

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

HOÀNG THỊ THU HIỀN

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC
GIÁO DỤC TỈNH PHÚ THỌ**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI – 2019

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

HOÀNG THỊ THU HIỀN

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC
GIÁO DỤC TỈNH PHÚ THỌ**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số: 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. HOÀNG BÍCH HỒNG

HÀ NỘI - 2019

LỜI CAM ĐOAN

Luận văn này là công trình nghiên cứu của cá nhân tôi, được thực hiện dưới sự hướng dẫn khoa học của Tiến sĩ Hoàng Bích Hồng. Các số liệu nghiên cứu và kết luận được trình bày trong luận văn này là hoàn toàn trung thực.

Tôi xin chịu hoàn toàn trách nhiệm về lời cam đoan này.

HỌC VIÊN

Hoàng Thị Thu Hiền

II

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thiện luận văn thạc sĩ yêu cầu sự tập trung, cố gắng tìm hiểu và nghiên cứu. Bản thân tôi sau thời gian học tập đã cố gắng để hoàn thiện được luận văn này. Với tình cảm chân thành và lòng biết ơn sâu sắc, cho phép tôi gửi lời cảm ơn chân thành nhất tới:

Trường Đại học Lao động - Xã Hội , Khoa sau đại học, Khoa quản lý nguồn nhân lực cùng các giảng viên, các nhà sư phạm đã tận tình giảng dạy và tạo mọi điều kiện giúp đỡ tôi trong quá trình học tập, nghiên cứu và hoàn thành luận văn.

Đặc biệt tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến người hướng dẫn khoa học: Tiến sĩ Hoàng Bích Hồng, người đã tận tình hướng dẫn, chỉ bảo và giúp đỡ, động viên tôi trong suốt quá trình nghiên cứu và hoàn thành luận văn.

Tôi xin được chân thành cảm ơn đến tập thể phòng Tổ chức Cán bộ - Sở Giáo dục & Đào tạo tỉnh Phú Thọ; tập thể phòng Công chức - Viên chức - Sở Nội vụ tỉnh Phú Thọ; các thầy cô giáo và phụ huynh tại các trường tôi khảo sát... đã tạo điều kiện thuận lợi, cung cấp số liệu, tư liệu và nhiệt tình đóng góp ý kiến cho tôi trong quá trình nghiên cứu.

Cảm ơn các bạn đồng nghiệp, bạn bè, gia đình đã động viên, khích lệ và giúp đỡ tôi trong quá trình học tập và nghiên cứu khoa học.

Mặc dù đã cố gắng rất nhiều, nhưng luận văn không tránh khỏi những thiếu sót; tác giả rất mong nhận được sự thông cảm, chỉ dẫn, giúp đỡ và đóng góp ý kiến của các quý thầy, cô.

Xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	I
LỜI CẢM ƠN.....	II
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	VII
DANH MỤC BẢNG BIỂU SƠ ĐỒ.....	VIII
LỜI MỞ ĐẦU	1
1. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.....	3
2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu.....	5
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	5
4. Phương pháp nghiên cứu	6
5. Những đóng góp mới của luận văn.....	7
6. Bố cục luận văn.....	7
CHƯƠNG 1	8
CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ NÂNG CAO.....	8
CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC GIÁO DỤC TRUNG HỌC PHỔ THÔNG	8
1.1. Khái niệm, vai trò và yêu cầu đội ngũ viên chức Giáo dục trung học phổ thông.	8
1.1.1. Một số khái niệm liên quan.....	8
1.1.2. Sự cần thiết về nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức Giáo dục trung học phổ thông.	12
1.2. Những tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ viên chức Giáo dục trung học phổ thông.	15
1.2.1. Phẩm chất nhà giáo.....	15
1.2.2. Chuyên môn, nghiệp vụ.....	17
1.2.3. Kỹ năng	18
1.2.4. Sức khỏe.....	19

1.2.5. Chất lượng đội ngũ viên chức Giáo dục trung học phổ thông thông qua kết quả học tập của học sinh.....	19
1.3. Hoạt động nâng cao chất lượng viên chức Giáo dục trung học phổ thông.	20
1.3.1. Tuyển dụng viên chức Giáo dục trung học phổ thông có chất lượng.	20
1.3.2. Công tác sắp xếp quy hoạch viên chức Giáo dục trung học phổ thông.	21
1.3.3. Sắp xếp bố trí, sử dụng viên chức Giáo dục trung học phổ thông.	23
1.3.4. Đào tạo, bồi dưỡng.....	25
1.3.5. Đánh giá viên chức Giáo dục trung học phổ thông.....	27
1.4. Những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng viên chức Giáo dục trung học phổ thông.	35
1.4.1. Yếu tố khách quan.....	35
1.4.2. Yếu tố chủ quan.....	40
CHƯƠNG 2	44
THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ	44
VIÊN CHỨC GIÁO DỤC TRUNG HỌC PHỔ THÔNG	44
TỈNH PHÚ THỌ	44
2.1. Tình hình viên chức Giáo dục trung học phổ thông tỉnh Phú thọ	44
<i>Khái quát về tỉnh Phú Thọ:</i>	44
2.1.1. Quy mô độ tuổi	48
2.1.2. Quy mô giới tính.....	49
2.1.3. Cơ cấu viên chức Giáo dục trung học phổ thông theo thành phần dân tộc.....	50
2.1.4. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.....	51
2.1.5. Trình độ lý luận chính trị.....	52
2.1.6. Trình độ ngoại ngữ, tin học.....	54

2.2. Hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức Giáo dục trung học phổ thông tỉnh Phú Thọ.	55
2.2.1. Tuyển dụng viên chức Giáo dục trung học phổ thông.....	55
2.2.2. Công tác sắp xếp quy hoạch viên chức Giáo dục trung học phổ thông.	57
2.2.3. Sắp xếp bố trí, sử dụng viên chức Giáo dục trung học phổ thông... 58	
2.2.4. Công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức Giáo dục trung học phổ thông.	61
2.2.5. Đánh giá viên chức Giáo dục trung học phổ thông tỉnh Phú Thọ.....	64
2.3. Những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ viên chức Giáo dục trung học phổ thông tỉnh Phú Thọ.	69
2.3.1. Yếu tố khách quan.....	69
2.3.2. Yếu tố chủ quan.....	74
2.4. Đánh giá đội ngũ viên chức Giáo dục trung học phổ thông tỉnh Phú Thọ.	78
2.4.1. Kết quả đạt được	78
2.4.2. Khó khăn, thách thức.....	80
CHƯƠNG 3.....	84
ĐỀ XUẤT MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC GIÁO DỤC TRUNG HỌC PHỔ THÔNG TỈNH PHÚ THỌ.	84
3.1. Mục tiêu và phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức giáo dục trung học phổ thông tỉnh Phú Thọ.	84
3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức Giáo dục trung học phổ thông tỉnh Phú Thọ	85
3.2.1. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng và sự quản lý của Ban Giám hiệu các trường khối trung học phổ thông.....	85

3.2.2. Nâng cao nhận thức của giáo viên đối với việc nâng cao chất lượng giáo dục của bản thân	87
3.2.3. Lập quy hoạch sử dụng hiệu quả đội ngũ giáo viên.....	91
3.2.4. Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng.....	92
3.2.5. Tăng cường đội ngũ giáo viên có trình độ chuyên môn tốt và tăng cường đầu tư cơ sở vật chất về huyện nghèo.	93
3.2.6. Thực hiện tốt công tác thanh tra, kiểm tra và công tác thi đua trong nhà trường.....	95
3.2.7. Tăng cường các nguồn lực đầu tư cho giáo dục và đào tạo.....	95
KẾT LUẬN.....	97
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	99
PHỤ LỤC 01.....	1

VII

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

STT	Từ viết tắt	Nghĩa
1	CBCCVC	Cán bộ công chức viên chức
2	GD	Giáo dục
3	GDTHPT	Giáo dục Trung học phổ thông
4	GD&ĐT	Giáo dục và đào tạo
5	KT-XH	Kinh tế - Xã hội
6	THPT	Trung học phổ thông
7	UBND	Ủy ban nhân dân

DANH MỤC BẢNG BIỂU SƠ ĐỒ

TRANG

BẢNG BIỂU

Bảng 2.1: Tổng số viên chức GDTHPT tỉnh Phú Thọ từ năm 2015-2018.....	47
Bảng 2.2: Cơ cấu độ tuổi đội ngũ viên chức Giáo dục THPT tỉnh Phú Thọ..	48
Bảng 2.3: Cơ cấu giới tính đội ngũ viên chức GDTHPT tỉnh Phú Thọ.	49
Bảng 2.4: Số lượng viên chức GDTHPT tỉnh Phú Thọ từ 2016-2018 theo trình độ chuyên môn.....	52
Bảng 2.5: Trình độ chính trị của viên chức GDTHPT tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2016-2018	53
Bảng 2.6: Thống kê trình độ ngoại ngữ, tin học của viên chức GDTHPT tỉnh Phú Thọ.....	54
Bảng 2.7: Bảng số liệu thực tăng, thực giảm viên chức GDTHPT tỉnh Phú Thọ.....	56
Bảng 2.8: Bảng phân loại cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên các trường THPT	59
Bảng 2.9: Danh mục các trường THPT phân chia theo địa bàn huyện, thành, thị.....	60
Bảng 2.10: Kết quả bồi dưỡng, tập huấn giáo viên THPT tỉnh Phú Thọ 2016-2018.....	63
Bảng 2.11: Bảng phân loại viên chức GDTHPT đạt theo Chuẩn nghề nghiệp	64
Bảng 2.12: Bảng kết quả đánh giá viên chức giáo dục THPT năm 2016-2018	65
Bảng 2.13: Tỷ lệ học sinh tốt nghiệp kỳ thi THPT Quốc gia hệ giáo dục THPT tỉnh Phú Thọ năm 2016 đến 2018	66

IX

Biểu đồ 2.3: Kết quả thi Học sinh giỏi Quốc gia cấp THPT tỉnh Phú Thọ năm học 2016-2016; 2016-2017; 2017-2018.....	67
Bảng 2.14: Bảng đánh giá chất lượng giáo viên THPT thông qua phiếu điều tra XHH đối với phụ huynh học sinh (200 phiếu - thu lại 197 phiếu hợp lệ). 68	
Bảng 2.15: Tổng hợp Quỹ lương viên chức GDTHPT trong 1 tháng thuộc quý IV hàng năm 2016 đến 2018.....	77

BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 2.1: Cơ cấu viên chức Giáo dục THPT theo thành phần dân tộc.....	51
Biểu đồ 2.2: Biểu đồ thể hiện số lượng viên chức GDTHPT phân bố theo huyện, thành, thị.....	59

LỜI MỞ ĐẦU

Trong quá trình đổi mới đất nước, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế là một chặng đường phấn đấu lâu dài với những nhiệm vụ cao cả, vô cùng khó khăn, phức tạp, đòi hỏi Nhà nước phải đẩy mạnh cải cách hành chính; đặc biệt là việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC). Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: “Cán bộ là gốc của mọi công việc, công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ. Không có cán bộ tốt thì đường lối, nhiệm vụ chính trị đúng cũng không trở thành hiện thực”. Chính vì vậy, đội ngũ CBCCVC luôn được Đảng ta quan tâm đào tạo, bồi dưỡng và có chính sách cụ thể cho mỗi giai đoạn, mỗi thời kỳ. Vai trò của nguồn lực CBCCVC trong nền kinh tế tri thức được khẳng định là nhân tố quan trọng hàng đầu trong phát triển KT-XH, như nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX đã xác định: “Hoàn thiện chế độ công vụ, quy chế cán bộ, công chức, coi trọng cả năng lực và đạo đức; bảo đảm tính nghiêm túc, trung thực trong thi tuyển cán bộ, công chức. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, trước hết là cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý về đường lối, chính sách, về kiến thức và kỹ năng quản lý hành chính nhà nước. Sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức theo chức danh, tiêu chuẩn...”. Do vậy, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế tri thức có thể được coi là khâu đột phá trong chiến lược phát triển KT XH của đất nước. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là những người xây dựng và thực thi các chủ trương, chính sách, là nhân tố quyết định đối với sự phát triển đất nước. Trong thời gian qua, đội ngũ CBCCVC trong các cơ quan hành chính của nước đã góp phần đáng kể vào tiến trình cải cách hành chính theo mục tiêu xây dựng nền hành chính hiện đại, có tính chuyên nghiệp cao mà Đảng và nhân dân ta đã đặt ra trong thời kỳ mới.

Hiện nay ở Việt Nam, giáo dục - đào tạo là quốc sách hàng đầu, là nhân tố quyết định tăng trưởng kinh tế và phát triển xã hội. Phát triển giáo dục là trách nhiệm của toàn Đảng, toàn dân và của toàn xã hội, trong đó đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng nòng cốt, giữ vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục. Trong những năm qua, Nhà nước quan tâm xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục theo hướng chuẩn hoá, bảo đảm đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, nâng cao chất lượng, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, lương tâm nghề nghiệp và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo, đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục trong công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là một bộ phận của đội ngũ viên chức và có số lượng lớn, chiếm tới 80% viên chức cả nước.

Cùng với sự cố gắng chung, đội ngũ viên chức Giáo dục tại tỉnh Phú Thọ đã có những đóng góp quan trọng vào việc thực hiện các mục tiêu KT - XH của tỉnh, tăng trưởng kinh tế được duy trì ở mức hợp lý, đóng góp tích cực nhằm hoàn thiện thể chế, cơ chế chính sách, nghiên cứu triển khai xây dựng chính quyền điện tử, chương trình đào tạo công dân điện tử, thành lập các trung tâm phục vụ hành chính công cấp tỉnh và cấp huyện... Tuy nhiên, trong giai đoạn qua, việc xây dựng đội ngũ viên chức Giáo dục tại tỉnh vẫn chưa tương xứng với tiềm năng và yêu cầu phát triển; công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, quản lý, đánh giá và sử dụng viên chức còn hạn chế; nguồn nhân lực chất lượng cao còn thiếu; còn một bộ phận làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp Giáo dục hiện nay làm việc thiếu tích cực, thiếu sự năng động, sáng tạo và đổi mới, còn có cách làm việc quan liêu, hành chính hóa; hạn chế về năng lực và nghiệp vụ giảng dạy, kỹ năng quản lý hành chính nhà nước nên khi giải quyết công việc còn lúng

túng, thiếu thuyết phục làm giảm hiệu quả quản trị và hành chính; thái độ phục vụ thiếu tận tâm, chu đáo với nhân dân, phụ huynh, học sinh; ý thức kỷ luật, hiệu quả công tác của một bộ phận viên chức Giáo dục chưa đáp ứng được yêu cầu trong thực thi công vụ và chuyển tải những chỉ đạo, quan điểm của tỉnh Phú Thọ.

Vì những lý do trên, việc nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức Giáo dục của cả nước cũng như tỉnh Phú Thọ là vấn đề vừa có tính cấp bách trước mắt vừa mang tính chiến lược lâu dài. Vì vậy, tôi chọn vấn đề: “**Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức Giáo dục tại tỉnh Phú Thọ**” làm đề tài luận văn Thạc sỹ, với mong muốn đóng góp ý kiến vào việc giải quyết vấn đề này.

1. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Đề tài khoa học cấp Bộ: “*Nghiên cứu kinh nghiệm quản lý đội ngũ viên chức nhà nước trong lĩnh vực dịch vụ công (giáo dục, y tế khoa học và công nghệ) của một số nước trên thế giới*” (Đề tài) do ThS. Trần Lưu Trung, Quyền Vụ trưởng Vụ Hợp tác quốc tế làm Chủ nhiệm. Theo Nhóm nghiên cứu, sự phát triển dịch vụ công là một tất yếu cả về kinh tế và chính trị đối với một quốc gia đã chuyển sang vận hành trên nền tảng pháp quyền và có nền kinh tế thị trường. Sự phát triển về lượng và chất của dịch vụ công là một tiêu chí để đánh giá nền kinh tế thị trường và Nhà nước pháp quyền. Mức độ phát triển dịch vụ công phản ánh mức độ phát triển tính chất xã hội của nền kinh tế thị trường, tính chất nhân dân của Nhà nước pháp quyền. Trong những năm gần đây, các hoạt động sự nghiệp, dịch vụ công ở nước ta đã có những tiến bộ nhất định; tuy nhiên cũng đang còn nhiều hạn chế, bất hợp lý trong việc đáp ứng các nhu cầu, lợi ích ngày càng đa dạng của người dân kể cả về số lượng, chất lượng và hiệu quả. Thực trạng trên bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân khác nhau, trong đó, một trong những nguyên nhân quan trọng và gây tác động trực tiếp là những bất hợp lý về cơ chế quản lý đội ngũ viên chức, nguồn nhân lực

làm việc trong các lĩnh vực dịch vụ công. Việc nghiên cứu kinh nghiệm quản lý viên chức của các nước trên thế giới, từ đó rút ra bài học đối với quản lý đội ngũ viên chức ở nước ta là rất cần thiết. Vì vậy, Đề tài được thực hiện nhằm đóng góp thêm vào quá trình tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện Luật Viên chức và hệ thống thể chế về quản lý viên chức của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế, tăng cường cạnh tranh để tăng cường chất lượng, tiết kiệm chi phí, thúc đẩy sự tham gia của đông đảo các cá nhân, tổ chức tham gia cung ứng dịch vụ công.

Luận văn Thạc sỹ của Vũ Kiên Quyết (2016) với đề tài: “Nâng cao chất lượng đội ngũ Cán bộ, Công chức, viên chức tại UBND tỉnh Quảng Ninh” đã nghiên cứu vai trò của đội ngũ viên chức Giáo dục trong nền kinh tế tri thức được khẳng định là nhân tố quan trọng hàng đầu trong phát triển KT-XH, Do vậy, cần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế tri thức có thể được coi là khâu đột phá trong chiến lược phát triển KT XH của đất nước. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là những người xây dựng và thực thi các chủ trương, chính sách, là nhân tố quyết định đối với sự phát triển đất nước. Trong thời gian qua, đội ngũ CBCCVN trong các cơ quan hành chính của nước đã góp phần đáng kể vào tiến trình cải cách hành chính theo mục tiêu xây dựng nền hành chính hiện đại, có tính chuyên nghiệp cao mà Đảng và nhân dân ta đã đặt ra trong thời kỳ mới.

Luận văn Thạc sỹ của Nguyễn Thu Hương (2011) bảo vệ đề tài: “Xây dựng Đội ngũ Công chức, viên chức trong trường Đại học”. Luận văn Hệ thống hóa những vấn đề lý luận chung về xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức trong trường đại học. Phân tích thực trạng đội ngũ cán bộ, viên chức và cán bộ hiện nay ở nước ta. Từ đó rút ra những kinh nghiệm và bài học thực tiễn của quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức trong trường đại học. Đưa

ra phương hướng và giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức trong trường đại học hiện nay.

Luận văn Thạc sỹ của Hoàng Thị Nguyệt Quyên: “Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên ở trường THPT Hoài Đức” (2017) với mục tiêu là xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục được chuẩn hoá, đảm bảo số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao năng lực chính trị, phẩm chất, lối sống, lương tâm, tay nghề của nhà giáo thông qua việc quản lý, phát triển đúng định hướng và có hiệu quả sự nghiệp giáo dục.

Tỉnh Phú Thọ ngày càng chú trọng đến đội ngũ viên chức nói chung và viên chức Giáo dục nói riêng. Tuy đã khá sâu sát trong quá trình từ tuyển dụng đến sử dụng nhưng vẫn còn tồn tại một số bất cập về yêu cầu và chất lượng viên chức. Bởi vậy, tôi chọn nghiên cứu Đề tài: “Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức Giáo dục tỉnh Phú Thọ” nhằm nghiên cứu thực trạng đội ngũ viên chức Giáo dục tỉnh Phú Thọ hiện nay, từ đó đưa ra nhận định chính xác nhất và các đề xuất kiến nghị cụ thể để nâng cao chất lượng Đội ngũ viên chức Giáo dục tỉnh Phú Thọ.

2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

Hệ thống hóa cơ sở lí luận về viên chức Giáo dục và nâng cao chất lượng viên chức Giáo dục

Nghiên cứu thực trạng về chất lượng đội ngũ viên chức Giáo dục tỉnh Phú Thọ hiện nay.

Đề xuất kiến nghị các giải pháp thực tiễn để hoàn thiện chất lượng đội ngũ viên chức Giáo dục tỉnh Phú Thọ.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của Đề tài: chất lượng đội ngũ viên chức Giáo dục

Phạm vi nghiên cứu:

- Phạm vi không gian: tỉnh Phú Thọ.

- Phạm vi thời gian: năm 2016 – 2018.
- Phạm vi về nội dung: nghiên cứu chất lượng viên chức Giáo dục (giáo viên) tại các trường THPT tỉnh Phú Thọ.

4. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng một số phương pháp sau:

- Phương pháp thống kê: Tổng hợp số liệu đã có sẵn của Báo cáo thực hiện hàng năm về quản lý công chức, viên chức Giáo dục tỉnh Phú Thọ.

- Phương pháp phân tích tổng hợp: Phân tích, tổng hợp, sàng lọc những thông tin cần thiết từ các Báo cáo liên quan đến thực trạng yêu cầu, chất lượng công chức viên chức tỉnh Phú Thọ, từ đó nghiên cứu kỹ về viên chức Giáo dục tại các trường THPT.

- Phương pháp so sánh: Sử dụng để đối chiếu kết quả về yêu cầu, chất lượng viên chức các trường THPT trong từng năm, từng giai đoạn.

- Phương pháp điều tra xã hội học: Luận văn thực hiện điều tra xã hội học thông qua bảng hỏi, mẫu điều tra với nhóm đối tượng, cụ thể: viên chức Giáo dục tại các trường THPT trong địa bàn tỉnh Phú Thọ. Nội dung bảng hỏi liên quan đến các vấn đề: yêu cầu, tiêu chuẩn trong tuyển dụng viên chức và quá trình giảng dạy, trách nhiệm và chế độ của viên chức, môi trường làm việc, ảnh hưởng của Luật pháp...

Nguồn thông tin:

Thông tin số liệu thứ cấp:

- Số liệu thống kê từ báo cáo của các phòng: phòng Công chức, viên chức, Văn phòng – Sở Nội vụ tỉnh Phú Thọ; Sở Giáo dục & Đào tạo tỉnh Phú Thọ.

- Tổng hợp từ các giáo trình, luận văn thạc sĩ, luận văn tiến sĩ, Đề tài khoa học, sách báo, tạp chí và các phương tiện truyền thông internet. Thông tin sơ cấp:

- Luận văn sử dụng kết quả thu thập được từ điều tra bảng hỏi nhằm thu thập các thông tin mang tính định lượng và định tính.

5. Những đóng góp mới của luận văn

Góp phần vào hệ thống hoá lý luận về đội ngũ viên chức Giáo dục và nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức Giáo dục THPT; hệ thống hoá và xây dựng các tiêu chí đánh giá chất lượng viên chức Giáo dục THPT làm rõ những đặc điểm và điều kiện khách quan của việc xây dựng đội ngũ viên chức Giáo dục THPT tỉnh Phú Thọ trong giai đoạn 2016-2018.

Qua phân tích, so sánh, đánh giá thực trạng, rút ra những mặt mạnh; những hạn chế và nguyên nhân của thực trạng. Từ đó, làm tiền đề để xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức Giáo dục THPT tỉnh Phú Thọ, đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước.

Làm rõ và đưa ra quan điểm, phương pháp tuyên dụng, sử dụng, quy hoạch, đào tạo và những giải pháp, kiến nghị nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức Giáo dục THPT.

6. Bố cục luận văn

Chương 1: Cơ sở lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức giáo dục THPT.

Chương 2: Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức giáo dục THPT tỉnh Phú Thọ.

Chương 3: Đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức Giáo dục THPT tỉnh Phú Thọ.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC GIÁO DỤC TRUNG HỌC PHỔ THÔNG

1.1. Khái niệm, vai trò và yêu cầu đội ngũ viên chức Giáo dục trung học phổ thông.

1.1.1. Một số khái niệm liên quan

Giáo dục (tiếng Anh: *education*) theo nghĩa chung là hình thức học tập theo đó kiến thức, kỹ năng, và thói quen của một nhóm người được trao truyền từ thế hệ này sang thế hệ khác thông qua giảng dạy, đào tạo, hay nghiên cứu. Giáo dục thường diễn ra dưới sự hướng dẫn của người khác, nhưng cũng có thể thông qua tự học.^[1] Bất cứ trải nghiệm nào có ảnh hưởng đáng kể lên cách mà người ta suy nghĩ, cảm nhận, hay hành động đều có thể được xem là có tính giáo dục. Giáo dục thường được chia thành các giai đoạn như giáo dục tuổi ấu thơ, giáo dục tiểu học, giáo dục trung học, và giáo dục đại học. (Theo Wikipedia)

Theo **Immanuel Kant** (sinh ngày 22 tháng 4 năm 1724 tại Königsberg; mất ngày 12 tháng 2 năm 1804 tại Königsberg), được xem là một trong những triết gia quan trọng nhất của nước Đức, hơn nữa là một trong những triết gia lớn nhất của thời kỳ cận đại (*Neuzeit*), của nền văn hóa tân tiến và của nhiều lĩnh vực nhân văn khác. "*Giáo dục* là mệnh lệnh đối với sự phát triển của nhân loại. Chính vì con người có "xu hướng mạnh mẽ hướng đến tự do", nên con người "cần phải làm quen ngay từ tuổi ấu thơ để chấp nhận mệnh lệnh của lý trí". Nếu con người (cá nhân cũng như giống loài) không gì khác hơn là sản phẩm của giáo dục, thì cần nhận rõ rằng "con người luôn được người khác dạy dỗ và bản thân những người này cũng từng được dạy dỗ trước

đó". Vậy, giáo dục có thể được xem như là sự kiện thường nghiệm, diễn ra trong một hoàn cảnh lịch sử nhất định, nhưng đồng thời, cần được xét theo bề sâu nhân học trong sự liên hệ mật thiết với một "Ý niệm" mang tính quy phạm. "Ý niệm" là thuật ngữ then chốt của triết học Kant, và không có nghĩa gì khác hơn là khái niệm về một sự hoàn hảo mà ta không bao giờ có thể trải nghiệm trọn vẹn được".

Tại Việt Nam, một định nghĩa khác về giáo dục được Giáo sư Hồ Ngọc Đại đưa ra như sau: "Giáo dục là một quá trình mà trong đó kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm của một người hay một nhóm người này được truyền tải một cách tự nhiên mà không hề áp đặt sang một người hay một nhóm người khác thông qua giảng dạy, đào tạo hay nghiên cứu để từ đó tìm ra, khuyến khích, định hướng và hỗ trợ mỗi cá nhân phát huy tối đa được ưu điểm và sở thích của bản thân khiến họ trở thành chính mình, qua đó đóng góp được tối đa năng lực cho xã hội trong khi vẫn thỏa mãn được quan điểm, sở thích và thể mạnh của bản thân" (Theo Wikipedia)

Giáo dục trung học (tiếng Anh: *secondary education*) là giai đoạn giáo dục diễn ra trong các trường trung học, theo sau giáo dục tiểu học. Ở hầu hết các quốc gia, giáo dục trung học thuộc giai đoạn giáo dục bắt buộc, trong khi ở một số quốc gia khác thì chỉ có giáo dục tiểu học hay giáo dục cơ bản mới mang tính chất bắt buộc.

Ở Việt Nam, giáo dục trung học và giáo dục tiểu học nằm trong giai đoạn gọi là giáo dục phổ thông. Giáo dục trung học còn được chia ra làm hai bậc: trung học cơ sở và trung học phổ thông: Giáo dục trung học cơ sở kéo dài bốn năm học, từ lớp sáu đến lớp chín. Điều kiện để vào lớp sáu là học sinh phải hoàn thành chương trình tiểu học. Giáo dục trung học cơ sở nhằm giúp học sinh củng cố và phát triển những kết quả của giáo dục tiểu học; có trình độ học vấn phổ thông cơ sở và những hiểu biết ban đầu về kỹ thuật và hướng

ng nghiệp để tiếp tục học trung học phổ thông, trung học chuyên nghiệp, học nghề hoặc đi vào cuộc sống lao động. Giáo dục trung học phổ thông có thời gian ba năm học, từ lớp mười đến lớp mười hai. Để vào lớp mười học sinh phải tốt nghiệp trung học cơ sở. Giáo dục trung học phổ thông nhằm giúp học sinh củng cố và phát triển những kết quả của giáo dục trung học cơ sở, hoàn thiện học vấn phổ thông và những hiểu biết thông thường về kĩ thuật và hướng nghiệp để tiếp tục học đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp, học nghề, hoặc đi vào cuộc sống lao động. (Theo Wikipedia)

Giáo dục Trung học Phổ thông là một loại hình đào tạo chính quy ở Việt Nam, dành cho lứa tuổi từ 15 tới 18 không kể một số trường hợp đặc biệt. Nó gồm các khối học: lớp 10, lớp 11, lớp 12. Sau khi tốt nghiệp hệ giáo dục này, học sinh phải trải qua Kỳ thi THPT quốc gia.

Trường phổ thông được lập tại các địa phương trên cả nước. Người đứng đầu một ngôi trường được gọi là "Hiệu trưởng". Trường được sự quản lý trực tiếp của Sở Giáo dục và Đào tạo (tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương), tức là Trường Trung học phổ thông ngang với Phòng Giáo dục quận huyện. Quy chế hoạt động do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành.

Căn cứ theo Điều 2, Luật viên chức năm 2010 quy định về viên chức như sau:

Viên chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật.

Viên chức được bổ nhiệm vào một chức danh nghề nghiệp, chức vụ quản lý (trừ các chức vụ quy định là công chức). Viên chức là người thực hiện các công việc hoặc nhiệm vụ có yêu cầu về năng lực, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ trong các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc các lĩnh vực: giáo dục,

đào tạo, y tế, khoa học, công nghệ, văn hóa, thể dục thể thao, du lịch, lao động - thương binh và xã hội, thông tin - truyền thông, tài nguyên môi trường, dịch vụ...

Như vậy, **Viên chức giáo dục** là người thực hiện các công việc hoặc nhiệm vụ có yêu cầu về năng lực, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ trong các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc lĩnh vực giáo dục.

** Phân loại viên chức Giáo dục Trung học phổ thông*

Theo Điều 2, Chương I, Thông tư Liên tịch số: 23/2015/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 16/09/2015 của Bộ Giáo dục và đào tạo và Bộ Nội vụ về việc Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên trung học phổ thông công lập: "Chức danh nghề nghiệp giáo viên trung học phổ thông trong các trường trung học phổ thông công lập thuộc hệ thống giáo dục quốc dân bao gồm:

* Giáo viên trung học phổ thông hạng I - Mã số: V.07.05.13

* Giáo viên trung học phổ thông hạng II - Mã số: V.07.05.14

* Giáo viên trung học phổ thông hạng III - Mã số: V.07.05.15

- Giáo viên THPT **hạng I mang mã số V.07.05.13**, yêu cầu về trình độ bồi dưỡng, trình độ đào tạo phải từ cấp thạc sĩ đúng hoặc phù hợp với môn giảng dạy trở lên.

Phải có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm nếu như không có bằng ĐH Sư phạm; trình độ ngoại ngữ phải bậc 3; trình độ tin học đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản; chứng chỉ bồi dưỡng giáo viên THPT hạng I.

Đặc biệt, đối với thứ hạng này, giáo viên cấp THPT phải có khả năng hướng dẫn, đánh giá sản phẩm nghiên cứu khoa học kỹ thuật của học sinh THPT từ cấp tỉnh trở lên; được công nhận là chiến sĩ thi đua cấp tỉnh hoặc giáo viên THPT dạy giỏi/giáo viên THPT chủ nhiệm giỏi cấp tỉnh,...trở lên.

Giáo viên THPT hạng I, được áp dụng hệ số lương của viên chức loại A2, nhóm A2.1 (từ hệ số lương 4,40 đến hệ số lương 6,78).

- Đối với giáo viên THPT **hạng II, mang mã số V.07.05.14** và **hạng III, mã số V.07.05.15**, yêu cầu trình độ bồi dưỡng, trình độ đào tạo phải có bằng ĐH Sư phạm trở lên, hoặc bằng đại học theo chuyên ngành phù hợp với bộ môn giảng dạy; có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm đối với những giáo viên không theo ngành sư phạm, trình độ ngoại ngữ từ bậc 2 hoặc chứng chỉ dân tộc.

Đối với giáo viên chuyên ngoại ngữ, thì trình độ ngoại ngữ thứ hai phải đạt bậc 2 theo quy định; trình độ tin học đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản; chứng chỉ bồi dưỡng giáo viên THPT hạng II.

Giáo viên THPT hạng II, được áp dụng hệ số lương của viên chức loại A2, nhóm A2.2 (từ hệ số lương 4,00 đến hệ số lương 6,38).

Giáo viên THPT hạng III, được áp dụng hệ số lương của viên chức loại A1 (từ hệ số lương 2,34 đến hệ số lương 4,98).

1.1.2. Sự cần thiết về nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức Giáo dục trung học phổ thông.

Đánh giá về thực trạng đội ngũ viên chức GDTHPT hiện nay, các nghiên cứu gần đây đều thống nhất ở một số nhận định như: hầu hết các nhà giáo đều đạt chuẩn nghề nghiệp, nhưng còn một bộ phận chưa đạt yêu cầu về năng lực chuyên môn, nhất là năng lực sư phạm. Đội ngũ giáo viên vừa thừa, vừa thiếu cục bộ, nhất là thiếu hụt ở các vùng núi, vùng khó khăn; không đồng bộ về cơ cấu chuyên môn. Trong thực tiễn giáo dục ở nhà trường, các giáo viên còn làm việc dựa trên kinh nghiệm, chưa thật sự đổi mới phương pháp, đổi mới đánh giá; chưa gắn kết hoạt động giảng dạy với thực tiễn đời sống; chưa tổ chức tốt các hoạt động dạy học, giáo dục. Đáng chú ý, một bộ phận giáo viên có biểu hiện thiếu trách nhiệm và tâm huyết với nghề...

Những nguyên nhân tạo nên bất cập về chất lượng giáo viên THPT cũng được xác định rõ là do hoạt động đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ chưa theo kịp những yêu cầu đổi mới giáo dục của đất nước và thế giới, hoặc do những bất cập về chế độ, chính sách, chưa tạo được động lực phấn đấu vươn lên trong hoạt động nghề nghiệp. Những năm gần đây, không ít học sinh phổ thông trung học có thành tích cao không lựa chọn nghề giáo, dẫn đến tình trạng là đầu vào các trường sư phạm luôn thấp hơn các ngành khác. Theo chúng tôi, ngoài sự không hấp dẫn về chế độ lương bổng còn có một nguyên nhân xã hội khác. Đó là yêu cầu cao của xã hội đối với giáo viên về chuẩn mực đạo đức lối sống, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tính chất và cường độ lao động mà lại rất thiếu những hoạt động, những ưu đãi tôn vinh nghề giáo.

Cũng như các nước khác, giáo dục Việt Nam đang phát triển trong bối cảnh thế giới có nhiều thay đổi, với tác động mạnh mẽ của cuộc cách mạng khoa học công nghệ, cũng như ảnh hưởng trực tiếp của nền kinh tế tri thức và các xu thế hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa. Ở Việt Nam, sự phân hóa trong xã hội về khoảng cách giàu nghèo giữa các nhóm dân cư, khoảng cách phát triển giữa các vùng, miền ngày càng rõ rệt, gây nguy cơ dẫn đến sự thiếu bình đẳng trong tiếp cận giáo dục, gia tăng khoảng cách về chất lượng giáo dục giữa các vùng, miền và cho các đối tượng người học. Thực trạng đó đặt ra cho giáo dục Việt Nam những yêu cầu phải đổi mới cả về lý luận cũng như những giải pháp thực tiễn phù hợp để nâng cao hơn nữa chất lượng giáo dục trong bối cảnh mới. Để cải thiện tình hình và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, cần đổi mới căn bản và toàn diện nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo để từng bước đáp ứng các yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục phổ thông.

Về phương châm đổi mới, Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020 nêu rõ "đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu then chốt". Từ những nội dung trong Chiến lược

có thể khẳng định rằng, Đảng đã xác định tiếp tục đẩy mạnh đổi mới giáo dục ở một tầm cao mới, mạnh mẽ hơn, quyết liệt hơn và triệt để hơn nhằm tạo ra những chuyển biến mới, thật sự hiệu quả và thiết thực về chất lượng giáo dục.

Vì vậy, dù đã có nhiều ưu tiên đối với giáo viên THPT, nhất là chế độ ưu đãi đào tạo nhưng cần có những chính sách mạnh mẽ hơn nữa để thật sự đề cao nghề dạy học và có chính sách tôn vinh nghề dạy học và đội ngũ giáo viên. Cụ thể là tôn vinh nghề giáo và giáo viên bằng nêu gương và khen thưởng xứng đáng cho những giáo viên và các cơ sở giáo dục có thành tích. Tăng lương và có những chính sách ưu đãi xứng đáng cho những người làm công tác giáo dục, nhất là các nữ giáo viên và những người công tác ở vùng khó khăn. Thực hiện chế độ chức danh giáo viên và có chế độ lương lũy tiến theo chức danh, thâm niên và thành tích để khuyến khích các giáo viên đạt chuẩn và đạt các mức chuẩn cao trong nghề nghiệp. Giảm khối lượng công việc và số giờ làm việc, hoạt động và gánh nặng hành chính cho lao động của đội ngũ giáo viên, sao cho các giáo viên có thời gian được tự học, tự bồi dưỡng hay đầu tư cho chuyên môn. Nhà trường phải là một môi trường dạy học chuyên nghiệp. Đổi mới quản lý nhà trường theo hướng các nhà trường và các giáo viên được trao quyền tự chủ, chịu trách nhiệm cao hơn và được chủ động, linh hoạt, sáng tạo hơn trong tổ chức thực hiện chương trình và các hoạt động giáo dục. Trong đó, trọng tâm là đổi mới chất lượng chuyên môn và nghiệp vụ của đội ngũ giáo viên. Để làm tốt công tác này, cần làm rõ trách nhiệm đổi mới ở hai khâu chi phối trực tiếp đến chất lượng đội ngũ giáo viên là khâu đào tạo của các trường sư phạm và khâu bồi dưỡng của các cơ sở giáo dục phổ thông. Trong đó, các trường sư phạm cần đổi chương trình đào tạo đi trước, đón đầu những đổi mới ở giáo dục phổ thông. Chất lượng đầu vào của các trường sư phạm cần được nâng cao bằng các cơ chế

tuyển sinh riêng, thông qua sơ tuyển hồ sơ để đánh giá các học sinh theo chuẩn đầu vào riêng. Nhà nước cần có chính sách hỗ trợ và các ưu đãi về điều kiện học tập cho các sinh viên. Trong quá trình đào tạo, chỉ giữ lại những sinh viên phù hợp chương trình học tập hoặc có thể tiến bộ trong nghề sư phạm. Xây dựng các bộ chuẩn đào tạo giáo viên theo định hướng năng lực. Hết giai đoạn đào tạo ở trường sư phạm nên có thêm giai đoạn đào tạo giáo viên tập sự với mục tiêu hình thành vững chắc năng lực thực thi hành động nghề nghiệp cho các giáo viên tập sự: dạy học, giáo dục, tư vấn, đánh giá, đổi mới, tổ chức và quản lý. Khâu bồi dưỡng lực lượng giáo viên là công việc của các cơ sở quản lý giáo viên. Khâu này cần được quan niệm là hoạt động thường xuyên, vừa là nghĩa vụ, trách nhiệm vừa là quyền lợi của giáo viên theo phương châm học suốt đời.

Bên cạnh đó, Bộ GDĐT cần phát triển hệ thống kiểm định chất lượng đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên theo xu thế hội nhập quốc tế. Giáo viên là lực lượng quan trọng làm nên chất lượng giáo dục. Để nâng cao chất lượng giáo dục nhất thiết phải nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên THPT, trong đó quan tâm phát triển đội ngũ giáo viên hướng tới sự phát triển bền vững, đáp ứng tốt những yêu cầu nền giáo dục Việt Nam trong giai đoạn 2010 - 2020. Muốn vậy, phải có những đổi mới thật sự trong đào tạo, bồi dưỡng và quản lý đội ngũ giáo viên theo định hướng chuẩn năng lực nghề nghiệp và đặc biệt là có những thay đổi, thực hiện đầy đủ, kịp thời các chế độ, chính sách tuyển dụng và đãi ngộ giáo viên...

1.2. Những tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ viên chức Giáo dục trung học phổ thông.

1.2.1. Phẩm chất nhà giáo

Người nhà giáo luôn cần phải mẫu mực với học sinh: lối sống lành mạnh, văn minh, chuẩn mực, tác phong làm việc khoa học, nghiêm túc, ứng

xử thân thiện với học sinh. ... Phẩm chất đạo đức nhà giáo: lập trường, tư tưởng chính trị vững vàng, tâm huyết, trách nhiệm với nghề nghiệp, giữ gìn phẩm chất, danh dự, uy tín của nhà giáo. Tuân thủ các quy định và rèn luyện về đạo đức nhà giáo; chia sẻ kinh nghiệm, hỗ trợ đồng nghiệp trong rèn luyện đạo đức và tạo dựng phong cách nhà giáo.

Giữ vững phẩm chất chính trị

- Chấp hành nghiêm chỉnh chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; thi hành nhiệm vụ theo đúng quy định của pháp luật. Không ngừng học tập, rèn luyện nâng cao trình độ lý luận chính trị để vận dụng vào hoạt động giảng dạy, giáo dục và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

- Có ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành nghiêm sự điều động, phân công của tổ chức; có ý thức tập thể, phấn đấu vì lợi ích chung.

- gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân, tích cực tham gia các hoạt động chính trị, xã hội.

Đạo đức nghề nghiệp

- Tâm huyết với nghề nghiệp, có ý thức giữ gìn danh dự, lương tâm nhà giáo; có tinh thần đoàn kết, thương yêu, giúp đỡ đồng nghiệp trong cuộc sống và trong công tác; có lòng nhân ái, bao dung, độ lượng, đối xử hoà nhã với người học, đồng nghiệp; sẵn sàng giúp đỡ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của người học, đồng nghiệp và cộng đồng.

- Tận tụy với công việc; thực hiện đúng điều lệ, quy chế, nội quy của đơn vị, nhà trường, của ngành.

- Công bằng trong giảng dạy và giáo dục, đánh giá đúng thực chất năng lực của người học; thực hành tiết kiệm, chống bệnh thành tích, chống tham nhũng, lãng phí.

- Thực hiện phê bình và tự phê bình thường xuyên, nghiêm túc; thường xuyên học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục.

Lối sống, tác phong

- Sống có lý tưởng, có mục đích, có ý chí vượt khó vươn lên, có tinh thần phấn đấu liên tục với động cơ trong sáng và tư duy sáng tạo; thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư theo tám gương đạo đức Hồ Chí Minh.

- Có lối sống hoà nhập với cộng đồng, phù hợp với bản sắc dân tộc và thích ứng với sự tiến bộ của xã hội; biết ủng hộ, khuyến khích những biểu hiện của lối sống văn minh, tiến bộ và phê phán những biểu hiện của lối sống lạc hậu, ích kỷ.

- Tác phong làm việc nhanh nhẹn, khẩn trương, khoa học; có thái độ văn minh, lịch sự trong quan hệ xã hội, trong giao tiếp với đồng nghiệp, với người học; giải quyết công việc khách quan, tận tình, chu đáo.

- Trang phục, trang sức khi thực hiện nhiệm vụ phải giản dị, gọn gàng, lịch sự, phù hợp với nghề dạy học, không gây phản cảm và phân tán sự chú ý của người học.

- Đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp cùng hoàn thành tốt nhiệm vụ; đấu tranh, ngăn chặn những hành vi vi phạm pháp luật và các quy định nghề nghiệp. Quan hệ, ứng xử đúng mực, gần gũi với nhân dân, phụ huynh học sinh, đồng nghiệp và người học; kiên quyết đấu tranh với các hành vi trái pháp luật.

- Xây dựng gia đình văn hoá, thương yêu, quý trọng lẫn nhau; biết quan tâm đến những người xung quanh; thực hiện nếp sống văn hoá nơi công cộng.

1.2.2. Chuyên môn, nghiệp vụ

Nắm vững chuyên môn và thành thạo nghiệp vụ; thường xuyên cập nhật, nâng cao năng lực chuyên môn và nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Điều quan trọng, tiên quyết chất lượng giảng dạy của giáo viên chính là năng lực chuyên môn, người giáo viên nắm vững kiến thức chuyên môn sẽ tự trang bị cho mình những nghiệp vụ cần thiết trong công tác giảng dạy, truyền đạt kiến thức đến học sinh. Bên cạnh đó, luôn có ý thức tự trau dồi, tham gia các lớp đào tạo bồi dưỡng để cập nhật tốt sự cải tiến của giáo dục và phương pháp giảng dạy mới.

1.2.3. Kỹ năng

Ngoài việc nắm vững chuyên môn chính, việc giáo viên sử dụng được ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng các thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục hiện nay là rất cần thiết. Người giáo viên có chuyên môn nghiệp vụ tốt là người có khả năng ứng dụng được các kỹ năng cơ bản vào giảng dạy.

Kỹ năng tạo môi trường, không khí học tập hăng say cho học sinh, để đạt hiệu quả học tập cao nhất. Kỹ năng xử lý tình huống đột xuất xảy ra trong quá trình giảng dạy.

Trong lý luận cũng như trong thực tiễn giáo dục, sự thống nhất tác động giáo dục từ nhà trường, gia đình và xã hội được xem là vấn đề có tính nguyên tắc đảm bảo cho mọi hoạt động giáo dục có điều kiện đạt hiệu quả tốt. Kỹ năng kết nối, tham gia tổ chức và thực hiện các hoạt động phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình, xã hội trong dạy học, giáo dục đạo đức, lối sống cho học sinh.

Bên cạnh đó, là giữ không khí làm việc, mối quan hệ với đồng nghiệp và nhà trường, những nét truyền thống, các giá trị cùng với quan niệm và thái độ của thầy và trò trong hoạt động dạy và học; trong các mối quan hệ, cung cách ứng xử của các thành viên, quan điểm chỉ đạo của cán bộ quản lý... Vì

vậy, cần thực hiện xây dựng môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh dân chủ, phòng, chống bạo lực học đường.

1.2.4. Sức khỏe

Sức khỏe hay còn gọi là thể lực của giáo viên là yếu tố đáng quan tâm. Người giáo viên muốn thực hiện tốt công việc giảng dạy của mình trên lớp thì phải là người có sức khỏe tốt. Khi sức khỏe tốt, tâm lý người giáo viên mới có thể thoải mái, dốc hết tâm lực, trí lực vào công tác giảng dạy để đạt hiệu quả cao nhất.

Hàng năm, các nhà trường đều có đợt khám sức khỏe định kỳ cho để nắm bắt tình hình thực tế thể lực từng giáo viên. Từ đó, nhà trường đánh giá khả năng thực hiện công việc của giáo viên cũng như có các phương án chăm sóc sức khỏe cho giáo viên.

1.2.5. Chất lượng đội ngũ viên chức Giáo dục trung học phổ thông thông qua kết quả học tập của học sinh.

Đánh giá kết quả học tập là một phần không thể thiếu của quá trình dạy và học. Kết quả học tập của học sinh được hình thành và chịu tác động từ nhiều yếu tố tác động đến quá trình dạy học như: việc dạy của giáo viên, việc học của học sinh, vấn đề quản lý giáo dục, các dịch vụ giáo dục, ảnh hưởng của gia đình và xã hội tới quá trình giáo dục, dạy học ... Vì vậy, kết quả học tập là sự phản ánh chính xác nhất về chất lượng giảng dạy của bộ phận giáo viên và môi trường học tập của nhà trường.

Đánh giá kết quả học tập của học sinh là quá trình thu thập và xử lý thông tin về trình độ, khả năng thực hiện mục tiêu học tập của học sinh, về tác động và nguyên nhân của tình hình đó, nhằm tạo cơ sở cho những quyết định sư phạm của giáo viên và nhà trường, cho bản thân học sinh để họ học tập tiến bộ hơn.

1.3. Hoạt động nâng cao chất lượng viên chức Giáo dục trung học phổ thông.

1.3.1. Tuyển dụng viên chức Giáo dục trung học phổ thông có chất lượng.

Muốn phát hiện, thu hút được người có tài năng, có thể phải vượt qua những quy định tuyển dụng thông thường, mở rộng các kênh thu hút như: sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc, thủ khoa các trường đại học; sinh viên tốt nghiệp các trường đại học danh tiếng trên thế giới; thí sinh đạt điểm cao nhất trong các kỳ thi tuyển dụng; những người có tài năng đang làm việc ở các trường ngoài khu vực công. Bên cạnh đó, cần đổi mới phương thức tuyển chọn công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý; đổi mới quy trình, thủ tục và phương pháp đánh giá để xem xét, lựa chọn công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý. Thực hiện thi tuyển theo nguyên tắc cạnh tranh trong bổ nhiệm một số chức danh lãnh đạo, quản lý.

Quy trình tuyển dụng viên chức GDTHPT cụ thể như sau:

- Các đơn vị giáo dục đăng ký nhu cầu tuyển dụng với cơ quan quản lý công chức, viên chức của tỉnh (Sở Nội vụ)

- Cơ quan quản lý công chức, viên chức cân đối quy mô trường lớp, nhu cầu tuyển dụng của từng đơn vị giáo dục để trình UBND tỉnh xem xét, quyết định chỉ tiêu tuyển dụng.

- UBND tỉnh ra Quyết định về chỉ tiêu tuyển dụng (Điều kiện tuyển dụng của từng cấp học)

- Các đơn vị được duyệt thành lập Hội đồng và Tổ chức thi tuyển. Trong đó:

Bước 1: Thông báo tuyển dụng của cơ quan, đơn vị có thẩm quyền tuyển dụng

Thông báo phải được đăng tải ít nhất 01 (một) lần trên một trong các phương tiện thông tin đại chúng (báo viết, báo nói, báo hình) nơi đặt trụ sở làm việc chính của cơ quan, đơn vị; đăng trên trang thông tin điện tử của cơ

quan, đơn vị có thẩm quyền tuyển dụng (nếu có) và niêm yết công khai tại trụ sở chính làm việc của cơ quan, đơn vị có thẩm quyền tuyển dụng viên chức trong thời hạn nhận hồ sơ của người đăng ký dự tuyển. Nội dung thông báo tuyển dụng bao gồm:

- Tiêu chuẩn, điều kiện đăng ký dự tuyển;
- Số lượng viên chức cần tuyển theo từng vị trí việc làm và chức danh nghề nghiệp tương ứng;
- Nội dung hồ sơ đăng ký dự tuyển, thời hạn và địa điểm nộp hồ sơ dự tuyển, số điện thoại liên hệ;

- Hình thức và nội dung thi tuyển; thời gian và địa điểm thi tuyển;

Bước 2: Nhận hồ sơ của người đăng ký dự tuyển kể từ ngày thông báo tuyển dụng công khai trên phương tiện thông tin đại chúng.

Bước 3: Cơ quan, đơn vị có thẩm quyền tuyển dụng viên chức phải lập danh sách người đủ điều kiện dự tuyển để niêm yết công khai tại trụ sở làm việc và thông báo trên trang điện tử của đơn vị (nếu có).

Bước 4: Chuẩn bị tổ chức thi tuyển.

Bước 5: Thi tuyển;

Bước 6: Thông báo kết quả và nhận đơn phúc khảo (nếu có);

Bước 7: Ký kết Hợp đồng làm việc.

Tuyển dụng là nền tảng đầu tiên, quy trình không thể thiếu trong quá trình nâng cao chất lượng viên chức GDTHPT. Vì vậy cần thắt chặt quy định và điều kiện của thí sinh dự tuyển để đạt được chất lượng cao ngay từ bước đầu tiên; minh bạch, công bằng trong các bước tuyển dụng. Đây chính là bước sàng lọc đầu tiên để chất lọc được đội ngũ viên chức GDTHPT chất lượng cao.

1.3.2. Công tác sắp xếp quy hoạch viên chức Giáo dục trung học phổ thông.

Hiện nay, để nâng cao chất lượng viên chức GDTHPT cần quy hoạch lại hệ thống giáo viên THPT trên cơ sở dự báo nhu cầu trong tương lai một cách thực tế và chính xác.

Việc xây dựng quy hoạch hệ thống đào tạo viên chức GDTHPT trước tiên phải dựa trên kết quả nghiên cứu dự báo nhu cầu đào tạo giáo viên trên phạm vi cả nước. Công tác dự báo cần đặc biệt quan tâm tới triển khai chương trình giáo dục phổ thông mới từng giai đoạn: Số lượng, cơ cấu giáo viên để đảm trách chương trình, đặc biệt là các môn học mới, các chuyên đề học tập tích hợp. Đồng thời, xây dựng quy hoạch các trường sư phạm theo cấu trúc chức năng, trong đó, tầng đầu tiên là các trường sư phạm quốc gia đóng vai trò đầu tàu, chất lượng cao, hỗ trợ các trường trong hệ thống cùng phát triển. Tầng thứ 2 là các trường sư phạm địa phương, khu vực có vai trò phát triển nguồn nhân lực địa phương, có sự kết nối chặt chẽ với các trường quốc gia và chịu sự quy hoạch chung của hệ thống. Tầng thứ 3, là các khoa sư phạm trong trường ĐH đa ngành, đảm đương trọng trách bồi dưỡng thường xuyên cho đội ngũ GV địa phương dưới sự hỗ trợ giám sát về mặt chuyên môn của các trường.

Bên cạnh đó, quy hoạch hợp lý hệ thống đào tạo giáo viên cần thực hiện đồng bộ với điều chỉnh chính sách, xây dựng các quy chuẩn về chất lượng đào tạo, đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý, tăng cường phân cấp quản lý, nâng cao tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các trường sư phạm. Từ đó góp phần vận hành hiệu quả hệ thống các trường sư phạm trên phạm vi cả nước, tránh tình trạng thừa, thiếu giáo viên, đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo trong bối cảnh mới.

Tại phiên họp Chính phủ thường kỳ tháng 5 năm 2018, Thủ tướng Chính phủ đã chỉ đạo và giao cho Bộ Nội vụ chủ trì phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo xem xét, điều chỉnh chỉ tiêu biên chế ngành giáo dục của một số

địa phương cho phù hợp với mức tăng dân số cơ học, bảo đảm phù hợp với Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị Trung ương 6 khóa XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.

Theo đó, Bộ Nội vụ đã họp bàn với Bộ Giáo dục và Đào tạo thống nhất chỉ đạo Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tiến hành rà soát vấn đề biên chế, hợp đồng lao động đối với giáo viên trong các đơn vị sự nghiệp công lập ngành Giáo dục; rà soát, tổng hợp về dân số, số học sinh trên địa bàn từ năm 2015 đến năm 2018 nhằm làm rõ việc tăng, giảm về dân số và tăng, giảm học sinh tại các cấp học, bậc học, trong đó tập trung làm rõ việc tăng, giảm học sinh cơ học tại các cấp học, bậc học ở các địa bàn có khu công nghiệp, khu chế xuất, khu đô thị.

Trên cơ sở đó tổng hợp nhu cầu về giáo viên cần tăng thêm của tỉnh sau khi đã thực hiện tự điều chỉnh, cân đối trong tổng số người làm việc được giao của địa phương nhưng vẫn không thể đáp ứng được nhu cầu để Bộ Nội vụ thống nhất với Bộ Giáo dục và Đào tạo phương án trình Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định để giải quyết những khó khăn, bất cập của các phương nhằm bảo đảm không để xảy ra tình trạng có trường, lớp, học sinh mà không có giáo viên giảng dạy.

1.3.3. Sắp xếp bố trí, sử dụng viên chức Giáo dục trung học phổ thông.

Trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, toàn cầu hóa sâu rộng trong cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, thì các chức năng, nhiệm vụ, nội dung, cách thức, biện pháp quản lý nhà nước đối với các lĩnh vực kinh tế - xã hội phải được cải cách, đổi mới theo hướng kiến tạo, pháp quyền, công nghiệp hóa, hiện đại hóa, văn minh nhân loại để hội nhập và phát triển, thì bộ máy công vụ, nhất là bộ máy Đảng, Nhà nước phải được vận hành bởi hệ thống thể chế hoàn thiện, thông lệ quốc tế, với đội

ngũ viên chức GDTHPT có đủ đức độ, tài năng trong tổ chức bộ máy. Việc trọng dụng viên chức GDTHPT đủ đức, đủ tài trong bộ máy công vụ cần có giải pháp đồng bộ và quyết liệt, vượt qua nhiều “rào cản” từ những tàn dư tiêu cực, lạc hậu của xã hội cũ và những tiêu cực của xã hội đương thời. Phải đổi mới căn bản từ tư duy, quan niệm đến việc làm theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa; hạn chế, đẩy lùi, xóa bỏ quan niệm lạc hậu trong quản lý, sử dụng nhân sự, để những người đủ đức, đủ tài được phục vụ và cống hiến cho sự tiến bộ của cộng đồng dân tộc trong “thế giới phẳng”. Đặc biệt là các “rào cản” về quan niệm đã ăn sâu trong tâm trí người Việt, như “một người làm quan cả họ được nhờ”, “tình làng nghĩa xóm”, “một giọt máu đào hơn ao nước lã”, với những tiêu cực như chủ nghĩa cá nhân, tham lam, ích kỷ, hẹp hòi, cơ hội, vụ lợi trong quản lý, sử dụng viên chức GDTHPT. Đảng, Nhà nước hoàn thiện thể chế, “quy định khung cơ chế, chính sách ưu đãi để phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài có trọng tâm, trọng điểm, nhất là các ngành, lĩnh vực mũi nhọn phục vụ cho phát triển nhanh, bền vững”, mà không phân biệt tôn giáo, đảng phái, dân tộc, giới tính, thành phần xuất thân, miễn là hiền tài và “chân thành” phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân. Gắn việc thực hiện thể chế với thực thi pháp chế, tăng cường chế tài nghiêm minh có tính hệ thống, đồng bộ trong bộ máy công vụ, nhất là việc quy kết trách nhiệm và áp dụng chế tài nghiêm khắc đối với những người trực tiếp làm công tác tổ chức, cán bộ, nhân sự; những người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong quản lý, sử dụng viên chức GDTHPT thuộc quyền. Trước tiên, cần coi trọng đổi mới, nâng cao chất lượng quản lý, sử dụng người đủ đức đủ tài ở các vị trí chủ chốt, trọng yếu của bộ máy công vụ từ Trung ương đến cơ sở, làm nòng cốt để quản lý, sử dụng được đội ngũ viên chức GDTHPT có chất lượng tốt trong toàn hệ thống công vụ.

Quản lý, sử dụng đúng người, đúng việc để được người, được việc, được tổ chức đã trở thành phương châm, có tính nguyên tắc hàng đầu trong công tác tổ chức, cán bộ của Chủ tịch Hồ Chí Minh và của Đảng, Nhà nước; trực tiếp quyết định đến thắng lợi của sự nghiệp cách mạng. Cơ quan, tổ chức nào trong bộ máy công vụ làm tốt công tác tổ chức, cán bộ; quản lý, sử dụng đúng, phù hợp phẩm chất, năng lực của viên chức GDTHPT với nhu cầu, tính chất công việc, với chức năng, nhiệm vụ của tổ chức, thì giải phóng năng lực, phát huy tốt nhất những khả năng của cá nhân và tổ chức, nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc; và ngược lại, cơ quan, đơn vị nào quản lý, sử dụng không đúng người đúng việc thì kìm hãm sự đóng góp, cống hiến của viên chức GDTHPT, gây lãng phí, trì trệ, kém hiệu quả, thậm chí không hoàn thành chức trách, nhiệm vụ của cá nhân và chức năng, nhiệm vụ của tổ chức. Nhất là việc bố trí, sử dụng những Cán bộ quản lý không phù hợp ở các vị trí chủ chốt, quan trọng của bộ máy thì gây hậu quả nghiêm trọng, khó lường cho nền công vụ và sự nghiệp cách mạng. Mỗi viên chức GDTHPT, ngoài những tiêu chí về phẩm chất, năng lực chung, còn có những khả năng, năng lực, tinh hoa, tài năng mang tính chuyên biệt, đặc thù, thậm chí những năng lực “xuất chúng” về các thiên hướng lãnh đạo, quản lý, hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ, nên nhà tổ chức lao động phải vì việc mà bố trí, sắp xếp người, và nhìn người để giao việc; vì yêu cầu công việc của cơ quan, tổ chức để xây dựng cơ cấu, biên chế nhân sự, lựa chọn, sử dụng viên chức GDTHPT. Không được vì tiêu cực trong công tác tổ chức, cán bộ; vì nhu cầu, lợi ích cá nhân để sinh ra tổ chức và bố trí công việc. Đảng, Nhà nước tiếp tục cải cách, đổi mới, hoàn thiện thể chế, cơ chế, chính sách quản lý, sử dụng nhân lực theo hướng tăng cường tính dân chủ, coi trọng dân chủ cơ sở, dân chủ trực tiếp, tính minh bạch, phản biện xã hội, nguyên tắc, quy chế.

1.3.4. Đào tạo, bồi dưỡng

Việt Nam ngày nay đã và đang tích cực tham gia vào quá trình toàn cầu hóa. Quá trình này mang lại nhiều cơ hội, triển vọng nhưng cũng đặt ra nhiều thách thức trên mọi lĩnh vực của đời sống. Đối với giáo dục, nó đã làm thay đổi sâu sắc phương thức tổ chức, cách thức dạy học, cũng như quản lý cả hệ thống giáo dục tại các trường học, đặt ra cho các nhà lãnh đạo và quản lý giáo dục nhiệm vụ phải xác định đúng vấn đề và tìm ra giải pháp để không ngừng đổi mới giáo dục nhằm đáp ứng các yêu cầu của thời đại. Như một tất yếu muốn đổi mới giáo dục phải bắt đầu từ đội ngũ giáo viên. Giáo viên chính là người đi đầu quyết định tới chất lượng giáo dục. Không làm tốt được khâu giáo viên, mọi chương trình đổi mới giáo dục đều thất bại. Chính vì thế, công tác bồi dưỡng, đào tạo giáo viên phổ thông nhằm đáp ứng yêu cầu mới của đất nước đã trở nên hết sức quan trọng và cấp bách. Nhân lực ngành giáo dục nói chung có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc thực hiện các mục tiêu phát triển giáo dục của đất nước. Đào tạo, bồi dưỡng để xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên chất lượng luôn được xem là yếu tố then chốt trong việc quyết định sự thành công hay thất bại của một chiến lược, một cuộc đổi mới, cải cách một sự nghiệp giáo dục.

Những kiến thức được trang bị khi còn là sinh viên trong trường đại học chỉ là những kiến thức cơ bản so với biển kiến thức mênh mông. Hiện nay đội ngũ giáo viên chủ yếu là những giáo viên ra trường nhiều năm nên không cập nhật kịp thời kiến thức mới và phương pháp mới để đáp ứng yêu cầu của chương trình, sách giáo khoa. Khả năng sử dụng tin học để soạn và giảng bài bằng giáo án điện tử chưa phổ cập hết, nhất là ở vùng sâu vùng xa... vì vậy, việc tự bồi dưỡng nâng cao trình độ là một thách thức lớn.

Công tác bồi dưỡng thường xuyên hiện nay đang được các địa phương quan tâm. Các cơ sở đào tạo giáo viên tập trung chủ yếu vào việc đào tạo mới và đào tạo nâng cao trình độ, tuy nhiên hoạt động đào tạo lại và bồi dưỡng đội

ngũ giáo viên còn chưa được hiệu quả. Quy mô đào tạo của các trường đại học sư phạm và cao đẳng sư phạm hiện nay bao gồm các hệ: đại học dài hạn chính quy, cử tuyển, vừa làm vừa học, đào tạo liên thông; đào tạo Sau đại học và các loại bồi dưỡng ngắn hạn (bồi dưỡng chức danh nghề nghiệp, bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục, nghiệp vụ sư phạm...). Nói chung hiện nay các hoạt động đào tạo này đều là đào tạo mới và đào tạo nâng cao trình độ giáo viên.

1.3.5. Đánh giá viên chức Giáo dục trung học phổ thông.

1.3.5.1. Quy trình đánh giá

- Giáo viên tự đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên;
- Cơ sở GDTHPT tổ chức lấy ý kiến của đồng nghiệp trong tổ chuyên môn đối với giáo viên được đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên;
- Người đứng đầu cơ sở giáo dục phổ thông thực hiện đánh giá và thông báo kết quả đánh giá giáo viên trên cơ sở kết quả tự đánh giá của giáo viên, ý kiến của đồng nghiệp và thực tiễn thực hiện nhiệm vụ của giáo viên thông qua minh chứng xác thực, phù hợp.

1.3.5.2. Xếp loại kết quả đánh giá

- **Đạt chuẩn nghề nghiệp giáo viên ở mức tốt:** Có tất cả các tiêu chí đạt từ mức khá trở lên, tối thiểu 2/3 tiêu chí đạt mức tốt, trong đó có các tiêu chí tại Điều 5 Quy định này đạt mức tốt;

- **Đạt chuẩn nghề nghiệp giáo viên ở mức khá:** Có tất cả các tiêu chí đạt từ mức đạt trở lên, tối thiểu 2/3 tiêu chí đạt từ mức khá trở lên, trong đó các tiêu chí tại Điều 5 Quy định này đạt mức khá trở lên;

- **Đạt chuẩn nghề nghiệp giáo viên ở mức đạt:** Có tất cả các tiêu chí đạt từ mức đạt trở lên;

- **Chưa đạt chuẩn nghề nghiệp giáo viên:** Có tiêu chí được đánh giá chưa đạt (tiêu chí được đánh giá chưa đạt khi không đáp ứng yêu cầu mức đạt của tiêu chí đó).

Việc đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên đảm bảo khách quan, toàn diện, công bằng và dân chủ; dựa trên phẩm chất, năng lực và quá trình làm việc của giáo viên trong điều kiện cụ thể của nhà trường và địa phương; các minh chứng xác thực, phù hợp. Bản thân viên chức GDTHPT cần tự có ý thức điều chỉnh trong quá trình làm việc để phù hợp với công việc chuyên môn và môi trường công tác, cũng như tự giác trong các lần đánh giá để rút ra được kinh nghiệm để hoàn thiện bản thân.

Căn cứ Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 của Bộ giáo dục đào tạo về việc ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông, mỗi giáo viên được đánh giá theo từng tiêu chí và đánh giá chung. Mỗi tiêu chí được đánh giá theo các mức “đạt”, “khá”, “tốt” và “không đạt”. Đối với mức “đạt”, “khá”, “tốt” của tiêu chí: giáo viên cần đáp ứng yêu cầu của mức đó kèm theo minh chứng phù hợp. Đối với mức “không đạt”: giáo viên không đáp ứng được yêu cầu mức đạt của tiêu chí hoặc không có minh chứng để chứng minh.

*** Phẩm chất nhà giáo**

Tiêu chí 1: Đạo đức nhà giáo

- Mức đạt: Thực hiện nghiêm túc các quy định về đạo đức nhà giáo;
- Mức khá: Có tinh thần tự học, tự rèn luyện và phấn đấu nâng cao phẩm chất đạo đức nhà giáo;
- Mức tốt: Là tấm gương mẫu mực về đạo đức nhà giáo; chia sẻ kinh nghiệm, hỗ trợ đồng nghiệp trong rèn luyện đạo đức nhà giáo.

Tiêu chí 2. Phong cách nhà giáo

- Mức đạt: Có tác phong và cách thức làm việc phù hợp với công việc của giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông;
- Mức khá: Có ý thức tự rèn luyện tạo phong cách nhà giáo mẫu mực; ảnh hưởng tốt đến học sinh;

- Mức tốt: Là tấm gương mẫu mực về phong cách nhà giáo; ảnh hưởng tốt và hỗ trợ đồng nghiệp hình thành phong cách nhà giáo.

*** Phát triển chuyên môn, nghiệp vụ**

Tiêu chí 1: Phát triển chuyên môn bản thân

- Mức đạt: Đạt chuẩn trình độ đào tạo và hoàn thành đầy đủ các khóa đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn theo quy định; có kế hoạch thường xuyên học tập, bồi dưỡng phát triển chuyên môn bản thân;

- Mức khá: Chủ động nghiên cứu, cập nhật kịp thời yêu cầu đổi mới về kiến thức chuyên môn; vận dụng sáng tạo, phù hợp các hình thức, phương pháp và lựa chọn nội dung học tập, bồi dưỡng, nâng cao năng lực chuyên môn của bản thân;

- Mức tốt: Hướng dẫn, hỗ trợ đồng nghiệp và chia sẻ kinh nghiệm về phát triển chuyên môn của bản thân nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Tiêu chí 2: Xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh

- Mức đạt: Xây dựng được kế hoạch dạy học và giáo dục;

- Mức khá: Chủ động điều chỉnh kế hoạch dạy học và giáo dục phù hợp với điều kiện thực tế của nhà trường và địa phương;

- Mức tốt: Hướng dẫn, hỗ trợ đồng nghiệp trong việc xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục.

Tiêu chí 3: Sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh

- Mức đạt: Áp dụng được các phương pháp dạy học và giáo dục phát triển phẩm chất, năng lực cho học sinh;

- Mức khá: Chủ động cập nhật, vận dụng linh hoạt và hiệu quả các phương pháp dạy học và giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới, phù hợp với điều kiện thực tế;

- Mức tốt: Hướng dẫn, hỗ trợ đồng nghiệp về kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm vận dụng những phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh.

Tiêu chí 4: Kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh

- Mức đạt: Sử dụng các phương pháp kiểm tra đánh giá kết quả học tập và sự tiến bộ của học sinh;

- Mức khá: Chủ động cập nhật, vận dụng sáng tạo các hình thức, phương pháp, công cụ kiểm tra đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh;

- Mức tốt: Hướng dẫn, hỗ trợ đồng nghiệp kinh nghiệm triển khai hiệu quả việc kiểm tra đánh giá kết quả học tập và sự tiến bộ của học sinh.

Tiêu chí 5: Tư vấn và hỗ trợ học sinh

- Mức đạt: Hiểu các đối tượng học sinh và nắm vững quy định về công tác tư vấn và hỗ trợ học sinh; thực hiện lồng ghép hoạt động tư vấn, hỗ trợ học sinh trong hoạt động dạy học và giáo dục;

- Mức khá: Thực hiện hiệu quả các biện pháp tư vấn và hỗ trợ phù hợp với từng đối tượng học sinh trong hoạt động dạy học và giáo dục;

- Mức tốt: Hướng dẫn, hỗ trợ đồng nghiệp kinh nghiệm triển khai hiệu quả hoạt động tư vấn và hỗ trợ học sinh trong hoạt động dạy học và giáo dục.

*** Xây dựng môi trường giáo dục**

Tiêu chí 1: Xây dựng văn hóa nhà trường

- Mức đạt: Thực hiện đầy đủ nội quy, quy tắc văn hóa ứng xử của nhà trường theo quy định;

- Mức khá: Đề xuất biện pháp thực hiện hiệu quả nội quy, quy tắc văn hóa ứng xử của nhà trường theo quy định; có giải pháp xử lý kịp thời, hiệu

quả các vi phạm nội quy, quy tắc văn hóa ứng xử trong lớp học và nhà trường trong phạm vi phụ trách (nếu có);

- Mức tốt: Là tấm gương mẫu mực, chia sẻ kinh nghiệm trong việc xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh trong nhà trường.

Tiêu chí 2: Thực hiện quyền dân chủ trong nhà trường

- Mức đạt: Thực hiện đầy đủ các quy định về quyền dân chủ trong nhà trường, tổ chức học sinh thực hiện quyền dân chủ trong nhà trường;

- Mức khá: Đề xuất biện pháp phát huy quyền dân chủ của học sinh, của bản thân, cha mẹ học sinh hoặc người giám hộ và đồng nghiệp trong nhà trường; phát hiện, phản ánh, ngăn chặn, xử lý kịp thời các trường hợp vi phạm quy chế dân chủ của học sinh (nếu có);

- Mức tốt: Hướng dẫn, hỗ trợ đồng nghiệp trong việc thực hiện và phát huy quyền dân chủ của học sinh, của bản thân, cha mẹ học sinh hoặc người giám hộ và đồng nghiệp.

Tiêu chí 3: Thực hiện và xây dựng trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường

- Mức đạt: Thực hiện đầy đủ các quy định của nhà trường về trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường;

- Mức khá: Đề xuất biện pháp xây dựng trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường; phát hiện, phản ánh, ngăn chặn, xử lý kịp thời các trường hợp vi phạm quy định về trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường (nếu có);

- Mức tốt: Là điển hình tiên tiến về thực hiện và xây dựng trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường; chia sẻ kinh nghiệm xây dựng và thực hiện trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường.

*** Phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội**

Tiêu chí 1: Tạo dựng mối quan hệ hợp tác với cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan

- Mức đạt: Thực hiện đầy đủ các quy định hiện hành đối với cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan;

- Mức khá: Tạo dựng mối quan hệ lành mạnh, tin tưởng với cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan;

- Mức tốt: Đề xuất với nhà trường các biện pháp tăng cường sự phối hợp chặt chẽ với cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan.

Tiêu chí 2: Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện hoạt động dạy học cho học sinh

- Mức đạt: Cung cấp đầy đủ, kịp thời thông tin về tình hình học tập, rèn luyện của học sinh ở trên lớp; thông tin về chương trình, kế hoạch dạy học môn học và hoạt động giáo dục cho cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên có liên quan; tiếp nhận thông tin từ cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên có liên quan về tình hình học tập, rèn luyện của học sinh;

- Mức khá: Chủ động phối hợp với đồng nghiệp, cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan trong việc thực hiện các biện pháp hướng dẫn, hỗ trợ và động viên học sinh học tập, thực hiện chương trình, kế hoạch dạy học môn học và hoạt động giáo dục;

- Mức tốt: Giải quyết kịp thời các thông tin phản hồi từ cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan về quá trình học tập, rèn luyện và thực hiện chương trình, kế hoạch dạy học môn học và hoạt động giáo dục của học sinh.

Tiêu chí 3: Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện giáo dục đạo đức, lối sống cho học sinh

- Mức đạt: Tham gia tổ chức, cung cấp thông tin về nội quy, quy tắc văn hóa ứng xử của nhà trường cho cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh

và các bên liên quan; tiếp nhận thông tin từ cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan về đạo đức, lối sống của học sinh;

- Mức khá: Chủ động phối hợp với đồng nghiệp, cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan trong thực hiện giáo dục đạo đức, lối sống cho học sinh;

- Mức tốt: Giải quyết kịp thời các thông tin phản hồi từ cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan về giáo dục đạo đức, lối sống cho học sinh.

**** Sử dụng ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục***

Tiêu chí 1: Sử dụng ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc

- Mức đạt: Có thể sử dụng được các từ ngữ giao tiếp đơn giản bằng ngoại ngữ (ưu tiên tiếng Anh) hoặc ngoại ngữ thứ hai (đối với giáo viên dạy ngoại ngữ) hoặc tiếng dân tộc đối với những vị trí việc làm yêu cầu sử dụng tiếng dân tộc;

- Mức khá: Có thể trao đổi thông tin về những chủ đề đơn giản, quen thuộc hằng ngày hoặc chủ đề đơn giản, quen thuộc liên quan đến hoạt động dạy học, giáo dục (ưu tiên tiếng Anh) hoặc biết ngoại ngữ thứ hai (đối với giáo viên dạy ngoại ngữ) hoặc tiếng dân tộc đối với những vị trí việc làm yêu cầu sử dụng tiếng dân tộc;

- Mức tốt: Có thể viết và trình bày đoạn văn đơn giản về các chủ đề quen thuộc trong hoạt động dạy học, giáo dục (ưu tiên tiếng Anh) hoặc ngoại ngữ thứ hai (đối với giáo viên dạy ngoại ngữ) hoặc tiếng dân tộc đối với những vị trí việc làm yêu cầu sử dụng tiếng dân tộc.

Tiêu chí 2: Ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục

- Mức đạt: Sử dụng được các phần mềm ứng dụng cơ bản, thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục và quản lý học sinh theo quy định; hoàn thành các khóa đào tạo, bồi dưỡng, khai thác và ứng dụng công nghệ thông tin và các thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục theo quy định;

- Mức khá: Ứng dụng công nghệ thông tin và học liệu số trong hoạt động dạy học, giáo dục; cập nhật và sử dụng hiệu quả các phần mềm; khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong hoạt động dạy học, giáo dục;

- Mức tốt: Hướng dẫn, hỗ trợ đồng nghiệp nâng cao năng lực ứng dụng công nghệ thông tin; khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong hoạt động dạy học, giáo dục tột;

1.3.5.3. Căn cứ pháp lý đánh giá giáo viên trung học phổ thông.

Luật Giáo dục 2005; Luật Giáo dục sửa đổi 2009; Luật Giáo dục sửa đổi 2018 và hiện nay, được thay thế bằng Luật Giáo dục 2019 - 43/2019/QH14 ngày 14/6/2019.

Nghị định số 69/2017/NĐ-CP ngày 25 tháng 5 năm 2017 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Giáo dục và Đào tạo

Nghị định số 75/2006/NĐ-CP ngày 02 tháng 8 năm 2006 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục

Nghị định số 31/2011/NĐ-CP ngày 11 tháng 5 năm 2011 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 75/2006/NĐ-CP ngày 02 tháng 8 năm 2006 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục

Nghị định số 07/2013/NĐ-CP ngày 09 tháng 01 năm 2013 của Chính phủ sửa đổi điểm b khoản 13 Điều 1 của Nghị định 31/2011/NĐ-CP ngày 11 tháng 5 năm 2011 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định

số 75/2006/NĐ-CP ngày 02 tháng 8 năm 2006 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục

Thông tư Liên tịch số: 23/2015/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 16/09/2015 của Bộ Giáo dục và đào tạo và Bộ Nội vụ về việc Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên trung học phổ thông công lập.

Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 của Bộ Giáo dục đào tạo về việc ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông.

Quyết định số: 732/QĐ-TTg ngày 29/4/2016 của Thủ tướng Chính phủ về việc Phê duyệt Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2025”

1.4. Những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng viên chức Giáo dục trung học phổ thông.

1.4.1. Yếu tố khách quan

1.4.1.1. Cơ chế, chính sách của nhà nước

Đảng và Nhà nước đã từng bước đổi mới trong lĩnh vực giáo dục – đào tạo và dạy nghề. Nghị quyết TW nhấn mạnh: “đầu tư cho giáo dục – đào tạo là đầu tư cho phát triển”; thực hiện chính sách ưu tiên, ưu đãi đối với giáo dục – đào tạo, đặc biệt là chính sách đầu tư và chính sách tiền lương, lương giảng viên phải được xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm chế độ phụ cấp tùy theo tính chất của công việc, theo vùng do Chính phủ quy định”. Nghị quyết TW2 khẳng định đào tạo lao động kỹ thuật là đào tạo nhân tài cho đất nước trong thế kỷ 21.

Hiện nay thực hiện Nghị quyết TW có nội dung: “Có chính sách thu hút cán bộ khoa học trình độ cao của các viện nghiên cứu trong nước và các nhà khoa học Việt Nam ở nước ngoài tham gia đào tạo lao động kỹ thuật; Tăng cường đầu tư cho giáo dục – đào tạo đúng với yêu cầu quốc sách hàng đầu”.

Các tư tưởng và quan điểm trên đã từng bước được thể chế hóa và cụ thể hóa trong hệ thống pháp luật, chính sách của Nhà nước, đặc biệt trong Bộ luật lao động, Luật giáo dục, Luật dạy nghề... cũng như các văn bản dưới luật.

Bộ Luật lao động đầu tiên của Việt Nam có hiệu lực từ 01/01/1995 đã dành trọn chương III quy định các điều khoản cụ thể về dạy nghề. Đó là khung pháp lý chung nhất để khuyến khích và tạo điều kiện phát triển đội ngũ lao động kỹ thuật ở Việt Nam. Tiếp đó Luật giáo dục đã xác định “giáo dục nghề nghiệp” là một cấu phần quan trọng của hệ thống giáo dục quốc dân, trong đó đã quy định những điều khoản rất cụ thể về quyền lợi và trách nhiệm của các bên trong quan hệ giáo dục- đào tạo nghề nghiệp (người học, người đào tạo, người sử dụng...).

Quyết định số 70/1997/QĐ-TTg ngày 17/11/1997 của Thủ tướng Chính phủ đã quy định giảng viên dạy nghề được hưởng phụ cấp ưu đãi ở mức 35% lương theo ngạch, bậc.

Tuy nhiên, so với yêu cầu phát triển đội ngũ giảng viên dạy nghề đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế thì chính sách hiện hành đối với giảng viên dạy nghề còn những hạn chế sau:

- + Các chính sách hiện hành chưa đủ mạnh để tạo động lực khuyến khích người dạy, người học nhằm làm thay đổi căn bản tình hình.
- + Chưa hoàn thiện để thực hiện hiệu quả chính sách thu hút được những giáo viên giỏi.
- + Chính sách về đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên, nghiên cứu khoa học chưa tạo động lực để giảng viên dạy nghề không ngừng phấn đấu nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ.

Xuất phát từ yêu cầu thực tế, đội ngũ giáo viên có kiến thức, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ tốt, nhưng các chính sách đãi ngộ cho đội ngũ giáo viên chưa tương xứng, vì vậy chưa tạo được động lực để giáo viên yên tâm

công tác và cống hiến cho sự nghiệp giảng dạy, việc duy trì và phát triển đội ngũ giáo viên đủ về số lượng và chất lượng giai đoạn hiện nay là vô cùng khó khăn.

Tóm lại, thực trạng về cơ chế và chính sách hiện nay đã tác động sâu sắc đến việc quản lý phát triển đội ngũ giáo viên nói chung và đội ngũ giáo viên THPT nói riêng, đòi hỏi phải có những đổi mới về cơ chế, chính sách nhằm phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đào tạo nhân lực, góp phần phát triển kinh tế – xã hội và sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

1.4.1.2. Điều kiện kinh tế - xã hội

Trình độ phát triển kinh tế - xã hội là tấm gương phản chiếu chính xác, trung thực mối quan hệ biện chứng giữa phát triển kinh tế và phát triển chất lượng giáo viên. Chất lượng giáo viên là sự phản ánh, tích hợp của mối quan hệ biện chứng giữa các thành tố tạo nên thuộc tính bên trong quy định chất lượng giáo viên, phản ánh trình độ văn minh của một quốc gia. Trình độ phát triển kinh tế - xã hội tạo động lực, nền tảng quan trọng để nâng cao mọi mặt đời sống dân cư của một quốc gia. Kinh tế tăng trưởng và phát triển tạo điều kiện thuận lợi để nâng cao chất lượng giáo viên từ đó nâng cao chất lượng học tập của học sinh, khoản ngân sách Nhà nước nói chung và nguồn kinh tế dư thừa trong gia đình nói riêng không ngừng tăng lên, con người có điều kiện để đầu tư, tái tạo lại sức lao động thông qua vai trò giáo dục. Khi giáo dục và đào tạo phát triển, hệ quả tất yếu kéo theo là sự gia tăng hàm lượng trí tuệ được mã hóa nhiều hơn ở đội ngũ giáo viên, tức là chất lượng đội ngũ giáo viên được cải thiện và nâng cao. Vì thế, đội ngũ giáo viên có chất lượng trở thành động lực nội sinh thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội và ngược lại, nền kinh tế - xã hội phát triển đòi hỏi nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và giáo dục Quốc gia.

1.4.1.3. Thị trường lao động

Theo con số thống kê của Bộ GD-ĐT, cả nước hiện có giáo viên THPT. Theo đó, cấp THPT phổ thông thì thừa thiếu cục bộ. Nhìn chung về số lượng, so sánh giữa số thừa và số thiếu thì dễ thấy là giáo viên hiện nay đang nhiều hơn định biên. Có lẽ đây cũng là lý do, trong 4-5 năm trở lại đây, Bộ GD-ĐT luôn nhấn mạnh việc cắt giảm chỉ tiêu ngành sư phạm. Tình trạng thừa thiếu cục bộ này đã được giải quyết bằng cách đào tạo lại các giáo viên dôi dư ở cấp trên xuống dạy mầm non dù tới nay, vẫn còn nhiều ý kiến khác nhau về giải pháp mang tính tình thế này.

Dù đã giảm mạnh, số chỉ tiêu đào tạo hàng năm dường như vẫn vượt quá nhu cầu thực tế lẫn con số cần theo quy hoạch trên các văn bản giấy tờ. Quyết định số 732 năm 2016 của Thủ tướng phê duyệt Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2025” nêu rõ, từ 2016 -2020, chỉ đạo đào tạo thay thế số giáo viên nghỉ hưu - ước khoảng 130.000 người - và đào tạo bổ sung số giáo viên tăng thêm - ước khoảng 60.000 người. Theo quyết định này thì đến năm 2020, chỉ cần đào tạo thêm 190.000 giáo viên.

Nhưng chỉ riêng 2 năm học 2016-2017 và 2017-2018, tổng số chỉ tiêu các trường sư phạm đã là 122.000.

Điều đáng nói là các trường sư phạm trung ương chỉ chiếm khoảng 1/3 tổng chỉ tiêu (năm 2016 là 23.000/ 68.000 chỉ tiêu). Phần lớn chỉ tiêu còn lại nằm ở các trường địa phương.

Đó là số lượng. Còn về chất lượng, cho đến kỳ tuyển sinh năm nay thì hiện tượng đầu vào thấp của một số trường sư phạm càng hiển hiện rõ khiến dư luận báo động (các trường CĐSP vài năm gần đây tuyển thí sinh điểm 10-12; hay trường ĐH tuyển bằng điểm sàn).

Dù đã được phân tích "điểm chuẩn không phải là tất cả" nhưng với "đầu vào tuột dốc" trong bối cảnh rất ít các trường được công nhận kiểm định chất lượng (2/30 trường ĐH, 0 CĐ) thì hoàn toàn có quyền lo lắng về chất lượng không đồng đều của đội ngũ giáo viên trong tương lai.

Chính vì tình trạng thừa thiếu giáo viên cục bộ này cùng với Chính sách tinh giản biên chế chung của nhà nước, nên biên chế tuyển dụng giáo viên hiện nay đã giảm và hạn chế nhiều. Đó cũng là nguyên nhân của vấn đề sinh viên ra trường không có việc làm trong khi thị trường chung có nhiều giáo viên nhưng không tuyển dụng. Mặt khác, các giáo viên chất lượng cao,

tốt nghiệp loại giỏi trở lên họ có cơ hội tìm kiếm các môi trường làm việc mà họ nghĩ rằng sẽ tạo cho họ các điều kiện tốt hơn môi trường công lập, đó là các trường dân lập, trường quốc tế với môi trường hiện đại kèm theo mức lương và chế độ đãi ngộ cao.

1.4.2. Yếu tố chủ quan

1.4.2.1. Chính sách riêng của trường

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội (2011 - 2020) đã đề ra mục tiêu về giáo dục và đào tạo là: giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; đến năm 2020, có một số lĩnh vực khoa học và công nghệ, giáo dục, y tế đạt trình độ tiên tiến, hiện đại; số sinh viên đạt 450 trên một vạn dân và phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao. Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu then chốt...

Dựa vào chính sách chung của Nhà nước, từng tỉnh và trường học có chính sách, cơ chế riêng phù hợp với địa phương, môi trường làm việc của từng trường, sao cho phù hợp nhất và phát huy tuyệt đối hiệu quả dạy và học. Tạo điều kiện bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới của nền giáo dục hiện đại.

1.4.2.2. Môi trường làm việc

Môi trường sư phạm, bầu không khí dân chủ cởi mở trong nhà trường có tác động đến công tác phát triển đội ngũ giáo viên. Tác động đến tâm tư, tình cảm, lý trí và hành vi của các thành viên nhà trường. Bầu không khí làm việc trong nhà trường tốt sẽ là động lực thúc đẩy mọi hoạt động trong nhà trường nhất là phát triển đội ngũ giáo viên.

Uy tín, thương hiệu của nhà trường càng tốt thì càng thu hút được giáo viên và công tác quản lý phát triển đội ngũ giáo viên gặp thuận lợi. Giáo viên trách nhiệm và gắn bó với nhà trường. Uy tín, thương hiệu nhà trường mạnh sẽ giúp trường thuận lợi trong công tác tuyển sinh góp phần tăng thêm việc làm, thu nhập và các chính sách lương, thưởng, đãi ngộ đối với tập thể nhà trường đặc biệt là đội ngũ giáo viên tốt hơn, tạo động lực khiến giảng viên tự giác gắn bó với nhà trường, tạo điều kiện thuận lợi cho công tác quản lý phát triển đội ngũ giáo viên.

Vì vậy, môi trường giảng dạy mà nhà trường tạo ra có vai trò quyết định vì ở đó quá trình giáo dục được thực hiện một cách hệ thống bởi các yếu tố xác định: mục tiêu, chương trình, nội dung, phương pháp, hình thức, phương tiện giáo dục. Hệ thống đó được vận hành, phát triển bền vững nhờ động lực được tạo ra bởi tương tác hoạt động dạy và học. Nói theo chủ thể hoạt động thì đó là tương tác hoạt động giữa giáo viên và học sinh. Bản chất tương tác đó là vai trò quyết định của hoạt động dạy đối với hoạt động học và cũng là nhấn mạnh vai trò quyết định của giáo viên đối với chất lượng giáo dục

Bên cạnh yếu tố về đội ngũ giáo viên thì cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học là một trong những điều kiện bảo đảm chất lượng giáo dục của nhà trường. Do đó, việc tăng cường cơ sở vật chất, trang bị các phương tiện giảng dạy và học tập hiện đại trong trường học sẽ góp phần đào tạo nên đội ngũ lao động có chất lượng, đáp ứng tốt yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong xu thế hội nhập hiện nay.

Trình độ nhận thức của cán bộ quản lý và đội ngũ giáo viên góp phần lớn trong việc quản lý phát triển. Phát huy được thế mạnh của giáo viên trong giảng dạy và tham gia các hoạt động của nhà trường tạo điều kiện để nâng cao

chất lượng và hiệu quả giảng dạy, đồng thời cũng góp phần tích cực cho công tác quản lý phát triển đội ngũ giáo viên với nhiệt tình và tự giác.

Việc xây dựng bộ máy quản lý hợp lý, có sự phân công trách nhiệm rõ ràng, hoạt động có hiệu quả có vai trò quan trọng đối với việc phát triển môi trường giáo dục trong đó có công tác phát triển đội ngũ giáo viên.

Đội ngũ cán bộ quản lý có ảnh hưởng rất lớn đến công tác quản lý nhà trường. Cán bộ quản lý phải là những người đứng đầu trong giảng dạy, nắm chắc và hiểu sâu sắc mục tiêu, chương trình, nội dung đào tạo, biết chỉ đạo, tổ chức giảng dạy học tập có hiệu quả, là trung tâm thu hút đội ngũ giảng viên.

Trình độ chuyên môn của giáo viên và phương pháp giảng dạy cũng chính là yếu tố quyết định đối với chất lượng dạy và học. Giáo viên phải luôn trau dồi bản thân, đổi mới phương pháp dạy học không chỉ xoay quanh lí thuyết khô khan mà đưa học sinh lắng nghe bài giảng một cách chăm chú hơn khi bài giảng gần gũi với thực tế.

1.4.2.3. Chế độ đãi ngộ

Tạo động lực lao động giúp cho người giáo viên có thể tự hoàn thiện mình. Khi có động lực trong lao động, người giáo viên sẽ nỗ lực hơn để lao động học hỏi, đúc kết được những kinh nghiệm trong công việc, nâng cao kiến thức, trình độ để tự hoàn thiện mình. Khi kích thích bất cứ hoạt động nào của người giáo viên, các cán bộ quản lý phải chú ý tới các yếu tố tâm lý như mục đích công việc, nhu cầu hứng thú, động cơ làm việc của mỗi cá nhân. Việc tạo động lực kích thích lao động làm việc có tác dụng gắn kết giữa các cán bộ giáo viên với cơ quan, trường học để giữ được cán bộ giáo viên giỏi. Điều này giúp tăng mức độ hài lòng, niềm tin, sự gắn bó và tận tâm của các giáo viên trong cơ quan trường học; Giảm thời gian chi phí tuyển và đào tạo các giáo viên mới. Đó là nền tảng để tăng quy mô đào tạo nâng cao chất lượng và cải thiện đời sống người giáo viên

Động lực làm việc của giáo viên do nhiều yếu tố chi phối, trong đó chính sách bảo đảm đời sống vật chất và tinh thần có vai trò rất quan trọng. Có thể nói, trong ngành viên chức, giáo viên được ưu đãi hơn so với viên chức sự nghiệp các ngành khác, vì ngoài lương còn có phụ cấp giảng dạy và thâm niên. Điều này đã phần nào giảm bớt khó khăn của đội ngũ “trồng người”. Tuy nhiên, so với mức sống chung của xã hội, một bộ phận không nhỏ giáo viên còn gặp khó khăn do không có thu nhập nào khác ngoài những khoản đã nêu trên. Vì vậy, ngoài tiền lương, phụ cấp, cần có quan tâm đến phúc lợi cho giáo viên.

Kết quả khảo sát yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của giáo viên đối với công việc cho thấy, “chế độ tiền lương và phúc lợi” là yếu tố thứ 3. Vì thế, bên cạnh chăm lo đời sống vật chất cần chú ý tới đời sống tinh thần cho giáo viên thông qua hoạt động tham quan, giao lưu để làm giàu vốn sống, tri thức...

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC GIÁO DỤC TRUNG HỌC PHỔ THÔNG TỈNH PHÚ THỌ

2.1. Tình hình viên chức Giáo dục trung học phổ thông tỉnh Phú thọ

Khái quát về tỉnh Phú Thọ:

Phú Thọ là một tỉnh trung du miền núi, cửa ngõ phía Tây Bắc của thủ đô Hà Nội, cách thủ đô Hà Nội 80 km về Phía Bắc. Phía Đông giáp tỉnh Vĩnh Phúc và thành phố Hà Nội; Tây giáp tỉnh Sơn La; Nam giáp tỉnh Hoà Bình; Bắc giáp tỉnh Yên Bái và tỉnh Tuyên Quang.

Hiện tỉnh Phú Thọ có 353.294,93 ha diện tích tự nhiên và 1.313.926 nhân khẩu; 13 huyện, thành, thị (thành phố Việt Trì, thị xã Phú Thọ, 11 huyện: Thanh Sơn, Tân Sơn, Yên Lập, Cẩm Khê, Tam Nông, Thanh Thủy, Hạ Hòa, Thanh Ba, Đoan Hùng, Lâm Thao, Phù Ninh); 277 đơn vị hành chính cấp xã.

Khai thác tiềm năng thế mạnh, bằng sự nỗ lực vượt bậc của Đảng bộ, Chính quyền và nhân dân các dân tộc trong tỉnh, sự hỗ trợ có hiệu quả của Chính phủ, các Bộ, ngành Trung ương, trong những năm qua tình hình kinh tế - xã hội đã có chuyển biến tích cực với mức tăng trưởng GDP bình quân hàng năm đạt trên 9%, cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá; các lĩnh vực văn hoá, y tế, giáo dục và công tác xã hội đã có những tiến bộ đáng kể; điều kiện và mức sống của nhân dân trong tỉnh được nâng cao rõ rệt, bước đầu tạo diện mạo mới về kinh tế - xã hội, đưa Phú Thọ cùng cả nước trong quá trình phát triển và hội nhập kinh tế khu vực, quốc tế. Với phương châm khai thác có hiệu quả các tiềm năng và lợi thế so sánh của tỉnh, trong thời gian qua tỉnh Phú Thọ đã ban hành nhiều chính sách ưu đãi hấp dẫn, mở rộng cửa mời gọi các nhà đầu tư trong và ngoài nước cùng đầu tư

phát triển các ngành công nghiệp có lợi thế về nguyên liệu tại chỗ, có khả năng thu hồi vốn nhanh và đạt hiệu quả cao, tập trung vào 4 nhóm ngành có lợi thế so sánh là: Công nghiệp chế biến nông, lâm sản, thực phẩm; khai khoáng, hoá chất, phân bón; sản xuất vật liệu xây dựng và công nghiệp sản xuất hàng may mặc, hàng tiêu dùng. Ngoài ra Phú Thọ cũng đã giành 1000ha đất để ưu tiên cho phát triển các khu công nghiệp tập trung ở phía Bắc, phía Nam và phía Tây thành phố Việt Trì; định hình một số cụm công nghiệp ở các huyện Tam Nông, Thanh Thủy, Lâm Thao, Phù Ninh, Thanh Ba, Hạ Hoà, Đoan Hùng, gắn liền với việc thực hiện công nghiệp hoá công nghiệp nông thôn.

Để đẩy nhanh tốc độ phát triển kinh tế - xã hội, nhân dân và chính quyền tỉnh Phú Thọ đã và đang tạo điều kiện tốt nhất nhằm thu hút vốn đầu tư của các nhà đầu tư nước ngoài, tỉnh ngoài vào đầu tư, nhanh chóng đưa Phú Thọ trở thành một trung tâm kinh tế của vùng Tây Bắc, góp phần xây dựng tỉnh Phú Thọ - Đất Tổ Hùng Vương giàu đẹp phồn vinh và thịnh vượng.

****Tình hình chung về Giáo dục - Đào tạo tỉnh Phú Thọ***

Nhận thức được tầm quan trọng của sự nghiệp Giáo dục - Đào tạo, Tỉnh ủy tỉnh Phú Thọ cùng các cấp Lãnh đạo đã thông qua các hội nghị chuyên đề, các đợt sinh hoạt theo cụm chuyên môn và hội nghị, hội thảo tại các đơn vị trường học, Ngành giáo dục đã chỉ đạo để các địa phương, đơn vị thực hiện tốt công tác tuyên truyền, quán triệt chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, đặc biệt, để thực hiện Nghị quyết của Quốc hội về lộ trình áp dụng chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông mới và Kế hoạch của Bộ GD&ĐT.

Các cơ sở giáo dục trên địa bàn tỉnh đã quán triệt triển khai, thực hiện nghiêm túc các Nghị quyết, quyết định, kế hoạch như: Nghị quyết số 44-NQ/TW ngày 09/6/2014 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động

của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW; Quyết định số 2653/QĐ-BGDĐT ngày 25/7/2014 ban hành Kế hoạch hành động của ngành Giáo dục triển khai Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW; Quyết định số 404/QĐ-TT ngày 27/3/2015 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông và Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông giai đoạn 2016-2020, định hướng đến 2025”.

Quán triệt, nhận thức đầy đủ và triển khai thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của BCH Trung ương về một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của BCH Trung ương về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập; Kế hoạch hành động số 45-KH/TU ngày 14/12/2017 của Tỉnh ủy Phú Thọ thực hiện Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của BCH Trung ương (khóa XII) về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập. Sở GD&ĐT ban hành đầy đủ hệ thống văn bản triển khai để các đơn vị thực hiện, điển hình như Kế hoạch số 55/KH-SGD&ĐT ngày 11/7/2017 về triển khai khâu đột phá "cán bộ, công chức, viên chức và người lao động ngành Giáo dục Đất Tổ nêu cao tinh thần trách nhiệm, gương mẫu, sáng tạo, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo”.

Trên địa bàn tỉnh Phú Thọ có 13 huyện, thành, thị (thành phố Việt Trì, thị xã Phú Thọ, các huyện: Cẩm Khê, Đoan Hùng, Hạ Hòa, Lâm Thao, Phù Ninh, Tam Nông, Tân Sơn, Thanh Ba, Thanh Sơn, Thanh Thủy, Yên Lập). Tổng số các trường THPT công lập thuộc sự quản lý của Sở Giáo dục - Đào

tạo tỉnh Phú Thọ là 34 trường (không tính các trường dạy nghề, giáo dục thường xuyên, dân tộc nội trú). Trong đó, trường THPT Chuyên Hùng Vương có chất lượng giáo viên và học sinh đứng đầu toàn tỉnh. Đây là ngôi trường được đầu tư rất tốt về cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên có trình độ chuyên môn cao, là nơi học sinh giỏi các huyện, thành, thị luôn phấn đấu rèn luyện để được học tập trong môi trường này. Năm 2017, trường lọt top 100 trường THPT tốt nhất cả nước và đứng thứ 28/100. Ngoài ra, một số trường khác cũng có hiệu quả cao trong công tác dạy và học như: THPT Long Châu Sa, THPT Việt Trì...

Tính đến thời điểm năm học 2017-2018, đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý được đảm bảo ổn định cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu; giáo viên có trình độ đạt chuẩn và trên chuẩn về trình độ đào tạo ngày càng cao.

Bảng 2.1: Tổng số viên chức GDTHPT tỉnh Phú Thọ từ năm 2015-2018.

Năm học	2016	2017	2018
Tổng số (người)	2.010	2.032	2.057

(Nguồn: Báo cáo 153/BC-SGD&ĐT của Sở Giáo dục và Đào tạo Phú Thọ)

Đội ngũ viên chức GDTHPT cơ bản có phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức trong sáng, yêu nghề, tâm huyết với sự nghiệp giáo dục, có ý thức để khắc phục khó khăn, nhất là nhà giáo công tác tại các vùng miền núi, vùng có điều kiện kinh tế xã hội đặc biệt khó khăn; đa số cán bộ giáo viên có thái độ đúng đắn trong thực thi nhiệm vụ được giao. Đội ngũ viên chức GDTHPT đã nâng cao nhận thức và tích cực triển khai thực hiện từng bước có hiệu quả những nội dung về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo theo tinh thần Nghị quyết 29-NQ/TW và văn bản chỉ đạo, kế hoạch của Ngành, của đại phương.

2.1.1. Quy mô độ tuổi

Tính đến thời điểm hiện nay, một bộ phận lớn đội ngũ giáo viên trong nhóm độ tuổi cao đã về hưu nghỉ chế độ theo đúng quy định pháp luật và chủ trương tinh giản biên chế của Nhà nước. Đội ngũ giáo viên chủ yếu là giáo viên trẻ, tuy chưa có nhiều kinh nghiệm trong giảng dạy như bộ phận giáo viên có thâm niên công tác nhưng nhóm giáo viên trẻ lại mang trong mình tinh thần cống hiến cao độ, đang trong độ tuổi hăng say lao động và sáng tạo, tích cực nâng cao trình độ chuyên môn và các kỹ năng cần thiết trong nền giáo dục đang từng ngày đổi mới, chú trọng tham gia các hoạt động cộng đồng.

Bảng 2.2: Cơ cấu độ tuổi đội ngũ viên chức Giáo dục THPT tỉnh Phú Thọ.

Năm	Tổng	Dưới 30 tuổi		31-40 tuổi		41-50 tuổi		Trên 50 tuổi	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
2016	2010	135	6.7	1206	60	547	27.2	122	6.1
2017	2032	139	6.8	1213	59.7	606	29.8	74	3.7
2018	2057	154	7.5	1222	59.4	618	30	63	3.1

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Phú Thọ)

Nhìn vào bảng cơ cấu độ tuổi ta thấy được, độ tuổi dưới 30 là nhóm giáo viên mới ra trường về tỉnh và địa phương công tác, số lượng tăng nhẹ theo năm 2016 đến 2018 tăng từ 135 giáo viên lên 154 giáo viên. Số lượng này chiếm tỷ lệ nhỏ trên tổng 100% giáo viên, nhóm giáo viên này năng động, tham gia hoạt động đoàn tích cực hơn các nhóm khác, đưa nhiều điều mới mẻ về trường lớp. Độ tuổi 31-40 là nhóm tuổi giáo viên bắt đầu quen và thành thạo trong công tác giảng dạy, năm 2016 độ tuổi này có 1206 giáo viên (60%) đến năm 2018 là 1222 giáo viên (59.4%); nhìn tổng thể tỷ lệ nhóm tuổi này có

giảm nhưng không đáng kể và vẫn chiếm tỷ lệ cao nhất trong 4 nhóm tuổi. Nhóm 41-50 tuổi năm 2016 là 547 giáo viên đến năm 2018 tăng 618 giáo viên (tăng 71 giáo viên), tỷ lệ chung của nhóm tuổi này xếp thứ 2; đây là nhóm tuổi giáo viên giảng dạy đã có nhiều kinh nghiệm và đóng góp cho sự nghiệp giáo dục, giáo viên ở nhóm tuổi này có tỷ lệ làm quản lý bộ môn cao hơn độ tuổi khác. Cuối cùng, độ tuổi trên 50 có số lượng giáo viên giảm dần trong ba năm (2016,2017,2018), năm 2018 tỷ lệ giáo viên giảm còn sấp xỉ 1/2 tỷ lệ giáo viên năm 2018, một phần giáo viên nghỉ hưởng chế độ hưu trí đúng độ tuổi, một phần không nhỏ nghỉ theo sự vận động của Nhà nước căn cứ Nghị định 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế.

Đội ngũ giáo viên với lòng yêu nghề và tính chuyên môn của nghề nghiệp đều có quá trình công tác lâu dài, cống hiến cho nền giáo dục tỉnh Phú Thọ. Tuy nhiên vẫn có một bộ phận nhỏ giáo viên nghỉ việc vì lý do cá nhân hoặc chuyển công tác sang cơ quan khác của bộ máy hành chính tỉnh Phú Thọ.

2.1.2. Quy mô giới tính

Phân tích cơ cấu đội ngũ viên chức Giáo dục THPT tỉnh Phú Thọ theo đặc điểm giới tính, cho thấy khá rõ thực trạng mất cân bằng về giới tính. Đội ngũ giáo viên THPT tỉnh Phú Thọ, số lượng giáo viên nữ nhiều hơn số lượng giáo viên nam một cách đáng kể.

Bảng 2.3: Cơ cấu giới tính đội ngũ viên chức GDTHPT tỉnh Phú Thọ.

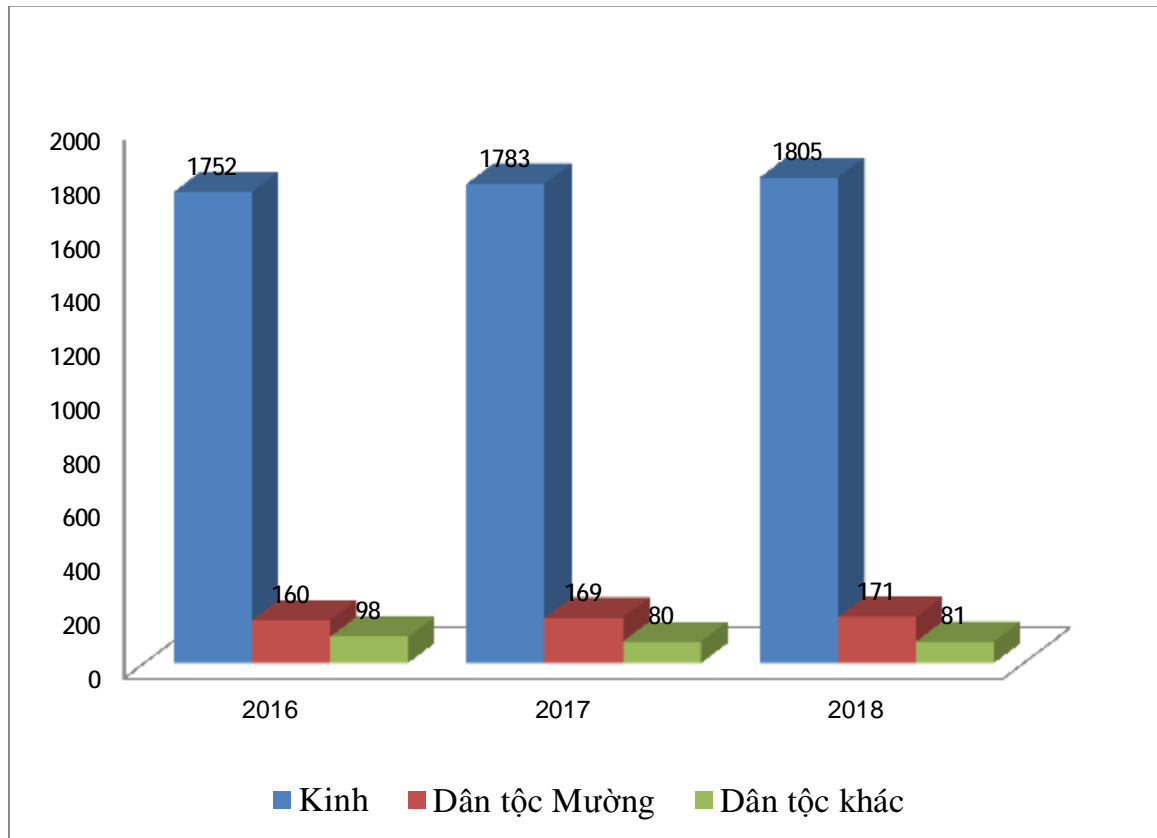
Năm	2016	2017	2018
Tổng	2010	2032	2057
Nam	580	639	698
Nữ	1430	1339	1359
Tỷ lệ (Nữ/Nam)	2.47	1.93	1.95

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Phú Thọ)

Cơ cấu giới tính của đội ngũ giáo viên tỉnh Phú Thọ qua các năm vẫn giữ số lượng nữ cao hơn nam. Năm 2016, số lượng nữ cao gấp 2.47 lần số lượng nam. Năm 2017, số lượng nữ gấp 1.93 lần số lượng nam. Năm 2018, số lượng nữ gấp 1.95 lần số lượng nam. Sự chênh lệch giới tính quá lớn qua các năm chưa có sự cải thiện nhiều. Cho thấy giới tính là một nhân tố ảnh hưởng đến định hướng nghề nghiệp của xã hội hiện nay. Trong quan niệm của xã hội, nghề giáo thường gắn liền với hình ảnh cô giáo. Tuy nhiên, không chỉ cô giáo mới làm tốt nghề giáo mà có rất nhiều người thầy tận tụy với công việc, có phương pháp giảng dạy khiến học sinh gần gũi, ham học hỏi. Trong khi đó, nữ giáo viên còn có nhiều sự chi phối ảnh hưởng đến quá trình công tác như gia đình... còn nam thì có khả năng tập trung cao hơn, có sức khỏe, có nhiều yếu tố để phát triển và cống hiến. Vì vậy, cần cân bằng cơ cấu giới tính trong nền giáo dục nói chung và giáo dục tỉnh Phú Thọ nói riêng.

2.1.3. Cơ cấu viên chức Giáo dục trung học phổ thông theo thành phần dân tộc

Liên quan đến cơ cấu cán bộ phân theo thành phần dân tộc, kết quả cho thấy giáo viên là dân tộc chiếm một phần nhỏ trên tổng số viên chức GDTHPT tỉnh Phú Thọ. Hiện nay, khi công tác giáo dục đổi mới, các vùng miền đều được phổ cập giáo dục tốt hơn thì các thành phần dân tộc ngày càng được cải thiện về nhận thức chuyên môn và tiếp cận với sự phát triển.



Biểu đồ 2.1: Cơ cấu viên chức Giáo dục THPT theo thành phần dân tộc

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Phú Thọ)

Qua biểu đồ thể hiện số lượng thành phần dân tộc cho thấy, dân tộc Kinh chiếm đa số và gấp sấp xỉ 10 lần tổng số các dân tộc khác. Đứng thứ 2 sau dân tộc Kinh là dân tộc Mường và giữ mức độ ổn định. Bên cạnh đó, còn một bộ phận nhỏ các dân tộc khác như: Cao Lan, Dao, Hoa, Nùng, Tày, Thanh.

2.1.4. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Với chính sách thu hút cán bộ có năng lực tốt của tỉnh, trong những năm qua số lượng giáo viên có trình độ đại học về tỉnh công tác có những chuyển biến tốt góp phần khắc phục tình trạng thiếu giáo viên tại tỉnh, đặc biệt là giáo viên tại các trường THPT. Ngay từ đầu vào đã tuyển dụng được

người có trình độ chuyên môn, vì vậy đội ngũ giáo viên ngày càng có chất lượng tốt. Đảm bảo các tiêu chuẩn giáo viên trong nền giáo dục đổi mới.

Bảng 2.4: Số lượng viên chức GDTHPT tỉnh Phú Thọ từ 2016-2018 theo trình độ chuyên môn

Năm	2016		2017		2018	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Tổng	2010	100	2032	100	2057	100
Đại học	1809	90	1798	88.4	1759	85.5
Thạc sỹ	199	9.9	232	11.4	295	14.3
Tiến sỹ	02	0.1	02	0.2	03	0.2

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Phú Thọ)

Để đáp ứng yêu cầu giảng dạy trong giai đoạn đổi mới hiện nay, các yêu cầu đối với giáo viên THPT ngày càng khắt khe. Cấp THPT là cấp cao nhất trong giáo dục phổ thông, vì vậy cũng đòi hỏi chuyên môn tốt hơn các cấp học khác. Từ năm 2016 đến năm 2018, tỷ lệ giáo viên trình độ Đại học luôn chiếm tỷ lệ cao nhất (lần lượt các năm là 90; 88.4; 85.5). Không ngừng tự rèn luyện, bổ sung kiến thức chuyên môn, tỷ lệ giáo viên có trình độ Thạc sỹ ngày càng tăng năm 2016 đến 2018 tăng 96 giáo viên. Trình độ tiến sỹ đến năm 2018 là 03 giáo viên. Với kết quả này không chỉ phục vụ tốt công tác giảng dạy trong giai đoạn mới mà còn giúp tỉnh Phú Thọ thực hiện công tác xã hội hóa giáo dục.

2.1.5. Trình độ lý luận chính trị

Công tác xây dựng Đảng trong trường học tiếp tục được phát triển: Ngành giáo dục tỉnh sẽ phối hợp chặt chẽ với các cấp ủy địa phương thực hiện tốt hơn nữa Chỉ thị số 34- CT/TW của Bộ Chính trị về tăng cường công tác chính trị tư tưởng; củng cố tổ chức đảng, đoàn thể quần chúng và công tác

phát triển đảng viên trong các trường học, phối hợp với các địa phương tăng cường công tác kiểm tra giáo dục chính trị tư tưởng, đổi mới phương thức hoạt động của các chi bộ trường học. Chú trọng việc rèn đức, luyện tài của người đảng viên; phát huy vai trò nòng cốt của đảng viên trong các trường học nhằm thực hiện tốt nhiệm vụ nâng cao chất lượng giáo dục, không ngừng củng cố, xây dựng các tổ chức đảng trong trường học ngày càng trong sạch vững mạnh, phát huy vai trò hạt nhân lãnh đạo của từng đảng viên để hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị được giao.

Bảng 2.5: Trình độ chính trị của viên chức GDTHPT tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2016-2018

Năm	2016	2017	2018
Đảng viên	1292	1373	1415
Sơ cấp	709	720	732
Trung cấp	254	291	306
Cao cấp	29	31	32

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Phú Thọ)

Số lượng đảng viên tính trong khối THPT tỉnh Phú Thọ năm 2016 là 1292 đảng viên, tính đến năm 2018 là 1415 đảng viên (tăng 123 đảng viên). Số lượng giáo viên được bồi dưỡng sơ cấp chính trị, trung cấp chính trị, cao cấp chính trị tăng dần theo mức ổn định.

Đội ngũ viên chức GDTHPT tỉnh Phú Thọ không chỉ bồi dưỡng, chú trọng đến trình độ Chuyên môn, mà còn quan tâm đến trình độ Chính trị. Tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng trong lực lượng giáo viên ở các trường học và địa phương, thực hiện tốt việc tạo nguồn phát triển đảng viên. Trong đó, chú trọng công tác giáo dục chính trị tư tưởng, tổ chức các lớp bồi dưỡng cảm tình đảng dành cho giáo viên có đạo đức tốt, chuyên môn giỏi. Đối với những trường chưa có hoặc ít đảng viên chưa thể thành lập chi bộ,

ngành giáo dục các huyện, thành, thị cũng có kế hoạch phân công đảng viên có kinh nghiệm phụ trách; đồng thời tạo ra nhiều phong trào thi đua để giáo viên rèn luyện, phát huy năng lực bản thân, từ đó, xây dựng nguồn để phát triển đảng viên...

2.1.6. Trình độ ngoại ngữ, tin học

Ngoại ngữ và tin học có vai trò vô cùng quan trọng trong nền giáo dục hiện đại. Khi đất nước ngày càng phát triển và hội nhập, nền giáo dục đổi mới, công nghệ 4.0 được áp dụng trong tất cả các ngành nghề thì giáo dục không phải ngoại lệ. Đáp ứng được đổi mới giáo dục, người giáo viên cần trang bị cho bản thân về trình độ ngoại ngữ, tin học như một công cụ cơ bản trong công việc. Hiện nay, ngay từ khi tuyển dụng, các trường THPT đều yêu cầu trình độ tin học và ngoại ngữ, để đảm bảo chất lượng giáo viên ngay từ chuẩn đầu vào.

Bảng 2.6: Thống kê trình độ ngoại ngữ, tin học của viên chức GDTHPT tỉnh Phú Thọ.

Năm	2016		2017		2018	
	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)
	2010	100	2032	100	2057	100
Ngoại ngữ	869	43.2	887	43.7	989	48.1
A	204	-	210	-	255	-
B, B1, B2	406	-	411	-	442	-
C	53	-	57	-	69	-
Đại học	201	-	209	-	213	-
Thạc sỹ	05	-	8	-	10	-
Tin học	961	47.8	973	47.9	988	48.0

A	452	-	456	-	462	-
B	351	-	356	-	360	-
C	17	-	18	-	18	-
Đại học	137	-	139	-	143	-
Thạc sỹ	04	-	04	-	05	-

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Phú Thọ)

Tỷ lệ viên chức GDTHPT có trình độ ngoại ngữ lần lượt trong ba năm là 43.2%; 43.7%; 48.1%. Trình độ tin học cũng tăng dần trong 3 năm là 47.8%; 47.9%; 48.0%. Trong những năm qua, các trường học luôn quan tâm đến trình độ ngoại ngữ, tin học của giáo viên. Từ nhu cầu thực tế trong công tác giảng dạy cùng với sự quan tâm của Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Phú Thọ đã tổ chức các lớp bồi dưỡng tập trung cho giáo viên THPT tỉnh Phú Thọ.

2.2. Hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức Giáo dục trung học phổ thông tỉnh Phú Thọ.

2.2.1. Tuyển dụng viên chức Giáo dục trung học phổ thông.

Trên cơ sở dân số trong độ tuổi đến trường, thực tế quy mô trường và số lượng viên chức hiện có, hằng năm Sở GD&ĐT phối hợp với Sở Nội vụ xây dựng kế hoạch về biên chế đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục, tham mưu UBND tỉnh thực hiện quy hoạch, tuyển dụng, bố trí sắp xếp đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý. Năm học 2015-2016, Sở GD&ĐT đã tham mưu UBND tỉnh tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp loại giỏi theo chính sách thu hút của tỉnh là 04 giáo viên, tuyển dụng đặc cách 02 giáo viên.

Công tác tuyển dụng, tuyển dụng đặc cách được tổ chức thực hiện nghiêm túc, đảm bảo công khai, công bằng và đúng quy định tại Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 của Chính phủ về việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức; Thông tư 15/2012/TT-BNV ngày 25/12/2012 của Bộ

Nội vụ Hướng dẫn về tuyển dụng, ký kết hợp đồng làm việc và đền bù chi phí đào tạo, bồi dưỡng đối với viên chức.

Để đảm bảo về việc cân đối thừa, thiếu giáo viên theo cơ cấu bộ môn, đảm bảo chất lượng, hiệu quả và mặt bằng lao động, Sở GD&ĐT thực hiện giải pháp: chuyển, biệt phái, tăng cường giáo viên từ nơi thừa đến nơi thiếu. Trong năm học, điều động chuyển đổi với giáo viên, nhân viên và tăng cường giáo viên từ các đơn vị còn dư biên chế đến tăng cường đến giảng dạy tại các đơn vị thiếu giáo viên, nhất là các đơn vị đóng trên địa bàn xã miền núi đặc biệt khó khăn của tỉnh.

**Bảng 2.7: Bảng số liệu thực tăng, thực giảm viên chức
GDTHPT tỉnh Phú Thọ.**

	2015	2016	2017	2018
Tổng	1996	2010	2032	2057
Thực tăng	-	53	58	61
Thực giảm	-	39	36	36
- Hưu trí	-	25	25	22
- Thôi việc	-	07	08	03
- Chuyển	-	07	02	06
- Tinh giản	-	-	01	05

(Nguồn: Phòng CCVC - Sở Nội vụ tỉnh Phú Thọ)

Khi các Thông tư về xếp hạng giáo viên có hiệu lực Sở GD&ĐT đã tham mưu với Sở Nội vụ đối với các trường hợp tuyển dụng mới được xếp hạng, mã và bậc lương theo các Thông tư về xếp hạng giáo viên.

Trong 5 năm qua, tỉnh đã thu hút nhiều thạc sĩ, sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc về công tác trong ngành giáo dục. Đầu năm học 2017 - 2018, Sở GD&ĐT đã tổ chức mời các giáo sư đầu ngành bồi dưỡng cho giáo viên các bộ môn văn hóa cơ bản; chú trọng tập huấn nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ quản lý, trong đó đặc biệt quan tâm nâng cao năng lực quản trị nhà

trường; bồi dưỡng giáo viên theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp; khuyến khích, tạo điều kiện để cán bộ, giáo viên tích cực, chủ động học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nâng cao năng lực nghề nghiệp, ý thức trách nhiệm với nghề. Ngoài ra, ngành GD&ĐT còn thực hiện tốt việc chăm lo đời sống của nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục; thực hiện đầy đủ, kịp thời các chế độ chính sách đối với nhà giáo, nhất là đối với nhà giáo công tác ở các vùng có điều kiện kinh tế- xã hội đặc biệt khó khăn, giúp họ yên tâm công tác.

2.2.2. Công tác sắp xếp quy hoạch viên chức Giáo dục trung học phổ thông.

Sở GD&ĐT tỉnh Phú Thọ thực hiện nhiệm vụ chuyên môn đã tham mưu UBND tỉnh chỉ đạo các huyện, thành, thị tổ chức rà soát thực trạng đội ngũ, quy mô trường, lớp, trên cơ sở đó Sở GD&ĐT đề xuất phương án điều chỉnh biên chế, đội ngũ nhằm đảm bảo cân đối, phù hợp giữa các địa phương, đơn vị.

- Đối với các huyện, thành, thị:

Phòng GD&ĐT đã phối hợp với Phòng nội vụ thực hiện tốt công tác tham mưu với UBND huyện trong việc xây dựng quy hoạch, dự nguồn cán bộ quản lý cho các đơn vị trường học, tham mưu phương án bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển cán bộ quản lý đảm bảo số lượng theo quy định hiện hành của Nhà nước.

Thường xuyên thực hiện tốt việc rà soát, điều chỉnh bổ sung, xây dựng quy hoạch cán bộ quản lý giai đoạn 2015-2020 và 2020 - 2025 theo văn bản hướng dẫn của Tỉnh ủy và UBND tỉnh.

- Đối với các đơn vị trực thuộc Sở GD&ĐT:

Trên cơ sở danh sách quy hoạch dự nguồn các chức danh đã phê duyệt giai đoạn 2015 - 2020 và 2020 – 2015, Sở GD&ĐT đã chỉ đạo các đơn vị thực hiện việc rà soát, điều chỉnh bổ sung và thực hiện phê duyệt theo quy định.

Ngay sau khi Thông tư 16/2017/TT-BGDĐT ngày 12/7/2017 của Bộ GD&ĐT về việc hướng dẫn về danh mục khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục phổ thông công lập được

ban hành, Sở GD&ĐT tiến hành rà soát thực trạng đội ngũ, nhu cầu giáo viên, cán bộ quản lý theo quy định tại Thông tư 16, trên cơ sở đó xây dựng Kế hoạch sắp xếp, điều chỉnh đội ngũ, nhất là cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục.

Thực hiện Nghị định 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 về chính sách tinh giản biên chế, Thông tư liên tịch số 01/2015/TTLT-BNV-BTC ngày 14/4/2015 của Liên Bộ: Bộ Nội vụ-Bộ Tài chính về hướng dẫn một số điều của Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2011 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế, Sở GD&ĐT và Ủy ban nhân dân các huyện rà soát, sắp xếp lại cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc giải quyết nghỉ hưu trước tuổi đối với viên chức không đảm bảo sức khỏe công tác hoặc thôi việc ngay; tinh giản viên chức chưa đạt chuẩn về trình độ đào tạo không bố trí được việc làm phù hợp, viên chức có chuyên ngành đào tạo không phù hợp hạn chế về năng lực,...để tuyển dụng viên chức đảm bảo về trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng nhiệm vụ giáo dục góp phần nâng cao chất lượng giáo dục.

2.2.3. Sắp xếp bố trí, sử dụng viên chức Giáo dục trung học phổ thông.

Công tác bố trí, sắp xếp, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ quản lý, bố trí sử dụng đội ngũ giáo viên, nhân viên được thực hiện đúng quy định của Pháp luật, Sở Giáo dục – Đào tạo và phòng Giáo dục – Đào tạo các huyện, thành, thị đã chủ động trong việc bố trí, sắp xếp giáo viên, làm tốt công tác luân chuyển, điều động nhằm đảm bảo cơ cấu, số lượng giáo viên trong các trường THPT.

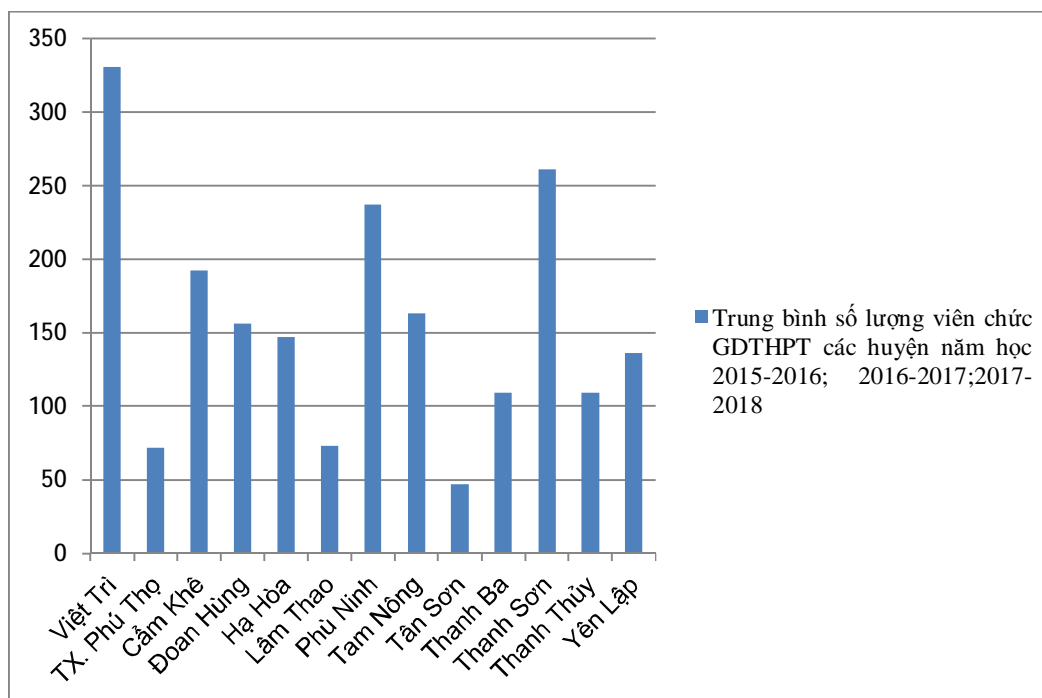
Thực hiện nghiêm túc công tác đánh giá, phân loại đối với viên chức, duy trì thực hiện nghiêm việc đánh giá giáo viên, Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng theo chuẩn, qua đó góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ, làm cơ sở cho công tác đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng giáo viên trên địa bàn tỉnh.

Bảng 2.8: Bảng phân loại cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên các trường THPT

Năm học	Cán bộ quản lý			Giáo viên	Nhân viên
	Tổng (người)	Hiệu trưởng (người)	P. Hiệu trưởng (người)		
2016	126	34	92	1713	171
2017	133	34	99	1714	185
2018	140	34	106	1718	199

(Nguồn: Sở Giáo dục & Đào tạo tỉnh Phú Thọ)

Năm học 2016 số lượng Cán bộ quản lý (cụ thể là Phó hiệu trưởng) của các trường chưa được sắp xếp, bố trí đủ. Đến năm 2018, số lượng Cán bộ quản lý (Phó hiệu trưởng) tăng từ 92 người lên 106 người cho thấy công tác quản lý được tăng cường và chú trọng tại các trường còn thiếu.



Biểu đồ 2.2: Biểu đồ thể hiện số lượng viên chức GDTHPT phân bố theo huyện, thành, thị

Tại các huyện có diện tích lớn hơn, mật độ dân số cao tập trung nhiều trường THPT để đáp ứng được số lượng học sinh độ tuổi THPT.

Bảng 2.9: Danh mục các trường THPT phân chia theo địa bàn huyện, thành, thị

STT	Tên huyện, thành, thị	Tên trường
1	Thành phố Việt Trì	THPT Chuyên Hùng Vương
		THPT Việt Trì
		THPT Công nghiệp Việt Trì
		THPT kỹ thuật Việt Trì
2	Thị xã Phú Thọ	THPT Hùng Vương
3	Huyện Cẩm Khê	THPT Cẩm Khê
		THPT Phương Xá
		THPT Hiền Đa
4	Huyện Đoan Hùng	THPT Đoan Hùng
		THPT Chân Mộng
		THPT Quế Lâm
5	Huyện Hạ Hòa	THPT Hạ Hòa
		THPT Vĩnh Chân
		THPT Xuân Áng
6	Huyện Lâm Thao	THPT Long Châu Sa
7	Huyện Phù Ninh	THPT Phù Ninh
		THPT Phong Châu
		THPT Tử Đà
		THPT Trung Giáp
8	Huyện Tam Nông	THPT Mỹ Văn
		THPT Hưng Hóa

STT	Tên huyện, thành, thị	Tên trường
		THPT Tam Nông
9	Huyện Tân Sơn	THPT Minh Đài
10	Huyện Thanh Ba	THPT Thanh Ba
		THPT Yên Khê
11	Huyện Thanh Sơn	THPT Thạch Kiệt
		THPT Thanh Sơn
		THPT Văn Miếu
		THPT Hương Cầm
12	Huyện Thanh Thủy	THPT Thanh Thủy
		THPT Trung Nghĩa
13	Huyện Yên Lập	THPT Lương Sơn
		THPT Minh Hòa
		THPT Yên Lập

Để đảm bảo về việc cân đối thừa, thiếu giáo viên theo cơ cấu bộ môn, đảm bảo chất lượng, hiệu quả và mặt bằng lao động, Sở GD&ĐT thực hiện giải pháp: chuyển, biệt phái, tăng cường giáo viên từ nơi thừa đến nơi thiếu. Trong năm học, một số trường đã điều động chuyển đổi giáo viên, nhân viên và tăng cường giáo viên từ các đơn vị còn dư biên chế đến tăng cường đến giảng dạy tại các đơn vị thiếu giáo viên, nhất là các đơn vị đóng trên địa bàn xã miền núi đặc biệt khó khăn của tỉnh.

2.2.4. Công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức Giáo dục trung học phổ thông.

Xác định công tác bồi dưỡng đội ngũ là khâu quan trọng trong việc thực hiện yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục, Sở GD&ĐT tỉnh Phú Thọ đã thực hiện tốt việc xây dựng kế hoạch và tổ chức bồi dưỡng đổi

với nhà giáo, cán bộ quản lý cấp THPT, chỉ đạo sát sao các phòng GD&ĐT nhằm tổ chức bồi dưỡng đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo. Tích cực phối hợp các Vụ chuyên môn của Bộ GD&ĐT, Học viện quản lý giáo dục, các chuyên gia đầu ngành về giáo dục tổ chức các lớp bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ nhà giáo và CBQLGD triển khai đối với tất cả các cấp học nói chung và cấp THPT nói riêng. Chú trọng bồi dưỡng phẩm chất và nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, đổi mới phương pháp dạy học, tăng cường các kỹ năng nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình, sách giáo khoa phổ thông. Gắn việc bồi dưỡng để đạt chuẩn về trình độ đào tạo với bồi dưỡng kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, đạt chuẩn nghề nghiệp của giáo viên từng cấp học. Kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQLGD gắn với công tác quy hoạch cán bộ.

Chỉ đạo trường BDNG&CBQLGD tỉnh triển khai và tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý đương chức, dự nguồn và giáo viên nhằm nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ. Tỉnh Phú Thọ đã tổ chức tốt công tác bồi dưỡng thường xuyên đối với giáo viên. Riêng bộ môn Tiếng anh, Sở tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng cho số cán bộ này đạt chuẩn năng lực ngoại ngữ theo khung đánh giá năng lực ngoại ngữ dành cho Việt Nam. Sở GD&ĐT tổ chức nội dung tập huấn, bồi dưỡng tập trung vào các kỹ năng cơ bản, thiết thực, nhằm nâng cao năng lực, đặc biệt là năng lực quản trị nhà trường cho đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục, tiếp cận Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 trong lĩnh vực Giáo dục.

Bảng 2.10: Kết quả bồi dưỡng, tập huấn giáo viên THPT tỉnh Phú Thọ 2016-2018.

Nội dung	2016		2017		2018	
	Số lớp	Học viên	Số lớp	Học viên	Số lớp	Học viên
- Bồi dưỡng Chuyên môn thường xuyên	02	132	01	65	02	110
- Bồi dưỡng Tiếng Anh	03	105	02	80	02	86
- Bồi dưỡng giáo viên theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp (hạng I, II, III)	01	45	-	-	01	45
- Bồi dưỡng Cán bộ Quản lý (Đối tượng: Hiệu trưởng; Hiệu phó; Trưởng, Phó bộ môn; Cán bộ nguồn...)	01	35	01	35	01	40
- Bồi dưỡng chính trị(sơ cấp, trung cấp, cao cấp)	-	35	-	50	-	28

(Nguồn: Sở GD&ĐT tỉnh Phú Thọ)

Trên đây là bảng tổng hợp kết quả bồi dưỡng, tập huấn giáo viên THPT tỉnh Phú Thọ. Nhìn chung hàng năm, UBND tỉnh luôn chú trọng giao cho Sở GD&ĐT trực tiếp quản lý và có các hoạt động đào tạo nâng cao chất lượng đối với đội ngũ giáo viên. Các khóa đào tạo gắn liền với thực tế đổi mới nền giáo dục, trong đó phối hợp với nhiều trường lớp, tổ chức có chức năng pháp lý phù hợp. Từng mảng đào tạo chia thành các lớp khác nhau. Khi tổ chức đào tạo, các trường THPT trên địa bàn tỉnh xét thực tế giáo viên cần bổ sung kỹ năng, kiến thức để cử tham gia đào tạo cho phù hợp và hiệu quả.

2.2.5. *Đánh giá viên chức Giáo dục trung học phổ thông tỉnh Phú Thọ.*

Để thực hiện tốt việc đánh giá, phân loại đối với viên chức giáo dục THPT nói riêng và cán bộ, công chức, viên chức giáo dục các cấp nói chung, Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Phú Thọ luôn quan tâm chặt chẽ, thường xuyên và kịp thời ban hành các văn bản chỉ đạo phù hợp theo từng giai đoạn nhằm chấn chỉnh những hạn chế trong công tác đánh giá, phân loại của năm học, đồng thời hướng dẫn các trường thực hiện một cách đồng bộ, đồng nhất (Công văn số 308/SGD&ĐT-TCCB ngày 07/3/2016 về việc thực hiện đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức theo Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ;...)

Trong những năm gần đây, việc đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức được thực hiện theo quy định tại Nghị định 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ đã dần khắc phục những hạn chế tồn tại của công tác đánh giá, phân loại. Kết quả đánh giá, phân loại đã phản ánh tương đối đầy đủ, chính xác mức độ hoàn thành nhiệm vụ, kết quả thực hiện công việc của cán bộ, công chức, viên chức. Tình trạng hầu hết cán bộ, công chức, viên chức được đánh giá hoàn thành tốt và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ đã giảm.

Việc tổ chức đánh giá, phân loại giáo viên theo Chuẩn nghề nghiệp cấp THPT được thực hiện nghiêm túc theo văn bản hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Bảng 2.11: Bảng phân loại viên chức GDTHPT đạt theo Chuẩn nghề nghiệp

Năm học	Tổng số	Chưa đạt chuẩn		Đạt chuẩn		Đạt trên chuẩn	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
2016	2010	05	0.25	1863	92.69	234	11.64
2017	2032	03	0.15	1860	91.54	271	13.34
2018	2057	01	0.05	1875	91.15	286	13.90

(Nguồn: Báo cáo số 153/BC-SGD&ĐT ngày 29/6/2018 của Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Phú Thọ)

Định kỳ hàng năm, các trường THPT gửi thống kê số lượng và tỷ lệ viên chức giáo dục chưa đạt chuẩn, đã đạt chuẩn và trên chuẩn về Sở Giáo dục và Đào tạo tổng hợp báo cáo UBND tỉnh và Bộ Giáo dục & Đào tạo. Số liệu được cung cấp thường xuyên mang tính chính xác cao. Từ đó, thấy được công tác đánh giá vẫn luôn được các trường thực hiện đầy đủ và nghiêm túc. Tỷ lệ giáo viên chưa đạt chuẩn từ năm học 2015-2016 đến 2017-2018 đã giảm từ 0.25% xuống còn 0.05%. Tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn năm 2015-2016 đến 2017-2018 giảm dần từ 92.69% xuống còn 91.15% bởi vì tỷ lệ đạt trên chuẩn tăng từ 11.64% lên 13.90%. Kết quả báo cáo này cho thấy các trường và bản thân giáo viên tại địa phương đã nhận thức sâu sắc được công tác đánh giá đạt theo Chuẩn nghề nghiệp là những tiêu chuẩn cơ bản và cần thiết nhất mà mỗi người giáo viên cần có; thực hiện bổ sung, khắc phục một cách nghiêm túc theo văn bản hướng dẫn để nâng cao mức độ đạt chuẩn của giáo viên các trường nói riêng và nâng cao chất lượng của giáo viên THPT trên toàn tỉnh nói chung.

Bảng 2.12: Bảng kết quả đánh giá viên chức giáo dục THPT năm 2016-2018

Năm	Hoàn thành nhiệm vụ		Hoàn thành tốt nhiệm vụ		Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
2016	04	0.2	1409	70.1	597	29.7
2017	0	0	1494	73.5	583	28.7
2018	07	0.3	1448	70.4	602	29.3

(Nguồn: Sở GD&ĐT tỉnh Phú Thọ)

Thực hiện Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ về việc đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức. Viên chức

được đánh giá xếp loại thành 4 mức: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; Hoàn thành tốt nhiệm vụ; Hoàn thành nhiệm vụ và không hoàn thành nhiệm vụ. Theo thống kê từ các trường THPT trên toàn tỉnh, Sở GD tổng hợp được trong 3 năm 2016 đến 2018 vừa qua: không có trường hợp nào xếp loại "Không hoàn thành nhiệm vụ; tỷ lệ viên chức xếp loại "Hoàn thành nhiệm vụ ở mức thấp (năm 2016: 04 VC- 0.2%; năm 2017: không có; năm 2018: 07 VC - 0.3%); xếp loại "Hoàn thành tốt nhiệm vụ" cả 3 năm đều chiếm tỷ lệ cao nhất (lần lượt 2016-2018 là: 70.1%; 73.5%; 70.4%); còn lại xếp loại "Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ" cũng ở mức tương đối cao (lần lượt 2016-2018: 29.7%; 28.7%; 29.3%). Kết quả đánh giá xếp loại hàng năm là chính là kết quả tự đánh giá của viên chức, sau đó được đưa ra đánh giá lại tại hội nghị và đưa vào biên bản hội nghị, cuối cùng là xét duyệt của hiệu trưởng, vì vậy kết quả đánh giá từng bước rõ ràng và chính xác căn cứ theo đúng quy trình và tiêu chí của Nghị định đã đề ra.

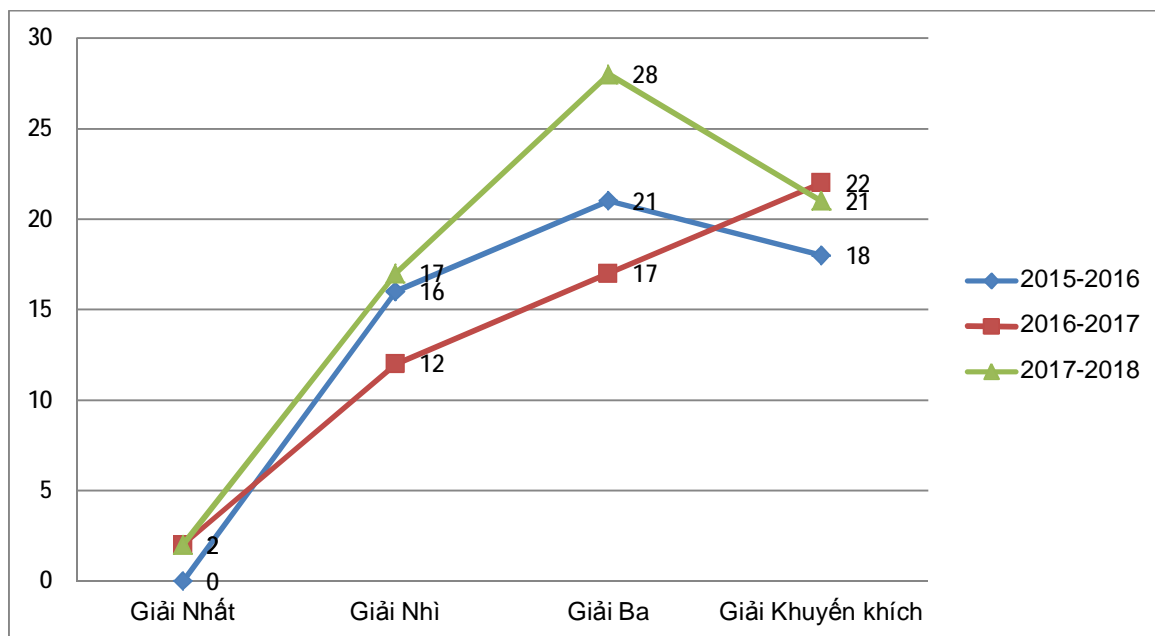
Chất lượng học tập của học sinh là sự phản ánh chân thực nhất chất lượng giảng dạy của đội ngũ giáo viên. Giáo viên có kiến thức Chuyên môn, có kỹ năng và phương pháp giảng dạy phù hợp mới có thể truyền đạt kiến thức đến học sinh, để học sinh có thể hiểu và áp dụng vào các bài học. Số lượng học sinh THPT có xu hướng tăng dần, từ năm 2015-2016 đến 2017-2018 tăng 1413 người. Chỉ số phát triển số lượng học sinh năm học 2017-2018 tăng 3.6% so với năm học 2015-2016. Số lượng học sinh tăng, cần bố trí sử dụng giáo viên các trường THPT để đảm bảo đủ giờ dạy, tiết dạy tránh tình trạng thiếu giáo viên.

Bảng 2.13: Tỷ lệ học sinh tốt nghiệp kỳ thi THPT Quốc gia hệ giáo dục THPT tỉnh Phú Thọ năm 2016 đến 2018

Năm	2016	2017	2018
Tỷ lệ (%)	97.92	99.4	99.3

(Nguồn: Báo cáo Sở Giáo dục - Đào tạo tỉnh Phú Thọ)

Tỷ lệ học sinh hệ giáo dục THPT tỉnh Phú Thọ đỗ tốt nghiệp kỳ thi THPT Quốc gia tăng dần, thể hiện mức ổn định cao về chất lượng giáo dục của tỉnh Phú Thọ trong những năm qua. Chất lượng mũi nhọn ở giáo dục phổ thông được duy trì và phát triển, công tác đầu tư chất lượng giáo dục, bồi dưỡng học sinh giỏi được thực hiện khá tốt.



Biểu đồ 2.3: Kết quả thi Học sinh giỏi Quốc gia cấp THPT tỉnh Phú Thọ năm học 2016-2016; 2016-2017; 2017-2018

(Nguồn: Cục khảo thí và Kiểm định chất lượng - Bộ Giáo dục và Đào tạo)

Số lượng học sinh THPT tỉnh Phú Thọ theo từng năm 2015-2016; 2016-2017; 2017-2018 lần lượt là 55; 53; 68 (học sinh). Theo kết quả thi chọn học sinh giỏi Quốc gia năm 2018 được Cục Quản lý chất lượng (Bộ GD&ĐT) công bố tỉnh Phú Thọ đứng thứ 3 trên cả nước về tỷ lệ học sinh đạt giải, sau tỉnh Hà Tĩnh 88,54%; Nghệ An 88,24%, Phú Thọ đạt 85%, đó là niềm vui niềm tự hào, sự thành công ghi nhận một trang lịch sử từ trước đến nay của các em học sinh, các thầy giáo, cô giáo cùng toàn ngành giáo dục tỉnh Phú Thọ, là thành tích tốt nhất của học sinh Phú Thọ tham gia kỳ thi chọn học sinh

giỏi quốc gia THPT qua các năm. Đánh giá cao chất lượng đội ngũ giáo viên THPT tỉnh Phú Thọ.

Bảng 2.14: Bảng đánh giá chất lượng giáo viên THPT thông qua phiếu điều tra XHH đối với phụ huynh học sinh (200 phiếu - thu lại 197 phiếu hợp lệ)

Tiêu chí	Số lượng					Tỷ lệ (%)				
	Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt	Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt
Thái độ của cán bộ, giáo viên của nhà trường khi tiếp xúc, trao đổi, giải đáp thắc mắc với học sinh, phụ huynh	65	113	17	02	0	33.0	57.4	8.6	1.0	0
Phẩm chất, đạo đức của giáo viên đang giảng dạy con ông/bà	93	99	05	0	0	47.2	50.3	2.5	0	0
Năng lực chuyên môn của đội ngũ giáo viên trực tiếp giảng dạy con ông/ bà	76	117	02	02	0	38.6	59.4	1.0	1.0	0
Các kỹ năng khác (kỹ năng truyền đạt, kỹ năng tạo môi trường học tập cởi mở, kỹ năng sống...) trong quá trình đổi mới giáo dục của đội ngũ giáo viên trực tiếp giảng dạy con ông/bà	58	72	51	16	0	29.4	36.5	25.9	8.2	0

(Nguồn: Kết quả điều tra Xã hội học của tác giả)

Thông qua điều tra xã hội học, Bảng 2.10 là kết quả những tiêu chí liên quan trực tiếp đến đánh giá chất lượng đội ngũ giáo viên THPT của phụ huynh học sinh. Tổng số phiếu phát ra là 200 phiếu - tổng số phiếu hợp lệ là 197 phiếu, câu trả lời sau khi xử lý được xếp theo 5 mức độ: rất tốt, tốt, bình thường, không tốt và rất không tốt. Theo đó, thái độ của giáo viên nhà trường khi tiếp xúc, trao đổi, giải đáp thắc mắc với học sinh, phụ huynh được đánh giá ở chủ yếu ở mức tốt (57.4%) và rất tốt (33.0%), mức độ bình thường (8.65) và không tốt (1%) tuy không phải con số cao nhưng chứng tỏ rằng vẫn có sự chưa hài lòng ở phía phụ huynh về thái độ giao tiếp, trao đổi của đội ngũ giáo viên. Cùng với đó là tiêu chí về việc đánh giá phẩm chất, đạo đức của giáo viên thông qua bảng hỏi, tiêu chí này kết quả cho ra không có tỷ lệ đánh giá không tốt và rất không tốt, tỷ lệ được đánh giá rất tốt là 93 phiếu (47.2%), tốt là phiếu (50.3%). Năng lực chuyên môn của đội ngũ giáo viên hiện nay được phụ huynh đánh giá ở mức tốt cao nhất là 117 phiếu (59.4%), rất tốt 76 phiếu (38.6%), tỷ lệ bình thường và không tốt bằng nhau là 2 phiếu (1%). Tuy nhiên, tại tiêu chí "Kỹ năng", phụ huynh học sinh đánh giá đội ngũ giáo viên chưa thật sự hiệu quả, rất tốt 58 phiếu (29.4%), tốt 72 phiếu (36.5%), bình thường 51 phiếu (25.9%), không tốt 16 phiếu (8.2). Trên đây là kết quả điều tra XHH của 1 nhóm đối tượng là phụ huynh học sinh, vì vậy kết quả thu về phản ánh thực trạng nhưng chưa thể là kết quả chính xác tuyệt đối nhưng cũng cho chúng ta thấy phần nào thực tế chất lượng giáo viên được đánh giá khách quan qua phụ huynh học sinh.

2.3. Những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ viên chức Giáo dục trung học phổ thông tỉnh Phú Thọ.

2.3.1. Yếu tố khách quan

2.3.1.1. Cơ chế chính sách của Nhà nước

Triển khai cơ chế chính sách của tỉnh Phú Thọ và của Nhà nước.

Thông qua các hội nghị chuyên đề, các đợt sinh hoạt theo cụm chuyên môn và hội nghị, hội thảo tại các đơn vị trường học, Ngành đã chỉ đạo để các địa phương, đơn vị thực hiện tốt công tác tuyên truyền, quán triệt chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, đặc biệt, để thực hiện Nghị quyết của Quốc hội về lộ trình áp dụng chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông mới và Kế hoạch của Bộ GD&ĐT, cùng với triển khai tuyên truyền quán triệt Nghị quyết Hội nghị lần thứ 6 BCH Trung ương khóa XII, Sở GD&ĐT đã tổ chức Hội nghị quán triệt đến toàn thể cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục trực thuộc, lãnh đạo các Phòng GD&ĐT, qua đó nắm vững chủ trương, đường lối của Đảng, Nhà nước, góp phần nâng cao nhận thức, trách nhiệm trong công tác.

Tiếp tục chỉ đạo thực hiện một cách đồng bộ Chỉ thị 05-CT/TW của Bộ Chính trị về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, Sở GD&ĐT là một trong 5 đơn vị được Tỉnh ủy Phú Thọ chọn làm điểm triển khai thực hiện Chỉ thị 05; Sở GD&ĐT ban hành đầy đủ hệ thống văn bản triển khai, điển hình như Kế hoạch số 55/KH-SGD&ĐT ngày 11/7/2017 về triển khai khâu đột phá "cán bộ, công chức, viên chức và người lao động ngành Giáo dục Đất Tổ nêu cao tinh thần trách nhiệm, gương mẫu, sáng tạo, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo".

Các cơ sở giáo dục trên địa bàn tỉnh đã quán triệt triển khai, thực hiện nghiêm túc các Nghị quyết, quyết định, kế hoạch như: Nghị quyết số 44-NQ/TW ngày 09/6/2014 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW; Quyết định số 2653/QĐ-BGDĐT ngày 25/7/2014 ban hành Kế hoạch hành động của ngành Giáo dục triển khai Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW; Quyết định số 404/QĐ-TT ngày 27/3/2015 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục

phổ thông và Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông giai đoạn 2016-2020, định hướng đến 2025”.

Quán triệt, nhận thức đầy đủ và triển khai thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của BCH Trung ương về một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của BCH Trung ương về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập; Kế hoạch hành động số 44-KH/TU ngày 14/12/2017 của Tỉnh ủy Phú Thọ thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của BCH Trung ương Đảng (khóa XII) về một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; Kế hoạch hành động số 45-KH/TU ngày 14/12/2017 của Tỉnh ủy Phú Thọ thực hiện Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của BCH Trung ương (khóa XII) về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập. Quán triệt đến toàn thể CB, CC, VC trong Ngành, kế hoạch của UBND tỉnh thực hiện Nghị quyết số 08/NQ-CP, Nghị quyết số 10/NQ-CP về thực hiện Nghị quyết số 18, 19-NQ/TW.

Bên cạnh các quy định chung của Nhà nước, nhiều Bộ, ngành, địa phương đã căn cứ vào điều kiện, đặc điểm riêng của mình cũng đã chủ động ban hành các quy định để thu hút, ưu đãi người có trình độ cao tham gia vào đội ngũ công chức, viên chức. Quyết định số 07/2017/QĐ-UBND ngày 16/3/2017 của UBND tỉnh Phú Thọ về việc Quy định ưu đãi thu hút người có trình độ cao về tỉnh công tác.

Chế độ, chính sách đối của nhà giáo và cán bộ quản lý, nhân viên và chính sách đối với nhà giáo nữ được thực hiện đầy đủ theo qui định hiện

hành. Công tác bổ nhiệm vào hạng và xếp lương theo hạng chức danh nghề nghiệp giáo viên các cấp đã được triển khai.

Công tác tôn vinh, biểu dương đối với những nhà giáo tiêu biểu, có đóng góp tích cực hoặc có thành tích đột xuất trong ngành giáo dục được thực hiện tốt, hàng năm thực hiện văn bản chỉ đạo của Bộ GD&ĐT, Sở GD&ĐT chọn cử 02 giáo viên tiêu biểu cho ngành giáo dục Phú Thọ tham dự chương trình tôn vinh Nhà giáo do Bộ GD&ĐT tổ chức nhân kỷ niệm ngày 20/11.

2.3.1.2. Điều kiện kinh tế - xã hội tỉnh Phú Thọ.

Phú Thọ là một tỉnh trung du miền núi, cửa ngõ phía Tây Bắc của thủ đô Hà Nội, cách thủ đô Hà Nội 80 km về Phía Bắc. Phía Đông giáp tỉnh Vĩnh Phúc và thành phố Hà Nội; Tây giáp tỉnh Sơn La; Nam giáp tỉnh Hoà Bình; Bắc giáp tỉnh Yên Bái và tỉnh Tuyên Quang.

Hiện tỉnh Phú Thọ có 353.294,93 ha diện tích tự nhiên và 1.313.926 nhân khẩu; 13 huyện, thành, thị (thành phố Việt Trì, thị xã Phú Thọ, 11 huyện: Thanh Sơn, Tân Sơn, Yên Lập, Cẩm Khê, Tam Nông, Thanh Thủy, Hạ Hòa, Thanh Ba, Đoan Hùng, Lâm Thao, Phù Ninh); 277 đơn vị hành chính cấp xã.

Khai thác tiềm năng thế mạnh, bằng sự nỗ lực vượt bậc của Đảng bộ, Chính quyền và nhân dân các dân tộc trong tỉnh, sự hỗ trợ có hiệu quả của Chính phủ, các Bộ, ngành Trung ương, trong những năm qua tình hình kinh tế - xã hội đã có chuyển biến tích cực với mức tăng trưởng GDP bình quân hàng năm đạt trên 9%, cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá; các lĩnh vực văn hoá, y tế, giáo dục và công tác xã hội đã có những tiến bộ đáng kể; điều kiện và mức sống của nhân dân trong tỉnh được nâng cao rõ rệt, bước đầu tạo diện mạo mới về kinh tế - xã hội, đưa Phú Thọ cùng cả nước trong quá trình phát triển và hội nhập kinh tế khu vực, quốc tế.

Ngành Giáo dục và Đào tạo tỉnh Phú Thọ hiện nay đã hoàn thành cơ bản các nhiệm vụ trọng tâm: Quy mô, mạng lưới trường lớp tiếp tục củng cố

và sắp xếp hợp lý; công tác quản lý giáo dục được chú trọng theo hướng tăng cường phân cấp, tạo điều kiện để cơ sở giáo dục tự chủ và chịu trách nhiệm xã hội; chất lượng giáo dục ở các ngành học, cấp học ổn định và tiến bộ.

Kinh tế - xã hội phát triển tốt, đời sống người dân nói chung và đội ngũ giáo viên nói riêng được cải thiện, là điều kiện thuận lợi để đội ngũ giáo viên yên tâm công tác, bớt đi phần nào những gánh nặng về đời sống để tập trung vào sự nghiệp giảng dạy. Có thêm thời gian để tự nâng cao tri thức của bản thân, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục của tỉnh nhà.

2.3.1.3. Thị trường lao động tỉnh Phú Thọ

Sắp xếp lại đội ngũ giáo viên là công việc hàng năm của ngành giáo dục khi bước vào năm học mới. Hiện nay, tình trạng thiếu giáo viên ở các trường trên địa bàn tỉnh không ở mức báo động, song vẫn để thừa, thiếu giáo viên ở mỗi cấp học vẫn xảy ra, xuất phát từ nhiều nguyên nhân. Để giải quyết thấu đáo vấn đề này, ngành giáo dục cần có biện pháp giải quyết ngay từ đầu năm học, song cũng phải có chiến lược dài để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Trên địa bàn tỉnh nơi thừa, nơi lại thiếu giáo viên vẫn xảy ra ở các cấp học. Nếu tình trạng thừa giáo viên chủ yếu xảy ra ở cấp THCS, thì tình trạng thiếu lại phổ biến hơn ở cấp Mầm non và Tiểu học. Hiện tượng có trường thừa, có trường lại thiếu trong cùng cấp cũng xảy ra nhưng không nhiều và được điều tiết hợp lý trong từng năm học thông qua việc điều động, tăng cường, biệt phái viên chức. Hiện nay trên địa bàn tỉnh khối THPT thừa trên 40 giáo viên.

Toàn tỉnh Phú Thọ hiện còn thiếu hơn 1.000 giáo viên, trong đó chủ yếu ở môn tin học, ngoại ngữ và hầu hết giáo viên hai môn học này đều là giáo viên hợp đồng, chất lượng đội ngũ còn nhiều hạn chế.

Mối lo ấy không phải không có cơ sở, bởi hiện nay tin học và ngoại ngữ là hai môn tự chọn, dành cho học sinh từ lớp 3 trở lên, tùy theo điều kiện thực tế và nhu cầu của học sinh, việc triển khai ở các địa phương có sự khác biệt. Tuy nhiên, ở chương trình giáo dục phổ thông mới, hai môn học này nằm trong nội dung giáo dục bắt buộc. Tình trạng thừa thiếu giáo viên còn tồn tại, vì vậy ở các trường vẫn tồn tại một giáo viên dạy 2 - 3 môn. Nếu để kéo dài tình trạng này, dẫn tới vấn đề giáo viên không tập trung vào chuyên môn giảng dạy của mình, chất lượng học tập của học sinh giảm sút.

2.3.2. Yếu tố chủ quan

2.3.2.1. Chính sách của nhà trường.

Công tác tư tưởng nhận thức về chính sách đổi mới giáo dục của năm học là phải làm cho mỗi thành viên nhà trường hiểu được mục đích ý nghĩa và yêu cầu của công cuộc đổi mới, qua đó mà xác định trách nhiệm học tập để thực hiện tốt nhiệm vụ và nâng cao nhiệt huyết, tích cực vượt khó để tiến bộ bản thân và phát triển đơn vị. Đổi mới tư duy giáo dục là xác định và thấm nhuần triết lý giáo dục một cách cụ thể về dân tộc, về con người và về sự phát triển sáng tạo, không mơ hồ theo lối mòn khoa bảng nặng nề, thiếu thực tế; đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho phát triển, không phải đầu tư phúc lợi; quản lý nhà trường là xây dựng môi trường văn hóa mang tính giáo dục cao không phải là sự gò bó, áp đặt thiếu dân chủ... Đổi mới mục tiêu giáo dục từ khoa bảng sang con người năng lực; đổi mới nội dung chương trình giáo dục từ phân hóa sang tích hợp; đổi mới phương pháp dạy học từ áp đặt một chiều sang tương tác đa chiều; đổi mới thiết chế tổ chức nhà trường từ số đông sang cá thể; đổi mới đánh giá từ bị đánh giá sang tự đánh giá...

Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục ngay tại Nhà trường. Tạo điều kiện cho giáo viên tham gia học bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ. Hỗ trợ kinh phí khi giáo viên tham gia các khóa học.

Có quy định, quy chế về phẩm chất đạo đức người giáo viên tại từng trường học. Quản lý tốt nhân sự để tránh các vấn đề tiêu cực từ trong thi cử, đến giao tiếp ứng xử văn minh tại môi trường giáo dục.

Ngoài các hình thức đánh giá theo quy định của tỉnh, của Nhà nước. Nhà trường có hình thức đánh giá riêng phù hợp với thực tế của trường hơn, phản ánh chân thực và gắn gũi nhất những ưu nhược điểm của đội ngũ giáo viên trong nhà trường. Từ đó, người làm công tác quản lý sẽ có những giải pháp khắc phục hiệu quả nhất đối với từng vấn đề.

Tạo động lực làm việc cho giáo viên thông qua các hình thức như: khen thưởng đối với giáo viên có thành tích tốt trong giảng dạy; tạo điều kiện cho giáo viên có cơ hội giao lưu học hỏi qua các hội nghị về giáo dục, các đợt công tác; có các chế độ đãi ngộ riêng của trường như: tham quan du lịch...

Trách nhiệm thực hiện các chính sách chủ trương của Nhà nước luôn được chú trọng, tuy nhiên mỗi tỉnh thành phố dựa vào tình hình thực tế của địa phương để đưa ra các chính sách riêng của tỉnh để hợp lý cả về thực hiện quy định của nhà nước và áp dụng phù hợp với địa phương, trường lớp.

2.3.2.2. Môi trường giảng dạy và học tập của nhà trường

Góp phần xây dựng môi trường sư phạm lành mạnh tại các trường THPT trên địa bàn tỉnh, trước hết tỉnh luôn chú trọng đến nâng cao tầm nhìn nhận thức và chuyên môn của Cán bộ quản lý. Những người là trụ cột của trường học, phải có tư duy và cách lãnh đạo tốt để tạo ra được môi trường giảng dạy và học tập tốt cho cán bộ giáo viên và học sinh bao gồm: văn hóa trường học; mối quan hệ đồng nghiệp; tạo động lực làm việc cho giáo viên; nói không với tiêu cực trong học tập, bạo lực học đường và tệ nạn xã hội; xây dựng cơ sở vật chất hiện đại phục vụ giảng dạy và học tập; tổ chức các hoạt động ngoại khóa nhằm gắn bó giáo viên và học sinh cũng là cách nâng cao chất lượng và danh tiếng của trường bên cạnh việc học tập... Phú Thọ tập

trung chỉ đạo duy trì, củng cố, nâng cao chất lượng các trường học đạt chuẩn quốc gia; huy động nguồn lực đầu tư xây dựng trường học đạt chuẩn quốc gia, phấn đấu đạt, vượt mục tiêu đề ra, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo... Theo Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Phú Thọ, năm 2015 có **20 trường** đạt chuẩn đến năm 2018, tổng số trường học đạt chuẩn quốc gia bậc Trung học phổ thông có **28 trường**.

Nhiều địa phương đã chỉ đạo tích cực và đạt kết quả cao trong triển khai thực hiện xây dựng trường học đạt chuẩn quốc gia như thành phố Việt Trì, các huyện Lâm Thao, Thanh Ba, Thanh Thủy, Tam Nông, Phù Ninh, Cẩm Khê, Đoan Hùng, Hạ Hòa, Yên Lập...

Bên cạnh chương trình học chính khóa, các trường học trên địa bàn tỉnh đã chú trọng tổ chức các hoạt động ngoại khóa cho học sinh. Các hoạt động ngoại khóa không chỉ góp phần tiếp thêm sự hào hứng cho học sinh trong học tập mà còn tăng cường sức khỏe và phát triển những kỹ năng cần thiết; giúp học sinh có sự chủ động, tự tin, vững vàng hơn trong học tập và cuộc sống. Để chương trình thêm sinh động, mỗi trường học đã lựa chọn những hoạt động phù hợp với khả năng và điều kiện thực tế. Nhiều trường học đã tổ chức hoạt động sáng tạo, hấp dẫn có ý nghĩa thiết thực như: Văn hóa, thể thao, vệ sinh môi trường, trò chơi dân gian, tham quan dã ngoại... Qua đó, giúp học sinh bổ sung kiến thức xã hội, nâng cao tinh thần trách nhiệm với cộng đồng".

2.3.2.3. Tạo động lực cho đội ngũ viên chức trung học phổ thông

Những năm gần đây, nhờ những thành tựu to lớn của hơn 30 năm đổi mới đất nước do Đảng ta khởi xướng và lãnh đạo, ngành Giáo dục và Đào tạo cả nước nói chung và tỉnh Phú Thọ nói riêng đã được quan tâm nhiều hơn. Hệ thống cơ sở hạ tầng đồng bộ, phương tiện kỹ thuật phục vụ nhiệm vụ giáo dục, đào tạo được đầu tư có chất lượng. Hệ thống văn bản pháp luật, các quy định, quy chế, cơ chế, chính sách xã hội từ Trung ương đến địa phương tập

trung ưu đãi cơ bản toàn diện và hoàn chỉnh; các mâu thuẫn từ quá trình đào tạo vốn là lực cản nay được nhận thức và giải quyết đúng đắn.

Sở Giáo dục và Đào tạo tham mưu với UBND tỉnh, Tỉnh ủy tỉnh Phú Thọ về việc đầu tư cho giáo dục, nhu cầu về lợi ích, bao gồm cả lợi ích kinh tế - chính trị, vật chất - tinh thần của đội ngũ giáo viên được đáp ứng tương đối tốt. Việc tạo dựng môi trường làm việc thuận lợi, thực sự trong sạch, lành mạnh được quan tâm trên thực tiễn... qua đó, đã tạo được sự đồng thuận, khơi dậy lòng tự tin, tự hào, tự trọng của đội ngũ giáo viên để họ khát khao cống hiến.

Bảng 2.15: Tổng hợp Quỹ lương viên chức GDTHPT trong 1 tháng thuộc quý IV hàng năm 2016 đến 2018.

DVT: 1000đ

Năm	Lương theo hệ số	Tổng Phụ cấp	Tổng lương
2016	8.929.145	5.438.906	14.368.051
2017	9.630.285	5.625.176	15.255.461
2018	10.398.081	5.945.829	16.343.910

(Nguồn: Tổng hợp Quỹ lương viên chức sự nghiệp Giáo dục Sở Nội vụ tỉnh Phú Thọ)

Tổng quỹ lương 1 tháng trong quý IV của 34 trường THPT thuộc địa bàn tỉnh Phú Thọ tăng đều theo hàng năm do các yếu tố: hệ số lương của viên chức tăng, phụ cấp của viên chức tăng, mức lương cơ bản tăng, tổng số viên chức tăng... Phụ cấp của viên chức giáo dục bao gồm: PC lãnh đạo; PC tổ trưởng, tổ phó; PC khu vực; PC thâm niên vượt khung; PC ưu đãi; PC thu hút; PC lâu năm (vùng đặc biệt khó khăn); PC thâm niên nhà giáo; PC trách nhiệm; PC khác... Có thể nói, giáo dục là một trong các ngành được nhà nước ưu tiên hàng đầu về chính sách, các loại phụ cấp để hỗ trợ cho giáo viên đảm bảo cuộc sống sinh hoạt gia đình, yên tâm cống hiến. Tỉnh Phú Thọ áp dụng

chính sách của nhà nước rất tốt trong công tác chi trả lương, phụ cấp cho giáo viên THPT và giáo viên các cấp khác, tạo niềm tin và động lực cũng như sự gắn bó, yêu nghề cho giáo viên.

2.4. Đánh giá đội ngũ viên chức Giáo dục trung học phổ thông tỉnh Phú Thọ.

2.4.1. Kết quả đạt được

Đội ngũ viên chức Giáo dục THPT tỉnh Phú Thọ nhìn chung có lối sống lành mạnh và đạo đức tốt, yêu nghề, yêu trò. Đa số là những nhà giáo tâm huyết, có tinh thần trách nhiệm, tận tụy với công việc, sáng tạo trong công tác quản lý, trong giảng dạy và có nhiều đóng góp cho sự nghiệp giáo dục và đào tạo cho đất nước và cho tỉnh. Có mối quan hệ đồng nghiệp tốt, cách ứng xử văn minh theo chuẩn mực của nghề giáo.

Từ CBQL đến giáo viên luôn chấp hành, thực hiện tốt các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, tin tưởng tuyệt đối vào sự lãnh đạo của Đảng, tận tụy, sáng tạo, có ý thức tổ chức kỷ luật cao, có đạo đức trong sáng, lối sống lành mạnh, luôn cố gắng phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; tích cực tham gia học tập, nghiên cứu, không ngừng nâng cao trình độ về lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ và năng lực công tác, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu của xã hội; giữ gìn tư cách đạo đức, nhân cách và hình mẫu “mô phạm” của người thầy; nghiêm túc chấp hành quy chuẩn đạo đức nghề nghiệp; có ý thức thực hiện cuộc vận động “hai không” trong giáo dục với bốn nội dung “Nói không với tiêu cực trong thi cử, bệnh thành tích, vi phạm đạo đức nhà giáo và học sinh ngồi nhầm lớp”.

Đội ngũ viên chức Giáo dục THPT có tỉ lệ đạt chuẩn và trên chuẩn gần như tuyệt đối, trình độ chuyên môn ngày càng được chú trọng nâng cao, tỷ lệ giáo viên dạy giỏi ngày càng cao, không những dạy các em kiến thức cơ bản mà còn giảng dạy cho các em đi thi học sinh giỏi tỉnh, học sinh giỏi Quốc gia

hay các cuộc thi như: Đường lên đỉnh olympia, cuộc thi olympic Quốc tế hay tự tin với kiến thức và kỹ năng hùng biện ở cuộc thi Trường teen 2018... Các kỹ năng, phương pháp giảng bài mới được cập nhật thông qua các lớp đào tạo bồi dưỡng để phù hợp với sự đổi mới tiến bộ của nền giáo dục hiện đại. Bên cạnh đó, không ngừng tự nâng cao các kỹ năng mềm và trau dồi ngoại ngữ, tin học để ứng dụng công nghệ thông tin vào giảng dạy và hoạt động ngoại khóa.

Tích cực xây dựng công tác đoàn thể, tạo phong trào cho học sinh tham gia để thầy cô và học sinh gần gũi, hiểu nhau hơn.

Giáo viên bộ môn, giáo viên chủ nhiệm và cán bộ quản lý có mối liên hệ tốt để có phương pháp giảng dạy hiệu quả. Quan tâm sâu sắc đến tình hình học tập các môn của học sinh. Làm tốt công tác liên lạc giữa nhà trường và gia đình để nắm bắt thực trạng học tập, tư duy, lối sống của các em học sinh trong quá trình hình thành nhân cách và kiến thức.

Nhận thức được tầm quan trọng của tiến trình đổi mới nền giáo dục, các giáo viên đều thể hiện tinh thần tự giác và ý thức tập trung cao khi tham gia các khóa đào tạo bồi dưỡng về công tác quản lý, về chuyên môn nghiệp vụ hay về chính trị ở trong và ngoài nước.

Một bộ phận giáo viên không ngại khó khăn, hi sinh những lợi ích cá nhân và gia đình để gắn bó với các trường ở các huyện nghèo của tỉnh với mục đích truyền đạt, giảng dạy kiến thức đến các em học sinh ở miền quê nghèo.

Một bộ phận giáo viên có khả năng tìm tòi, sáng tạo trong công việc giảng dạy. Tìm tòi, sáng tạo những điều mới mẻ trong dạy học, đưa những kiến thức bài học vào trong thực tế, để kiến thức truyền đến học sinh một cách dễ dàng nhất. Trong việc sáng tạo, giáo viên thúc đẩy học sinh tìm hiểu kiến thức, khám phá kiến thức, từ đó truyền cảm hứng học tập đến cho các em. Để

thực hiện được một tiết học sáng tạo, cả giáo viên và học sinh đều phải vượt qua được các giới hạn của bản thân. Ở người giáo viên, đó là sự sắp xếp thời gian, xây dựng được khối lượng chương trình, “lôi kéo” học sinh cùng vào cuộc sáng tạo, phát huy năng lực của các em... Hơn nữa, sáng tạo trong dạy học còn có vai trò như một “sự chuẩn bị” để giáo viên, nhà trường bước vào chương trình giáo dục phổ thông mới một cách chủ động.

Đội ngũ giáo viên THPT có năng lực đánh giá học sinh thông qua quá trình giảng dạy, kết quả học tập và sự quan tâm đến học trò của mình. Từ đó, có các phương pháp giúp các em khắc phục các nhược điểm của bản thân, có ý thức vươn lên trong học tập và cuộc sống.

2.4.2. Khó khăn, thách thức

2.4.2.1. Phải thích ứng với nhiều điểm mới của chương trình giáo dục phổ thông mới

Sở dĩ giáo viên trung học phổ thông hiện nay mang tâm trạng lo lắng, bất an khi tiếp cận chương trình giáo dục phổ thông mới vì họ phải đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức; trước hết là giáo viên phải thích nghi với những điểm mới nổi bật của chương trình, cụ thể là: Kế hoạch giáo dục của chương trình giáo dục phổ thông mới chia làm 2 giai đoạn: Giai đoạn giáo dục cơ bản từ lớp 1 đến lớp 9 (9 năm) gồm Tiểu học và THCS, nhằm trang bị cho học sinh (HS) tri thức, kỹ năng nền tảng; hình thành phát triển các phẩm chất chủ yếu và năng lực cốt lõi; chuẩn bị tâm thế cho việc thích ứng với những thay đổi nhanh chóng nhiều mặt của xã hội tương lai; đáp ứng yêu cầu phân luồng sau THCS theo các hướng: học lên THPT học nghề hoặc tham gia cuộc sống lao động và giai đoạn giáo dục định hướng nghề nghiệp (3 năm từ lớp 10 đến lớp 12) nhằm phát triển năng lực theo sở trường, nguyện vọng của từng học sinh (HS), đảm bảo HS tiếp cận nghề nghiệp, chuẩn bị cho giai đoạn sau giáo dục phổ thông có chất lượng hoặc tham gia cuộc sống lao động.

Điểm mới tiếp theo là hệ thống các môn học gồm các môn học bắt buộc (là môn học mà mọi HS đều phải học), môn học bắt buộc có phân hóa (là môn học mà nội dung được thiết kế thành các chủ đề hoặc học phần, môn học tự chọn và môn học tự chọn bắt buộc (là môn học mà HS bắt buộc phải lựa chọn trong số các môn học định hướng nghề nghiệp ở lớp 11, 12 theo quy định của chương trình giáo dục phổ thông). Điểm mới nữa là một số môn học có tên mới và một số môn mới, hoạt động giáo dục mới (theo hướng tích hợp, liên môn và định hướng nghề nghiệp cho HS). Điểm mới cuối cùng là kết quả giáo dục được đánh giá bằng các hình thức định tính và định lượng thông qua đánh giá thường xuyên, định kỳ ở cơ sở giáo dục, các kì đánh giá trên diện rộng ở cấp quốc gia, cấp địa phương và các kỳ đánh giá quốc tế. HS hoàn thành các môn học, tích lũy đủ kết quả đánh giá theo quy định của Bộ được cấp bằng tốt nghiệp THPT (không tổ chức một kì thi chung như hiện nay).

Những điểm mới trên đòi hỏi người giáo viên phải được trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp, lẫn kinh nghiệm trong tổ chức hoạt động dạy học; kết quả giáo dục phản ánh sự đầu tư và năng lực của người thầy.

2.4.2.2. Những hạn chế, bất cập về đội ngũ giáo viên, cơ sở vật chất, kinh phí đào tạo trong ngành giáo dục

Để thực hiện chương trình giáo dục phổ thông mới cần giải quyết căn cơ vấn đề tình trạng đội ngũ giáo viên sẽ thừa thiếu cục bộ, một số giáo viên đơn môn chắc chắn sẽ thừa, trong khi giáo viên môn nghệ thuật sẽ thiếu trầm trọng, đặc biệt là giáo viên dạy tích hợp một số môn chưa có; cơ sở vật chất, trang thiết bị, không gian riêng ở nhiều địa phương sẽ không đáp ứng được yêu cầu do có nhiều môn học mới, đòi hỏi rèn luyện kỹ năng, chú trọng giáo dục nhân cách cho học sinh; hơn nữa việc giáo dục trải nghiệm sáng tạo cũng cần kinh phí thực hiện và hơn hết là đảm bảo sự an toàn cho học sinh, tạo

niềm tin cho phụ huynh cùng đồng hành với nhà trường trong việc giáo dục con em mình.

2.4.2.3. Công tác xã hội hoá giáo dục

Trong những năm qua, các trường trung học phổ thông nói chung dưới sự lãnh chỉ đạo của các cấp ủy Đảng và chính quyền địa phương, quản lý công tác xã hội hoá giáo dục đã được tiến hành dưới nhiều hình thức và đạt được một số kết quả nhất định. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tích đã đạt được, việc thực hiện xã hội hoá giáo dục vẫn còn gặp nhiều khó khăn, vướng mắc như: một số xã, phường, cấp ủy, chính quyền địa phương, đoàn thể và cha mẹ học sinh (CMHS) chưa thật sự quan tâm đến việc học tập của con em mình; chưa nhận thức đúng đắn về vị trí, tầm quan trọng của giáo dục; do hoàn cảnh gia đình khó khăn nên một bộ phận học sinh phải bỏ học vào đời kiếm sống; một số lực lượng xã hội quan niệm cho rằng nội dung chính của công tác xã hội hoá giáo dục là chỉ huy động kinh phí trong nhân dân hoặc là để cho dân lo là chính, dẫn đến việc đầu tư cho giáo dục chưa đúng mức. Mặt khác, việc quản lý công tác xã hội hoá giáo dục còn thiếu biện pháp phù hợp, tính khả thi chưa cao. Điều này chắc chắn ảnh hưởng đến tâm lý của giáo viên khi giảng dạy, một khi chưa thật sự an tâm công tác thì chất lượng giáo dục sẽ không đạt được kết quả như mong muốn.

2.4.2.4. Thách thức

Xu thế hội nhập

Bên cạnh những khó khăn, giáo viên còn đối mặt với những thách thức về sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế đòi hỏi phải có nguồn nhân lực chất lượng cao, trong khi nguồn lực quốc gia và khả năng đầu tư cho giáo dục của Nhà nước và phần đông gia đình còn hạn chế. Chất lượng nguồn nhân lực còn thấp, đặt ra nhiệm vụ nặng nề và thách thức lớn đối với sự phát triển GD&ĐT; khoảng cách giàu nghèo giữa các

nhóm dân cư, sự phát triển không đều giữa các địa phương vẫn tiếp tục là nguyên nhân dẫn đến thiếu bình đẳng về cơ hội tiếp cận giáo dục và khoảng cách chất lượng giáo dục giữa các đối tượng người học và các vùng miền.

Nhận thức của các lực lượng xã hội về vai trò của giáo dục

Nhận thức về vai trò giáo dục chưa thực sự thống nhất, đồng thuận trong các cấp quản lý và các tầng lớp nhân dân. Vẫn còn tư duy bao cấp, sức ì trong nhận thức, tác phong quan liêu trong ứng xử với giáo dục của nhiều cấp, nhiều ngành, của nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục; bệnh thành tích, hư danh, chạy theo bằng cấp trong cán bộ và người dân chậm được khắc phục.

Hệ lụy của sự tiến bộ xã hội

Khoảng cách phát triển về KT- XH, khoa học và công nghệ, GD&ĐT giữa nước ta và các nước tiên tiến trong khu vực, trên thế giới có xu hướng gia tăng, hội nhập quốc tế và sự phát triển của kinh tế thị trường đang làm nảy sinh nhiều nguy cơ tiềm ẩn như sự thâm nhập lối sống không lành mạnh, xói mòn bản sắc văn hóa dân tộc; sự thâm nhập của các loại dịch vụ giáo dục kém chất lượng, lạm dụng dạy thêm, học thêm, chạy trường, chạy điểm...

CHƯƠNG 3

ĐỀ XUẤT MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC GIÁO DỤC TRUNG HỌC PHỔ THÔNG TỈNH PHÚ THỌ.

3.1. Mục tiêu và phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức giáo dục trung học phổ thông tỉnh Phú Thọ.

Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức giáo dục THPT tỉnh Phú Thọ nhằm tạo bước chuyển biến cơ bản trong việc nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo.

Thực hiện mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục để chuẩn hóa về chất lượng một cách đồng bộ theo mục tiêu và định hướng chung của ngành. Đặc biệt quan tâm xây dựng đội ngũ cốt cán, đội ngũ kế cận dự nguồn để nâng cao chất lượng dạy học và quản lý trong nhà trường.

Tiếp tục xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức Giáo dục THPT đảm bảo chất lượng cả về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, trình độ đào tạo và năng lực công tác, hợp lý về cơ cấu theo đúng các phân môn dạy học của cấp THPT quy định. Tất cả đội ngũ giáo viên có bản lĩnh chính trị vững vàng, mẫu mực về phẩm chất, đạo đức, lối sống đáp ứng ngày càng cao trong công cuộc xây dựng công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước.

Phấn đấu trong từng năm học, bằng việc đẩy mạnh phong trào tự học, tự bồi dưỡng, thực hiện tốt công tác bồi dưỡng thường xuyên thông qua con đường tham gia học tập nâng chuẩn ở các cấp độ đào tạo; công tác bồi dưỡng của đơn vị, thông qua các hình thức sinh hoạt cộng đồng, trao đổi rút kinh nghiệm, viết và áp dụng sáng kiến kinh nghiệm, dự giờ ở đồng nghiệp, phát huy mạnh mẽ phong trào thi đua ở các cấp

3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức Giáo dục trung học phổ thông tỉnh Phú Thọ

3.2.1. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng và sự quản lý của Ban Giám hiệu các trường khối trung học phổ thông.

** Vai trò của Ban Giám hiệu (Hiệu trưởng nhà trường)*

Theo đó, trong quản lý và hoạt động nhà trường, các nhà lãnh đạo trường học hiệu quả phải quản lý hoạt động học tập và các nguồn lực để thúc đẩy sự thành công học tập và phát triển của mỗi học sinh. Cụ thể, người lãnh đạo hiệu quả phải:

Thiết lập, quản lý và giám sát các hoạt động và hệ thống hành chính để thúc đẩy sứ mệnh và tầm nhìn của nhà trường.

Quản lý chiến lược nguồn nhân lực, phân công và lập kế hoạch cho giáo viên, nhân viên theo vai trò và trách nhiệm mà tối ưu hóa năng lực chuyên môn của họ để giải quyết nhu cầu học tập của mỗi học sinh.

Tìm kiếm, thu nhận và quản lý tài chính, vật chất, và các nguồn lực khác để hỗ trợ chương trình giảng dạy, hướng dẫn, và đánh giá; quản lý cộng đồng học tập của học sinh, năng lực nghề nghiệp của GV, NV, sự tham gia của gia đình và cộng đồng.

Quản lý có trách nhiệm, đạo đức và đồng thời có trách nhiệm về các nguồn lực tiền tệ và phi tiền tệ của nhà trường, tham gia vào chi tiêu ngân sách hiệu quả và thực hiện kế toán.

Bảo đảm công việc của giáo viên, nhân viên và việc học tập của học sinh không bị gián đoạn. Sử dụng công nghệ để nâng cao chất lượng và hiệu quả của việc quản lý và thực hiện các hoạt động của nhà trường.

Xây dựng và duy trì dữ liệu và hệ thống thông tin liên lạc để cung cấp thông tin về hoạt động cho các lớp học và để cải thiện trường học. Biết, tuân thủ, và giúp đỡ cộng đồng nhà trường hiểu về chính sách, quyền, pháp luật

của địa phương, tiểu bang và liên bang và các quy định để thúc đẩy sự thành công của học sinh.

Xây dựng và quản lý mối quan hệ với các cơ quan hỗ trợ trường học và các trường liên kết để quản lý tuyển sinh và chương trình đào tạo, cung cấp thông điệp rõ ràng về học tập và giảng dạy.

Xây dựng và quản lý các mối quan hệ hiệu quả với các văn phòng trung tâm và hội đồng nhà trường.

Phát triển hệ thống quản trị để quản lý một cách công bằng và bình đẳng tránh xung đột giữa các học sinh, giáo viên và nhân viên, các nhà lãnh đạo, gia đình và cộng đồng.

** Tăng cường lãnh đạo, quản lý*

Quản lý các quá trình quản trị và yếu tố chính trị trong và ngoài nhà trường nhằm đạt được sứ mệnh và tầm nhìn của nhà trường.

Các Tổ chức cần thực hiện tốt vai trò lãnh đạo trong công tác nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên của nhà trường tiếp tục tập trung thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng; Nghị quyết số 44/NQ-CP ngày 9/6/2014 của Chính phủ về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo; Chỉ thị số 16/CT-TTg ngày 18/6/2018 của Thủ tướng Chính phủ về đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông; các Nghị quyết của Đảng, Quốc hội, Chính phủ và chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ. Căn cứ tình hình thực tiễn, Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo chỉ thị toàn ngành Giáo dục ưu tiên tập trung thực hiện các nhóm nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu trong năm học 2018 – 2019 như sau: Nâng cao chất lượng giáo dục và các điều kiện đảm bảo chất lượng giáo dục; thực hiện nghiêm kỷ cương, nề nếp, dân chủ trong trường học, xây dựng môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh, thân thiện, phòng chống bạo lực học đường và thực hiện tốt vệ sinh trường học; tăng cường giáo dục chính trị tư tưởng, đạo

đức, lối sống, kỹ năng sống, ứng xử văn hóa cho học sinh, sinh viên trong các cơ sở giáo dục.

Tổ chức cần chỉ đạo thực hiện việc quy hoạch, bố trí, sắp xếp đội ngũ viên chức Giáo dục THPT hợp lý, đúng người, đúng việc, đảm bảo đáp ứng yêu cầu sự phát triển giáo dục và đào tạo trong thời gian tới. Cần chỉ đạo tiếp tục rà soát, đánh giá, sàng lọc và tuyển dụng mới để xây dựng đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu bộ môn.

Ban Giám hiệu các trường THPT cần thực hiện tốt công tác quản lý nhà trường, phân công trách nhiệm cụ thể trong Ban Giám hiệu. Ngay từ đầu năm, Ban Giám hiệu kết hợp với Công đoàn giao chỉ tiêu đăng ký thi giáo viên giỏi vào chỉ tiêu thi đua, đánh giá công chức hàng năm. Ban Giám hiệu dựa vào kế hoạch bồi dưỡng giáo viên của trường để giao chỉ tiêu cụ thể cho từng tổ, động viên các giáo viên học lên sau đại học để nâng cao trình độ chuyên môn

Ban Giám hiệu các trường THPT cần tiếp tục bổ sung và hoàn chỉnh các văn bản nội bộ (dựa trên các văn bản hướng dẫn của Nhà nước, Bộ, Sở) để cụ thể hoá thành các quy định, các tiêu chuẩn cho cán bộ giáo viên thực hiện nhằm xây dựng tốt kỷ cương, đoàn kết trong nhà trường, xây dựng tác phong làm việc nghiêm túc, có kế hoạch khoa học trong đội ngũ cán bộ quản lý và đội ngũ giáo viên của nhà trường. Trong quá trình triển khai các nghị quyết về công tác nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên THPT cần có kế hoạch cụ thể cho từng giai đoạn cụ thể, thường xuyên đôn đốc các tổ chuyên môn và cá nhân giáo viên tổ chức thực hiện mục tiêu theo tiến độ và có kiểm tra, đánh giá định kỳ để khen thưởng, phê bình, rút kinh nghiệm kịp thời.

3.2.2. Nâng cao nhận thức của giáo viên đối với việc nâng cao chất lượng giáo dục của bản thân

Xã hội càng phát triển, giáo dục đào tạo cũng phát triển theo, đòi hỏi ngày càng cao hơn phẩm chất năng lực của đội ngũ giáo viên. Tự học, tự bồi dưỡng là phương thức tốt nhất giúp người giáo viên tiến bộ, trưởng thành, có

đủ phẩm chất và năng lực chuyên môn nghiệp vụ, hoàn thành nhiệm vụ giáo dục đào tạo được giao.

Trong bài viết này dưới góc độ của người giáo viên THPT, để quá trình tự học, tự bồi dưỡng đạt chất lượng, hiệu quả bản thân người giáo viên cần có những biện pháp sau:

Một là, mỗi giáo viên trước hết phải nhận thức được vị trí, vai trò, trách nhiệm về tự học, tự bồi dưỡng. Chỉ khi nhận thức đúng thì bản thân mỗi giáo viên mới chuyển hóa được nhu cầu, đòi hỏi của xã hội thành động cơ mục đích của cá nhân, từ đó mới chủ động, tích cực, tự giác phấn đấu tự học, tự bồi dưỡng.

Hai là, ngay từ đầu năm học, bản thân mỗi giáo viên cần xây dựng cho mình kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng khoa học. Trong kế hoạch này cần xác định rõ mục tiêu, nội dung, hình thức, phương pháp, thời gian tự học, tự bồi dưỡng.

Khi xây dựng kế hoạch giáo viên phải thể hiện rõ những nét phẩm chất, nhân cách, đạo đức nghề nghiệp cần hoàn thiện. Những kiến thức, kỹ năng sư phạm, phương pháp dạy học, ... cần bổ sung. Để xây dựng một kế hoạch khoa học, giáo viên cần dựa trên kế hoạch của trường.

Ngoài ra cần tham khảo thêm Thông tư 26/2012/TT/BGDĐT ban hành ngày 10/7/2012 về Quy chế bồi dưỡng thường xuyên giáo viên Mầm non, Phổ thông và Giáo dục thường xuyên. Thông tư 32/2011/TT/BGDĐT ban hành ngày 8/8/2011 về Bồi dưỡng thường xuyên giáo viên Tiểu học.

Từ đó giáo viên lựa chọn, thống kê các phần công việc cần làm, những yêu cầu cụ thể cần đạt được, mốc thời gian và mức độ hoàn thành phù hợp với điều kiện và năng lực bản thân. Sau khi lập được kế hoạch mỗi giáo viên phải có quyết tâm, có ý thức trách nhiệm, có tinh thần chủ động, kiên trì vượt qua mọi khó khăn để hoàn thành mục tiêu đặt ra.

Ba là, người giáo viên cần sắp xếp thời gian tự học, tự bồi dưỡng cho phù hợp với đặc trưng công việc của mình. Thời gian tự học, tự bồi dưỡng của giáo viên THPT rất hạn chế do vậy mỗi giáo viên cần sắp xếp thời gian tự học qua sinh hoạt chuyên môn ở tổ, nhóm, qua dự giờ thăm lớp, qua tham dự các buổi chuyên đề, tập huấn, hội thảo do trường, phòng Giáo dục - Đào tạo, các tổ chức chính trị, xã hội tổ chức... vào hè hoặc trong năm học. Ngoài ra người giáo viên cần tham gia tự học, tự bồi dưỡng vào ngày nghỉ, giờ nghỉ.

Bốn là, giáo viên THPT cần xác định được nội dung tự học, tự bồi dưỡng phù hợp. Tự học, tự bồi dưỡng ở đây không chỉ bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ mà còn bồi dưỡng về đạo đức, tác phong, kỹ năng sư phạm cần được học tập ở mọi nơi, mọi lúc trong cuộc sống cũng như trong công việc.

Học tập, bồi dưỡng thông qua các mối quan hệ với đồng nghiệp, với phụ huynh, với học sinh, với xã hội. Từ đó hoàn thiện nhân cách người giáo viên. Khi bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ giáo viên THPT cần biết lựa chọn tài liệu, nghiên cứu thu thập thông tin một cách có chọn lọc phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Giáo viên có thể tìm tài liệu bồi dưỡng qua sách báo, các phương tiện thông tin đại chúng, qua mạng internet, qua sinh hoạt chuyên môn... Giáo viên cần bổ sung kịp thời những kiến thức về tin học, ngoại ngữ, đổi mới về phương pháp, trang bị cho mình những kiến thức về văn hóa, xã hội, những hiểu biết pháp luật.

Năm là, để quá trình tự học, tự bồi dưỡng có hiệu quả người giáo viên THPT phải biết lựa chọn các hình thức bồi dưỡng phù hợp với khả năng, sở trường của mình. Hình thức tự học, tự bồi dưỡng thông qua hoạt động cá nhân giảng dạy, nghiên cứu tài liệu, nghiên cứu công văn, chỉ thị, thông tư... Hình thức tự học, tự bồi dưỡng qua các hoạt động tập thể như tham gia các hoạt động sinh hoạt chuyên môn, qua các hoạt động chính trị, xã hội, qua đào tạo nâng cao chuẩn.

Sáu là, trong quá trình tự học, tự bồi dưỡng người giáo viên tự kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng. Hoạt động này giúp giáo viên nhìn nhận lại những việc đã làm và chưa làm được trong quá trình tự học, tự bồi dưỡng, từ đó kịp thời điều chỉnh, bổ sung kế hoạch nhằm đạt mục tiêu bồi dưỡng.

Tự học, tự bồi dưỡng được hình thành trong quá trình luyện tập kiên trì có hệ thống, trên cơ sở ý thức trách nhiệm, tính tự giác cao. Qua đó giáo viên sẽ say sưa với nội dung học tập, biến chứng chứng thành hiểu biết và chuyển thành niềm tin, thế giới quan khoa học, luôn tạo ra được trạng thái phấn khởi, hứng thú; biết tranh thủ tận dụng có hiệu quả mọi khoảng thời gian có thể để tự học, tự nghiên cứu; luôn tìm các hiểu sâu những nội dung đã biết và khám phá những điều chưa biết; hình thành thái độ động cơ phấn đấu đúng đắn, để hoàn thiện phẩm chất nhân cách, nâng cao năng lực, phương pháp, tác phong công tác và uy tín nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

Nhà trường cần có định hướng để giáo viên nhận thức được tầm quan trọng của công tác nâng cao chất lượng dạy học của chính bản thân mỗi giáo viên nhằm thực hiện những mục tiêu phát triển của Nhà trường.

Nhà trường cần chú trọng quán triệt tinh thần các Nghị quyết, văn bản chỉ đạo của Đảng, của nhà nước và ngành Giáo dục về công tác xây dựng và bồi dưỡng giáo viên. Cần tổ chức nghiên cứu và học tập các Nghị quyết của Đảng, Nghị định của Chính phủ về lĩnh vực giáo dục; Nghị quyết của Đảng bộ tỉnh Phú Thọ, Nghị quyết đại hội Đảng bộ các huyện thành thị... để giáo viên nắm chắc các mục tiêu, nhiệm vụ của ngành giáo dục trong giai đoạn đổi mới, công nghiệp hoá hiện đại hoá đất nước. Từ đó, giáo viên sẽ nhận thức được tầm quan trọng của việc nâng cao trình độ của bản thân nhằm đáp ứng các yêu cầu về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, phục vụ cho công cuộc xây dựng và bảo vệ đất nước trong bối cảnh toàn cầu hoá.

Tiếp tục đẩy mạnh và thực hiện cuộc vận động “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh” và đặc biệt là cuộc vận động “Mỗi thầy cô giáo là một tấm gương sáng về tinh thần tự học và sáng tạo”. Ban Giám hiệu và giáo viên cần thường xuyên nghiên cứu, học tập Luật Giáo dục; điều lệ trường THPT; thực hiện chuẩn nghề nghiệp giáo viên THPT.

3.2.3. Lập quy hoạch sử dụng hiệu quả đội ngũ giáo viên

Tiếp tục tăng cường hiệu lực cơ cấu tổ chức đội ngũ nhà trường đi vào nề nếp hoạt động tích cực, có hiệu quả.

Xây dựng đội ngũ viên chức GDTHPT đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, vững về chuyên môn. Xây dựng nhà trường với mục tiêu 50% giáo viên đạt trình độ trên chuẩn đến năm 2020.

Việc tuyển dụng bổ sung nhân lực cần tuân thủ các nguyên tắc:

- Xuất phát từ nhu cầu thực tế của Nhà trường;
- Căn cứ vào tiêu chuẩn giáo viên theo quy định;
- Dựa vào kết quả nghiên cứu thận trọng và toàn diện về năng lực chuyên môn, đạo đức nghề nghiệp, năng khiếu và khả năng hoạt động tập thể của giáo viên.

Ban Giám hiệu phân công, bố trí giáo viên đúng thẩm quyền và trách nhiệm. Đó là việc phân công giáo viên giảng dạy và giáo viên chủ nhiệm các lớp trong trường. Phân công, bố trí đảm bảo đúng các yêu cầu sau:

- Phù hợp với trình độ và năng lực của từng người;
- Đảm bảo tính kế thừa để có sự ổn định trong một thời gian nhất định;
- Phân công giảng dạy một cách hợp lý, khoa học, phát huy vai trò trách nhiệm của Tổ trưởng trong công tác quản lý điều hành hoạt động chuyên môn. Tổ chức sinh hoạt chuyên môn có hiệu quả, thiết thực.

3.2.4. Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng

Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên các cấp. Đội ngũ giáo viên có vai trò quyết định trong việc nâng cao chất lượng giảng dạy. Để thực hiện được nhiệm vụ cao cả này cần khắc phục những rào cản, bất cập hiện nay (biên chế, tiền lương...) để giáo viên yên tâm công tác, thực sự say sưa, tâm huyết với nghề. Giáo viên cần đảm bảo chuẩn theo quy định và thường xuyên được đào tạo, bồi dưỡng cập nhật và nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Các khóa bồi dưỡng tránh dàn trải mà cần ngắn hạn, chuyên sâu và bồi dưỡng theo, sát nhu cầu thực tế, tạo động lực để giáo viên học tập, nâng cao trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu đổi mới.

Căn cứ vào các Nghị quyết của Đảng và chính sách của Nhà nước, Luật giáo dục, điều lệ của trường THPT, các văn bản pháp quy của Bộ giáo dục và đào tạo; căn cứ vào mục tiêu của chính quyền địa phương, Sở Giáo dục và đào tạo và tình hình cụ thể của nhà trường để cử giáo viên đi học tập, bồi dưỡng hàng năm. Cần có sự phân loại giáo viên để xác định nhu cầu về bồi dưỡng cho từng loại đối tượng cũng như hình thức đào tạo.

Tập trung bồi dưỡng về kiến thức chuyên môn, sử dụng đa dạng các hình thức bồi dưỡng phù hợp với điều kiện thời gian và trình độ của giáo viên như: bồi dưỡng sau đại học; bồi dưỡng các lớp tập huấn do Bộ, Sở tổ chức... Bồi dưỡng hàng ngày thông qua các việc tham gia vào các hoạt động thi giáo viên dạy giỏi, các giờ dạy chuyên đề, các hoạt động ngoại khoá, công tác viết sáng kiến kinh nghiệm và áp dụng vào thực tiễn; tự bồi dưỡng qua các phương tiện thông tin; bồi dưỡng theo chuyên đề của từng cụm trường...

Không chỉ cần có chuyên môn mà giáo viên còn cần phải được trang bị các kỹ năng triển khai hoạt động dạy học và giáo dục; kỹ năng nhận thức và kỹ năng nghiên cứu khoa học; kỹ năng hoạt động xã hội; kỹ năng tự học, lập kế hoạch, so sánh, đối chiếu, ghi chép tài liệu...

Việc bồi dưỡng tư tưởng, chính trị cần được tiến hành thường xuyên, giáo viên cần nắm vững phương châm, chủ trương, quan điểm, chính sách về giáo dục của Đảng để định hướng đúng đắn vào công tác, nhiệm vụ cụ thể của bản thân.

Nâng cao năng lực quản lý lớp, giáo viên dạy giỏi nhưng không có kỹ năng quản lý học sinh thì giờ dạy cũng không hiệu quả cao. Vì vậy, đòi hỏi ở người giáo viên cách ứng xử linh hoạt và hiểu tâm lý học sinh. Tạo không khí cởi mở, thân thiện trong tương tác giữa thầy và trò, làm trò hứng thú, yêu thích môn học, mạnh dạn nói lên suy nghĩ và ý tưởng trong bài học nhưng lại phải đủ nghiêm túc để học trò không vượt quá phạm vi kiểm soát.

3.2.5. Tăng cường đội ngũ giáo viên có trình độ chuyên môn tốt và tăng cường đầu tư cơ sở vật chất về huyện nghèo.

Chính sách giáo dục, đào tạo, nâng cao mặt bằng dân trí: bố trí đủ giáo viên cho các huyện nghèo; hỗ trợ xây dựng nhà “bán trú dân nuôi”, nhà ở cho giáo viên ở các thôn, bản; xây dựng trường Dân tộc nội trú cấp huyện theo hướng liên thông với các cấp học ở huyện (có cả hệ phổ thông trung học nội trú) để đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn cán bộ tại chỗ cho các huyện nghèo; tăng cường, mở rộng chính sách đào tạo ưu đãi theo hình thức cử tuyển và theo địa chỉ cho học sinh người dân tộc thiểu số, ưu tiên các chuyên ngành nông nghiệp, lâm nghiệp, y tế, kế hoạch hóa gia đình, đào tạo giáo viên thôn, bản, trợ giúp pháp lý để nâng cao nhận thức pháp luật.

Xuất phát từ nhu cầu của nhà trường ở các địa phương nghèo, tỉnh Phú Thọ và Sở giáo dục và đào tạo có phương án điều động, huy động giáo viên có trình độ cao, giáo viên trẻ mới ra trường về công tác có thời hạn tại vùng khó khăn. Đây là một định hướng rất văn minh cần được triển khai rộng rãi. Để đảm bảo nguồn kiến thức truyền đạt đến các em học sinh luôn phù hợp với

đổi mới giáo dục, nâng cao chất lượng học tập, giảm thiểu sự mất cân bằng trong chất lượng giáo dục giữa các huyện, thành, thị.

Nhà trường tham mưu cho cấp ủy, chính quyền địa phương, chính quyền cấp tỉnh đầu tư cơ sở vật chất, đẩy mạnh tuyên truyền, vận động phụ huynh học sinh chung sức, đồng lòng cùng với nhà trường xây dựng môi trường giáo dục thân thiện, văn minh; tạo điều kiện tốt nhất để đội ngũ giáo viên trong trường được học tập, nâng cao trình độ chuyên môn.

Để bảo đảm các điều kiện cơ sở vật chất phục vụ dạy và học, ngành giáo dục đã huy động các nguồn lực, nhất là nguồn vốn từ chương trình kiên cố hóa trường, lớp học và nhà công vụ cho giáo viên để cải tạo và xây mới phòng học, phòng bộ môn, phòng thiết bị, thư viện và các phòng chức năng theo điều kiện thực tiễn của từng địa phương. Bộ Giáo dục và Đào tạo cũng triển khai xây dựng đề án kiên cố hóa trường, lớp học và nhà công vụ cho giáo viên giai đoạn 2013 - 2015 và các đề án phát triển trường chuyên, phát triển giáo dục các huyện nghèo, hệ thống các trường phổ thông dân tộc nội trú... nhằm tăng cường cơ sở vật chất trường, lớp học.

Từng bước chuẩn hóa cơ sở vật chất trường, lớp học cho các cơ sở giáo dục, trong đầu tư cơ sở vật chất, các cấp có thẩm quyền cần tính toán kỹ lưỡng, đầu tư đúng nơi, đúng chỗ, dành đầu tư cho những nơi còn khó khăn, tránh dàn trải. Mặt khác, các địa phương cũng cần cân đối ngân sách để cấp và hỗ trợ các trường tu bổ và xây dựng mới các phòng học đạt chuẩn; bảo vệ tốt các cơ sở vật chất, trường, lớp học đã có. Ngành giáo dục và các cấp chính quyền cần huy động sức mạnh tổng hợp trong việc thực hiện xã hội hóa giáo dục, động viên các nguồn lực phát triển giáo dục hiệu quả. Cần nhân rộng và biểu dương kịp thời những tấm gương hiến đất, đóng góp tiền của xây dựng trường, lớp học... nhằm từng bước giảm thiểu những thiếu thốn về trường, lớp học hoặc tình trạng trường, lớp học mượn tạm, tranh tre nứa lá một cách hiệu quả. Có

vậy mới góp phần bảo đảm các điều kiện tốt nhất phục vụ dạy và học, nâng cao chất lượng giáo dục.

3.2.6. Thực hiện tốt công tác thanh tra, kiểm tra và công tác thi đua trong nhà trường.

Tăng cường hoạt động của Ban thanh tra trong các nhà trường, tăng cường công tác kiểm tra nội bộ nhằm giữ vững nề nếp, kỷ cương trường học, xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh. Chống các biểu hiện sai trái trong thi cử.

Thực hiện tốt quy chế chuyên môn, đánh giá xếp loại học sinh, thực hiện nội quy, quy chế trường học. Thực hiện kiểm tra toàn diện đối với mỗi tổ chuyên môn; 100% giáo viên được kiểm tra về hoạt động sư phạm và thực hiện đổi mới chương trình giáo dục THPT.

Thực hiện các phong trào thi đua làm động lực thúc đẩy mọi hoạt động trong nhà trường, thúc đẩy ý thức tự rèn luyện thông qua các đợt thi đua, lãnh đạo nhà trường còn có căn cứ để đánh giá một cách chính xác, công bằng, khách quan về phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn và thành tích của giáo viên. Theo dõi chính xác và động viên, khen thưởng kịp thời những giáo viên có thành tích tốt. Thực hiện đúng luật thi đua khen thưởng của Bộ Giáo dục và Đào tạo, hướng dẫn về thi đua khen thưởng của Sở Giáo dục và Đào tạo và quy chế nội quy của nhà trường đã đề ra. Thực hiện đầy đủ các chế độ chính sách đối với giáo viên.

3.2.7. Tăng cường các nguồn lực đầu tư cho giáo dục và đào tạo.

Tăng cường huy động các nguồn lực của xã hội, tạo bước chuyển biến rõ rệt, thực chất trong thu hút, sử dụng và quản lý các nguồn lực của các cá nhân, tổ chức ở trong và ngoài nước đầu tư cho phát triển giáo dục và đào tạo, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu của Cách mạng công nghiệp 4.0 và hội nhập quốc tế.

Giải pháp nhằm đạt được các mục tiêu là rà soát hệ thống các văn bản, chính sách về xã hội hóa đã ban hành, hệ thống hóa các quy định về huy động các nguồn lực xã hội cho giáo dục theo từng lĩnh vực và nhóm vấn đề cụ thể, phát hiện những quy định còn chồng chéo, mâu thuẫn và còn thiếu, đề xuất hướng chỉnh sửa, bổ sung, thay thế hoặc bãi bỏ cho phù hợp; kịp thời cập nhật những chủ trương, định hướng mới về xã hội hóa và có liên quan.

Cơ cấu lại chi ngân sách nhà nước theo hướng hiệu quả, bố trí hợp lý cho chi đầu tư nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo; tăng cường xã hội hóa giáo dục, nâng cao hiệu quả, đa dạng hóa nguồn lực tài chính cho phát triển giáo dục và đào tạo.

Tăng cường các giải pháp đẩy mạnh thu hút các nguồn tài trợ từ các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước đầu tư vào giáo dục. Cùng với đó đẩy mạnh cung ứng dịch vụ sự nghiệp công trong lĩnh vực giáo dục theo cơ chế thị trường, trong đó xác định rõ các đơn vị cung cấp dịch vụ sự nghiệp công trong lĩnh vực giáo dục không sử dụng ngân sách nhà nước, đơn vị được quyết định các khoản thu, mức thu bảo đảm bù đắp chi phí hợp lý, có tích lũy để thu hút nhà đầu tư thuộc các thành phần kinh tế ngoài nhà nước tham gia cung ứng dịch vụ...

Thực hiện có hiệu quả xây dựng nhà công vụ, nhà bán trú cho giáo viên, học sinh để phát triển giáo dục ở vùng dân tộc thiểu số, miền núi, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

KẾT LUẬN

Để góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức Giáo dục THPT, luận văn này đã đi sâu phân tích đánh giá các vấn đề liên quan. Trên cơ sở hệ thống hóa lý luận, chất lượng về viên chức GDTHPT, luận văn đã phân tích đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ viên chức GDTHPT hiện nay và làm rõ nguyên nhân hạn chế làm cho chất lượng đội ngũ viên chức chưa cao, chưa đồng đều. Luận văn đã đưa ra các quan điểm và nhóm giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức GDTHPT của tỉnh Phú Thọ. Bên cạnh những giải pháp thuộc về tỉnh cũng cần có những giải pháp đồng bộ từ phía Nhà nước, thì mới có tác động tích cực và hiệu quả cao.

Nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo và các điều kiện đảm bảo chất lượng giáo dục, tăng cường xã hội hóa và các nguồn lực đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị dạy học cho giáo dục; thực hiện nghiêm kỷ cương, nề nếp, dân chủ trong trường học, xây dựng môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh, thân thiện, phòng chống bạo lực học đường và thực hiện tốt vệ sinh trường học; tăng cường giáo dục chính trị tư tưởng, đạo đức, lối sống, kỹ năng sống, ứng xử văn hóa cho học sinh, sinh viên trong các cơ sở giáo dục, đào tạo.

Giáo dục THPT, tiếp tục thực hiện có hiệu quả các nội dung đổi mới, đẩy mạnh công tác chuẩn bị các điều kiện để thực hiện chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông mới; nâng cao chất lượng kiểm tra, đánh giá kết quả học tập, rèn luyện, đặc biệt là kỳ thi trung học phổ thông quốc gia; đổi mới công tác quản lý trong các trường THPT.

Vì vậy, Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức Giáo dục THPT luôn là vấn đề chiến lược được tỉnh Phú Thọ quan tâm hàng đầu. Vì đội ngũ giáo viên mang yếu tố quyết định chất lượng giáo dục, trong khi đó cấp THPT là bậc cao nhất trong hệ giáo dục phổ thông, là nơi dạy học và định hướng tương lai cho một thế hệ trẻ của tỉnh và đất nước. Giáo viên là nguồn duy nhất đào tạo

nguồn nhân lực có khả năng hiện thực hóa mọi kế hoạch cho tương lai, đặc biệt trong thế kỷ XXI được xem là thế kỷ của công nghệ thông tin và kinh tế tri thức. Vì thế, nâng cao chất lượng giáo viên được xem là khâu đột phá, trọng tâm của công cuộc đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đặc biệt là giáo dục phổ thông. Giáo viên được coi như yếu tố then chốt của cải cách, đổi mới giáo dục. Bởi lẽ, không có thầy giỏi về năng lực chuyên môn và phẩm chất đạo đức tốt thì không thể có nền giáo dục chất lượng. Hiện nay, chất lượng của đội ngũ giáo viên THPT vẫn để lại những lo ngại cả về lượng và chất trước yêu cầu đổi mới giáo dục. Điều đó đòi hỏi phải có những giải pháp để tháo gỡ, phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên để đáp ứng tốt nhất chương trình giáo dục phổ thông mới.

Trong khuôn khổ một luận văn tốt nghiệp, học viên đã vận dụng kiến thức lý luận được tiếp thu từ tài liệu, nhà trường, đi sâu tìm hiểu điều tra, khảo sát thực tiễn địa phương, bước đầu đã đề xuất những giải pháp nhằm xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức GDTHPT tỉnh Phú Thọ. Tuy nhiên, đây là một vấn đề lớn và phức tạp, nên việc xây dựng hệ thống các giải pháp nêu trên với những lập luận, lý giải. Đảm bảo tính chính xác và hiện đại là một việc không đơn giản vì vậy sẽ còn nhiều thiếu sót trong quá trình nghiên cứu và viết luận văn. Kính mong các thầy cô trong Hội đồng đóng góp ý kiến để luận văn của học viên được hoàn thiện hơn.

Tôi xin chân thành cảm ơn!

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luật Giáo dục 2005; Luật Giáo dục sửa đổi 2009; Luật Giáo dục sửa đổi 2018 và hiện nay, được thay thế bằng Luật Giáo dục 2019 - 43/2019/QH14 ngày 14/6/2019.
2. Nghị định số 69/2017/NĐ-CP ngày 25 tháng 5 năm 2017 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Giáo dục và Đào tạo
3. Nghị định số 75/2006/NĐ-CP ngày 02 tháng 8 năm 2006 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục
4. Nghị định số 31/2011/NĐ-CP ngày 11 tháng 5 năm 2011 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 75/2006/NĐ-CP ngày 02 tháng 8 năm 2006 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục
5. Nghị định số 07/2013/NĐ-CP ngày 09 tháng 01 năm 2013 của Chính phủ sửa đổi điểm b khoản 13 Điều 1 của Nghị định 31/2011/NĐ-CP ngày 11 tháng 5 năm 2011 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 75/2006/NĐ-CP ngày 02 tháng 8 năm 2006 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục
6. Thông tư Liên tịch số: 23/2015/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 16/09/2015 của Bộ Giáo dục và đào tạo và Bộ Nội vụ về việc Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên trung học phổ thông công lập.
7. Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 của Bộ Giáo dục đào tạo về việc ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông.
8. Quyết định số: 732/QĐ-TTg ngày 29/4/2016 của Thủ tướng Chính phủ về việc Phê duyệt Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý

cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2025”

9. Kế hoạch hành động số 45-KH/TU ngày 14/12/2017 của Tỉnh ủy Phú Thọ thực hiện Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của BCH Trung ương (khóa XII) về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn sự nghiệp công lập.

10. Kế hoạch số 55/KH-SGDĐT ngày 11/7/2018 về triển khai khâu đột phá "cán bộ, công chức, viên chức và người lao động ngành Giáo dục Đất Tổ nêu cao tinh thần trách nhiệm, gương mẫu, sáng tạo, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo"

11. Kế hoạch 123/KH-SGDĐT ngày 29/12/2017 về việc sắp xếp, điều chỉnh biên chế cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên khối các đơn vị sự nghiệp giáo dục trực thuộc Sở GD&ĐT theo quy định tại thông tư 16/2017/TT-BGDĐT ngày 12/7/2018

12. Báo cáo thành tích ngày 06/7/2018 của Sở giáo dục và đào tạo tỉnh Phú Thọ về việc đề nghị UBND tỉnh tặng danh hiệu "Tập thể lao động xuất sắc" năm học 2017-2018.

13. Báo cáo 149/BC-SGD&ĐT ngày 26/6/2018 của Sở Giáo dục và Đào tạo về công tác phát triển đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý và nhân viên các cơ sở giáo dục tỉnh Phú Thọ năm học 2017 -2018

14. Biểu tổng hợp Danh sách viên chức sự nghiệp GD tỉnh Phú Thọ các năm 2016,2017,2018 của Sở Nội vụ tỉnh Phú Thọ.

15. Biểu tổng hợp Quỹ lương viên chức sự nghiệp GD tỉnh Phú Thọ các năm 2016,2017,2018 của Sở Nội vụ tỉnh Phú Thọ.

16. Các báo cáo, tổng hợp từ phòng Tổ chức cán bộ - Sở giáo dục và đào tạo; phòng Công chức viên chức - Sở Nội vụ.

PHỤ LỤC 01

PHIẾU KHẢO SÁT MỨC ĐỘ HÀI LÒNG CỦA PHỤ HUYNH HỌC SINH KHỐI TRUNG HỌC PHỔ THÔNG

Tác giả điều tra để có cơ sở hoàn thiện bài luận văn tốt nghiệp. Xin Ông/bà cho biết ý kiến của mình về chất lượng dịch vụ giáo dục của nhà trường THPT mà con ông/bà đang học tập theo các nội dung dưới đây. Chúng tôi cam kết rằng những thông tin cá nhân mà Ông/bà cung cấp được hoàn toàn giữ bí mật và các câu hỏi trên phiếu chỉ được sử dụng cho mục đích nghiên cứu.

Rất mong Ông/bà dành thời gian để trả lời các câu hỏi sau đây:

A. THÔNG TIN NGƯỜI TRẢ LỜI (Hãy đánh dấu X vào 1 ô trống tương ứng)

1. Độ tuổi:

35 – 49 tuổi	50 – 60 tuổi	Trên 60 tuổi
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Giới tính: Nam ; Nữ

3. Trình độ học vấn:

Trung học phổ thông trở xuống	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Sau đại học
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Địa chỉ:

.....
.....

B. PHẦN CÂU HỎI (Hãy đánh dấu X vào 1 ô trống tương ứng)

I. TIẾP CẬN DỊCH VỤ GIÁO DỤC CÔNG.

Câu 1: Ông/bà tìm hiểu thông tin về trường học qua hình thức nào?

1) Không có thông tin chi tiết	<input type="checkbox"/>	4) Qua thông báo của nhà trường trên bảng niêm yết	<input type="checkbox"/>
2) Người thân, bạn bè giới thiệu	<input type="checkbox"/>	5) Qua thông báo của nhà trường trên các phương tiện thông tin đại chúng	<input type="checkbox"/>
3) Qua hỏi giáo viên có quen biết	<input type="checkbox"/>		

Câu 2: Các quy định về thủ tục nhập học có phức tạp đối với Ông/bà không?

1) Rất phức tạp	<input type="checkbox"/>	4) Dễ dàng	<input type="checkbox"/>
2) Phức tạp	<input type="checkbox"/>	5) Rất dễ dàng	<input type="checkbox"/>
3) Bình thường	<input type="checkbox"/>		

Câu 3: Ông/bà đánh giá như thế nào về các khoản đóng góp cho nhà trường ngoài học phí?

1) Giá trị đóng góp tương đối cao	<input type="checkbox"/>	4) Chỉ đóng góp tự nguyện	<input type="checkbox"/>
2) Một số khoản đóng góp không hợp lý	<input type="checkbox"/>	5) Nhà trường không thu một khoản đóng góp nào ngoài học phí	<input type="checkbox"/>
3) Chấp nhận được	<input type="checkbox"/>		

II. CƠ SỞ VẬT CHẤT, TRANG THIẾT BỊ.

Câu 4: Ông/bà đánh giá như thế nào về các phòng học của trường?

1) Chật chội và rất bí bách	<input type="checkbox"/>	4) Đạt tiêu chuẩn quy định	<input type="checkbox"/>
2) Không thoải mái	<input type="checkbox"/>	5) Rất thoải mái và tiện nghi	<input type="checkbox"/>
3) Bình thường	<input type="checkbox"/>		

Câu 5: Ông/bà đánh giá như thế nào về cơ sở vật chất của nhà trường?

1) Quá sơ sài	<input type="checkbox"/>	4) Đầy đủ	<input type="checkbox"/>
2) Chưa đầy đủ	<input type="checkbox"/>	5) Rất đầy đủ, hiện đại	<input type="checkbox"/>
3) Bình thường	<input type="checkbox"/>		

Câu 6: Ông/bà đánh giá như thế nào về các dịch vụ (ăn uống, vệ sinh...) trong nhà trường?

1) Quá bẩn, không chấp nhận được	<input type="checkbox"/>	4) Sạch sẽ	<input type="checkbox"/>
2) Chưa sạch sẽ	<input type="checkbox"/>	5) Rất sạch sẽ	<input type="checkbox"/>
3) Bình thường	<input type="checkbox"/>		

III. ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN

Câu 7: Ông/bà đánh giá như thế nào về thái độ, tác phong giao tiếp của giáo viên đối với học sinh?

1) Đa số không thân thiện	<input type="checkbox"/>	4) Đa số giáo viên đều thân thiện và mẫu mực	<input type="checkbox"/>
2) Một số không thân thiện	<input type="checkbox"/>	5) Tất cả giáo viên đều thân thiện và mẫu mực	<input type="checkbox"/>
3) Bình thường	<input type="checkbox"/>		

Câu 8: Ông/bà đánh giá như thế nào về trang phục của cán bộ, giáo viên, nhân viên (CBGV-NV) khi đến trường?

1) Đa số chưa phù hợp với đặc trưng công việc	<input type="checkbox"/>	4) Hầu hết CDBGV-NV có trang phục phù hợp	<input type="checkbox"/>
2) Một số chưa phù hợp với công việc	<input type="checkbox"/>	5) Tất cả CDBGV-NV có trang phục phù hợp	<input type="checkbox"/>
3) Chấp nhận được	<input type="checkbox"/>		

Câu 9: Ông/bà đánh giá thế nào về thái độ của cán bộ, giáo viên của nhà trường khi tiếp xúc, trao đổi, giải đáp thắc mắc với học sinh, phụ huynh?

1) Rất không hài lòng	<input type="checkbox"/>	4) Hài lòng	<input type="checkbox"/>
2) Không hài lòng	<input type="checkbox"/>	5) Rất thân thiện, gần gũi	<input type="checkbox"/>
3) Chấp nhận được	<input type="checkbox"/>		

Câu 10: Ông/bà nhận xét thế nào về phẩm chất, đạo đức của giáo viên đang giảng dạy con của mình?

1) Rất không hài lòng	<input type="checkbox"/>	4) Chuẩn mực, nghiêm túc	<input type="checkbox"/>
2) Không hài lòng	<input type="checkbox"/>	5) Rất chuẩn mực, nghiêm túc	<input type="checkbox"/>
3) Chấp nhận được	<input type="checkbox"/>		

Câu 11: Ông/bà đánh giá năng lực chuyên môn của đội ngũ giáo viên trực tiếp giảng dạy con mình như thế nào?

1) Rất kém	<input type="checkbox"/>	4) Tốt	<input type="checkbox"/>
2) Kém	<input type="checkbox"/>	5) Rất tốt	<input type="checkbox"/>
3) Bình thường	<input type="checkbox"/>		

Câu 12: Ông/bà đánh giá các kỹ năng khác (kỹ năng truyền đạt, kỹ năng tạo môi trường học tập cởi mở, kỹ năng sống...) trong quá trình đổi mới giáo dục của đội ngũ giáo viên trực tiếp giảng dạy con mình như thế nào?

1) Rất kém	<input type="checkbox"/>	4) Tốt	<input type="checkbox"/>
2) Kém	<input type="checkbox"/>	5) Rất tốt	<input type="checkbox"/>
3) Bình thường	<input type="checkbox"/>		

IV. HOẠT ĐỘNG GIÁO DỤC.

Câu 13: Ngoài chương trình khung của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định, ông/bà đánh giá như thế nào về việc nhà trường tổ chức dạy, rèn luyện thêm cho học sinh các kỹ năng mềm như: kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc theo nhóm, khả năng tự học, kiến thức về giới tính...?

1) Không tổ chức dạy, rèn luyện thêm cho học sinh các kỹ năng mềm	<input type="checkbox"/>
2) Có tổ chức dạy nhưng chương trình giảng dạy không thiết thực, không phù hợp với tâm lý lứa tuổi học sinh	<input type="checkbox"/>
3) Có tổ chức dạy, rèn cho thêm cho học sinh một số kỹ năng mềm thiết thực, phù hợp với tâm lý lứa tuổi học sinh	<input type="checkbox"/>
4) Học sinh rất hứng thú và phát huy được một số kỹ năng mềm do nhà trường dạy thêm và phụ huynh mong muốn nhà trường dạy thêm nhiều kỹ năng mềm khác nữa	<input type="checkbox"/>
5) Rất hài lòng với việc nhà trường tổ chức dạy, rèn luyện thêm cho học sinh các kỹ năng mềm	<input type="checkbox"/>

Câu 14: Ông/bà đánh giá như thế nào về chương trình giảng dạy, các hoạt động giáo dục của nhà trường?

1) Rất không hài lòng	<input type="checkbox"/>	4) Hài lòng	<input type="checkbox"/>
2) Không hài lòng	<input type="checkbox"/>	5) Rất hài lòng	<input type="checkbox"/>
3) Chấp nhận được	<input type="checkbox"/>		

V. KẾT QUẢ GIÁO DỤC.

Câu 15: Ông/bà vui lòng cho biết thực tế kết quả học tập của con mình?

1) Chưa đúng thực chất, còn nặng về thành tích của nhà trường	<input type="checkbox"/>	4) Phản ánh đúng thực chất, kịp thời quan tâm, khích lệ học sinh	<input type="checkbox"/>
2) Chưa đúng thực chất, còn yêu cầu quá cao đối với học sinh	<input type="checkbox"/>	5) Rất hài lòng về cách đánh giá của nhà trường	<input type="checkbox"/>
3) Chấp nhận được	<input type="checkbox"/>		

Câu 16: Xin Ông/bà cho biết mức độ hài lòng đối với kết quả học tập của con mình tại trường học?

1) Rất không hài lòng	<input type="checkbox"/>	4) Hài lòng	<input type="checkbox"/>
2) Không hài lòng	<input type="checkbox"/>	5) Rất hài lòng	<input type="checkbox"/>
3) Chấp nhận được	<input type="checkbox"/>		

Câu 17: Ông/bà có mong muốn gì ở nhà trường để nâng cao chất lượng giáo dục (có thể chọn nhiều phương án và cho ý kiến khác)

1) Cải thiện cơ sở vật chất (khu vui chơi, bãi tập,..), trang thiết bị dạy học	<input type="checkbox"/>
2) Bồi dưỡng chuyên môn, kỹ năng cho đội ngũ giáo viên	<input type="checkbox"/>
3) Thay đổi phương pháp giảng dạy	<input type="checkbox"/>
4) Ý kiến khác	

XIN CHÂN THÀNH CẢM ƠN SỰ HỢP TÁC!

Kết quả Điều tra Xã hội học

- Số lượng phiếu Điều tra phát ra: 200 phiếu
- Số lượng phiếu Điều tra thu về: 200 phiếu (Phiếu hợp lệ :197 phiếu; không hợp lệ: 03 phiếu)
- Đối tượng điều tra: Phụ huynh học sinh các trường:
 - + THPT chuyên Hùng Vương (40 phiếu);
 - + THPT Vĩnh Chân (40 phiếu);
 - + THPT Long Châu Sa (40 phiếu);
 - + THPT Phù Ninh (40 phiếu);
 - + THPT Minh Đài (40 phiếu)
- Mục tiêu: Điều tra khảo sát mức độ hài lòng của phụ huynh học sinh khối THPT tỉnh Phú Thọ qua các vấn đề cụ thể như: Dịch vụ giáo dục công; Cơ sở vật chất của trường; Đội ngũ giáo viên; Kết quả giáo dục.. làm cơ sở để đánh giá chất lượng giáo dục của các trường và chất lượng đội ngũ giáo viên THPT tỉnh Phú Thọ.

PHỤ LỤC 02

PHIẾU KHẢO SÁT MỨC ĐỘ HÀI LÒNG CỦA GIÁO VIÊN THPT TRONG ĐỊA BÀN TỈNH PHÚ THỌ

Tác giả điều tra để có cơ sở hoàn thiện bài luận văn tốt nghiệp. Xin Ông/bà cho biết ý kiến của mình về chất lượng giáo dục của nhà trường THPT mà ông/bà đang công tác theo các nội dung dưới đây. Chúng tôi cam kết rằng những thông tin cá nhân mà Ông/bà cung cấp được hoàn toàn giữ bí mật và các câu hỏi trên phiếu chỉ được sử dụng cho mục đích nghiên cứu.

Rất mong Ông/bà dành thời gian để trả lời các câu hỏi sau đây:

A. THÔNG TIN NGƯỜI TRẢ LỜI (Hãy đánh dấu X vào 1 ô trống tương ứng)

1. Độ tuổi:

Dưới 25 tuổi	Từ 25- 34 tuổi	35 – 49 tuổi	50 – 60 tuổi	Trên 60 tuổi
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Giới tính: Nam ; Nữ

3. Trình độ học vấn:

Trung học phổ thông trở xuống	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Sau đại học
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Nơi công tác:

.....

B. PHẦN CÂU HỎI (Hãy đánh dấu X vào 1 ô trống tương ứng)

I. ĐIỀU KIỆN VÀ CÔNG TÁC HỖ TRỢ LÀM VIỆC

Câu 1: Ông/bà cho biết mức độ hài lòng về điều kiện làm việc (cơ sở vật chất, trang thiết bị phòng học..)?

1) Rất không tốt	<input type="checkbox"/>	4) Tốt	<input type="checkbox"/>
2) Không tốt	<input type="checkbox"/>	5) Rất tốt	<input type="checkbox"/>
3) Bình thường	<input type="checkbox"/>		

Câu 2: Theo ông/ bà nội quy giảng dạy và học tập tại phòng học có hợp lý không?

1) Rất không hợp lý	<input type="checkbox"/>	4) Hợp lý	<input type="checkbox"/>
2) Không hợp lý	<input type="checkbox"/>	5) Rất hợp lý	<input type="checkbox"/>
3) Bình thường	<input type="checkbox"/>		

Câu 3: Ông/bà đánh giá như thế nào về việc phân công giờ giảng dạy (khoa học, công bằng, hợp lý)?

1) Rất không hợp lý	<input type="checkbox"/>	4) Hợp lý	<input type="checkbox"/>
2) Không hợp lý	<input type="checkbox"/>	5) Rất không hợp lý	<input type="checkbox"/>
3) Bình thường	<input type="checkbox"/>		

II. CHÍNH SÁCH VÀ QUY TRÌNH LÀM VIỆC

Câu 4: Ông/bà đánh giá như thế nào về việc lưu trữ các chính sách, quy định, quy trình làm việc của nhà trường?

1) Rất không rõ ràng, đầy đủ	<input type="checkbox"/>	4) Rõ ràng, đầy đủ	<input type="checkbox"/>
2) Không rõ ràng, đầy đủ	<input type="checkbox"/>	5) Rất rõ ràng, đầy đủ	<input type="checkbox"/>
3) Bình thường	<input type="checkbox"/>		

Câu 5: Ông/ bà có hài lòng về việc Nhà trường đảm bảo quyền dân chủ, chế độ, chính sách cho giáo viên theo đúng quy định không?

1) Rất không hài lòng	<input type="checkbox"/>	4) Hài lòng	<input type="checkbox"/>
2) Không hài lòng	<input type="checkbox"/>	5) Rất hài lòng	<input type="checkbox"/>
3) Bình thường	<input type="checkbox"/>		

Câu 6: Ông/ bà có hài lòng về việc tạo điều kiện tham gia và chính sách hỗ trợ cho giáo viên tham gia học nâng cao chuyên môn nghiệp vụ của trường?

1) Không có hỗ trợ	<input type="checkbox"/>	4) Hài lòng	<input type="checkbox"/>
2) Hỗ trợ không đáng kể	<input type="checkbox"/>	5) Rất hài lòng	<input type="checkbox"/>
3) Bình thường	<input type="checkbox"/>		

Câu 7: Ông/ bà có hài lòng về chính sách khen thưởng cho giáo viên có thành tích tốt trong giảng dạy và công tác không?

1) Rất không hài lòng	<input type="checkbox"/>	4) Hài lòng	<input type="checkbox"/>
2) Không hài lòng	<input type="checkbox"/>	5) Rất hài lòng	<input type="checkbox"/>
3) Bình thường	<input type="checkbox"/>		

Câu 8: Ông/ bà có hài lòng về mức độ quan tâm đến sức khỏe giáo viên của nhà trường không?

1) Rất không hài lòng	<input type="checkbox"/>	4) Hài lòng	<input type="checkbox"/>
2) Không hài lòng	<input type="checkbox"/>	5) Rất hài lòng	<input type="checkbox"/>
3) Bình thường	<input type="checkbox"/>		

Câu 9: Ông/ bà có hài lòng về kế hoạch và chính sách để nâng cao chất lượng cuộc sống cho toàn thể đội ngũ giáo viên?

1) Rất không hài lòng	<input type="checkbox"/>	4) Hài lòng	<input type="checkbox"/>
2) Không hài lòng	<input type="checkbox"/>	5) Rất hài lòng	<input type="checkbox"/>
3) Bình thường	<input type="checkbox"/>		

Câu 10: Ông/ bà cho biết mức độ công bằng trong cơ hội thăng tiến?

1) Rất không hài lòng	<input type="checkbox"/>	4) Hài lòng	<input type="checkbox"/>
2) Không hài lòng	<input type="checkbox"/>	5) Rất hài lòng	<input type="checkbox"/>
3) Bình thường	<input type="checkbox"/>		

Ông/ bà có ý kiến khác:

.....

.....

.....

.....

XIN CHÂN THÀNH CẢM ƠN SỰ HỢP TÁC!

Kết quả Điều tra Xã hội học

- Số lượng phiếu Điều tra phát ra: 150 phiếu
- Số lượng phiếu Điều tra thu về: 150 phiếu (Phiếu hợp lệ :150 phiếu)
- Đối tượng điều tra: Giáo viên các trường:
 - + THPT Việt Trì (40 phiếu);
 - + THPT Hùng Vương (40 phiếu);
 - + THPT Thanh Ba (35 phiếu);
 - + THPT Thanh Thủy (35 phiếu);
- Mục tiêu: Điều tra khảo sát mức độ hài lòng của giáo viên THPT tại một số trường trên địa bàn tỉnh Phú Thọ. Để nghiên cứu thực trạng về: Điều kiện công tác; chính sách làm việc... cho thấy mức độ phù hợp và hài lòng với công việc của giáo viên THPT hiện nay.