



THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIỂU HỌC TỈNH ĐẮK NÔNG TRƯỚC YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC HIỆN NAY

ĐỖ THỊ VIỆT HÀ - Sở Giáo dục và Đào tạo Đắk Nông
Email: dovietha256@yahoo.com.vn

NGUYỄN HỮU CHÂU - Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội
Email: chau.niesac@yahoo.com

Tóm tắt: Bài viết trình bày về thực trạng quản lý đội ngũ giáo viên tiểu học tỉnh Đắk Nông trước yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay. Dựa trên cơ sở phân tích dữ liệu thu được từ 170 cán bộ quản lý đang công tác tại Sở Giáo dục và Đào tạo, các phòng Giáo dục và Đào tạo, hiệu trưởng, hiệu phó và 852 giáo viên các trường tiểu học trên địa bàn tỉnh Đắk Nông, tác giả bài viết chỉ ra rằng còn nhiều hạn chế trong quá trình quản lý đội ngũ giáo viên tiểu học ở tỉnh Đắk Nông. Thực trạng đó đòi hỏi cần thiết phải có các biện pháp quản lý hiệu quả để tăng cường sự cống hiến của các giáo viên tiểu học ở tỉnh Đắk Nông nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

Từ khóa: Thực trạng; quản lý; đội ngũ giáo viên; giáo viên tiểu học; đổi mới giáo dục.

(Nhận bài ngày 30/03/2017; Nhận kết quả phân biện và chỉnh sửa ngày 14/04/2017; Duyệt đăng ngày 25/04/2017).

1. Đặt vấn đề

Đội ngũ giáo viên tiểu học (ĐNGVTH) là tập hợp những người có đủ tiêu chuẩn đạo đức, chuyên môn và nghiệp vụ theo quy định, làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục học sinh (HS) trong trường tiểu học và cơ sở giáo dục khác thực hiện chương trình giáo dục tiểu học (GDTH). Những đổi mới trong GDTH, đặc biệt là đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo theo tinh thần của Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 khóa XI đòi hỏi phải đặt ra những yêu cầu mới đối với ĐNGVTH. Ngoài hệ thống các yêu cầu cơ bản về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; kiến thức; kĩ năng sư phạm mà giáo viên (GV) tiểu học cần phải đạt được theo Quy định về Chuẩn nghề nghiệp GV tiểu học [1], để chuẩn bị cho sự đổi mới chương trình sau năm 2015, GV tiểu học cần phải có những năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cơ bản mới, đó là: Năng lực tự chủ chuyên môn; Năng lực tổ chức hoạt động giáo dục theo phương thức trải nghiệm sáng tạo; Năng lực dạy học tích hợp; Năng lực dạy học phân hóa; Năng lực kiểm tra, đánh giá học sinh theo năng lực.

So với quản lý ĐNGVTH theo tiếp cận chuẩn hóa, tiếp cận các chức năng quản lý, quản lý ĐNGVTH theo tiếp cận quản lý nguồn nhân lực (QLNNL) mà chúng tôi đề cập trong bài viết này nhằm đáp ứng đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đặc biệt là đổi mới chương trình sau năm 2015 có những khác biệt nhất định. Quản lý ĐNGVTH theo tiếp cận QLNNL đáp ứng đổi mới chương trình sau năm 2015 hướng đến mục tiêu xây dựng nên một đội ngũ có năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cơ bản mới. Nội dung quản lý ĐNGVTH bao gồm: 1/ Kế hoạch hóa (KHH) nguồn nhân lực GV tiểu học; 2/ Phân tích công việc của GV tiểu học; 3/Tuyển dụng và sử dụng ĐNGVTH; 4/Đào tạo và bồi dưỡng ĐNGVTH; 5/Đánh giá ĐNGVTH; 6/Thiết lập chế độ, chính sách đãi ngộ tương xứng với sự cống hiến của ĐNGVTH.

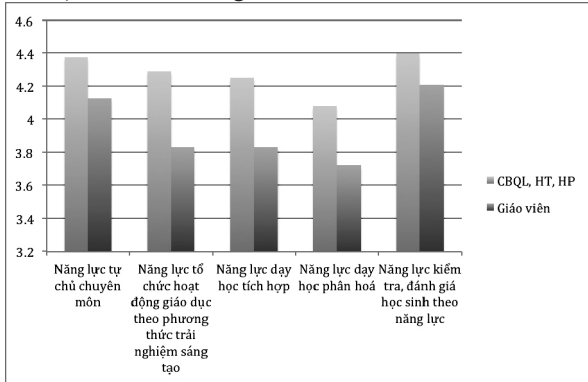
2. Đánh giá thực trạng quản lý đội ngũ giáo viên tiểu học tỉnh Đắk Nông trước yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay

Chúng tôi đã tiến hành một nghiên cứu nhằm đánh giá thực trạng quản lý ĐNGVTH tỉnh Đắk Nông trước yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay, đặc biệt là đổi mới chương trình sách giáo khoa sau năm 2015. Thời gian tiến hành từ tháng 5 năm 2016 đến tháng 01 năm 2017. Nghiên cứu được thực hiện dựa trên ý kiến đánh giá của 170 cán bộ quản lý (CBQL) đang công tác tại Sở, các phòng Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT); hiệu trưởng (HT), hiệu phó (HP) các trường tiểu học và 852 GV các trường tiểu học trên địa bàn tỉnh Đắk Nông. Chúng tôi cũng đã tiến hành phỏng vấn 30 cá nhân, bao gồm 01 thành viên trong Ban Giám đốc Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Đắk Nông, 04 thành viên là trường, phó các phòng GD&ĐT của các huyện trong địa bàn tỉnh, 10 thành viên trong ban giám hiệu, 15 GV của trường tiểu học trên địa bàn tỉnh. Nội dung phỏng vấn giúp chúng tôi hiểu sâu hơn về kết quả khảo sát, phục vụ cho việc phân tích, đánh giá thực trạng quản lý ĐNGVTH trên địa bàn tỉnh. Kết quả khảo sát bằng phiếu hỏi là cơ sở xác định các vấn đề cần tìm hiểu sâu hơn và làm cơ sở thiết kế đề cương phỏng vấn.

2.1. Thực trạng nhận thức về sự cần thiết của các năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cơ bản mới mà giáo viên tiểu học cần phải chuẩn bị để đáp ứng đổi mới chương trình sau năm 2015

Những đổi mới trong GDTH, đặc biệt là đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo theo tinh thần của Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 khóa XI đòi hỏi phải đặt ra những yêu cầu mới đối với ĐNGVTH. Những năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cơ bản mới như năng lực tự chủ chuyên môn, năng lực tổ chức hoạt động giáo dục theo phương thức trải nghiệm sáng tạo, năng lực dạy học tích hợp, năng lực dạy học phân hóa, năng lực kiểm tra, đánh giá HS theo năng lực chính là cơ sở chuẩn bị

cho sự đổi mới chương trình sau năm 2015 (Biểu đồ 1).



Biểu đồ 1: Thực trạng nhận thức về sự cần thiết của các năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cơ bản mới mà GV tiểu học cần phải chuẩn bị để đáp ứng đổi mới chương trình sau năm 2015

Số liệu ở Biểu đồ 1 cho thấy cả hai đối tượng mà chúng tôi tiến hành khảo sát đều đánh giá cao về sự cần thiết của các năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cơ bản mới mà GV tiểu học cần phải chuẩn bị để đáp ứng đổi mới chương trình sau năm 2015.

2.2. Về kế hoạch hóa nguồn nhân lực giáo viên tiểu học

Trong chu trình quản lý, kế hoạch là khâu đầu tiên của một chu trình [2]. Lập kế hoạch là chức năng cơ bản nhất trong các chức năng quản lý, có ý nghĩa quyết định đến sự phát triển và tồn tại của mỗi tổ chức. Lập kế hoạch là quá trình thiết lập, dự tính một cách khoa học các mục tiêu, nội dung, phương pháp, trình tự thời gian tiến hành các công việc, chuẩn bị huy động các nguồn lực để triển khai các hoạt động một cách chủ động nhằm đạt kết quả cao nhất các mục tiêu giáo dục [3].

Kết quả khảo sát ở Bảng 1 cho thấy công tác kế hoạch hóa nguồn nhân lực GV tiểu học tỉnh Đắk Nông được CBQL sở GD&ĐT, các phòng GD&ĐT, HT, HP các trường tiểu học và GV đánh giá là thực hiện chưa tốt (ĐTB = 3,52; ĐLC = 0,544 và ĐTB = 3,17; ĐLC = 0,535).

Theo ý kiến trao đổi với CBQL sở GD&ĐT, các phòng GD&ĐT, HT, HP các trường tiểu học và GV, công tác kế hoạch hóa nguồn nhân lực GVTH tỉnh Đắk Nông hiện chủ yếu mang tính hình thức. Khi được hỏi về công tác kế hoạch hóa nguồn nhân lực GVTH, một HT cho rằng nội dung này nhà trường đang thực hiện chưa tốt, các kế hoạch mới chỉ dừng lại ở hình thức báo cáo mà chưa đi vào thực tiễn (Ý kiến của một HT trường tiểu học trên địa bàn thị xã Gia Nghĩa). Một GV khi được hỏi cũng trả lời rằng: “Tôi nhận thấy nhà trường có thông báo kế hoạch hàng năm, nhưng do không có tiêu chuẩn đánh giá nên khi tổng kết chưa liệt kê và chỉ ra được nguyên nhân của những nội dung chưa làm được” (Ý kiến của một GV trường tiểu học trên địa bàn thị xã Gia Nghĩa).

Thực tế ở tỉnh Đắk Nông cũng cho thấy, công tác kế hoạch hóa nguồn nhân lực GVTH chưa thực sự được lãnh đạo các cấp quan tâm. Kế hoạch hóa nguồn nhân lực GV tiểu học chủ yếu được xây dựng dựa trên các văn bản hướng dẫn, chỉ đạo mà chưa thu hút được sự tham gia của các chủ thể quản lý và các lực lượng liên quan. Đây cũng chính là một trong những nguyên nhân dẫn đến hiệu quả công tác kế hoạch hóa nguồn nhân lực GV tiểu học ở tỉnh Đắk Nông chưa tốt.

2.3. Về phân tích công việc của giáo viên tiểu học

Kết quả khảo sát ở Bảng 2 cho thấy công tác phân tích công việc của GVTH ở tỉnh Đắk Nông được thực hiện chưa đầy đủ so với các nhận định tích cực mà chúng tôi đưa ra (ĐTB = 3,84; ĐLC = 0,556 và ĐTB = 3,61; ĐLC = 0,639).

Xây dựng Bảng mô tả công việc là nội dung đầu tiên của phân tích công việc, đây được xem là nội dung quan trọng đầu tiên và thiết yếu trước khi thực hiện các nội dung khác của công tác quản lý đội ngũ. Kết quả khảo sát ở Bảng 2 cho thấy việc xây dựng Bảng mô tả công việc của GV tiểu học tỉnh Đắk Nông được thực hiện chưa đầy đủ so với các nội dung chúng tôi đưa ra.

Để thực hiện công việc tốt, ngoài việc có Bảng mô tả việc làm, GV còn cần Bảng tiêu chuẩn vị trí việc làm. Bảng tiêu chuẩn vị trí việc làm thể hiện rõ các yêu cầu về năng lực cá nhân như trình độ chuyên môn, chuyên

Bảng 1: Thực trạng kế hoạch hoá nguồn nhân lực GV tiểu học tỉnh Đắk Nông

TT	Nội dung	CBQL, HT, HP		GV		t(1020)
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	
1	Kế hoạch hóa nguồn nhân lực GV tiểu học được xây dựng dựa trên kế hoạch chiến lược của nhà trường; dựa trên việc thực hiện công tác dự báo nguồn nhân lực GV tiểu học; và dựa trên việc kiểm kê nguồn nhân lực GV tiểu học.	3.44	0.564	3.07	0.632	7.637***
2	Kế hoạch hóa nguồn nhân lực GV tiểu học thu hút được sự tham gia của các chủ thể quản lý và các lực lượng liên quan.	3.34	0.626	3.11	0.676	4.287***
3	Kế hoạch hóa nguồn nhân lực GV tiểu học có dự kiến được mục tiêu chung, mục tiêu cụ thể và giải pháp thực hiện.	3.42	0.694	3.07	0.679	6.076***
4	Kế hoạch hóa nguồn nhân lực GV tiểu học được phổ biến và công khai trong trường.	3.72	0.748	3.30	0.772	6.467***
5	Kế hoạch hóa nguồn nhân lực GV tiểu học có các chuẩn đánh giá rõ ràng.	3.66	0.808	3.31	0.737	5.546***
CHUNG		3.52	0.544	3.17	0.535	7.627***

(Ghi chú: ***. p < 0.001)

*Bảng 2: Thực trạng phân tích công việc của GV tiểu học tỉnh Đắk Nông*

TT	Nội dung	CBQL, HT, HP		GV		t(1020)
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	
1	Xây dựng Bảng mô tả công việc	3.81	0.643	3.59	0.711	4.002***
2	Xây dựng Bảng tiêu chuẩn vị trí việc làm	3.87	0.611	3.62	0.707	4.755***
CHUNG		3.84	0.556	3.61	0.639	4.915***

*(Ghi chú: ***: p < 0.001)*

ngành được đào tạo, hình thức được đào tạo, các chứng chỉ ngoại ngữ, tin học; năng lực thực hiện công việc và các phẩm chất cá nhân thích hợp khác. Kết quả khảo sát cho thấy việc xây dựng Bảng tiêu chuẩn vị trí việc làm được thực hiện ở mức cao hơn so với việc xây dựng Bảng mô tả công việc của GV tiểu học tỉnh Đắk Nông nhưng cũng ở mức chưa cao (ĐTB = 3,87; ĐLC = 0,611 và ĐTB = 3,62; ĐLC = 0,707).

Về vị trí việc làm, các trường tiểu học ở tỉnh Đắk Nông hiện đang thực hiện theo Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08 tháng 5 năm 2012 của Chính phủ Quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập và Thông tư số 14/2012/TT-BNV ngày 18 tháng 12 năm 2012 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08/5/2012 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập. Với vị trí việc làm của GV tiểu học, theo hướng dẫn của Thông tư 14, các trường tiểu học đã xây dựng được Bảng mô tả công việc của GV tiểu học, theo đó đã Mô tả được nội dung, quy trình, thủ tục và thời gian hoàn thành từng công việc và kết quả (sản phẩm), khối lượng công việc của GV tiểu học [4]. Tuy nhiên, qua trao đổi với viên chức quản lý ở các trường tiểu học, viên chức quản lý ở các phòng giáo dục trên địa bàn tỉnh Đắk Nông thì Bảng mô tả công việc của GV tiểu học chỉ mới mang tính hình thức kết quả (sản phẩm), khối lượng công việc GV tiểu học chưa được lượng hóa cụ thể, nên khó khăn cho việc đánh giá. Ngoài ra, khung năng lực của GV tiểu học cũng đã được xây dựng, gồm các năng lực và kĩ năng cần có để hoàn thành nhiệm vụ được giao [4]. Tuy nhiên, các năng lực và kĩ năng cần có của GV tiểu học để đáp ứng yêu cầu đổi mới sách giáo khoa sau năm 2015 thì chưa được đưa vào trong khung năng lực của GV tiểu học.

2.4. Về tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giáo viên tiểu học

Tuyển dụng và sử dụng ĐNGVTH có vai trò quan trọng trong việc đảm bảo yêu cầu tuyển được “đúng người”, bố trí “đúng việc”, “đúng chỗ” và “đúng lúc”.

2.4.1. Về tuyển dụng đội ngũ giáo viên tiểu học

Các nội dung thuộc công tác tuyển dụng mà chúng tôi đưa ra bao gồm 5 nhận định. Kết quả khảo sát ở Bảng 3 cho thấy công tác tuyển dụng ĐNGVTH ở tỉnh Đắk Nông hiện nay thực hiện tốt nhất chưa tốt (ĐTB = 3,20; ĐLC = 0,579 và ĐTB = 2,99; ĐLC = 0,608).

Trong số các nội dung về công tác tuyển dụng, nội dung được đánh giá thực hiện tốt nhất là “Trình tự, thủ tục tuyển dụng được thực hiện theo đúng các quy định của pháp luật”. Các nội dung còn lại được đánh giá khá thấp, điều này cho thấy công tác tuyển dụng ĐNGVTH tỉnh Đắk Nông còn rất nhiều hạn chế.

2.4.2. Về sử dụng đội ngũ giáo viên tiểu học

Các nội dung thuộc công tác sử dụng mà chúng tôi đưa ra bao gồm 4 nhận định. Kết quả khảo sát ở Bảng 4 cho thấy công tác sử dụng ĐNGVTH ở tỉnh Đắk Nông hiện nay được thực hiện tốt nhất trong số các nội dung quản lý mà chúng tôi đưa ra (ĐTB = 3,98; ĐLC = 0,445 và ĐTB = 3,41; ĐLC = 0,631).

2.5. Về đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tiểu học

Đào tạo và bồi dưỡng là một trong những nội dung quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả giảng dạy của GV. Nhận thức được điều này, trong những năm qua, công tác đào tạo và bồi dưỡng luôn nhận được sự quan tâm đầu tư đúng mức. Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác đào tạo và bồi dưỡng GV ở tỉnh Đắk Nông thực hiện chưa tốt (ĐTB = 3,59; ĐLC = 0,482 và ĐTB = 3,22; ĐLC = 0,524), thể hiện rõ ở Bảng 5. Công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGVTH trong các trường tiểu học ở tỉnh Đắk Nông hiện đang được thực hiện theo Quyết định số 18/2012/QĐ-UBND ngày 21 tháng 9 năm 2012 về Quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Đắk Nông.

Bảng 3: Thực trạng tuyển dụng đội ngũ GV tiểu học tỉnh Đắk Nông

TT	Nội dung	CBQL, HT, HP		GV		t(1020)
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	
1	Có sự phối hợp giữa nhà trường, Phòng Giáo dục và Phòng Nội vụ trong tuyển dụng.	2.98	0.769	2.97	0.828	0.071
2	Căn cứ vào nhu cầu giảng dạy của nhà trường và tiêu chuẩn GV tiểu học để tuyển dụng.	3.33	0.660	3.03	0.861	4.314***
3	Chuẩn hóa được các nội dung cần kiểm tra, sát hạch trong tuyển dụng.	2.93	0.781	2.89	0.771	0.076
4	Phương thức tuyển dụng linh hoạt, phù hợp với tình hình thực tế của đơn vị.	3.06	0.875	2.84	0.773	3.358**
5	Trình tự, thủ tục tuyển dụng được thực hiện theo đúng các quy định của pháp luật.	3.73	0.805	3.23	0.866	6.940***
CHUNG		3.20	0.579	2.99	0.608	4.208***

*(Ghi chú: **: p < 0.01; ***: p < 0.001)*

Bảng 4: Thực trạng sử dụng đội ngũ GV tiểu học tỉnh Đắk Nông

TT	Nội dung	CBQL, HT, HP		GV		t(1020)
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	
1	Tiến hành các hoạt động nhằm giúp GV mới hiểu về nhà trường, thiết lập quan hệ với các thành viên khác và hội nhập vào môi trường nhà trường.	3.73	0.642	3.23	0.718	8.420***
2	Nhà trường đã phân công nhiệm vụ, kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ của GV, bảo đảm các điều kiện cần thiết để GV thực hiện nhiệm vụ và các chế độ, chính sách liên quan.	4.00	0.462	3.39	0.759	13.894***
3	Đối với GV mới, GV còn trong thời gian tập sự, nhà trường đã phân công GV cũ có kinh nghiệm để theo dõi, đánh giá và giúp đỡ.	4.21	0.636	3.56	0.777	11.752***
4	Việc phân công nhiệm vụ cho GV bảo đảm phù hợp với chức danh nghề nghiệp, yêu cầu của vị trí việc làm, đảm bảo đúng năng lực, sở trường.	3.96	0.624	3.48	0.791	8.834***
CHUNG		3.98	0.445	3.41	0.631	13.9123***

(Ghi chú: ***: $p < 0.001$)

Theo ý kiến của các CBQL sở GD&ĐT, các phòng GD&ĐT, HT, HP các trường tiểu học và GV, nguyên nhân dẫn đến công tác đào tạo và bồi dưỡng ĐNGVTH chưa tốt vì:

- Các trường chưa xây dựng được ý thức tự học, tự bồi dưỡng trong ĐNGVTH.

- Việc đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện chưa nhằm mục đích bổ sung, cập nhật kiến thức, kĩ năng cho ĐNGVTH, đặc biệt là những năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cơ bản mới cho ĐNGVTH mà chương trình tiểu học mới yêu cầu.

- Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng chưa được xác định thông qua hệ thống đánh giá ĐNGVTH và xuất phát từ chính bản thân từng GV.

- Nội dung, chương trình, hình thức, thời gian đào tạo, bồi dưỡng ĐNGVTH chưa được căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, yêu cầu bổ sung, cập nhật kiến thức, kĩ năng phục vụ hoạt động nghề nghiệp.

- Chưa thực hiện được việc đánh giá hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng sau mỗi khóa học.

- Chưa coi trọng việc bồi dưỡng tại trường trên cơ sở đổi mới sinh hoạt tổ chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học.

cứu bài học.

2.6. Về công tác đánh giá đội ngũ giáo viên tiểu học

Công tác kiểm tra, đánh giá ĐNGVTH có vai trò quan trọng trong việc tìm ra, khẳng định những ưu điểm, phát hiện những hạn chế, sai sót, kịp thời thực hiện điều chỉnh cần thiết để góp phần giúp công tác quản lí ĐNGVTH đi đúng hướng, đảm bảo thực hiện mục tiêu quản lí. Kết quả khảo sát ở Bảng 6 cho thấy, công tác này đang được thực hiện chưa tốt tại tỉnh Đắk Nông (ĐTB = 3,68; ĐLC = 0,551 và ĐTB = 3,15; ĐLC = 0,523).

2.7. Về thiết lập chế độ, chính sách đãi ngộ tương xứng với sự cống hiến của đội ngũ giáo viên tiểu học

Chúng tôi tìm hiểu thực trạng về thiết lập chế độ, chính sách đãi ngộ tương xứng với sự cống hiến của đội ngũ GV tiểu học dựa trên các nhận định tích cực về hai nội dung: xây dựng hệ thống lương, thưởng để khuyến khích ĐNGVTH tỉnh Đắk Nông.

2.7.1. Xây dựng hệ thống lương, thưởng để khuyến khích đội ngũ GV tiểu học tỉnh Đắk Nông

Tiền lương, thưởng là phần thu nhập chủ yếu có ảnh hưởng trực tiếp đến mức sống của đại đa số GV tiểu

Bảng 5: Thực trạng đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ GV tiểu học tỉnh Đắk Nông

TT	Nội dung	CBQL, HT, HP		GV		t(1020)
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	
1	Nhà trường đã xây dựng được ý thức tự học, tự bồi dưỡng trong ĐNGVTH.	3.78	0.603	3.33	0.676	8.563***
2	Việc đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện nhằm bổ sung, cập nhật kiến thức, kĩ năng cho ĐNGVTH.	3.58	0.603	3.17	0.576	8.007***
3	Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng được xác định thông qua hệ thống đánh giá ĐNGVTH và xuất phát từ chính bản thân từng GV.	3.59	0.621	3.21	0.695	6.645***
4	Nội dung, chương trình, hình thức, thời gian đào tạo, bồi dưỡng ĐNGVTH được căn cứ vào yêu cầu của thực tiễn.	3.58	0.728	3.23	0.710	5.767***
5	Thực hiện được việc đánh giá hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng sau mỗi khóa học.	3.39	0.672	3.10	0.702	4.944***
6	Đã coi trọng việc bồi dưỡng tại trường trên cơ sở đổi mới sinh hoạt tổ chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học.	3.62	0.670	3.26	0.796	6.278***
CHUNG		3.59	0.482	3.22	0.524	8.568***

(Ghi chú: ***: $p < 0.001$)



học nói chung và GV tiểu học tỉnh Đắk Nông nói chung. Do đó, phần đầu nâng cao tiền lương, phần đầu để được thưởng là mục đích và động lực để GV nâng cao kiến thức, kĩ năng giảng dạy của mình.

Trong những năm qua, tỉnh Đắk Nông đã có nhiều cố gắng trong việc từng bước nâng cao thu nhập cho GV tiểu học. Tuy nhiên, kết quả khảo sát ở Bảng 7 cho thấy việc xây dựng hệ thống lương, thưởng cho ĐNGVTH tỉnh Đắk Nông nhìn chung được thực hiện chưa tốt (ĐTB = 2,87; ĐLC = 0,570 và ĐTB = 2,63; ĐLC = 0,616). Đây cũng là nội dung được đánh giá ở mức thấp nhất trong số các nội dung quản lí ĐNGVTH mà chúng tôi đưa ra.

Theo đánh giá của CBQL sở GD&ĐT, các phòng GD&ĐT, HT, HP các trường tiểu học và GV, hệ thống lương, thưởng hiện nay chưa khuyến khích đội ngũ GV tiểu học tỉnh Đắk Nông cống hiến cho sự nghiệp, cho công tác giảng dạy.

2.7.2. Xây dựng môi trường làm việc thân thiện

Môi trường làm việc thân thiện là một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến sự phát triển, sự gắn bó của ĐNGVTH với nhà trường cũng như quyết định đến chất lượng, hiệu quả hoạt động giảng dạy của GV.

Kết quả khảo sát ở Bảng 8 cho thấy việc xây dựng môi trường làm việc cho ĐNGVTH tỉnh Đắk Nông nhìn chung thực hiện chưa tốt so với những nhận định tích cực mà chúng tôi đưa ra.

Nội dung mà CBQL sở GD&ĐT, các phòng GD&ĐT, HT, HP các trường tiểu học và GV đánh giá ở mức thấp nhất là “Bảo đảm điều kiện về cơ sở vật chất phục vụ cho việc thực hiện công tác giảng dạy của ĐNGVTH” (ĐTB = 3,09; ĐLC = 0,715 và ĐTB = 2,95; ĐLC = 0,807). Với đặc thù của một tỉnh Tây Nguyên, điều kiện kinh tế còn gặp nhiều khó khăn, việc bảo đảm điều kiện về cơ sở vật chất phục vụ cho việc thực hiện công tác giảng dạy ở tỉnh Đắk Nông hiện nay thực sự là vấn đề cần được quan tâm giải quyết.

Nội dung được CBQL sở GD&ĐT, các phòng GD&ĐT, HT, HP các trường tiểu học và GV đánh giá ở mức cao nhất là “Xây dựng được nhà trường thành một tập thể đoàn kết. Kịp thời phát hiện và giải quyết những mâu thuẫn cá nhân bên trong nhà trường” (ĐTB = 4,00; ĐLC = 0,406 và ĐTB = 3,22; ĐLC = 0,619), điều này cho thấy các trường tiểu học ở tỉnh Đắk Nông mặc dù còn gặp nhiều khó khăn nhưng đã xây dựng được những tập thể đoàn kết.

Bảng 6: Thực trạng đánh giá đội ngũ GV tiểu học tỉnh Đắk Nông

TT	Nội dung	CBQL, HT, HP		GV		t(1020)
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	
1	Xây dựng được hệ thống đánh giá công bằng, chính xác, đúng trình tự theo quy định của pháp luật, các tiêu chí đánh giá gắn với mục tiêu chiến lược của nhà trường.	3.58	0.623	3.05	0.704	9.898***
2	Các tiêu chuẩn đánh giá rõ ràng, cụ thể, hợp lí, có thể phân loại được ĐNGVTH.	3.59	0.676	3.13	0.637	8.123***
3	Xây dựng được hệ thống đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp, bổ sung thêm các yêu cầu về các năng lực mới đáp ứng đổi mới sách giáo khoa sau năm 2015.	3.46	0.680	3.17	0.699	5.048***
4	Nội dung đánh giá được thông báo cho GV; Kết quả phân loại GV được công khai trước tập thể nhà trường.	4.15	0.777	3.35	0.681	13.666***
5	Dữ liệu đánh giá được dùng cho các quyết định khác về đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng,...	3.62	0.705	3.04	0.721	9.782***
CHUNG		3.68	0.551	3.15	0.523	11.573***

(Ghi chú: ***: $p < 0.001$)

Bảng 7: Thực trạng xây dựng hệ thống lương, thưởng để khuyến khích đội ngũ GV tiểu học tỉnh Đắk Nông

TT	Nội dung	CBQL, HT, HP		GV		t(1020)
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	
1	Mức lương, thưởng hiện nay tương xứng với giá trị công việc và được xác định căn cứ vào kết quả thực hiện công việc.	2.89	0.722	2.62	0.764	4.480***
2	Mức lương, thưởng của GV tiểu học hiện nay đảm bảo mức trung bình chung trở lên so với các loại hình nghề nghiệp khác.	2.80	0.631	2.58	0.782	4.025***
3	Mức lương, thưởng được điều chỉnh cho phù hợp với từng chức danh nghề nghiệp của GV tiểu học (hạng I, II, III, IV).	2.89	0.814	2.69	0.838	2.910**
4	Mức lương, thưởng được điều chỉnh kịp thời với những thay đổi như lạm phát, khối lượng công việc, trách nhiệm,...	2.89	0.814	2.65	0.901	3.534***
CHUNG		2.87	0.570	2.63	0.616	4.630***

(Ghi chú: **: $p < 0.01$, ***: $p < 0.001$)

Bảng 8: Thực trạng xây dựng môi trường làm việc thân thiện cho đội ngũ GV tiểu học tỉnh Đắk Nông

TT	Nội dung	CBQL, HT, HP		GV		T(1020)
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	
1	Bảo đảm điều kiện về cơ sở vật chất phục vụ cho việc thực hiện công tác giảng dạy của ĐNGVTH.	3.09	0.715	2.95	0.807	2.190*
2	Thực hiện được các chế độ, chính sách công bằng, đúng pháp luật,...	3.73	0.695	3.16	0.791	8.667***
3	Xây dựng được đội ngũ hiệu trưởng và các viên chức quản lí trong trường là những người có năng lực, công tâm, tâm huyết với công việc, giữ được mối quan hệ mật thiết đối với GV...	3.78	0.583	3.19	0.886	10.801***
4	Xây dựng được mối quan hệ tin tưởng, tôn trọng, hỗ trợ giúp đỡ lẫn nhau trong công việc giữa các thành viên trong trường.	4.00	0.487	3.36	0.797	13.809***
5	Xây dựng được nhà trường thành một tập thể đoàn kết.	4.00	0.576	3.41	0.827	11.185***
CHUNG		3.72	0.406	3.22	0.619	13.377***

(Ghi chú: *: $p < 0.05$; ***: $p < 0.001$)

3. Kết luận

Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng quản lí ĐNGVTH tỉnh Đắk Nông vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập trong các nội dung: Kế hoạch hoá nguồn nhân lực GVTH; Phân tích công việc của ĐNGVTH; Công tác tuyển dụng; Công tác đào tạo và bồi dưỡng; Công tác đánh giá; Hệ thống lương, thưởng hiện nay cũng chưa khuyến khích ĐNGVTH tỉnh Đắk Nông cống hiến cho sự nghiệp, cho công tác giảng dạy; Chưa xây dựng được môi trường làm việc thân thiện cho ĐNGVTH tỉnh Đắk Nông, đặc biệt là cơ sở vật chất phục vụ cho việc thực hiện công tác giảng dạy của ĐNGVTH. Thực trạng trên cho thấy cần thiết phải xây dựng các biện pháp quản lí ĐNGVTH nhằm tăng cường sự cống hiến của ĐNGVTH đáp ứng đổi mới giáo dục hiện nay, đồng thời đáp ứng được những nguyện vọng của ĐNGVTH, làm cho họ thêm gắn bó với nhà trường, với sự nghiệp giảng dạy của mình.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2007), *Quyết định số*

14/2007/QĐ-BGDĐT ngày 04/05/2007 ban hành Quy định về Chuẩn nghề nghiệp của giáo viên tiểu học.

[2]. Nguyễn Thị Mỹ Lộc và các cộng sự, (2012), *Quản lí giáo dục - Một số vấn đề lí luận và thực tiễn*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

[3]. Bùi Minh Hiền, Nguyễn Vũ Bích Hiền (chủ biên) và các cộng sự, (2015), *Quản lí và lãnh đạo nhà trường*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.

[4]. Bộ Nội vụ, (2012), *Thông tư số 14/2012/TT-BNV ngày 18 tháng 12 năm 2012 hướng dẫn thực hiện Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08/5/2012 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập*.

[5]. Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ, (2015), *Thông tư liên tịch số 21/2015/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 16/9/2015 Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên tiểu học công lập*.

[6]. Chính phủ Nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam, (2012), *Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08 tháng 5 năm 2012 Quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập*.

CURRENT STATE OF PRIMARY TEACHER MANAGEMENT IN DAK NONG PROVINCE IN DEMANDS OF THE CURRENT EDUCATION RENOVATION

Do Thi Viet Ha - Dak Nong Department of Education and Training

Email: dovietha256@yahoo.com.vn

Nguyen Huu Chau - University of Education - Vietnam National University, Hanoi

Email: chau.niesac@yahoo.com

Abstract: The article addresses the current state of management of primary teaching staff in Dak Nong province in response to the current requirements of the education renovation. Based on the data collected from 170 educational managers working at Departments of Education and Training, Boards of Education and Training, principals, vice principals and 852 primary teachers in Dak Nong province, the author points out limitations in the management of primary teachers in this province. The current state requires necessary measures to be taken in order to promote teacher dedication and meet demands of current education renovation.

Keywords: Current state; management; teaching staff; primary teacher; educational renovation.