lớp tập huấn ngắn hạn, các hội thảo chuyên đề trên địa bàn Huyện.

Hàng năm, Phòng GD-ĐT huyện Hoa Lư cũng tổ chức các lớp bồi dưỡng thường xuyên, giáo viên THCS bắt buộc phải tham gia nhằm củng cố kiến thức căn bản cũng như bổ sung, cập nhật các kiến thức và phương pháp giảng dạy hiện đại, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới giáo dục.

Hình thức học tập trung tại các trường sư phạm nhằm nâng cao trình độ đã được triển khai và phổ biến hơn trong những năm gần đây, tuy nhiên số giáo viên được cử đi học còn rất ít so với nhu cầu thực tế.

- Về nội dung bồi dưỡng:

Phòng GD-ĐT huyện Hoa Lư đã chú trọng tới hoạt động đa dạng hóa nội dung bồi dưỡng. Hàng năm, đội ngũ giáo viên THCS được tham gia bồi dưỡng ở hầu hết các nội dung cơ bản như: bồi dưỡng về chuyên đề, nghiệp vụ sư phạm, chính trị, đào tạo nâng chuẩn hay các khóa bồi dưỡng kỹ năng về ngoại ngữ, tin học.

Bên cạnh việc đó, ngành giáo dục huyện Hoa Lư cũng coi trọng việc cử các thầy cô tham gia các khóa học ngắn hạn để bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, mạnh dạn thực hiện các chương trình thí điểm của trung ương, của tỉnh. Hoa Lư là huyện duy nhất của tỉnh Ninh Bình đăng ký cử giáo viên học tập và ứng dụng phương pháp dạy học môn Mỹ thuật theo sự hỗ trợ của Đan Mạch. Huyện cũng là một trong hai huyện (cùng với huyện Kim Sơn)

của tỉnh đăng ký thực hiện dạy chương trình tiếng Anh thí điểm của tỉnh.

Ngành giáo dục huyện Hoa Lư đã có kế hoạch bồi dưỡng nhằm nâng chuẩn cho đội ngũ giáo viên tiếng Anh, động viên, khích lệ các thầy cô giáo dạy bộ môn khác tự học tập, rèn luyện kỹ năng ngoại ngữ và tin học. Tuy nhiên, sự chỉ đạo này đôi khi còn thiếu thống nhất và không hợp lý về mặt thời gian.

Nội dung bồi dưỡng dành cho giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư nhìn chung đã bám sát các chương trình bồi dưỡng thường xuyên giáo viên THCS. Công tác bồi dưỡng đã có trọng tâm, tập trung vào các vấn đề mới, những vấn đề thực tiễn mà đội ngũ đang gặp khó khăn; đảm bảo tính kế thừa và tính hệ thống giữa những nội dung bồi dưỡng trong các năm trước và năm học này. Các nội dung bồi dưỡng (bắt buộc và tự chọn) được Phòng GD - ĐT huyện Hoa Lư và bộ phận chuyên môn của từng trường kiểm tra, đánh giá theo quy định, kết quả đánh giá sẽ làm cơ sở xếp loại giáo viên và đánh giá nhà trường cuối mỗi năm học.

Tuy nhiên, hoạt động sinh hoạt chuyên môn ở một số bộ môn tại rất nhiều trường chưa có chất lượng và hiệu quả do nhiều bộ môn chỉ có duy nhất một giáo viên giảng dạy, thậm chí có bộ môn không có giáo viên được đào tạo chuyên môn giảng dạy mà do giáo viên bộ môn khác đảm nhiệm. Điều này khiến cho hoạt động bồi dưỡng thường xuyên và học tập kinh nghiệm lẫn nhau giữa các thầy cô không đạt hiệu quả mong muốn.

2.3.4. Đầu tư hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực giáo viên

Huyện Hoa Lư hàng năm đều dành một phần kinh phí từ nguồn ngân sách nhà nước chi cho lĩnh vực GD - ĐT. Tỷ lệ ngân sách huyện chi cho giáo dục tăng đều qua từng năm, mặc dù vậy, tốc độ tăng là tương đối thấp.

Huyện cũng chủ trương đẩy mạnh công tác xã hội hóa giáo dục, huy động các nguồn lực trong và ngoài huyện, các nguồn lực từ nhân dân, để đầu tư xây dựng cơ sở vật chất trường học, với định hướng đầu tư có trọng tâm, trọng điểm, không dàn trải, làm sao tính được cả nhu cầu trước mắt và lâu dài. Năm học 2014 – 2015, nguồn đầu tư trong huyện cho các nhà trường xây dựng, sửa chữa trường lớp vào khoảng 80 tỷ đồng từ nguồn kinh phí của địa phương và các nguồn xã hội hóa.

Bảng 2.18 : Kinh phí cấp cho huyện Hoa Lư thực hiện Đề án Quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2013 – 2020

Đơn vị: Triệu đồng

Ước tính nhu cầu kinh phí xây dựng trường học		Ước tính nhu cầu kinh phí mở rộng trường học		Tổng cộng
Số trường xây mới	Kinh phí	Số trường mở rộng	Kinh phí	
4	40.000	7	35.000	75.000

Nguồn: [41, tr.12]

Năm 2013, UBND tỉnh Ninh Bình thực hiện đề án Quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục thường xuyên tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2013 – 2020, tầm nhìn đến năm 2030. Trong Đề án này, huyện Hoa Lư có 4 trường trong dự kiến xây mới, 7 trường trong dự kiến mở rộng với tổng kinh phí là 75 tỷ đồng. Bậc THCS có 2 trường trong diện dự kiến mở rộng.

Tính tới thời điểm tháng 5 năm 2015, toàn huyện có 11 trường bậc THCS, trong đó không có trường nào có quy mô trên 15 lớp, 6 trường có quy mô từ 9 đến 14 lớp học, trong đó có tới 5 trường chỉ có quy mô 8 lớp học. Tổng số lớp học là 115 và số phòng học là 120, đạt 100% là phòng học kiên cố, 90% các trường được trang bị đầy đủ phòng học bộ môn, phòng thiết bị và thư viện. Hiện, 10/11 trường bậc THCS của huyện Hoa Lư đạt trường chuẩn Quốc gia.

2.3.5. Tổ chức thực hiện qui định của pháp luật và chính sách đối với giáo viên trung học cơ sở trên địa bàn huyện

- Thực hiện văn bản pháp luật:

Hệ thống các văn bản pháp luật QLNN về giáo viên và giáo viên THCS được cập nhật tương đối đầy đủ tới đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục cũng như giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, qua đó góp ngành giáo dục huyện đi đúng lộ trình theo định hướng của Nhà nước về GD – ĐT.

Tuy vậy, vẫn còn tình trạng một số văn bản của Nhà nước, của sở ngành chưa được triển khai kịp thời, đúng hạn, từ đó làm giảm sự phối hợp nhịp nhàng giữa các đơn vị, địa phương, ảnh hưởng trực tiếp đến công tác chuyên môn.

- Thực hiện chính sách:

Nhìn chung, ngành giáo dục huyện Hoa Lư thực hiện đầy đủ, nghiêm túc các chế độ, chính sách đối với đội ngũ giáo viên trên địa bàn. Lương giáo viên THCS bao gồm lương cơ bản theo hệ số và phụ cấp đứng lớp 30%, được chi trả tương đối đúng về mặt thời gian, đủ về số tiền, thông qua hình thức chuyển tiền vào thẻ ATM. Các trường hợp nghỉ ốm, thai sản, tai nạn có tham gia bảo hiểm,...đều được thanh toán kịp thời, đầy đủ theo quy định hiện hành. Công đoàn các nhà trường cũng thực hiện đúng vai trò của mình, đại diện cho tiếng nói của người lao động, bảo vệ quyền lợi của các thầy cô giáo thông qua các hội nghị viên chức, tổng kết hàng năm. Quy chế chi tiêu nội bộ, quy chế làm việc ở một số trường cũng có những thay đổi, điều chỉnh để phù hợp với tình hình mới và nỗ lực cải thiện chất lượng đời sống giáo viên.

Song song với đó, do đặc thù ngành và những khó khăn chung của huyện, của nhà trường, phần lớn giáo viên vẫn chưa thấy hài lòng với hệ thống chính sách dành cho nhà giáo. Mức lương sư phạm nhìn chung chưa đủ để các thầy cô đảm bảo sinh hoạt, chưa thể hoàn toàn yên tâm để cống hiến cho nghề. Nhiều thầy cô giáo dù muốn đi học tập nâng cao trình độ vẫn phải tự chi trả kinh phí hoặc không thể đi do chưa đủ điều kiện kinh tế. Thực tế này đã kéo chậm công cuộc phát triển NNL giáo viên nói chung.

2.3.6. Đánh giá đội ngũ giáo viên

Việc đánh giá, xếp loại giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư hiện đang được thực hiện theo Quyết định số 06/2006/QĐ-BNV ngày 21/3/2006 của Bộ Nội vụ Về việc ban hành Quy chế đánh giá, xếp loại giáo viên mầm non, giáo viên phổ thông công lập và các văn bản hướng dẫn thường niên của Sở và Phòng GD – ĐT. Việc đánh giá, xếp loại giáo viên chủ yếu tập trung vào các nội dung: phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống; kiến thức chuyên môn và kỹ năng sư phạm.

Hoạt động đánh giá, xếp loại giáo viên được tiến hành hàng năm, góp

phần tạo ra động lực thi đua dạy tốt, học tốt. Tuy nhiên, các nội dung và tiêu chí đánh giá còn chưa thống nhất giữa các cơ sở giáo dục, một số tiêu chí không còn phù hợp, không có hiệu quả thực tế trong đánh giá giáo viên. Một số trường chưa quán triệt đầy đủ nội dung yêu cầu; mức độ, thái độ đánh giá còn hình thức, tỷ lệ khá, giỏi cao, chưa thực chất. Phương pháp đánh giá còn cứng nhắc, chưa linh hoạt, mềm dẻo. Hoạt động đánh giá, xếp loại nhìn chung còn nặng về cảm tính,

Công tác đánh giá giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư bước đầu đã giúp cho các cấp quản lý, các nhà trường nắm được thực trạng chất lượng đội ngũ, từ đó có kế hoạch bố trí, sử dụng hiệu quả NNL giáo viên, nâng cao chất lượng giáo dục. Tuy nhiên cũng không thể phủ nhận đánh giá giáo viên THCS của Huyện chưa thực sự hiệu quả, thực chất.

2.3.7. Thanh tra, kiểm tra, giám sát trong quản lý nhà nước về phát triển giáo viên trung học cơ sở trên địa bàn Huyện

Ngành giáo dục huyện Hoa Lư quán triệt thực hiện nghiêm túc hoạt động thanh, kiểm tra theo *Nghị định số 42/2013/NĐ-CP về Tổ chức và hoạt động thanh tra giáo dục* và *Thông tư 39/2013/TT-BGDĐT Hướng dẫn về thanh tra chuyên ngành trong lĩnh vực giáo dục*, qua đó đã triển khai các quy định về hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát của nhà nước và các quy định nội bộ; bước đầu gắn hoạt động thanh tra, kiểm tra với công tác phòng ngừa vi phạm, chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí.

Sở GD – ĐT tỉnh Ninh Bình tiến hành thực hiện thanh tra lồng ghép vào thanh tra chuyên ngành và thanh tra đột xuất một số giáo viên. Bên cạnh đó, hoạt động kiểm tra cũng được tiến hành thường xuyên hoặc đột xuất, chủ yếu tập trung vào kiểm tra việc thực hiện kế hoạch, kiểm tra hành chính, kiểm tra chuyên ngành, kiểm tra việc giải quyết khiếu nại, tố cáo cũng như việc thực hiện phòng chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí.

Phòng GD – ĐT huyện Hoa Lư thực hiện nghiêm túc các kế hoạch thanh tra, kiểm tra, giám sát theo sự hướng dẫn của các sở ngành chuyên môn. Tuy nhiên, việc xử lý những sai phạm sau thanh, kiểm tra còn nhiều nể nang, hình thức.

2.4. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT

TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN HOA LƯ

2.4.1. Kết quả đạt được

- *Tổ chức thực hiện tốt các văn bản QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS*

Luật Giáo dục và các văn bản quy phạm pháp luật khác được cơ quan có thẩm quyền ban hành tạo thành hành lang pháp lý, định hướng và điều chỉnh các hoạt động trong lĩnh vực giáo dục – đào tạo nói chung và phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư nói riêng. Ngành giáo dục huyện Hoa Lư đã đạt được nhiều kết quả tích cực trong việc thể chế hóa văn bản chỉ đạo của Đảng, Nhà nước và của ngành.

Hệ thống các văn bản như Luật Giáo dục năm 2005, Điều lệ trường THCS, trường THPT và trường THPT có nhiều cấp học, Thông tư số 30/2009/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy định Chuẩn nghề nghiệp giáo viên THCS, giáo viên THPT, Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2011 – 2020 của Thủ tướng Chính phủ, và gần đây nhất là Nghị quyết số 29-NQ/TW năm 2013 của Ban chấp hành Trung ương Đảng 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, Chương trình hành động số 17-CTr/TU năm 2013 của Tỉnh Ủy Ninh Bình thực hiện Nghị quyết số 29 về Đổi mới giáo dục, Nghị quyết số 07/NQ-HĐND ngày 20 tháng 7 năm 2013 của HĐND tỉnh Ninh Bình nhằm phê duyệt Đề án số 04/ĐA-UBND ngày 28 tháng 6 năm 2013 của UBND tỉnh Ninh Bình về việc *Quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục thường xuyên tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2013 – 2020, tầm nhìn đến năm 2030*,...đều được ngành giáo dục huyện Hoa Lư lĩnh hội và phổ biến đến toàn thể đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục. Trên cơ sở đó, các cấp quản lý còn trực tiếp ban hành các văn bản nhằm triển khai thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật nói trên. Cụ thể đó là:

- Nghị quyết số 05-NQ/HU ngày 09/11/2011 của Ban thường vụ Huyện ủy về Phát triển giáo dục và đào tạo giai đoạn 2011 – 2015;

- Kế hoạch số 18/KH-UBND ngày 18/5/2012 của UBND huyện Hoa

Lư thực hiện Nghị quyết của Ban Thường vụ Huyện ủy về phát triển giáo dục và đào tạo giai đoạn 2011 – 2015.

Hàng năm Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Hoa Lư đều xây dựng Kế hoạch năm học, kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên cho cán bộ quản lý và giáo viên theo năm học, ban hành các văn bản hướng dẫn hoặc triển khai thực hiện văn bản chỉ đạo của cấp trên. Đây chính là cơ sở tạo điều kiện trong công tác quản lý nhà nước về phát triển NNL giáo viên nói chung.

Việc triển khai thực hiện hệ thống văn bản nói trên nhìn chung là nghiêm túc, triệt để và thống nhất trong toàn ngành giáo dục huyện Hoa Lư.

- Xây dựng được đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục có năng lực và kỹ năng làm việc:

Ngành giáo dục huyện Hoa Lư đã xây dựng được đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục có năng lực và rất tâm huyết với công tác phát triển NNL giáo viên. Bên cạnh sự quán xuyến chung của lãnh đạo Huyện ủy, HĐND, UBND và Trưởng phòng Giáo dục và Đào tạo, phòng có một đồng chí Phó trưởng phòng Giáo dục và Đào tạo trực tiếp phụ trách khối THCS, một đồng chí chuyên viên phụ trách khối THCS cùng đội ngũ các đồng chí Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng và Tổ trưởng chuyên môn ở 11 trường THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư. Đội ngũ cán bộ quản lý này nhìn chung đều có trình độ đào tạo trên chuẩn, năng lực quản lý khá và thường xuyên được bồi dưỡng, tập huấn để nâng cao năng lực quản lý, có tinh thần trách nhiệm, tâm huyết với sự nghiệp phát triển giáo dục nói chung và phát triển NNL giáo viên THCS nói riêng.

- NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư đảm bảo về số lượng và ngày càng được nâng cao về chất lượng:

Ngành giáo dục huyện Hoa Lư luôn chủ trương xây dựng, phát triển NNL giáo viên THCS theo hướng chuẩn hóa, trên chuẩn về trình độ đào tạo, hợp lý, đồng bộ về cơ cấu.

Số lượng giáo viên luôn đảm bảo đủ cho công tác dạy học. Trên thực tế cả 11/11 trường THCS trong nhiều năm gần đây đều không thiếu giáo viên so với định mức giáo viên được giao. Bậc THCS cũng chứng kiến sự điều chuyển giáo viên theo hướng tích cực, giảm số giáo viên Toán, Văn – Tiếng

Việt và tăng số giáo viên Hóa học, Địa lý, Giáo dục công dân,...(vốn thiếu trầm trọng ở rất nhiều trường) cho phù hợp với công tác giảng dạy, mặc dù sự thay đổi này cũng chưa thật mạnh mẽ.

5 năm trở lại đây cũng đánh dấu bước chuyển mình về chất lượng của giáo viên THCS. Tỷ lệ giáo viên vượt chuẩn về trình độ đào tạo được nâng cao qua từng năm, đã có một số giáo viên THCS có trình độ thạc sĩ. Hầu hết các giáo viên đều có ý thức tự học, tự cập nhật các kiến thức, phương pháp giảng dạy mới; có tinh thần trách nhiệm, tâm huyết với sự nghiệp trồng người; ý thức nâng cao trình độ lí luận chính trị, giữ gìn phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, nêu cao vai trò gương mẫu, chấp hành nghiêm chỉnh đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp đổi mới giáo dục đào tạo. Ngành giáo dục huyện Hoa Lư cũng rất coi trọng nâng cao kỹ năng mềm cho NNL giáo viên THCS trên địa bàn. Việc học tập ngoại ngữ, tin học được đẩy mạnh, trong sinh hoạt chuyên môn các tình huống sư phạm luôn được đưa ra để thầy cô thảo luận đưa ra phương pháp giải quyết hiệu quả, khả thi nhất.

- Coi trọng ứng dụng khoa học công nghệ trong dạy và học:

Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Ninh Bình sớm xây dựng trang Web của Sở và các Phòng Giáo dục huyện, thành phố trên địa bàn tỉnh. Webside của Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Hoa Lư thường xuyên được cập nhật các thông tin về kế hoạch dạy học, các văn bản mới, bài viết chuyên môn, lịch học và thi, bảng biểu,...là diễn đàn chia sẻ kinh nghiệm giảng dạy của đội ngũ giáo viên các cấp, trong đó có giáo viên THCS. Lượng truy cập webside của Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Hoa Lư luôn ở mức cao so với các huyện khác, là minh chứng cho hiệu quả ứng dụng tin học vào quản lý giáo dục.

Là Huyện có tỷ lệ trường đạt chuẩn Quốc gia cao, số phòng học kiên cố, đạt chuẩn lớn, nên trang thiết bị công nghệ hỗ trợ dạy học tương đối hiện đại và đầy đủ, các thầy cô sử dụng khá thuần thục hệ thống máy chiếu, máy vi tính, thiết bị thí nghiệm,...qua đó nâng cao chất lượng giờ dạy, tạo hứng thú cho học sinh, đáp ứng được yêu cầu của giáo dục hiện đại.

Ngoài ra, cơ sở vật chất của các trường THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư ngày càng được trang bị đầy đủ theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa. Các

điều kiện phục vụ cho việc dạy và học luôn được chú trọng quan tâm đầu tư. Hoa Lư là huyện đầu tiên trong toàn tỉnh hoàn thành cao tầng hóa trường học. Công tác xã hội hóa giáo dục được thực hiện tương đối tốt, tạo thành sợi dây kết nối giữa nhà trường, gia đình và xã hội góp phần thúc đẩy giáo dục phát triển và động viên giáo viên, học sinh thi đua dạy tốt, học tốt.

Tóm lại, với sự quan tâm kịp thời của các cấp chính quyền cùng sự chủ động, nỗ lực của đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục, sự chung tay của xã hội, sự nghiệp giáo dục huyện Hoa Lư nói chung và phát triển NNL giáo viên THCS nói riêng có nhiều thành tựu đáng ghi nhận.

2.4.2. Hạn chế

Bên cạnh những kết quả đạt được thì hoạt động quản lý nhà nước về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư vẫn còn tồn tại một số vấn đề cần giải quyết, khắc phục.

Thứ nhất, nhận thức của một bộ phận cán bộ quản lý giáo dục còn chưa đầy đủ, chưa thấy hết được tầm quan trọng của việc phát triển NNL giáo viên THCS. Lãnh đạo một số trường THCS coi đổi mới giáo dục chỉ xoay quanh hình thức, phương pháp cũng như nội dung bài giảng, nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học, tuyệt đối hóa quan điểm coi người học là trung tâm...mà coi nhẹ vai trò không thể thay thế của người giáo viên. Một minh chứng cho thực tế này là trong kế hoạch chi tiêu ngân sách hàng năm, lãnh đạo nhiều trường ưu tiên cho mua sắm trang thiết bị, cơ sở vật chất nhưng hạn chế ngân sách cho hoạt động bồi dưỡng, nâng cao trình độ giáo viên, cho hoạt động tập huấn hay tham gia các hội thảo khoa học, giao lưu, học hỏi kinh nghiệm giảng dạy ở các cơ sở giáo dục có chất lượng.

Thứ hai, việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch, chiến lược phát triển NNL giáo viên THCS ở tầm trung hạn, dài hạn ở nhiều trường còn chưa tốt. Các trường chủ yếu mới dừng lại ở việc xây dựng kế hoạch giáo viên cho từng năm học. Chưa có những kế hoạch với tầm nhìn dài hạn để có thể đón đầu xu thế, cải thiện cơ cấu giáo viên vốn đang rất bất hợp lý. Chính vì hạn chế này mà ở Hoa Lư hiện nay tồn tại một thực tế là đội ngũ giáo viên THCS đang ngày một già hóa lại không thể luân chuyển. Trong tương lai gần sẽ rất khó khăn cho việc nâng cao hơn nữa chất lượng giảng dạy, nhất là các môn

như Hóa học, Kỹ thuật, Giáo dục công dân,...vì các môn học này hầu như đều thiếu giáo viên chuyên trách, các giáo viên Toán, Văn – Tiếng Việt thừa nhiều nhưng không thể chuyển chuyên phải đảm nhận môn học không phải chuyên môn chính của mình, dẫn đến chất lượng giảng dạy bị ảnh hưởng nghiêm trọng, bản thân các thầy cô giáo dạy trái chuyên môn cũng bị động và lãng phí kiến thức chuyên môn của họ.

Thứ ba, hoạt động tổng kết, đánh giá đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục nhìn chung còn rất hình thức, chưa đi vào thực chất. Đánh giá giáo viên còn nặng về cảm tính, mang nhiều yếu tố tình cảm cá nhân. Tiêu biểu như việc xét các danh hiệu thì hầu hết các trường đều căn cứ vào tỷ lệ cho phép tối đa để xét chứ chưa căn cứ vào các tiêu chí một cách độc lập và khách quan. Chính bất cập này đã lấy đi cơ hội giúp giáo viên và đội ngũ cán bộ giáo dục nhìn lại kết quả lao động của chính mình, tự đánh giá bản thân để thấy được những điểm yếu, qua đó có kế hoạch cải thiện, khắc phục.

Thứ tư, một bộ phận nhỏ giáo viên, mà nhất là cán bộ quản lý giáo dục còn mang nặng bệnh thành tích, có biểu hiện thiếu trách nhiệm và tâm huyết với nghề, ảnh hưởng không tốt tới uy tín của nhà giáo trong xã hội. Một bộ phận khác do đặc thù tuổi đời, tuổi nghề cao nên khó khăn trong việc học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, trong tiếp thu kiến thức mới; khó khăn trong tiếp cận công nghệ thông tin, sử dụng thiết bị hiện đại trong dạy học, dẫn đến hạn chế đổi mới phương pháp giảng dạy...khó đáp ứng được yêu cầu của một nền giáo dục hiện đại. Trình độ ngoại ngữ và tin học từ A trở lên của giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư tăng đều qua từng năm nhưng sự vận dụng vào thực tế lại không nhiều, thiếu thực chất. Kỹ năng mềm, kỹ năng sư phạm ở một số giáo viên, đặc biệt là giáo viên trẻ còn hạn chế do tuổi nghề ít, kinh nghiệm sư phạm chưa nhiều.

Thứ năm, cơ cấu giáo viên, nhất là cơ cấu theo môn học đang mất cân đối nghiêm trọng. Số liệu thống kê của Phòng GD - ĐT huyện Hoa Lư cho thấy, số giáo viên các môn Toán, Văn – Tiếng Việt và Tiếng Anh năm học 2014 – 2015 lên tới 128 trên tổng số 269 giáo viên bậc THCS, ngược lại giáo viên một số bộ môn lại không hề có. Tại nhiều trường THCS, đặc biệt là trường có quy mô nhỏ như Ninh Hòa, Ninh Mỹ, Ninh Thắng gần như không có giáo viên các môn Giáo dục công dân, Kỹ thuật,...số lượng giáo viên các

môn này lại gần như không có xu hướng tăng lên trong suốt 4 năm học trở lại đây. Một số bộ môn chỉ có duy nhất một giáo viên, gây rất nhiều khó khăn cho việc sinh hoạt chuyên môn, học hỏi kinh nghiệm giữa các đồng nghiệp hay thực trạng giáo viên môn này phải dạy môn khác là tương đối phổ biến.

2.4.3. Nguyên nhân của những hạn chế

2.4.3.1. Nguyên nhân khách quan

Trước hết phải kể đến những tác động tiêu cực, mặt trái của kinh tế thị trường; điều kiện kinh tế của huyện Hoa Lư có những khó khăn nhất định dẫn tới nguồn kinh phí đầu tư cho giáo dục và đào tạo không được như kỳ vọng. Quá trình hội nhập quốc tế mang đến nhiều cơ hội, mở ra chân trời tri thức cùng phương pháp giảng dạy tiên tiến, hiện đại nhưng đồng thời cũng đặt ra nhiều thách thức lớn đòi hỏi những người làm giáo dục phải thật sự có năng lực, có tâm huyết, có nỗ lực vươn lên. Ngược lại, tất yếu sẽ tụt hậu.

Cơ chế chính sách về tiền lương cũng như chế độ đãi ngộ dành cho đội ngũ giáo viên chưa thực sự thỏa đáng, chưa đủ sức khích lệ giáo viên cũng như giúp các thầy cô yên tâm cống hiến cho sự nghiệp trồng người.

Công tác xã hội hóa giáo dục còn tương đối hạn chế, gia đình chủ yếu giao toàn bộ trách nhiệm dạy dỗ cho nhà trường và giáo viên mà ít có sự hỗ trợ. Các doanh nghiệp, tổ chức trên địa bàn cũng chưa thực sự chung tay tham gia vào công cuộc phát triển sự nghiệp giáo dục của địa phương.

Ngoài ra, do nguyên nhân lịch sử để lại, huyện vốn thừa giáo viên THCS ở những môn Văn, Toán, tiếng Anh, trong khi đó lại thiếu giáo viên Âm nhạc, Tin học, Giáo dục công dân,...khiến cơ cấu giáo viên theo bộ môn mất cân đối nghiêm trọng. Từ giữa năm 2010, do biến động về địa giới hành chính, nhiều trường THCS của huyện được chuyển giao về thành phố Ninh Bình. Đây hầu hết là các trường có chất lượng tốt, phong trào khá, có đội ngũ giáo viên giàu năng lực, trong đó có những trường trọng điểm, là lá cờ đầu của huyện, của tỉnh mà huyện nhiều năm đã dày công đầu tư, xây dựng.

2.4.3.2. Nguyên nhân chủ quan

Tư duy về giáo dục của một bộ phận không nhỏ cán bộ quản lý giáo dục cũng như đội ngũ giáo viên THCS còn chậm đổi mới. Một số cán bộ quản

lý giáo dục chưa nhận thức đúng vai trò quyết định của đội ngũ nhà giáo và sự cần thiết phải tập trung đổi mới quản lý nhà nước về giáo dục.

Chưa nhận thức đầy đủ và thiếu chiến lược, quy hoạch trung hạn, dài hạn phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư.

Các chính sách tuyển dụng, sử dụng NNL giáo dục nói chung và giáo viên THCS nói riêng còn nhiều bất cập.

Công tác bồi dưỡng, nâng cao trình độ cho giáo viên chưa được coi trọng đúng mức ở một số cán bộ quản lý và trong một số trường học. Hàng năm ngân sách chỉ cho mua sắm trang thiết bị, cơ sở vật chất phục vụ dạy và học luôn lớn hơn rất nhiều so với ngân sách dành cho đội ngũ giáo viên đi học tập nâng cao trình độ hoặc mở lớp tập huấn, tổ chức hội thảo nghiên cứu khoa học. Phần lớn giáo viên muốn đi học nâng cao trình độ đều phải chủ động về kinh phí. Nhà trường chỉ hỗ trợ, tạo điều kiện về mặt thời gian. Thực tế này khiến cho một phần không nhỏ giáo viên, đặc biệt là giáo viên có hoàn cảnh kinh tế khó khăn hoặc giáo viên lớn tuổi không có nhiều quyết tâm đi học nâng cao trình độ.

Ngoài ra, công tác tổng kết, kiểm tra, đánh giá của ngành giáo dục huyện Hoa Lư nhìn chung chưa được coi trọng, chưa có kế hoạch, biện pháp phù hợp dẫn đến chưa thực sự hiệu quả. Phần nhiều còn để tình cảm chi phối. Các biện pháp, hình thức xử lý sau thanh, kiểm tra còn mang tính tượng trưng, chưa đủ sức răn đe.

Tiểu kết Chương 2

Chương 2 của luận văn đã khảo sát, phân tích và đánh giá thực trạng công tác quản lý nhà nước về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình, chủ yếu tập trung trong 5 năm trở lại đây. Kết quả nghiên cứu ở Chương 2 được thể hiện qua những nội dung sau:

Thứ nhất, tác giả đã trình bày khái quát điều kiện tự nhiên và kinh tế - xã hội của huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình, phân tích sự ảnh hưởng của các yếu tố tự nhiên – xã hội đến QLNN về phát triển NNL giáo viên trên địa bàn Huyện.

Thứ hai, trình bày, phân tích thực trạng phát triển giáo dục và đào tạo

THCS huyện Hoa Lư, trong đó bao gồm các nội dung về quy mô trường, lớp; đội ngũ giáo viên; hệ thống cơ sở vật chất và chất lượng giáo dục huyện Hoa Lư giai đoạn 2011 – 2015. Chương 2 cũng trình bày và phân tích thực trạng đội ngũ giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư trên các mặt: số lượng, cơ cấu và chất lượng.

Thứ ba, tác giả đi sâu phân tích thực trạng QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư. Đó là: quy hoạch, lập kế hoạch NNL giáo viên THCS; tuyển dụng, sử dụng NNL giáo viên; bồi dưỡng NNL giáo viên; đầu tư, hỗ trợ phát triển NNL giáo viên và kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên THCS.

Thứ tư, từ thực trạng về giáo dục và đào tạo, về NNL giáo viên THCS nói chung, QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư nói riêng, tác giả đã đưa ra những đánh giá về kết quả đạt được, những hạn chế còn tồn tại trong QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS và nguyên nhân của những hạn chế đó. Từ đó có những giải pháp đề xuất nhằm nâng cao chất lượng QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư ở Chương 3.

Với sự quan tâm ngày càng lớn của chính quyền địa phương, sự nỗ lực của đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý, công tác phát triển NNL giáo viên THCS bước đầu được tạo điều kiện để phát triển. Quy mô trường lớp có xu hướng tăng, chất lượng giáo dục và đào tạo được cải thiện đáng kể, cơ sở vật chất được đầu tư tương đối tốt.

Tuy nhiên, công tác quản lý NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư nhìn chung vẫn tồn tại nhiều bất cập, hạn chế. Nhận thức của một bộ phận cán bộ quản lý giáo dục còn chưa đầy đủ, chưa thấy hết được tầm quan trọng của việc phát triển NNL giáo viên THCS; việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch, chiến lược phát triển NNL giáo viên THCS ở tầm trung hạn, dài hạn ở nhiều trường còn chưa tốt. Cơ cấu giáo viên, nhất là cơ cấu theo môn học đang mất cân đối nghiêm trọng, ảnh hưởng trực tiếp và không nhỏ tới chất lượng giảng dạy trong các nhà trường. Hoạt động tổng kết, đánh giá đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục nhìn chung còn rất hình thức, chưa đi vào thực chất. Thực trạng này khiến cán bộ quản lý khó nắm bắt được thực tế

công tác giáo viên tại các trường, từ đó không thể đề ra được các biện pháp hiệu quả, khả thi, bản thân giáo viên không nhìn nhận đầy đủ những thiếu sót, hạn chế của mình để có kế hoạch khắc phục, sửa chữa. Một bộ phận nhỏ giáo viên, mà nhất là cán bộ quản lý giáo dục còn mang nặng bệnh thành tích, có biểu hiện thiếu trách nhiệm và tâm huyết với nghề, ảnh hưởng không tốt tới uy tín của nhà giáo trong xã hội.

Thực trạng trên đòi hỏi ngành giáo dục huyện Hoa Lư cần có những giải pháp mang tính đột phá và khả thi cao để QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS thật sự có hiệu quả, nâng cao chất lượng NNL giáo viên và giáo viên THCS, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của huyện Hoa Lư nói riêng và tỉnh Ninh Bình nói chung.

Chương 3

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN HOA LƯ, TỈNH NINH BÌNH

3.1. QUAN ĐIỂM VỀ PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC ĐÀO TẠO

3.1.1. Quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh

Chủ tịch Hồ Chí Minh lúc sinh thời luôn đánh giá rất cao vai trò của giáo dục và đào tạo trong việc phát huy nhân tố con người. Đặc biệt, Người luôn dành sự quan tâm cho đội ngũ giáo viên và những người làm công tác giáo dục. Bác từng nói “Không có thầy giáo thì không có giáo dục” – đó là vai trò không thể thay thế của người giáo viên trong sứ mệnh đào tạo thế hệ trẻ. Theo Hồ Chủ tịch, vấn đề then chốt quyết định chất lượng giáo dục là xây dựng đội ngũ những người thầy giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Phải xây dựng đội ngũ những người thầy giáo tốt – thầy giáo xứng đáng là thầy giáo. Đó là những người yêu nghề, yêu trường, hết lòng yêu thương, chăm sóc, giáo dục học sinh.

Bối cảnh thế giới và thực tiễn Việt Nam đã có nhiều thay đổi, tuy nhiên những nguyên lý giáo dục của Chủ tịch Hồ Chí Minh vẫn còn nguyên giá trị. Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ IX (năm 2001), Đảng ta khẳng định giáo dục là quốc sách hàng đầu, đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho phát triển, phát triển giáo dục và đào tạo là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, là điều kiện để phát huy nguồn lực con người – yếu tố cơ bản để phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững.

3.1.2. Quan điểm của Đảng và Nhà nước trong giai đoạn hiện nay

Ngày 04 tháng 11 năm 2013 Ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam đã ban hành Nghị quyết số 29-NQ/TW 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 tại Hội nghị Trung ương 8 khóa XI. Nghị quyết chỉ rõ: “*Giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và của toàn*

dân. Đầu tư cho giáo dục là đầu tư phát triển, được ưu tiên đi trước trong các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội”[14, tr.3].

Như vậy, quan điểm của Đảng và Nhà nước về phát triển giáo dục và đào tạo hiện nay là: *cùng với khoa học và công nghệ, coi giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và của toàn dân. Đầu tư cho giáo dục là đầu tư phát triển, được ưu tiên đi trước trong các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội. Phát triển giáo dục và đào tạo nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, phát triển nhân tài. Chú trọng phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, xác định đây là nhân tố không thể thay thế trong tiến trình đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội.*

Trong đó, quan điểm của Đảng và Nhà nước về việc phát triển NNL ngành giáo dục được định hướng theo hướng đáp ứng các yêu cầu của công cuộc đổi mới toàn diện, căn bản giáo dục, bắt kịp xu thế phát triển của giáo dục hiện đại trên thế giới. Cụ thể:

Đủ về số lượng:

Tại Thông tư số 35/2006/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 23 tháng 8 năm 2006 của liên Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ, Hướng dẫn định mức biên chế viên chức ở các cơ sở giáo dục phổ thông công lập, thì trong trường THCS, mỗi lớp được bố trí biên chế không quá 1,9 giáo viên; mỗi trường được bố trí 1 giáo viên làm Tổng phụ trách Đội Thiếu niên tiền phong HCM.

Đạt chuẩn về chất lượng:

Trình độ chuẩn của giáo viên THCS được quy định tại Mục 1, Điều 77 Luật Giáo dục 2005, tối thiểu phải có bằng tốt nghiệp cao đẳng và phải có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm.

Bên cạnh đó, giáo viên trung học nói chung và giáo viên THCS nói riêng phải có năng lực dạy học đạt chuẩn nghề nghiệp, với năng lực xây dựng kế hoạch dạy học, đảm bảo được kiến thức môn học mình giảng dạy, tuân thủ đúng chương trình môn học được xây dựng cũng như biết vận dụng các phương pháp dạy học, các phương tiện công nghệ thông tin vào công tác giảng dạy nhằm nâng cao chất lượng bài giảng. Một nhà giáo giỏi còn là người biết xây dựng môi trường học tập dân chủ, thân thiện, tạo hứng thú và

trao quyền chủ động tìm kiếm, lĩnh hội kiến thức cho học trò; hiểu được tâm sinh lý học sinh THCS để có cách tiếp cận và giải quyết các tình huống sư phạm phát sinh.

Chất lượng NNL giáo viên THCS luôn có xu hướng được nâng lên theo thời gian. Cùng với đó là yêu cầu về phẩm chất chính trị vững vàng và đạo đức lối sống chuẩn chỉ, lành mạnh.

Song song với quan điểm đủ về số lượng, đạt chuẩn về chất lượng thì phát triển NNL giáo viên THCS cần đảm bảo đồng bộ về cơ cấu, được phân bổ hợp lý, hiệu quả.

3.2. PHƯƠNG HƯỚNG VÀ MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC – ĐÀO TẠO CỦA TỈNH NINH BÌNH

3.2.1. Phương hướng phát triển giáo dục – đào tạo của tỉnh Ninh Bình

Với mục tiêu tiếp tục phát triển sự nghiệp giáo dục và đào tạo của tỉnh theo hướng toàn diện và vững chắc, thực hiện tốt mục tiêu nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, đáp ứng tốt hơn yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, đến năm 2020, giáo dục Ninh Bình trở thành đơn vị giáo dục – đào tạo có chất lượng, uy tín trong khu vực các tỉnh đồng bằng Bắc Bộ và cả nước, ngày 23 tháng 02 năm 2013 Tỉnh Ủy Ninh Bình đã xây dựng Chương trình hành động số 17-CTr/TU thực hiện Kết luận số 51-KL/TU ngày 29 tháng 10 năm 2012 tại Hội nghị lần thứ 6 Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về Đề án “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”.

Tiếp đó, ngày 04 tháng 6 năm 2013, UBND tỉnh Ninh Bình ban hành Kế hoạch số 39/KH-UBND của Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình thực hiện Chương trình hành động số 17 và Chỉ thị số 02/CT-TTg ngày 22 tháng 01 năm 2013 của Thủ tướng Chính phủ về Đề án “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”.

Theo đó, phương hướng của giáo dục và đào tạo tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2011 – 2020 là: *phát triển toàn diện giáo dục đào tạo trên cơ sở khắc*

phục những hạn chế, yếu kém còn tồn tại; kết hợp huy động mọi nguồn lực để tạo sự chuyển biến về chất lượng và hiệu quả giáo dục, đáp ứng nhu cầu NN cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Đổi mới mạnh mẽ và đồng bộ các yếu tố cơ bản của giáo dục và đào tạo theo hướng coi trọng phát triển phẩm chất, năng lực của người học. Chú trọng giáo dục đạo đức, lối sống, kỹ năng sống, kỹ năng làm việc, kỹ năng sử dụng ngoại ngữ, công nghệ thông tin vào học tập, nghiên cứu và vận dụng kiến thức vào thực tế. Ưu tiên xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đạt chuẩn, đủ phẩm chất, năng lực chuyên môn. Đầu tư hệ thống cơ sở vật chất trường lớp theo hướng kiên cố hóa, đạt chuẩn Quốc gia.

3.2.2. Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực giáo viên của huyện Hoa Lư

Nghị quyết số 05-NQ/HU ngày 09/11/2015 của Huyện ủy Hoa Lư về phát triển giáo dục và đào tạo giai đoạn 2015 - 2020 đã đưa ra các mục tiêu chung cũng như các mục tiêu cụ thể nhằm phát triển giáo dục, NN giáo dục huyện Hoa Lư trong thời gian tới.

Mục tiêu chung:

Chú trọng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, hợp lý hóa cơ cấu giáo viên THCS, nhất là cơ cấu giáo viên theo bộ môn. Củng cố vững chắc kết quả phổ cập THCS, tạo tiền đề cho việc phổ cập giáo dục THCS đúng độ tuổi. Đảm bảo đội ngũ giáo viên đảm bảo về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt trình độ chuẩn và trên chuẩn về trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm, trong đó có nhiều giáo viên có trình độ cao, năng lực sư phạm giỏi để có thể đáp ứng tốt yêu cầu đổi mới mục tiêu, nội dung, phương pháp giáo dục và đào tạo.

Mục tiêu cụ thể:

Hàng năm có 100% học sinh hoàn thành chương trình tiểu học vào học lớp 6, có 95% học sinh học hết bậc THCS vào học THPT, THPT dân lập, bổ túc THPT và học nghề. Duy trì vững chắc phổ cập THCS, 100% các trường THCS đạt chuẩn quốc gia, đạt tỷ lệ trên 95% phòng học kiên cố”. 100% cán bộ quản lý giáo dục có trình độ chuyên môn theo quy định và trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên. Tỷ lệ giáo viên THCS trên chuẩn là 90%. 100%

giáo viên có trình độ ngoại ngữ và tin học từ A trở lên. Có 80% trở lên cán bộ, giáo viên, nhân viên các trường học là đảng viên.

Mục tiêu và vai trò của việc phát triển NNL giáo viên là nhằm sử dụng tối đa nguồn nhân lực hiện có và nâng cao tính hiệu quả của cơ sở giáo dục thông qua việc giúp đội ngũ giáo viên hiểu rõ hơn về công việc, nghề nghiệp của mình, thực hiện nhiệm vụ giảng dạy của mình một cách tự giác hơn, với thái độ tốt hơn, cũng như nâng cao tính thích ứng của người giáo viên với công việc trong một môi trường luôn có sự biến đổi không ngừng. Đặt ra các mục tiêu cụ thể cũng là cách ngành giáo dục huyện Hoa Lư cụ thể hóa quyết tâm của mình trong phát triển NNL giáo viên nói chung.

3.3. GIẢI PHÁP QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN HOA LƯ

3.3.1. Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của phát triển nguồn nhân lực giáo viên trung học cơ sở

- *Về nội dung:*

Trước hết, cần bồi dưỡng, nâng cao nhận thức về vai trò của giáo dục nói chung đối với sự phát triển kinh tế - xã hội đến tất cả các cán bộ quản lý giáo dục, đội ngũ giáo viên nói chung cũng như nhân dân trên địa bàn huyện. Nền giáo dục giúp phát triển nhân cách mỗi cá thể và bản sắc dân tộc, góp phần nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài cho đất nước. Phổ biến kịp thời các quan điểm chỉ đạo về phát triển giáo dục, phát triển NNL giáo viên; các chủ trương về phát triển và chuẩn hóa đội ngũ giáo viên của Đảng, Nhà nước và Bộ chủ quản cho toàn thể cán bộ, giáo viên các nhà trường. Tăng cường nhận thức về thực trạng giáo dục nói chung để thấy rõ các yếu kém của nền giáo dục, từ đó có cái nhìn tổng thể, đánh giá, phân tích chính xác tình hình NNL giáo viên. Đó là chất lượng giáo dục – đào tạo đại trà còn thấp, đội ngũ giáo viên bất cập về số lượng, cơ cấu không đồng bộ, chất lượng chưa cao, phương pháp giảng dạy, giáo dục chưa đáp ứng được yêu cầu của xã hội hiện đại và tương lai.

Đặc biệt là cần tăng cường nhận thức về vai trò của thầy cô giáo trong việc thực hiện mục tiêu, chiến lược phát triển giáo dục. Phải làm cho mọi

người thấy được vai trò của chất lượng NNL giáo viên là yếu tố quyết định chất lượng nền giáo dục của đất nước. Mục tiêu của giáo dục và đào tạo của cả nước cũng như của địa phương là đào tạo ra những con người phát triển toàn diện, tạo ra chất lượng mới cho NNL, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Mà muốn làm trò sứ mệnh cao cả đó, giáo dục huyện Hoa Lư phải có sự thay đổi đồng bộ trên mọi mặt, trong đó yếu tố có ý nghĩa quyết định phải là nâng cao chất lượng toàn diện của đội ngũ giáo viên.

- *Về hình thức:*

Để nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của việc phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, cần kết hợp vận dụng nhiều hình thức khác nhau như:

- Đẩy mạnh công tác chính trị - tư tưởng, mời cán bộ tuyên huấn về các trường nói chuyện thời sự, chính trị cũng như tổ chức học tập chính trị cho cán bộ quản lý giáo dục và đội ngũ giáo viên. Đây là hình thức nhằm tác động vào thế giới quan, tư tưởng của người mọi người, giúp họ có sự thay đổi dần về nhận thức

- Mời các chuyên gia, các nhà sư phạm giỏi, giáo sư, tiến sĩ về bồi dưỡng đổi mới phương pháp giảng dạy.

- Tổ chức các hội nghị phổ biến kịp thời, đầy đủ các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn của Đảng, Nhà nước, Bộ chủ quản về phát triển giáo dục đào tạo, phát triển NNL giáo viên.

- Đăng ký mua các tài liệu, sách báo liên quan đến phát triển giáo dục, phát triển NNL giáo viên, kết hợp tăng cường hoạt động sinh hoạt đọc sách, báo, tài liệu chuyên ngành cho giáo viên; quy định giáo viên viết bài thu hoạch. Thông qua hoạt động này, đội ngũ giáo viên sẽ có cái nhìn tổng thể về công tác phát triển NNL giáo viên trên phạm vi cả nước, học hỏi được kinh nghiệm giáo dục tiến bộ từ các đồng nghiệp và tạo thói quen đọc có ý thức, đọc có hiệu quả (bắt buộc và đánh giá bài viết thu hoạch).

- Tổ chức hội thảo chuyên đề về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, lồng ghép nội dung này vào các bài nói chuyện, các buổi sinh hoạt tập thể.

Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Hoa Lư chịu trách nhiệm chính trong việc tham mưu cho UBND huyện, phối hợp với chính quyền địa phương làm tốt công tác tuyên truyền để các cấp các ngành nâng cao nhận thức hướng tới nhận thức đầy đủ, đúng đắn về tầm quan trọng của công tác phát triển NNL giáo viên THCS. Việc tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức cần được lập kế hoạch cụ thể, xác định nội dung và các hình thức thực hiện rõ ràng. Đồng thời phải chỉ đạo, theo dõi kịp thời; tổ chức đánh giá, rút kinh nghiệm và điều chỉnh cho phù hợp với thực tế từng xã, từng trường. Có như vậy hoạt động tuyên truyền mới hiệu quả, nhận thức của các cấp, các ngành, của toàn dân mới thực sự được nâng cao, công tác phát triển NNL giáo viên mới có điều kiện phát triển.

3.3.2. Hoàn thiện thể chế quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực giáo viên và giáo viên trung học cơ sở

Thể chế hành chính nhà nước với một hệ thống pháp luật do các cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành chính là cơ sở pháp lý cho các cơ quan hành chính nhà nước, các cấp, trong đó có các cơ quan hành chính nhà nước phụ trách về giáo dục và đào tạo, thực hiện quản lý, bảo đảm thống nhất quản lý nhà nước trên phạm vi quốc gia. Hệ thống văn bản ngày càng được bổ sung, hoàn chỉnh, hoàn thiện, các cơ quan quản lý nhà nước càng dân chủ, hiện đại, pháp quyền với ý nghĩa đầy đủ của nó thì tính hiệu lực của thể chế nhà nước và các thể chế hành chính nhà nước ngày càng được nâng cao. Bởi vậy, hoàn thiện hệ thống thể chế hành chính quản lý nhà nước về phát triển NNL giáo viên là một yếu tố đảm bảo cho các cơ quan quản lý nhà nước quản lý hiệu quả giáo dục và đào tạo nói chung, NNL giáo viên nói riêng, đồng thời giúp đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục bình đẳng trước pháp luật, thỏa đáng về cơ chế, chính sách để yên tâm công tác.

Để góp phần hoàn thiện thể chế hành chính quản lý nhà nước về phát triển NNL giáo viên và giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, trước tiên cần rà soát lại toàn bộ hệ thống văn bản pháp quy về giáo dục nói chung, đội ngũ giáo viên và giáo viên THCS nói riêng. Trên cơ sở đó, rà soát, đối chiếu các văn bản là các nghị quyết, chỉ thị, quyết định,... của các cơ quan có thẩm quyền (UBND tỉnh, Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh, Sở Nội vụ, Sở Tài chính và các ban ngành có liên quan) về vấn đề quản lý nhà nước về NNL giáo viên

trên địa bàn tỉnh Ninh Bình và huyện Hoa Lư, tìm ra và khắc phục sự chồng chéo, trùng lặp giữa các văn bản này. Nghĩa là, cần hoàn thiện thể chế hành chính quản lý nhà nước về phát triển NNL giáo viên và giáo viên THCS theo hướng toàn diện, đồng bộ, hợp pháp. Với những văn bản ban hành từ lâu, chứa đựng những quy định không còn phù hợp với thực tế hiện nay hay chưa bắt kịp yêu cầu của sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục thì nên mạnh dạn hủy bỏ, điều chỉnh, bổ sung hoặc thay mới. Ví dụ như ở một số trường, quy chế chi tiêu nội bộ có những điểm không còn phù hợp với thực tế hiện nay (định mức cho công tác nghiên cứu khoa học của giáo viên, công tác phí,... là quá thấp) nhưng vẫn chưa được sửa đổi, ảnh hưởng trực tiếp đến công tác giảng dạy và đời sống giáo viên. Hay còn tồn tại tình trạng mâu thuẫn, chồng chéo trong quy định về tiêu chí đánh giá giáo viên THCS giữa Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện với một số trường THCS.

Thứ hai, cùng với việc xây dựng và hoàn thiện thể chế hành chính quản lý nhà nước về phát triển NNL giáo viên, cần phải chú trọng xây dựng cơ chế đảm bảo thực thi các văn bản quy phạm cũng như các văn bản hướng dẫn thực hiện công tác phát triển NNL giáo viên. Cần nêu cao kỷ luật, kỷ cương trong ban hành và thực hiện thể chế hành chính quản lý nhà nước về phát triển NNL giáo viên, giáo viên THCS. Mọi hành vi vi phạm phải được xử lý nghiêm minh – đối với từng cá nhân, từng cơ quan và từng cấp quản lý. Song song với nó thì các cấp chính quyền huyện Hoa Lư cần đảm bảo các điều kiện về vật chất, cơ chế cho việc phát triển NNL giáo viên và giáo viên THCS, đây chính là cơ sở nhằm đảm bảo thực thi hiệu quả thể chế hành chính quản lý nhà nước về phát triển NNL giáo viên.

UBND huyện cần phối hợp với Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Hoa Lư làm tốt công tác thanh tra, kiểm tra việc thực thi văn bản quy phạm cũng như việc ban hành văn bản hướng dẫn của các trường THCS trên địa bàn về công tác phát triển NNL giáo viên THCS có đảm bảo tính hợp pháp, hợp lý, tính hệ thống không? Phát hiện và xử lý kịp thời với những trường hợp sai phạm. Tổ chức đánh giá và rút kinh nghiệm trong toàn ngành giáo dục huyện để hạn chế việc lặp lại sai phạm.

Đổi mới cơ chế tuyển dụng giáo viên THCS, hoàn thiện các quy định về sử dụng, chuyển chuyển, kiểm tra, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật giáo

viên, tạo ra một hành lang pháp lý thúc đẩy công tác phát triển NNL giáo viên và giáo viên THCS.

3.3.3. Kiện toàn tổ chức bộ máy và cán bộ, công chức quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục

- Kiện toàn tổ chức bộ máy quản lý giáo dục trên địa bàn Huyện:

Để công tác phát triển NNL giáo viên và giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư đạt hiệu quả, cần thiết có một bộ máy quản lý nhà nước được tổ chức hợp lý, gọn nhẹ. Chính quyền địa phương cần thực hiện phân cấp quản lý kết hợp quy định cụ thể, rõ ràng chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của từng cơ quan, đơn vị, trường học trên địa bàn, tăng cường quyền tự chủ cho các trường đáp ứng được yêu cầu, xu thế của thời đại.

Cần phân định cụ thể, rõ ràng chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan quản lý nhà nước về phát triển NNL giáo dục: Những công việc mà UBND huyện có quyền quyết định, những công việc mà UBND huyện quyết định sau khi có ý kiến của UBND tỉnh và Sở Giáo dục và Đào tạo, những công việc mà UBND huyện ủy quyền cho Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện hay những công việc mà Trưởng phòng Giáo dục và Đào tạo huyện, Hiệu trưởng các trường THCS được quyền quyết định.

Kiện toàn bộ máy quản lý nhà nước về phát triển NNL giáo viên và giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư cần nằm trong lộ trình cải cách tổng thể nền hành chính nhà nước, đảm bảo tổ chức bộ máy gọn nhẹ, tinh giảm. Nghiên cứu xây dựng kế hoạch cắt giảm những đầu mối đơn vị không phù hợp, kém hiệu quả kết hợp tinh giảm biên chế số cán bộ, công chức làm công tác quản lý giáo dục yếu về năng lực, kém về phẩm chất đạo đức.

- Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức quản lý nhà nước về phát triển NNL ngành giáo dục trên địa bàn Huyện:

Để kiện toàn, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức quản lý nhà nước về phát triển NNL ngành giáo dục huyện Hoa Lư, cần đến một biện pháp tổng thể là tích hợp các biện pháp cụ thể.

Thứ nhất, tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức lối sống cho đội ngũ cán bộ, công chức làm công tác quản lý giáo dục. Quán triệt và triển

khai thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước một cách nghiêm túc, kịp thời tạo sự chuyển biến sâu sắc về ý thức, trách nhiệm đối với sứ mệnh phát triển giáo dục, phát triển NNL giáo viên trên địa bàn huyện Hoa Lư. Xây dựng và triển khai các nội dung bồi dưỡng cho cán bộ, công chức, tăng dần tỷ lệ cán bộ, công chức đạt trình độ trung cấp lý luận chính trị.

Thứ hai, nâng cao nhận thức của đội ngũ cán bộ, công chức về tầm quan trọng của công tác phát triển NNL giáo viên. Trên thực tế, vẫn còn một bộ phận không nhỏ cán bộ quản lý giáo dục trên địa bàn huyện vẫn còn tư tưởng coi nhẹ việc phát triển đội ngũ giáo viên.

Thứ ba, đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng năng lực quản lý cho cán bộ, công chức quản lý giáo dục. Chính quyền huyện Hoa Lư cần xây dựng kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên cho đội ngũ cán bộ, công chức quản lý nhà nước về phát triển NNL giáo viên và giáo viên THCS. Tổ chức các lớp tập huấn về quản lý giáo dục, các buổi hội thảo chuyên đề, học tập kinh nghiệm – yêu cầu có bài viết thu hoạch đối với học viên. Tạo điều kiện về kinh phí, thời gian cho cán bộ, công chức đi học tập, nâng cao trình độ.

Thứ tư, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức quản lý nhà nước về phát triển NNL giáo dục đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo về chất lượng. Cụ thể, cần tiến hành rà soát, đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý hiện có theo quy chuẩn, làm cơ sở cho việc sắp xếp, bố trí lại nhân lực đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới giáo dục. Thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ, đảm bảo những cán bộ được đưa vào quy hoạch đều trải qua quá trình tập sự, được đào tạo, bồi dưỡng. Tiến hành đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cho lực lượng kế cận trước khi bổ nhiệm. Ngoài ra, cần xây dựng tiêu chuẩn quy hoạch và tiêu chuẩn bổ nhiệm rõ ràng, minh bạch. Trong đó cần chú trọng các tiêu chí về tầm nhìn, tư duy và kỹ năng lãnh đạo. Các tiêu chuẩn này cần được xây dựng một cách khoa học, linh hoạt, cụ thể và phù hợp với thực tiễn. Ví dụ như một số trường THCS nằm ở xã trung tâm, có học sinh là người dân tộc, cần những hiệu trưởng, phó hiệu trưởng hiểu rõ tập quán, văn hóa vùng miền để điều hành, quản lý tốt môi trường dạy và học. Cần có cơ chế đột phá trong bố trí và sử dụng cán bộ trẻ, được đào tạo cơ bản. Mạnh dạn cho thôi giữ chức hoặc điều động, phân công ở vị trí thấp hơn đối với các cán bộ quản lý không

hoàn thành nhiệm vụ. Gắn công tác quy hoạch với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

3.3.4. Xây dựng, bổ sung hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực giáo viên trung học cơ sở của Huyện

3.3.4.1. Chính sách tuyển dụng giáo viên

Để xây dựng được chính sách tuyển dụng giáo viên hợp lý, khoa học cần dựa trên việc xây dựng kế hoạch, quy hoạch NNL giáo viên THCS của huyện Hoa Lư.

Tuy nhiên, công tác quy hoạch, xây dựng kế hoạch phát triển NNL giáo viên của cả tỉnh Ninh Bình nhìn chung chưa được thực hiện tốt. Tính tới thời điểm này, tỉnh vẫn chưa có một đề án mang tính tổng thể về việc xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên trên địa bàn. Huyện Hoa Lư cũng chưa chủ động trong việc xây dựng kế hoạch phát triển NNL giáo viên mang tính dài hạn, dẫn đến những bất cập về số lượng, cơ cấu giáo viên, ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng giáo dục. Việc đầu tiên huyện Hoa Lư cần làm là xây dựng cho địa phương mình một kế hoạch phát triển NNL giáo viên mang tính dài hạn dựa trên dự báo về dân số và số học sinh bậc THCS giai đoạn sắp tới.

Bảng 3.1: Dự báo dân số trong độ tuổi 11 – 14 huyện Hoa Lư, giai đoạn 2015 – 2030.

Độ tuổi	Dự báo dân số giai đoạn 2015 - 2020						Dự báo năm 2030
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Từ 11 – 14 tuổi	3.808	3.889	4.044	3.963	4.007	3.862	3.950

Nguồn: [29, tr.15]

Bảng 3.2: Dự báo số lượng học sinh THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư giai đoạn 2015 – 2020.

Cấp học	2015 2016	2016 2017	2017 2018	2018 2019	2019 2020	2020 2021	Trung bình
THCS	2.342	2.378	2.406	2.413	2.411	2.430	2.396

Nguồn: [29, tr.16]

Từ những kế hoạch và mục tiêu cụ thể phát triển đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý mới có thể xây dựng được chính sách tuyển dụng giáo viên hợp lý, đảm bảo đủ số lượng giáo viên theo định mức, hợp lý về cơ cấu các bộ môn, qua đó giúp nâng cao hiệu quả sử dụng NNL giáo viên THCS.

Các chính sách về tuyển dụng giáo viên cần đảm bảo nhu cầu về NNL giáo viên trước mắt cũng như lâu dài của huyện Hoa Lư, bám chắc vào sự định hướng và quy hoạch của tỉnh Ninh Bình và của huyện Hoa Lư về xây dựng, phát triển đội ngũ giáo viên; đảm bảo yêu cầu khắc phục được tình trạng mất cân đối nghiêm trọng về cơ cấu giáo viên bộ môn, tình trạng thừa giáo viên so với chỉ tiêu nhưng thiếu hụt rất nhiều giáo viên ở một số bộ môn.

Ngành giáo dục huyện Hoa Lư cần đổi mới công tác tuyển chọn giáo viên. Những năm gần đây, do số lượng giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư thừa ra so với định biên, bởi vậy chỉ tiêu tuyển mới là rất hạn chế, huyện chủ yếu tuyển dụng giáo viên thông qua hình thức xét tuyển chứ không thể thành lập Hội đồng thi tuyển do sự chi phối của kinh phí dành cho công tác tuyển dụng, việc tuyển dụng vì thế chủ yếu căn cứ vào bằng cấp của người ứng tuyển mà không thể đánh giá đúng thực tế năng lực giáo viên. Để đổi mới công tác tuyển dụng, huyện có thể căn cứ vào nhu cầu của huyện mình và một số huyện lân cận để tiến hành chung một kỳ thi, thành lập Hội đồng thi tuyển viên chức ngành giáo dục, áp dụng hình thức thi tuyển trên máy tính, đảm bảo công khai, minh bạch.

Song song với đó, huyện cũng có thể tổ chức tuyển chọn rộng rãi và tiến hành hợp đồng thử việc theo năm học, đảm bảo đủ số lượng tối thiểu giáo viên các bộ môn. Kết hợp đánh giá qua hồ sơ xét tuyển và thực tế chất lượng giảng dạy của giáo viên trong thời gian hợp đồng thử việc, dựa trên những tiêu chí cụ thể, theo hướng chuẩn hóa.

Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Hoa Lư cần lập kế hoạch cụ thể, xin tuyển mới những giáo viên bộ môn còn thiếu do mất cân đối cơ cấu bộ môn, thay thế cho những giáo viên đã đến tuổi nghỉ hưu. Tiến tới Hiệu trưởng các trường THCS phải được trao quyền và chịu trách nhiệm tham gia vào quá trình tuyển dụng, tuyển chọn giáo viên mới về trường mình công tác, tăng hiệu quả thực tế của chính sách tuyển dụng giáo viên.

Trong quá trình xây dựng chính sách tuyển dụng giáo viên, các nhà quản lý giáo dục cần chú trọng đến các tiêu chuẩn nhằm ưu tiên giáo viên giỏi, giáo viên có thâm niên, kinh nghiệm công tác, giáo viên có trình độ trên chuẩn. Thực hiện chế độ dân chủ, công khai trong tuyển chọn giáo viên; xây dựng và thực hiện quy trình tuyển chọn một cách chặt chẽ, công bằng, minh bạch và khách quan. Có sự phối hợp chặt chẽ giữa Phòng Giáo dục và Đào tạo, Phòng Nội vụ và Hiệu trưởng các trường THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư.

3.3.4.2. Sử dụng giáo viên trung học cơ sở

Chính sách sử dụng NNL giáo viên THCS hợp lý là chìa khóa cho việc nâng cao chất lượng giáo dục của Huyện. Giải pháp này giúp đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục sử dụng khoa học, hiệu quả NNL giáo viên THCS, phát huy tối đa năng lực, sở trường, điểm mạnh của từng giáo viên.

Ngành giáo dục huyện Hoa Lư cần tiến hành rà soát một cách tổng thể NNL giáo viên THCS, bố trí, sắp xếp lại NNL giáo viên và cán bộ quản lý đảm bảo yếu tố chất lượng, khoa học và đồng bộ về cơ cấu.

Để xây dựng được chính sách sử dụng NNL giáo viên THCS hợp lý, trước tiên phải tiến hành đánh giá đúng thực trạng đội ngũ giáo viên THCS hiện có. Qua đó, làm rõ những ưu, khuyết điểm của từng cá nhân về phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn, năng lực sư phạm, đạo đức nghề nghiệp từ đó có những định hướng sử dụng, phát triển giáo viên cho phù hợp. Việc xây dựng chính sách sử dụng NNL giáo viên THCS phải căn cứ vào mục tiêu, nhiệm vụ cụ thể của từng trường, dựa trên những kết quả đánh giá tổng thể NNL giáo viên, dựa vào trình độ đào tạo, năng lực chuyên môn của từng giáo viên để bố trí đúng người đúng việc, đúng năng lực, đúng sở trường đảm bảo tính liên tục, kế thừa, có sự kết hợp hài hòa giữa giáo viên già – nhiều kinh nghiệm với giáo viên trẻ - được đào tạo bài bản, giàu nhiệt huyết, giữa giáo viên cũ – giáo viên mới, giữa giáo viên giỏi – giáo viên khá,...để có thể phát huy sức mạnh tối đa của đội ngũ, tạo ra hiệu quả giáo dục cao nhất.

Trong việc sử dụng, bố trí, sắp xếp NNL giáo viên THCS, cần tuân thủ nguyên tắc công khai, dân chủ, khách quan, vô tư, vì lợi ích chung của tập thể nhà trường, vì hiệu quả hoạt động của các đơn vị trong toàn ngành. Với

những cán bộ quản lý, giáo viên có năng lực, có phẩm chất đạo đức tốt cần cân nhắc, bố trí công việc phù hợp kèm theo chế độ đãi ngộ thỏa đáng để kích thích họ phát huy năng lực. Bên cạnh đó, mạnh dạn chuyển công tác với những cán bộ, giáo viên, chuyên viên không đủ trình độ, không đủ tiêu chuẩn nghiệp vụ, thiếu tinh thần trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp.

Giáo dục huyện Hoa Lư những năm gần đây chứng kiến sự gia tăng đáng kể của giáo viên THCS là người dân tộc. Đây là đội ngũ có tính đặc thù, chính vì vậy Huyện cần có cơ chế, chính sách phù hợp nhằm phát huy hết vai trò của thầy cô – cầu nối văn hóa với học sinh cũng là người dân tộc trên địa bàn. Đồng thời, vẫn phải đảm bảo được chất lượng giảng dạy theo mục tiêu đã đề ra.

Chú trọng nghiên cứu, cân đối, điều động, chuyển đổi đội ngũ cán bộ, giáo viên theo yêu cầu nhằm đảm bảo tính đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo về chất lượng, góp phần hoàn thành mục tiêu giáo dục của huyện Hoa Lư và tỉnh Ninh Bình. Cụ thể tình trạng vừa thừa vừa thiếu giáo viên ở huyện Hoa Lư hiện đang diễn ra rất nghiêm trọng. Huyện thừa ra một số lượng lớn giáo viên THCS xét trên tỷ lệ tiêu chuẩn 1,9 giáo viên/lớp, cá biệt như trường THCS Ninh Xuân thừa tới 8 giáo viên so với tiêu chuẩn được giao, nhưng lại thiếu rất nhiều giáo viên ở các bộ môn như Giáo dục công dân, Kỹ thuật, Âm nhạc,...Để khắc phục tình trạng này Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Hoa Lư phải có trách nhiệm tham mưu với UBND huyện, phối hợp với các phòng, ban, ngành liên quan tiến hành điều tra, đánh giá đúng thực trạng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, trên cơ sở đó có kế hoạch chuyển đổi, luân chuyển, điều động hợp lý, khoa học.

Đối với những cán bộ, giáo viên dư thừa do sắp xếp tổ chức, những giáo viên không đủ năng lực có thể bố trí sang làm công việc hành chính. Đối với những giáo viên hiện đang phải dạy sai chuyên môn do thiếu giáo viên giảng dạy, tùy tình hình có thể chuyển đổi sang các đơn vị giáo dục khác còn nhu cầu. Trong trường hợp không thể chuyển đổi thì cho số giáo viên này đi đào tạo lại, về dạy các môn còn thiếu giáo viên. Trong trường hợp giáo viên đã cao tuổi, không đủ sức khỏe đi học thì xem xét cho nghỉ hưu sớm.

Trước mắt, những bộ môn còn thiếu giáo viên trầm trọng vẫn phải

tuyển mới đội ngũ giáo viên chuẩn chuyên môn, nhằm đảm bảo chất lượng giảng dạy, hoàn thành mục tiêu giáo dục đề ra.

Trong xây dựng chính sách sử dụng NNL giáo viên THCS và cán bộ quản lý giáo dục, cần chú trọng đến việc tạo động lực cho NNL này. Cần có các biện pháp hữu hiệu để đội ngũ giáo viên tích cực học tập, tu dưỡng, tích cực cống hiến cho nhà trường, cho sự nghiệp giáo dục. Nhà trường được coi là môi trường làm việc và phát triển của giáo viên, là chủ thể của những tác động trực tiếp mang ý chí, kỳ vọng của toàn xã hội đến giáo viên, bởi vậy các trường THCS trên địa bàn huyện cần giữ vai trò chính trong việc làm cho người thầy toàn tâm toàn ý với sự nghiệp giáo dục. Để thực hiện được mục tiêu này, mỗi trường cần chủ động giúp đội ngũ giáo viên nhận thức đầy đủ về tầm nhìn, mục tiêu, nhiệm vụ mà nhà trường đặt ra và phấn đấu đạt được. Khuyến khích tinh thần đoàn kết hợp tác hỗ trợ nhau cùng phát triển; phát hiện và tạo điều kiện phát triển năng lực tiềm ẩn của mỗi cá nhân; huấn luyện và hỗ trợ các điều kiện cho sự phát triển cá nhân về chuyên môn và nhân cách. Đồng thời áp dụng các chế độ ưu đãi, khen thưởng,...Làm tốt những việc này sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, qua đó làm tăng hiệu quả sử dụng đội ngũ giáo viên, phục vụ cho sự nghiệp giáo dục, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và đất nước.

Quản lý, sử dụng NNL giáo viên và giáo viên THCS là một quá trình phức tạp đòi hỏi nhà quản lý phải có một tầm nhìn, có khả năng nhìn nhận, đánh giá con người chuẩn xác, có năng lực sắp xếp, bố trí hợp lý, đúng người đúng việc, có lương tâm, trách nhiệm. Chính quyền huyện không chỉ cần đưa ra các biện pháp giải quyết vấn đề mà phải biết cách triển khai tổng thể các biện pháp đó, phối hợp nhuần nhuyễn chúng cũng như biết cân nhắc ưu tiên các biện pháp trọng tâm, căn bản để đạt được hiệu quả sử dụng NNL giáo viên THCS và đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục cao nhất.

3.3.4.3. Bồi dưỡng giáo viên trung học cơ sở

Với phương châm học tập suốt đời, bồi dưỡng, nâng cao trình độ là hoạt động tất yếu của đội ngũ thầy cô giáo. Các cấp các ngành cùng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục trên địa bàn huyện Hoa Lư cần có những chính sách nhằm khuyến khích, hỗ trợ, thúc đẩy hoạt động bồi dưỡng, nâng cao trình độ

chuyên môn, năng lực sư phạm cho NNL giáo viên.

Để công tác phát triển NNL giáo viên có hiệu quả, đội ngũ cán bộ quản lý cũng như hiệu trưởng các trường THCS khi xây dựng chính sách về bồi dưỡng giáo viên cần phải quán triệt nguyên tắc: Đảm bảo tính hệ thống và chủ trương phát triển của Bộ Giáo dục và Đào tạo, của Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Ninh Bình cho giáo viên THCS. Trên cơ sở đó, các nhà trường vận dụng phát triển vào thực tiễn cơ sở giáo dục của mình. Đảm bảo tính tích cực, chủ động của giáo viên trong việc bồi dưỡng và phát triển. Hiệu trưởng các trường cần giúp giáo viên nhận thức: từng giáo viên phải tự giác, tích cực, chủ động trong việc tiếp nhận nội dung bồi dưỡng từ cấp trên, đồng thời phải nêu cao tinh thần tự học, tự bồi dưỡng. Khi giáo viên nhận thức rõ sự cần thiết phải bồi dưỡng và tự bồi dưỡng, họ sẽ có động cơ, thái độ đúng đắn, có quyết tâm cao để nâng cao năng lực chuyên môn.

Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, ngành giáo dục huyện Hoa Lư cũng cần tính tới việc đảm bảo sự kết hợp hài hòa giữa yêu cầu trước mắt và lâu dài. Với đặc thù giáo dục địa phương, trước mắt giáo viên THCS cần được cập nhật kiến thức mới, điều chỉnh và đổi mới chương trình môn học, đổi mới phương pháp dạy học cho phù hợp với yêu cầu phát triển. Về lâu dài, thầy cô cần được bồi dưỡng, học tập nâng chuẩn lên trình độ thạc sĩ, tiến sĩ.

Đảm bảo vai trò quản lý và ý thức trách nhiệm của người quản lý trong công tác bồi dưỡng Hiệu trưởng các trường THCS phải là người giữ vai trò quyết định trong việc tổ chức hoạt động bồi dưỡng, thống nhất được yêu cầu xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên của toàn trường với mục tiêu phấn đấu của từng giáo viên, thu hút được mọi giáo viên vào các hình thức học tập phù hợp.

Ngành giáo dục huyện Hoa Lư cũng cần chú ý tới việc đa dạng hóa các nội dung và hình thức bồi dưỡng nhằm tạo sức hút và tăng hiệu quả bồi dưỡng phát triển NNL giáo viên THCS.

Về nội dung bồi dưỡng, chú trọng bồi dưỡng phẩm chất đạo đức. Mỗi thầy cô giáo trong bất cứ hoàn cảnh nào cũng cần phải xứng đáng là tấm gương sáng cho học sinh noi theo. Người giáo viên THCS muốn làm tốt công tác giáo dục phải có tác phong mẫu mực, tôn trọng, công bằng trong đối xử

với học sinh, phải xây dựng được uy tín trước học sinh cũng như trước phụ huynh, xã hội. Phải biết xây dựng thói quen làm việc có kỷ cương, nề nếp, lương tâm, trách nhiệm. Việc bồi dưỡng tư tưởng chính trị sẽ giúp thầy cô giáo thêm tự hào, gắn bó với nghề, với trường, tạo động lực phát triển nhà trường.

Xây dựng nội dung bồi dưỡng bao gồm cả bồi dưỡng về năng lực sư phạm. Người thầy cần được bồi dưỡng để hoàn thiện năng lực tổ chức quá trình dạy học và tổ chức quá trình giáo dục. Thường xuyên cung cấp cho giáo viên THCS những chương trình mới, cách tiếp cận vấn đề mới, phương pháp giảng dạy mới trong từng môn học. Ví dụ như giáo viên có thể tích hợp, lồng ghép kiến thức về giáo dục môi trường, giáo dục pháp luật hay cách bảo vệ bản thân trước các tệ nạn,...phát huy quyền chủ động, sáng tạo của học sinh. Bồi dưỡng cho giáo viên năng lực thiết kế giáo án môn học, năng lực ra đề thi, chấm thi hay trả bài; năng lực xử lý các tình huống trong giảng dạy.

Năng lực chuyên môn cũng nằm trong nội dung bồi dưỡng. Đây được coi là nền tảng, là đòn bẩy của năng lực sư phạm. Muốn có năng lực sư phạm tốt, phải có năng lực chuyên môn vững vàng. Đội ngũ giáo viên THCS cần được không ngừng bồi dưỡng kiến thức khoa học về bộ môn và các kiến thức liên quan, bồi dưỡng về phương pháp giảng dạy bộ môn với từng bài; bồi dưỡng khả năng tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc về chuyên môn,...Muốn vậy, Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Hoa Lư cũng như Hiệu trưởng các trường THCS khi xây dựng nội dung bồi dưỡng, phải đảm bảo thường xuyên cung cấp những tư liệu, tài liệu cần thiết liên quan đến nội dung kiến thức, phương pháp giảng dạy bộ môn. Cần có động thái ủng hộ, phát huy sự sáng tạo của giáo viên trong giảng dạy, nhất là hiện đại hóa phương pháp giảng dạy. Tiếp tục duy trì và phát huy những mặt tích cực của phương pháp dạy học mỹ thuật theo sự tài trợ của Đan Mạch hay phương pháp dạy và học tiếng Anh thí điểm của Tỉnh.

Ngoài ra, đa dạng hóa nội dung bồi dưỡng đồng nghĩa với việc ngành giáo dục huyện trú trọng cả bồi dưỡng về năng lực công tác xã hội hóa giáo dục, bồi dưỡng các kiến thức khoa học bổ trợ, kỹ năng mềm, kỹ năng sử dụng công nghệ, tin học, ngoại ngữ để làm giàu có, sinh động bài giảng. Phát triển NNL giáo viên THCS cần có sự chung tay giúp sức của cả nhân dân, bởi vậy,

giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư cần nắm được nội dung, yêu cầu của xã hội hóa giáo dục, tự mình tạo mối liên hệ nhà trường – gia đình – xã hội trong giáo dục học sinh, phát huy vai trò của người thầy giáo trong phát triển giáo dục nói chung.

Bên cạnh đa dạng hóa nội dung bồi dưỡng, thì đa dạng hóa các hình thức bồi dưỡng cũng là yếu tố nâng cao hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng phát triển NNL giáo viên. Hình thức bồi dưỡng có thể tại chính các cơ sở giáo dục trên địa bàn huyện, bởi hình thức này vừa thuận tiện về thời gian, vừa phù hợp về không gian, phù hợp với hoàn cảnh của đa số giáo viên THCS. Tổ trưởng chuyên môn hoặc giáo viên giỏi sẽ là những cốt cán trong công tác bồi dưỡng, thông qua các buổi sinh hoạt chuyên môn, học tập, hội thảo theo chuyên đề. Các trường THCS nên chú trọng đầu tư xây mới hoặc nâng cấp thư viện, đảm bảo thư viện có đầy đủ sách giáo khoa, sách hướng dẫn, nhiều sách tham khảo, các loại báo, tạp chí, đặc biệt là các tập san chuyên ngành, các báo cáo khoa học,... làm tư liệu để thầy cô cập nhật, lĩnh hội thêm kiến thức. Thư viện cần được tổ chức khoa học, mở cửa phục vụ thường xuyên.

Trường THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư có đặc thù là giảng dạy 2 buổi/ngày. Chính vì vậy, các công tác hành chính nên được tổ chức gọn nhẹ, có thể đăng các thông báo hành chính trên bảng tin hoặc website, giành thời gian cho hoạt động sinh hoạt chuyên môn, ngoại khóa, qua đó nâng cao năng lực chuyên môn, năng lực sư phạm của đội ngũ giáo viên các trường THCS.

Ngoài ra, tại các trường THCS có thể tổ chức các lớp học Tiếng Anh, Tin học do chính các thầy cô giáo của bộ môn này đứng lớp, vừa tiết kiệm chi phí, thời gian vừa tạo hiệu quả cao do giáo viên tham gia học có thể học tập, trao đổi thẳng thắn với chính đồng nghiệp của mình.

Ngoài hình thức bồi dưỡng tại trường, NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư có thể tham gia các lớp bồi dưỡng ngắn hạn về chuyên môn nghiệp vụ do Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh hoặc Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức; học các lớp đào tạo bồi dưỡng từ xa, các lớp học tập trung, tức tham gia các lớp đào tạo cử nhân, thạc sĩ để nâng cao trình độ, tăng tỷ lệ giáo viên trên chuẩn.

Hơn hết, NNL giáo viên THCS cần ý thức được việc bồi dưỡng thông

qua hình thức tự học, tự rèn luyện. Nếu không có ý thức tự giác cao thì dù có trải qua bao nhiêu lớp, bao nhiêu hình thức bồi dưỡng cũng khó cải thiện được trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm của bản thân. Tự học là một quá trình lâu dài, thường xuyên không chỉ giúp nâng cao năng lực người thầy mà còn khiến các thầy cô trở thành tấm gương sáng cho các em học sinh, truyền cảm hứng học tập, sáng tạo cho thế hệ tương lai.

3.3.4.4. Đãi ngộ giáo viên trung học cơ sở

Một trong những giải pháp cơ bản và cần thiết nhằm phát triển NNL giáo viên và giáo viên THCS trong giai đoạn hiện nay là phải có các chính sách đãi ngộ, hỗ trợ giáo viên nhằm khuyến khích, thúc đẩy đội ngũ giáo viên nâng cao năng lực, trình độ. Xây dựng, hoàn thiện chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục được coi là đòn bẩy cho sự phát triển NNL giáo dục nói chung. Chính sách đãi ngộ bao gồm chính sách hỗ trợ tài chính, chính sách tiền lương, phụ cấp ưu đãi, cấp đất xây nhà ở cho giáo viên,...

Về chính sách tiền lương, Nghị quyết Trung ương lần thứ 2 khóa VIII và Nghị quyết Trung ương lần thứ 8 Khóa XI đều khẳng định lương nhà giáo phải được ưu tiên xếp cao nhất trong hệ thống thang bảng lương hành chính sự nghiệp, có phụ cấp tùy theo tính chất công việc và theo vùng.

Hiện nay, lương giáo viên THCS hạng III được áp dụng hệ số lương của viên chức loại A0, từ hệ số 2,1 đến hệ số lương 4,89 cùng phụ cấp đứng lớp là 30% mức lương cơ bản. Nhìn chung giáo viên THCS trong cả nước cũng như trên địa bàn huyện Hoa Lư chưa thể “sống chỉ bằng lương”, bởi vậy ngành giáo dục huyện Hoa Lư cần có trách nhiệm trong việc tham mưu cho các cấp chính quyền trong lộ trình cải cách tiền lương giáo viên. Huyện cũng cần phát huy cơ chế tự chủ tài chính hướng tới chi trả lương theo học hàm, học vị, hiệu quả công việc, nhằm khuyến khích, thu hút những giáo viên, cán bộ quản lý có trình độ cao. Xây dựng chế độ giờ dạy theo tiêu chuẩn, hướng tới định tiền lương theo giờ tiêu chuẩn, tức chuyển từ chi trả tiền lương theo định mức chung sang đánh giá giá trị lao động sư phạm của giáo viên theo số giờ lên lớp và chất lượng giờ dạy. Việc trả lương cho giáo viên nên được thống nhất bằng hình thức trả lương qua thẻ và chính xác về mặt thời gian.

Trên thực tế, một số trường THCS còn chậm trả lương cho giáo viên, thậm chí chậm lương một vài tháng mà không có lý do thỏa đáng. Điều này gây tâm lý bức xúc, ảnh hưởng trực tiếp tới đời sống người dạy, qua đó tác động tiêu cực đến hoạt động chuyên môn của thầy cô.

Chính quyền huyện Hoa Lư cần có chính sách khen thưởng cả về vật chất và tinh thần cho đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục có thành tích, có năng lực. Cùng với công tác thi đua, khen thưởng luôn có một tác dụng rất lớn trong việc đẩy mạnh, nâng cao chất lượng các hoạt động của nhà trường. Mục đích của khen thưởng là để đánh giá công lao, sự cống hiến của thầy cô, đồng viên, khuyến khích mọi giáo viên làm tốt hơn nữa nhiệm vụ của mình. Bởi vậy, khen thưởng phải kịp thời, đúng người, đúng việc. Giáo viên có thành tích cao trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học, bồi dưỡng học sinh giỏi, công tác đoàn đội,...cần được khen thưởng xứng đáng. Tuy nhiên, có một thực tế là quỹ thi đua khen thưởng của các trường THCS và của cả ngành giáo dục huyện nhìn chung rất eo hẹp, khen thưởng về vật chất nhưng chủ yếu có tác dụng động viên chứ tính “đãi ngộ” là chưa cao. Chính vì vậy, các cấp các ngành cần quan tâm, tăng cường kinh phí cho hoạt động khen thưởng đội ngũ giáo viên. Đồng thời, đẩy mạnh công tác xã hội hóa giáo dục, huy động nguồn đóng góp của nhân dân, làm cơ sở cho việc thực hiện tốt chính sách đãi ngộ NNL giáo viên và giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư.

Chính sách đãi ngộ cần đặc biệt quan tâm đến các đối tượng giáo viên công tác ở các xã vùng sâu vùng xa, giáo viên là người dân tộc, giáo viên có hoàn cảnh kinh tế khó khăn. Huyện Hoa Lư có thể xây dựng phương án dành một số quỹ đất tại địa phương để cấp cho số giáo viên có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn xây nhà ở, hoặc chia đất với giá thấp nhằm hỗ trợ phần nào đời sống vật chất cho đội ngũ giáo viên. Ở một số trường xa trung tâm, ít giáo viên bản địa, cần xây nhà tập thể đảm bảo tiêu chuẩn để các thầy cô giáo sinh hoạt và làm việc. Sớm tạo điều kiện cải thiện đời sống vật chất, tinh thần cho giáo viên yên tâm công tác, dành tâm huyết, kiến thức của mình phục vụ cho sự nghiệp phát triển giáo dục.

Bên cạnh đó, những giáo viên đủ tiêu chuẩn, đủ điều kiện và có nhu cầu nên được kịp thời cử đi học tập nâng cao trình độ, đảm bảo mức chi trả tối thiểu trong công tác đào tạo, bồi dưỡng. Giải quyết triệt để tình trạng giáo

viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư vẫn đang tiếp tục phải tự túc về kinh phí khi đi học lên cao. Mặt khác, với những giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục được cử đi học tập, bồi dưỡng cũng cần phải có cơ chế, chính sách sử dụng họ đúng với năng lực, trình độ, chuyên môn họ được đào tạo. Tránh tình trạng đào tạo, bồi dưỡng xong lại không sử dụng hoặc sử dụng chưa hợp lý, chưa đúng việc dẫn đến tình trạng lãng phí, trôi nổi chất xám, gây tâm lý chán nản cho người được đi học.

Chế độ đãi ngộ cần được cụ thể hóa thành các văn bản cụ thể, đảm bảo nguyên tắc công bằng, minh bạch. Quá trình thực thi các chính sách này cũng phải được kiểm soát chặt chẽ, tránh tình trạng người xứng đáng thì không được đãi ngộ, người không xứng đáng lại được khen thưởng, cân nhắc.

3.3.5. Hoàn thiện công tác đánh giá giáo viên trung học cơ sở trên địa bàn huyện Hoa Lư

Nguyên Tổng bí thư Đỗ Mười từng cho rằng đánh giá đúng thực trạng đội ngũ cán bộ hiện nay là rất quan trọng, là cơ sở để xác định mục tiêu, phương hướng cho thời gian tới. Qua đó để thấy rằng đánh giá, xếp loại giáo viên luôn là hoạt động cần thiết, là động lực để giáo viên nhìn nhận, thay đổi bản thân để ngày một tiến bộ.

Hiện nay, các trường THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư đều tiến hành công tác đánh giá đội ngũ giáo viên một cách thường xuyên. Tuy nhiên, việc đánh giá này chủ yếu dựa trên những tiêu chí định tính nhiều hơn là định lượng. Và thực tế là các tiêu chí này còn không ít những bất cập, cộng thêm với sự không thống nhất giữa các cơ sở giáo dục.

Để làm tốt công tác đánh giá, trước hết ngành giáo dục huyện Hoa Lư cần quán triệt các trường THCS trên địa bàn phải tuân thủ thống nhất hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo tại Thông tư số 43/2008/TT-BGDĐT Hướng dẫn công tác thanh tra các cơ sở giáo dục và đánh giá hoạt động sư phạm của giáo viên, công văn số 660/BGDĐT-NGCBQLGD về việc hướng dẫn đánh giá, xếp loại giáo viên trung học theo Thông tư số 30/2009/TT-BGDĐT. Theo đó, công tác đánh giá phải tuân tự trải qua bước cơ bản là: Giáo viên tự đánh giá, xếp loại – Tổ chuyên môn đánh giá, xếp loại – Hiệu trưởng đánh giá, xếp loại.

Dựa trên 25 tiêu chí và 4 mức điểm cho mỗi tiêu chí được Bộ Giáo dục và Đào tạo đưa ra, các trường cần căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ, mục tiêu phát triển giáo dục và đặc thù của mình để xây dựng cụ thể hệ thống tiêu chí đánh giá sao cho tương thích với tình hình thực tế, với đặc điểm dạy và học của cơ sở giáo dục của mình. Các tiêu chí cần rõ ràng, cụ thể, hướng tới tính định lượng nhằm thuận tiện cho quá trình đánh giá sau này. Nhà trường cũng nên tập huấn cho toàn bộ đội ngũ giáo viên về cách đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp, đảm bảo công tác đánh giá được tiến hành thống nhất, thực chất, hiệu quả.

Việc đánh giá giáo viên nhất thiết phải được dựa trên nguồn minh chứng của từng tiêu chí, bao gồm hồ sơ thi đua của nhà trường, hồ sơ kiểm tra đánh giá giáo viên, bài soạn, sổ kế hoạch giảng dạy, sổ dự giờ thăm lớp, hồ sơ cá nhân giáo viên, các loại văn bằng, chứng chỉ,...tuyệt đối không đánh giá theo cảm tính, thiếu căn cứ thực tế. Muốn vậy, nhà trường cần phổ biến để các thầy cô, chuyên viên hành chính có ý thức trong công tác chuyên môn và lưu trữ hồ sơ cá nhân, hồ sơ công việc.

Hiệu trưởng các trường THCS cần công bố công khai kết quả đánh giá, xếp loại giáo viên đến tập thể giáo viên và có chế độ báo cáo định kỳ lên các cơ quan quản lý cấp trên bằng văn bản.

Khi có khiếu nại về kết quả đánh giá, xếp loại, Hiệu trưởng cần nghiêm túc, công tâm kiểm tra lại các minh chứng, tham khảo thêm ý kiến của các phó hiệu trưởng, chi bộ đảng, công đoàn, đoàn thanh niên, tổ trưởng chuyên môn hay các giáo viên có uy tín khác để đưa ra kết luận bằng văn bản cuối cùng một cách chính xác.

Công tác đánh giá, xếp loại mặc dù không trực tiếp nâng cao năng lực, trình độ cho đội ngũ giáo viên nhưng nó lại là cơ hội để đội ngũ giáo viên nhìn nhận lại năng lực chuyên môn, đạo đức nghề nghiệp của mình, tạo động lực để thầy cô phấn đấu, tu dưỡng phát triển sự nghiệp; giúp cán bộ quản lý có cái nhìn bao quát, thực tế để xây dựng kế hoạch sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ một cách hiệu quả. Chính vì vậy, các cấp các ngành chức năng và toàn bộ giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư cần ý thức được vai trò, tầm quan trọng của hoạt động đánh giá, xếp loại giáo viên đối

với công tác phát triển NNL giáo viên và giáo viên THCS, từ đó xây dựng chính sách về đánh giá, xếp loại và tổ chức thực hiện hoạt động này một cách nghiêm túc, khoa học, thực chất.

3.3.6. Thanh tra, kiểm tra trong quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực giáo viên trung học cơ sở trên địa bàn huyện Hoa Lư

Thanh tra, kiểm tra cần được xem là hoạt động thường xuyên, nghiêm túc, thực chất trong hoạt động quản lý nhà nước về phát triển NNL giáo viên nhằm kịp thời phát hiện những biểu hiện lệch chuẩn về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ giáo viên nhằm giúp các thầy cô điều chỉnh, xây dựng cho mình kế hoạch rèn luyện đạo đức, không ngừng phấn đấu nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Tại các trường THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, hiệu trưởng các trường phải là người trực tiếp và trước nhất làm tốt công tác thanh tra, kiểm tra. Lấy đó làm cơ sở để có kế hoạch bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng hay sàng lọc, giải quyết chế độ, chính sách cho đội ngũ giáo viên.

Cần đổi mới mạnh mẽ hoạt động thanh tra giáo dục theo Nghị định số 42/2013/NĐ-CP của Chính phủ quy định về Tổ chức và hoạt động thanh tra giáo dục, Thông tư số 39/2013/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo Hướng dẫn về thanh tra, thanh tra chuyên ngành trong lĩnh vực giáo dục. Chuyển trọng tâm từ thanh tra chuyên môn sang thanh tra trách nhiệm quản lý nhà nước về giáo dục, giúp giảm bớt áp lực không đáng có lên các thầy cô giáo, đồng thời tập trung nâng cao chất lượng quản lý nhà nước về giáo dục.

Trên cơ sở kiện toàn đội ngũ cán bộ thanh tra Sở đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, ngành giáo dục huyện Hoa Lư cần phối hợp ăn ý, nhịp nhàng để có thể xây dựng được mạng lưới cộng tác viên thanh tra giáo dục có năng lực, có trách nhiệm, bởi đây chính là đội ngũ có khả năng sâu sát nhất hoạt động giáo dục thực tế tại từng cơ sở giáo dục, giúp hoạt động thanh tra, kiểm tra đạt được hiệu quả và thực chất. Tổ chức bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ thanh tra Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện cũng như đội ngũ cộng tác viên thanh tra giáo dục, đáp ứng yêu cầu của hoạt động

thanh tra.

Tăng cường phối hợp với các cơ quan, tổ chức có liên quan trong hoạt động thanh, kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo, phòng chống tham nhũng, theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện kết luận, kiến nghị, quyết định xử lý sau thanh tra.

Chú trọng công tác xây dựng nhiệm vụ trọng tâm trong công tác thanh tra, kiểm tra theo từng năm học, tập trung vào nội dung thanh tra trách nhiệm của thủ trưởng cơ sở giáo dục, cơ quan, đơn vị trong việc thực hiện các quy định nói chung, thanh tra, kiểm tra việc thực hiện quy định về tiếp nhận, quản lý, sử dụng, luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên THCS, nhất là việc thực hiện chế độ, chính sách đối với các thầy cô giáo trong các trường THCS, việc dạy thêm, học thêm – vốn là vấn đề nóng, bức xúc trong dư luận.

Lãnh đạo Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện, hiệu trưởng các trường THCS trên địa bàn cần nâng cao ý thức trách nhiệm, chủ động đẩy mạnh công tác tham mưu cho UBND huyện Hoa Lư nhằm ban hành các văn bản quy phạm

Để công tác thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo tại các trường THCS đạt hiệu quả, một số trường như THCS Ninh Thắng, Ninh Hải cần trang bị ngay hòm thư góp ý. Một số trường, như THCS Ninh Giang, Ninh Hòa, mặc dù đã có hòm thư góp ý nhưng vị trí đặt chưa phù hợp, bố trí ngay nơi nhiều người qua lại, gây trở ngại cho công tác khiếu nại, tố cáo, cần di chuyển đến vị trí kín đáo hơn để phát huy hiệu quả cao hơn.

Việc thực hiện kết luận, kiến nghị hay quyết định xử lý sau thanh tra, kiểm tra cần được thực hiện công khai, nghiêm túc để có sức răn đe và tạo chuyển biến tích cực trong đội ngũ giáo viên.

3.4. THẨM ĐÒ TÍNH CẤP THIẾT VÀ TÍNH KHẢ THI CỦA CÁC GIẢI PHÁP

Nhằm khẳng định giá trị khoa học và ý nghĩa thực tế của các giải pháp đề xuất, thông qua phương pháp chuyên gia và khảo sát công tác QLNN về đội ngũ giáo viên THCS tại địa phương, tác giả tiến hành khảo nghiệm tính cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp phát triển>NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình theo các bước sau:

Bước 1: Xây dựng phiếu lấy ý kiến chuyên gia.

Bước 2: Lựa chọn chuyên gia.

Các chuyên gia được lựa chọn bao gồm: cán bộ quản lý, chuyên viên, giáo viên có năng lực, trình độ, có kinh nghiệm trong công tác phát triển NNL giáo viên THCS.

Số lượng: 140 người. Trong đó:

- Cán bộ, lãnh đạo công tác tại Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Ninh Bình, Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Hoa Lư: 15 người.

- Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng các trường THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư: 37 người.

- Giáo viên: 88 người.

Bước 3: Lấy ý kiến chuyên gia và xử lý kết quả nghiên cứu, khảo sát.

Tác giả lấy ý kiến chuyên gia một cách độc lập theo mẫu phiếu đánh giá gồm 2 khía cạnh:

- Tính cấp thiết của các giải pháp đề xuất được đánh giá trên 3 mức độ:

Rất cấp thiết: 3 điểm - Cấp thiết: 2 điểm - Ít cấp thiết: 1 điểm.

- Tính khả thi của các giải pháp đề xuất được đánh giá trên 3 mức độ:

Rất khả thi: 3 điểm - Khả thi: 2 điểm - Ít khả thi: 1 điểm.

Cuối cùng tác giả lập bảng thống kê điểm trung bình của các giải pháp đề xuất, sắp xếp theo thứ bậc và đưa ra một số kết luận.

Kết quả khảo nghiệm về tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp nhằm phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư được thể hiện cụ thể qua hai bảng sau:

Bảng 3.3: Kết quả khảo nghiệm tính cấp thiết của các giải pháp đề xuất

TT	Giải pháp	Rất cấp thiết		Cấp thiết		Ít cấp thiết		Tổng điểm	Điểm TB	Thứ bậc
1	Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của việc phát triển	89	63,5	51	36,5	0	0	369	2,63	4

	NNL giáo viên THCS									
2	Hoàn thiện thể chế hành chính quản lý nhà nước về phát triển NNL giáo viên và giáo viên THCS	86	61,4	54	38,6	0	0	366	2,61	5
3	Kiện toàn tổ chức bộ máy và cán bộ, công chức quản lý nhà nước về phát triển NNL ngành giáo dục.	123	87,8	17	12,2	0	0	403	2,88	2
4	Xây dựng, bổ sung hệ thống chính sách phát triển NNL giáo viên THCS của huyện	125	89,3	15	10,7	0	0	405	2,89	1
5	Thanh tra, kiểm tra trong hoạt động quản lý nhà nước về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư	91	65	49	35	0	0	371	2,65	3
6	Điểm TB	2,73								

[Nguồn: tác giả]

Kết quả từ bảng 3.3 cho thấy, các chuyên gia đều đánh giá cao các giải pháp đề xuất, cho rằng đó là những giải pháp rất cấp thiết, với điểm trung bình là 2,73. Trong đó, 5/5 giải pháp đề xuất đều đạt trên 2,6/3 điểm và không có giải pháp nào được cho là ít tính cấp thiết. Điều này là minh chứng rõ ràng cho việc phát triển NNL giáo viên trên địa bàn huyện Hoa Lư là công việc đòi hỏi phải làm ngay. Giải pháp “*Xây dựng, bổ sung hệ thống chính sách phát triển NNL giáo viên THCS của huyện*” và giải pháp “*Kiện toàn tổ chức bộ máy và cán bộ, công chức quản lý nhà nước về phát triển NNL ngành giáo dục*” được coi là các giải pháp mang tính cấp thiết cao nhất.

Bảng 3.4: Kết quả khảo nghiệm tính khả thi của các giải pháp đề xuất

TT	Giải pháp	Rất khả thi		Khả thi		Ít khả thi		Tổng điểm	Điểm TB	Thứ bậc
1	Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của việc phát triển NNL giáo viên THCS	82	58,5	58	41,5	0	0	362	2,58	4
2	Hoàn thiện thể chế hành chính quản lý nhà nước về phát triển NNL giáo viên và giáo viên THCS	89	63,5	50	35,7	1	0,8	368	2,63	2
3	Kiện toàn tổ chức bộ máy và cán bộ, công chức quản lý nhà nước về phát triển NNL ngành giáo dục.	87	62,1	53	37,9	0	0	367	2,62	1
4	Xây dựng, bổ sung hệ thống chính sách phát triển NNL giáo viên THCS của huyện	90	64,3	50	35,7	0	0	370	2,64	3
5	Thanh tra, kiểm tra trong hoạt động quản lý nhà nước về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư	81	57,8	59	42,2	0	0	361	2,58	4
6	Điểm TB	2,61								

[Nguồn: tác giả]

Một vấn đề quan trọng đặt ra đó là liệu các giải pháp đề xuất có được đánh giá cao về tính khả thi? Kết quả từ bảng 3.4 cho thấy hầu hết các chuyên gia đều cho rằng các giải pháp đề xuất có tính khả thi cao, với điểm trung bình đạt 2,61. Trong đó, giải pháp “*Kiện toàn tổ chức bộ máy và cán bộ, công chức quản lý nhà nước về phát triển NNL ngành giáo dục*” và giải pháp “*Hoàn thiện thể chế hành chính quản lý nhà nước về phát triển NNL giáo viên và*

giáo viên THCS” được coi là khả thi hơn cả.

Nhìn chung, cả 5 giải pháp mà luận văn đã đưa ra đều được các chuyên gia, các cán bộ quản lý giáo dục và đông đảo giáo viên THCS đánh giá cao về tính cấp thiết cũng như tính khả thi. Tuy nhiên, do bối cảnh và điều kiện cụ thể của từng trường là khác nhau, bởi vậy ngành giáo dục huyện Hoa Lư có thể tham khảo, xem xét, nghiên cứu để áp dụng, triển khai đồng bộ/từng giải pháp sao cho linh hoạt, chủ động nhằm đạt hiệu quả về quản lý nhà nước cao nhất, qua đó thúc đẩy việc phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư.

3.5. MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ

3.5.1. Với các cơ quan trung ương

Tăng cường hơn nữa sự lãnh đạo của Đảng và Nhà nước đối với sự nghiệp giáo dục và đào tạo nói chung, với hoạt động phát triển NNL giáo viên nói riêng.

Có các biện pháp cụ thể nhằm nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành về tầm quan trọng của việc phát triển NNL giáo viên và giáo viên THCS. Cụ thể hóa quan điểm này trong các nghị quyết, kết luận giúp đẩy nhanh công cuộc phát triển NNL giáo viên THCS.

Xây dựng chiến lược phát triển NNL giáo dục nhằm thống nhất trong hành động, có được định hướng, giải pháp và các bước đi cụ thể, rõ ràng, tập trung được mọi nguồn lực để phát triển nguồn lực quan trọng này.

Tăng cường đầu tư ngân sách cho giáo dục và đào tạo cũng như cho NNL giáo dục, góp phần hiện đại hóa các nhà trường, nâng cao chất lượng giảng dạy, cải thiện đời sống giáo viên.

Chính phủ cần đẩy mạnh lộ trình cải cách tiền lương cho giáo viên cũng như đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục. Về chế độ phụ cấp, ưu đãi cho ngành giáo dục, Chính phủ đã có nhiều văn bản, trong đó có Quyết định số 244/2005/QĐ-TTg ngày 06/10/2005 của Thủ tướng Chính phủ về Chế độ phụ cấp ưu đãi đối với nhà giáo đang trực tiếp giảng dạy trong các cơ sở giáo dục công lập, Nghị định số 54/2011/NĐ-CP ngày 04/7/2011 của Chính phủ về chế độ phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo. Các văn bản này chủ yếu quy định đối

tượng được hưởng chế độ phụ cấp, ưu đãi, chế độ phụ cấp thâm niên là đội ngũ giáo viên trực tiếp giảng dạy trong các cơ sở giáo dục công lập, còn một bộ phận không nhỏ cán bộ quản lý giáo dục, vốn là những giáo viên giỏi, giáo viên ưu tú của ngành giáo dục khi được đề bạt vào vị trí cao hơn, thì lại không được hưởng chế độ phụ cấp ưu đãi. Vì vậy, cần xem xét bổ sung đối tượng này vào diện được hưởng chế độ phụ cấp ưu đãi.

3.5.2. Với Bộ Giáo dục và Đào tạo

Thực hiện tốt các định hướng, chỉ đạo của Đảng và Nhà nước về phát triển NNL giáo dục. Xây dựng và ban hành các văn bản pháp quy liên quan đến việc phát triển đội ngũ giáo viên có chất lượng, giàu tính khả thi. Đồng thời có kế hoạch và lộ trình thực hiện văn bản hiệu quả. Chú trọng đến công tác theo dõi, giám sát, đánh giá việc thực thi văn bản và rút kinh nghiệm, điều chỉnh nhằm đem lại hiệu quả thực tế.

Bộ Giáo dục và Đào tạo cũng cần có các chế độ, chính sách nhằm quan tâm, hỗ trợ hơn nữa tới đội ngũ giáo viên nhằm động viên họ yên tâm công tác, cống hiến cho sự nghiệp trồng người.

Để phát triển NNL giáo viên THCS, Bộ Giáo dục và Đào tạo nên định hướng cho các trường sư phạm, trong chương trình đào tạo nên tăng thời lượng cũng như nội dung về kỹ năng sư phạm, về kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin, trang thiết bị dạy học hiện đại, về phương pháp dạy học chú trọng tính chủ động của học sinh nhằm đáp ứng, đón đầu xu hướng giáo dục tiên tiến.

3.5.3. Với tỉnh Ninh Bình

Tăng cường sự chỉ đạo của Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh Ninh Bình với công tác phát triển NNL giáo viên và giáo viên THCS. Cụ thể hóa bằng cách xây dựng đề án quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên trên địa bàn tỉnh mang tính dài hạn, nhất là quy hoạch lại NNL giáo viên THCS vốn đang mất cân đối nghiêm trọng về cơ cấu trên phạm vi toàn tỉnh.

Có các biện pháp thiết thực nhằm nâng cao nhận thức của các sở ban ngành, các địa phương về vai trò không thể thay thế của NNL giáo viên, giáo viên THCS.

Tăng tỷ lệ chi ngân sách cho giáo dục trong tổng ngân sách chi của toàn tỉnh, tập trung đầu tư hiện đại hóa cơ sở vật chất trường lớp, mua sắm các trang thiết bị dạy học hiện đại, xây dựng hệ thống các thư viện với nhiều đầu sách chuyên ngành để thầy cô có thể học tập, nâng cao kiến thức. Đa dạng hóa các nguồn lực xã hội hóa giáo dục, huy động toàn dân vào sự nghiệp phát triển NNL giáo viên, qua đó cải thiện chất lượng dạy và học. Chính quyền địa phương phải chủ động, linh hoạt tìm các nguồn vốn hợp pháp từ các cơ quan, tổ chức, các doanh nghiệp, các nhà hảo tâm và phụ huynh học sinh nhằm tạo quỹ thu hút giáo viên giỏi, giáo viên có trình độ cao về công tác tại các trường THCS trên địa bàn huyện.

Nghiên cứu ban hành và đảm bảo thực hiện tốt các chính sách nhằm hỗ trợ, động viên, khích lệ giáo viên có hoàn cảnh khó khăn, giáo viên công tác tại các xã vùng sâu vùng xa, giáo viên giỏi hay giáo viên có thành tích cao trong công tác bồi dưỡng học sinh giỏi, giáo viên là người dân tộc thiểu số. Nói lỏng các tiêu chuẩn xét cử đi học tập nâng cao trình độ.

UBND tỉnh Ninh Bình nên định hướng, chỉ đạo UBND huyện Hoa Lư nghiên cứu, tạo điều kiện cấp đất làm nhà ở cho một số giáo viên có hoàn cảnh khó khăn, giúp các thầy cô vui bớt khó khăn, yên tâm công tác.

Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Ninh Bình cần xây dựng được chương trình đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu cho đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục, nâng cao năng lực quản lý nhà nước về giáo dục cho lãnh đạo các cơ quan, đơn vị, các cơ sở giáo dục tại địa phương. Đồng thời tổ chức các chuyên đề, hội thảo về phát triển NNL giáo viên, giáo viên THCS, mời các chuyên gia về nói chuyện, chia sẻ kinh nghiệm, giúp cán bộ quản lý giáo dục có cái nhìn toàn diện, sâu sắc, thời sự áp dụng vào hoạt động của nhà trường.

Cán bộ quản lý các trường THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư cần chủ động xây dựng qui hoạch, chuẩn hóa đội ngũ; định hướng quy hoạch phát triển NNL giáo viên THCS; xây dựng kế hoạch đào tạo và đào tạo lại đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên THCS ngắn hạn, dài hạn.

Tiểu kết Chương 3

Trên cơ sở tiến hành nghiên cứu về mặt lý luận ở Chương 1 và khảo sát, phân tích tình hình thực tế ở Chương 2 QLNN về phát triển NNL giáo

viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình, Chương 3 của luận văn đạt được các kết quả cụ thể như sau:

Thứ nhất, trình bày quan điểm của Đảng, Nhà nước về phát triển giáo dục và đào tạo cũng như phương hướng, mục tiêu cụ thể của tỉnh Ninh Bình về công tác phát triển NNL giáo viên và giáo viên THCS.

Thứ hai, từ những định hướng về mặt lý luận và thực tiễn kể trên, tác giả đã đưa ra một số giải pháp QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư. Đó là các giải pháp:

- Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của phát triển NNL giáo viên THCS.
- Hoàn thiện thể chế QLNN về phát triển NNL giáo viên và giáo viên THCS.
- Kiện toàn tổ chức bộ máy và cán bộ, công chức quản lý nhà nước về phát triển NNL ngành giáo dục.
- Xây dựng, bổ sung và hoàn thiện hệ thống chính sách phát triển NNL giáo viên của huyện Hoa Lư.
- Cải thiện công tác đánh giá giáo viên THCS.
- Thanh tra, kiểm tra trong QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư.

Để công tác quản lý nhà nước về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư đạt được bước tiến vượt bậc, chính quyền địa phương cần kết hợp triển khai thực hiện đồng bộ 5 giải pháp đã nêu nhằm phát huy cao nhất hiệu quả của công tác quản lý nhà nước về phát triển NNL giáo viên và giáo viên THCS. Các biện pháp cũng cần phải được triển khai một cách linh hoạt, tùy vào thời điểm và hoàn cảnh cụ thể để ưu tiên từng biện pháp hoặc kết hợp một số biện pháp căn bản trước nhất.

Thứ ba, tác giả cũng đưa ra một số kiến nghị với các cơ quan ở Trung ương, với Bộ Giáo dục và Đào tạo và với tỉnh Ninh Bình. Các biện pháp chủ yếu tập trung vào việc tăng cường sự lãnh đạo và quản lý thống nhất của Đảng và Nhà nước, tăng cường đầu tư ngân sách cho sự nghiệp phát triển giáo dục nói chung và phát triển NNL giáo viên nói riêng; hoàn thiện thể chế hành

chính thông qua cải cách tiền lương, các quy định về chế độ phụ cấp ưu đãi đối với nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Đặc biệt đối với các cấp chính quyền tỉnh Ninh Bình và huyện Hoa Lư cần khẩn trương xây dựng quy hoạch, kế hoạch tổng thể phát triển NNL giáo viên và giáo viên THCS; đẩy mạnh đầu tư ngân sách, chú trọng thúc đẩy công tác xã hội hóa giáo dục nhằm huy động tối đa sự chung tay đóng góp của toàn xã hội vào sự nghiệp phát triển giáo dục và nguồn nhân lực giáo dục.

Thứ tư, các biện pháp đề xuất cũng được tác giả tiến hành khảo nghiệm thông qua việc thăm dò ý kiến của các chuyên gia về tính cấp thiết cũng như tính khả thi để đảm bảo hiệu quả thực hiện là cao nhất.

KẾT LUẬN

NNL giáo viên THCS cùng với NNL giáo viên các bậc học khác tạo thành NNL giáo dục, giữ một vai trò vô cùng quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giáo dục, là yếu tố đảm bảo cho sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đạt được thành công. Tỷ phú công nghệ Bill Gates từng nói cho rằng công nghệ chỉ là công cụ. Còn trong việc giúp những đứa trẻ làm việc với nhau và động viên chúng, người giáo viên là quan trọng nhất. Thực tế luôn chứng minh, trong những điều kiện để phát triển kinh tế - xã hội, con người được coi là nguồn lực quan trọng và quý giá nhất. Nhận thức đúng đắn về vấn đề này, nhà nước sẽ có những bước đi và chính sách phù hợp, hiệu quả nhằm tạo ra một đội ngũ làm công tác giáo dục chất lượng, có đức có tài.

Chính vì vậy, việc xây dựng và phát triển NNL giáo viên và giáo viên THCS là nhiệm vụ hết sức quan trọng. Nó vừa mang tính cấp bách trước mắt, vừa mang tính chiến lược lâu dài nhằm thực hiện thành công sự nghiệp đổi mới giáo dục và chiến lược phát triển giáo dục đến năm 2020.

Luận văn “*QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình*” đã nghiên cứu và đạt được những kết quả sau:

Chương 1 tác giả đã đưa ra và phân tích các khái niệm cơ bản có liên quan đến công tác nghiên cứu đề tài tạo nên cơ sở lý luận cho vấn đề QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS. Chương đầu tiên cũng làm rõ sự cần thiết phải có QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS thông qua việc phân tích vai trò, nhiệm vụ, đặc điểm của NNL giáo viên THCS; tìm hiểu yêu cầu, chuẩn nghề nghiệp giáo viên THCS trong giai đoạn hiện nay; cũng như khẳng định QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS là thực hiện chức năng của nhà nước trong quản lý ngành, lĩnh vực. Làm rõ những yếu tố cơ bản ảnh hưởng đến QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS.

Trong Chương 1, tác giả tìm hiểu, phân tích nội dung của QLNN về phát triển NNL giáo viên; phân tích chủ thể và đối tượng QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS. Để hoàn thiện cơ sở khoa học, bên cạnh việc làm rõ cơ sở lý luận, tác giả tiến hành tìm hiểu một số hoạt động QLNN về phát triển NNL giáo viên ở một số địa phương trong và ngoài tỉnh Ninh Bình, có điều kiện tự nhiên – xã hội tương đồng với huyện Hoa Lư, từ đó rút ra các bài học

quản lý làm cơ sở thực tiễn cũng như kinh nghiệm cho huyện Hoa Lư.

Chương 2, tác giả đã trình bày khái quát điều kiện tự nhiên và kinh tế - xã hội của huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình, phân tích sự ảnh hưởng của các yếu tố tự nhiên – xã hội đến QLNN về phát triển NNL giáo viên trên địa bàn Huyện. Chương 2 cũng phân tích thực trạng phát triển giáo dục và đào tạo THCS huyện Hoa Lư, trong đó bao gồm các nội dung về quy mô trường, lớp; đội ngũ giáo viên; hệ thống cơ sở vật chất và chất lượng giáo dục huyện Hoa Lư giai đoạn 2011 – 2015. Trình bày và phân tích thực trạng đội ngũ giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư trên các mặt: số lượng, cơ cấu và chất lượng.

Tại Chương 2, tác giả đi sâu phân tích thực trạng QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư. Đó là: quy hoạch, lập kế hoạch NNL giáo viên THCS; tuyển dụng, sử dụng NNL giáo viên; bồi dưỡng NNL giáo viên; đầu tư, hỗ trợ phát triển NNL giáo viên và kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên THCS. Từ đó đưa ra những đánh giá về kết quả đạt được, những hạn chế còn tồn tại trong QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS và nguyên nhân của những hạn chế đó.

Chương 3 của luận văn trình bày quan điểm của Đảng, Nhà nước về phát triển giáo dục và đào tạo cũng như phương hướng, mục tiêu cụ thể của tỉnh Ninh Bình về công tác phát triển NNL giáo viên và giáo viên THCS. Từ những định hướng về mặt lý luận và thực tiễn kể trên, tác giả đã đưa ra một số giải pháp QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư. 6 giải pháp cụ thể:

- Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của phát triển NNL giáo viên THCS.
- Hoàn thiện thể chế QLNN về phát triển NNL giáo viên và giáo viên THCS.
- Kiện toàn tổ chức bộ máy và cán bộ, công chức quản lý nhà nước về phát triển NNL ngành giáo dục.
- Xây dựng, bổ sung và hoàn thiện hệ thống chính sách phát triển NNL giáo viên của huyện Hoa Lư.

- Cải thiện công tác đánh giá giáo viên THCS.
- Thanh tra, kiểm tra trong QLNN về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư.

Chương này tác giả cũng đưa ra một số kiến nghị với các cơ quan ở Trung ương, với Bộ Giáo dục và Đào tạo và với tỉnh Ninh bình. Các biện pháp chủ yếu tập trung vào việc tăng cường sự lãnh đạo và quản lý thống nhất của Đảng và Nhà nước, tăng cường đầu tư ngân sách cho sự nghiệp phát triển giáo dục nói chung và phát triển NNL giáo viên nói riêng; hoàn thiện thể chế hành chính thông qua cải cách tiền lương, các quy định về chế độ phụ cấp ưu đãi đối với nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Đặc biệt đối với các cấp chính quyền tỉnh Ninh Bình và huyện Hoa Lư cần khẩn trương xây dựng quy hoạch, kế hoạch tổng thể phát triển NNL giáo viên và giáo viên THCS; đẩy mạnh đầu tư ngân sách, chú trọng thúc đẩy công tác xã hội hóa giáo dục nhằm huy động tối đa sự chung tay đóng góp của toàn xã hội vào sự nghiệp phát triển giáo dục và nguồn nhân lực giáo dục.

Các biện pháp đề xuất cũng được tác giả tiến hành khảo nghiệm thông qua việc thăm dò ý kiến của các chuyên gia về tính cấp thiết cũng như tính khả thi để đảm bảo hiệu quả thực hiện là cao nhất.

Như vậy, các nhiệm vụ đặt ra của luận văn về cơ bản đã được thực hiện. Những giải pháp đề xuất trong luận văn có thể áp dụng trong thực tế hoặc để tham khảo nhằm quản lý, xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư và các địa phương có điều kiện tương đồng.

Vì điều kiện nghiên cứu có hạn, luận văn không thể tránh khỏi những thiếu sót. Rất mong nhận được sự góp ý chân thành của các nhà khoa học, thầy cô và các bạn.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. Ban Bí Thư (2004), *Chỉ thị số 04-CT/TW ngày 15/6/2004 Về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*, Hà

Nội.

2. Đặng Quốc Bảo – Nguyễn Khắc Hưng (2004), *Giáo dục Việt Nam hướng tới tương lai – Vấn đề và giải pháp*, Nxb.Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

3. Đặng Quốc Bảo (1979), *Một số khái niệm về quản lý giáo dục*, Trường Cán bộ quản lý, Hà Nội.

4. Đàm Hữu Bắc (2005), “Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa – hiện đại hóa”, *Tạp chí Lao động xã hội*, số 267, tr.46.

5. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2009), *Chiến lược phát triển giáo dục 2011 – 2020* ban hành kèm theo Quyết định số 1215/QĐ-BGDĐT ngày 04 tháng 4 năm 2013 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo, Hà Nội.

6. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2012), *Thông tư số 12/2011/TT-BGDĐT Ban hành điều lệ trường Trường trung học cơ sở, Trung học phổ thông và trung học phổ thông có nhiều cấp học*, Hà Nội.

7. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2009), *Thông tư số 30/2009/TT-BGDĐT Ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học cơ sở, giáo viên trung học phổ thông*, Hà Nội.

8. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2007), *Thông tư số 35/2007/TT-BGDĐT Hướng dẫn bộ máy biên chế các trường phổ thông*, Hà Nội.

9. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2008), *Thông tư số 43/2008/TT-BGDĐT Hướng dẫn công tác thanh tra các cơ sở giáo dục và đánh giá hoạt động sư phạm của giáo viên*, Hà Nội.

10. Chính phủ (2000), *Nghị định số 32/2008/NĐ-CP Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Giáo dục và Đào tạo*, Hà Nội.

11. Đinh Minh Dũng (2014), *QLNN ở cấp huyện đối với giáo dục mầm non, tiểu học và THCS ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long*, Luận án tiến sĩ, Học viện Hành chính Quốc gia, Hà Nội.

12. Nguyễn Hữu Dũng (2004), “Về chiến lược phát triển con người trong hệ thống phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam”, *Tạp chí Lao động Xã hội*, số 243, tr.37-38.

13. Đảng bộ tỉnh Ninh Bình (2013), *Chương trình hành động số 17-CTr/TU thực hiện Đề án “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”*, Ninh Bình.

14. Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW 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*, Hà Nội.

15. Đảng Cộng Sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

16. Lê Thị Hồng Điệp (2009), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Kinh tế chính trị, Đại học kinh tế, Đại học quốc gia Hà Nội.

17. Phạm Minh Hạc (2001), *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

18. Học viện Hành chính Quốc gia (1992), *Giáo trình quản lý nhà nước*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

19. Hồ Chí Minh (2010), *Hồ Chí Minh toàn tập, Tập 8*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

20. Đặng Thị Thanh Huyền (2001), *Giáo dục phổ thông với phát triển chất lượng nguồn nhân lực*, Nxb. Khoa học, Hà Nội.

21. Hà Thanh Huyền (2015), *QLNN đối với>NNL giảng viên các trường đại học công lập trên địa bàn tỉnh Nam Định*, Luận văn Thạc sĩ Quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia, Hà Nội.

22. Huyện ủy Hoa Lư (2015), *Nghị quyết số 05-NQ/HU Về phát triển giáo dục và đào tạo giai đoạn 2015-2020*, Ninh Bình.

23. Phan Thị Xuân Hương (2014), *QLNN về chất lượng đội ngũ giáo viên mầm non trên địa bàn huyện Từ Liêm*, Luận văn Thạc sĩ Quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia, Hà Nội.

24. Nguyễn Văn Khánh (2012), *Nguồn lực trí tuệ Việt Nam: lịch sử, hiện trạng và triển vọng*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

25. Đặng Bá Lãm (chủ biên) (2005), *Quản lý nhà nước về giáo dục, lý luận và thực tiễn*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

26. Nguyễn Liêu (2014), *QLNN về phát triển đội ngũ giáo viên các trường cao đẳng nghề trên địa bàn Nghệ An*, Luận văn thạc sĩ Quản lý công,

Học viện Hành chính Quốc gia, Hà Nội.

27. Lê Thị Mai (2015), *Quản lý nhà nước về giáo dục trung học cơ sở trên địa bàn huyện Tam Dương, tỉnh Vĩnh Phúc*, Luận văn thạc sỹ Quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia, Hà Nội.

28. Phạm Thành Nghị (2004), “Giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực giáo dục – đào tạo”, *Tạp chí Phát triển Giáo dục*, số 11, tr.8-10.

29. Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Hoa Lư (2015), *Báo cáo kết quả hoạt động giáo dục và đào tạo huyện Hoa Lư giai đoạn 2010 - 2015*, Ninh Bình.

30. Nguyễn Ngọc Quang (1998), *Những khái niệm cơ bản về lý luận quản lý giáo dục*, Trường Cán bộ quản lý giáo dục TW 1, Hà Nội.

31. Quốc hội (2012), *Bộ Luật Lao động số 10/2012/QH13*.

32. Quốc hội (2005), *Luật Giáo dục số 38/2005/QH11 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục số 44/2009/QH12*.

33. Quốc hội (2015), *Luật Tổ chức Chính phủ số 76/2015/QH13*.

34. Thủ tướng Chính phủ (2012), *Quyết định số 711/QĐ-TTg Phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục 2011 – 2020*, Hà Nội.

35. Nguyễn Thị Thu Thủy, *Quản lý nhà nước về phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học trên địa bàn huyện Kiến Thụy, thành phố Hải Phòng*, Luận văn thạc sỹ Quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia, Hà Nội.

36. Nguyễn Thị Hồng Vân (2005), “Giáo dục với phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa hiện đại hóa”, *Tạp chí Phát triển Giáo dục*, số 5, tr.7-9.

37. Phạm Viết Vượng (2003), *Quản lý hành chính nhà nước và quản lý ngành giáo dục đào tạo*, Nxb. Đại học Sư phạm Hà Nội, Hà Nội.

38. Phạm Viết Vượng (2000), *Phương pháp luận nghiên cứu khoa học, Giáo trình dành cho học viên cao học và nghiên cứu sinh*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.

39. Ủy ban nhân dân huyện Hoa Lư (2015), *Kế hoạch số 15/KH-UBND Về việc triển khai thực hiện Nghị quyết số 05-KH/HU Về phát triển giáo dục*

và đào tạo giai đoạn 2015-2020, Ninh Bình.

40. Ủy ban nhân dân huyện Hoa Lư (2016), *Báo cáo đánh giá tình hình phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2011 – 2015; Phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp phát triển kinh tế - xã hội huyện Hoa Lư 5 năm 2016 – 2020*, Ninh Bình.

41. Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình (2013), Đề án số 04/ĐA-UBND Về việc *Quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục thường xuyên tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2013 – 2020, tầm nhìn đến năm 2030*, Ninh Bình.

42. Viện Ngôn ngữ học (1998), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb. Đà Nẵng, Đà Nẵng.

Tiếng Anh

43. David Begg (2009), Stanley Fischer, Rudiger Dornbusch, *Economics*, Mc Graw Hill, 9th editon.

44. Garder, K&Lewis, D.1996 *Anthropology, Development anh the Post-modern Challenge*, Chicago, Pluto press.

45. *Human resource development: Theory and Practice*, 264 p., 2010.

46. Yoshihara Kunio (1999), *The national and Economic Growth-Korea and Thailand*, Kyoto University Press.

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1

PHIẾU ĐIỀU TRA

Xin đồng chí vui lòng cho biết một số thông tin cá nhân:

1. Đối tượng:

Giáo viên biên chế ☐

Giáo viên hợp đồng ☐

Giáo viên tập sự ☐

Cán bộ quản lý ☐

2. Năm sinh:

3. Trình độ đào tạo:

Cao đẳng sư phạm ☐

Đại học sư phạm ☐

Sau đại học ☐

Đại học khác ☐

Nhằm phục vụ cho công tác nghiên cứu khoa học, với đề tài “Quản lý nhà nước về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình”, xin đồng chí vui lòng cho biết ý kiến của mình bằng cách đánh dấu (x) hoặc trả lời ngắn gọn về một số vấn đề dưới đây:

1. Công tác quy hoạch, lập kế hoạch phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư của các cấp quản lý giáo dục:

Tốt ☐

Trung bình ☐

Yếu ☐

2. Công tác tuyển dụng giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư:

Hợp lý ☐

Chưa hợp lý ☐

3. Kết quả nội dung công tác bồi dưỡng giáo viên bậc THCS tại huyện Hoa Lư:

Rất hiệu quả ☐

Hiệu quả ☐

Chưa hiệu quả ☐

4. Theo đồng chí hiện nay nội dung nào người giáo viên THCS cần được bồi dưỡng (đánh số thứ tự):

☐ Nghiệp vụ sư phạm

☐ Tin học

☐ Chuyên đề

☐ Ngoại ngữ

☐ Đào tạo nâng chuẩn

☐ Chính trị

Ý kiến khác:

-

-

5. Nhận xét về hiệu quả của các khóa bồi dưỡng mà các đồng chí được tham dự 3 năm gần đây:

<i>Nội dung bồi dưỡng</i>	<i>Rất hiệu quả</i>	<i>Hiệu quả</i>	<i>Chưa hiệu quả</i>
Nghị quyết vụ sự phạm			
Chuyên đề			
Đào tạo nâng chuẩn			
Tin học			
Ngoại ngữ			
Chính trị			

6. Công tác bồi dưỡng giáo viên bậc THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư:

	<i>Rất tốt</i>	<i>Tốt</i>	<i>Chưa tốt</i>
Phù hợp với chương trình giảng dạy của GV			
Đáp ứng được mục tiêu của ngành giáo dục			
Nội dung bồi dưỡng			
Hình thức bồi dưỡng			
Phương pháp bồi dưỡng			
Hiệu quả của các lớp bồi dưỡng			
Chính sách đãi ngộ cho GV đi học			

7. Chế độ đãi ngộ và chính sách đối với đội ngũ giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư:

Rất thỏa đáng ☐ Thỏa đáng ☐ Chưa thỏa đáng ☐

8. Quan điểm của đồng chí về một số giải pháp quản lý nhằm phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư hiện nay:

TT	Các giải pháp quản lý	Tính cấp thiết	Tính khả thi
----	-----------------------	----------------	--------------

1	Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của việc phát triển NNL giáo viên THCS						
2	Hoàn thiện thể chế hành chính quản lý nhà nước về phát triển NNL giáo viên và giáo viên THCS						
3	Kiện toàn tổ chức bộ máy và cán bộ, công chức quản lý nhà nước về phát triển NNL ngành giáo dục.						
4	Xây dựng, bổ sung hệ thống chính sách phát triển NNL giáo viên THCS của huyện						
5	Thanh tra, kiểm tra trong hoạt động quản lý nhà nước về phát triển NNL giáo viên THCS trên địa bàn huyện Hoa Lư						

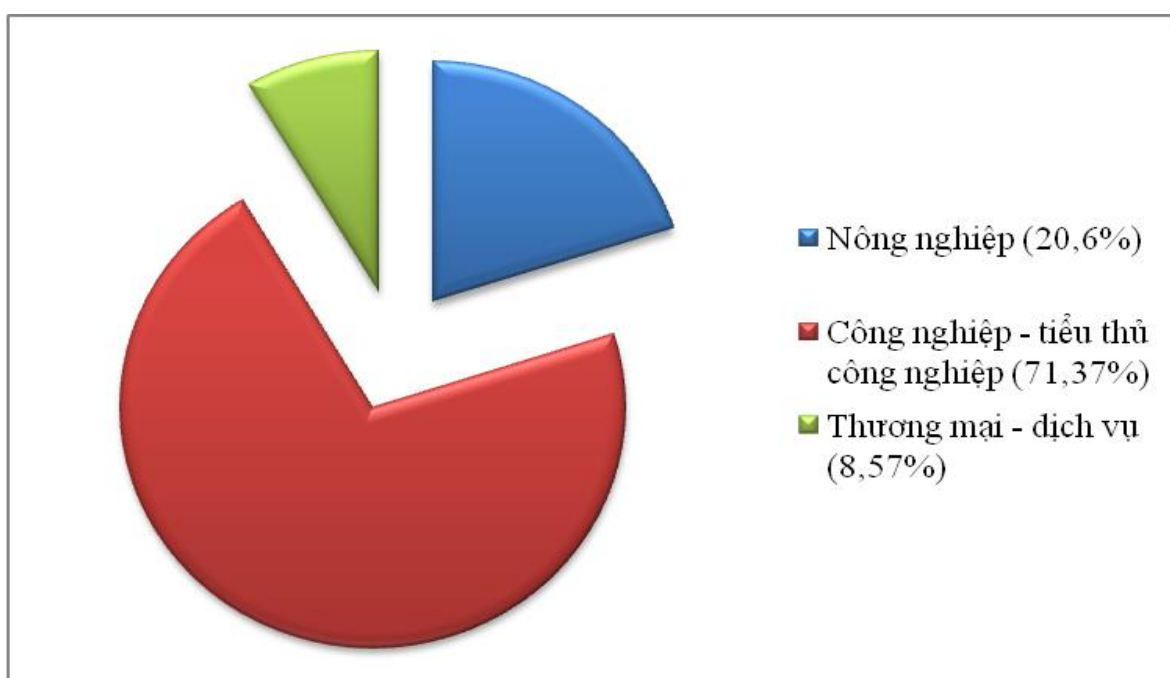
9. Những giải pháp khác:

-
-
-
-

Xin chân thành cảm ơn.

PHỤ LỤC 2:

BIỂU ĐỒ CƠ CẤU KINH TẾ HUYỆN HOA LƯU NĂM 2015



Nguồn: [40, tr.2]

PHỤ LỤC 3: Trình độ đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục huyện Hoa Lư năm 2015

Năm học	Chuyên môn			Chính trị		Tin học		Ngoại ngữ	
	ĐH	CĐ	TC	Cao cấp	TC	A	B	A	B
2011-2012	93	11	0	0	13	75	15	89	1
2012-2013	97	5	0	0	17	76	25	98	3
2013-2014	101	6	0	0	19	72	30	97	5
2014-2015	100	2	0	0	47	64	40	98	6

Nguồn: [29, tr.5]