

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ**

BÙI VĂN MINH

**QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH GIÁO DỤC
CỦA TỈNH VĨNH PHÚC**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ KINH TẾ
CHƯƠNG TRÌNH ĐỊNH HƯỚNG THỰC HÀNH**

HÀ NỘI – 2015

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ**

BÙI VĂN MINH

**QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH GIÁO DỤC
CỦA TỈNH VĨNH PHÚC**

Chuyên ngành : Quản lý kinh tế

Mã số : 60 34 04 10

**LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ KINH TẾ
CHƯƠNG TRÌNH ĐỊNH HƯỚNG THỰC HÀNH**

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS. NGUYỄN CÚC

XÁC NHẬN CỦA
CÁN BỘ HƯỚNG DẪN

PGS.TS. Nguyễn Cúc

XÁC NHẬN CỦA CHỦ TỊCH HĐ
CHẤM LUẬN VĂN

TS. Nguyễn Trúc Lê

HÀ NỘI – 2015

LỜI CAM KẾT

Tôi xin cam kết đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi dưới sự hướng dẫn khoa học của PGS – TS Nguyễn Cúc. Các số liệu, tài liệu luận văn nêu ra là trung thực, đảm bảo tính khách quan, khoa học. Các tài liệu tham khảo có nguồn gốc xuất xứ rõ ràng.

Tác giả

Bùi Văn Minh

LỜI CẢM ƠN

Trong quá trình nghiên cứu và thực hiện luận văn, tôi xin chân thành gửi lời cảm ơn tới lãnh đạo nhà trường, lãnh đạo và các thầy cô giáo trong khoa kinh tế chính trị, các thầy cô giáo trong các khoa, các phòng ban của trường đại học Kinh Tế - Đại học Quốc Gia Hà Nội; lãnh đạo, các chuyên viên của sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Vĩnh Phúc; Các thầy cô giáo, các cán bộ quản lý ở các trường phổ thông trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc; Bạn bè và đồng nghiệp đã tạo điều kiện thuận lợi và giúp đỡ tôi trong quá trình học tập và thực hiện luận văn.

Tôi xin tỏ lòng biết ơn sâu sắc tới PGS – TS Nguyễn Cúc, người đã nhiệt tình hướng dẫn, truyền đạt những kinh nghiệm quý báu trong nghiên cứu khoa học và dành những tình cảm tốt đẹp cho tôi trong thời gian qua.

Tôi xin cảm ơn các Giáo sư, Phó giáo sư, Tiến sĩ là chủ tịch hội đồng, phản biện và ủy viên hội đồng đã bớt chút thời gian quý báu để đọc, nhận xét và tham gia hội đồng đánh giá luận văn.

Mặc dù đã hết sức cố gắng nhưng chắc chắn luận văn không thể tránh khỏi những sai sót, kính mong nhận được sự chỉ bảo, góp ý của quý thầy cô và bạn bè đồng nghiệp để luận văn được hoàn thiện hơn nữa.

Tác giả

Bùi Văn Minh

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Câu hỏi và giả thuyết nghiên cứu	2
3. Đối tượng nghiên cứu	2
4. Mục tiêu nghiên cứu	2
4.1. Mục tiêu tổng quát	2
4.2. Mục tiêu cụ thể	3
5. Nội dung và phạm vi nghiên cứu	3
6. Phương pháp nghiên cứu	3
7. Cấu trúc luận văn	3
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ QUẢN LÝ	5
NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH GIÁO DỤC	5
1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu các đề tài có liên quan	5
1.1.1. Các công trình nghiên cứu về quản lý nguồn nhân lực	5
1.1.2. Các công trình nghiên cứu về quản lý nguồn nhân lực của ngành Giáo dục	8
1.2. Cơ sở lý luận và thực tiễn về quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục	11
1.2.1. Quản lý nguồn nhân lực của ngành giáo dục	12
1.2.1.1. Khái niệm về nhân lực	12
1.2.1.2. Khái niệm về nguồn nhân lực	12
1.2.1.3. Khái niệm quản lý	13
1.2.1.4. Khái niệm quản lý nguồn nhân lực	14
1.2.1.5. Phát triển nguồn nhân lực	15
1.2.1.6. Vai trò của quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục	16
1.2.2. Đặc điểm nguồn nhân lực của ngành giáo dục	17
1.2.2.1. Đặc điểm nguồn nhân lực ngành giáo dục	17
1.2.2.2. Ý nghĩa của quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục	18
1.2.3. Nội dung quản lý nguồn nhân lực của ngành giáo dục	18

1.2.3.1.	<i>Quản lý số lượng của nguồn nhân lực</i>	19
1.2.3.2.	<i>Quản lý chất lượng nguồn nhân lực</i>	19
1.2.3.3.	<i>Hoàn thiện cơ chế quản lý nguồn nhân lực của ngành giáo dục</i>	20
1.2.3.4.	<i>Tạo động lực thúc đẩy người lao động</i>	22
1.2.3.5.	<i>Kiểm tra, giám sát</i>	23
1.2.3.6.	<i>Công cụ quản lý nguồn nhân lực của ngành giáo dục</i>	24
1.2.3.7.	<i>Cơ cấu nguồn nhân lực</i>	24
1.2.4.	<i>Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nguồn nhân lực của ngành giáo dục</i>	25
1.2.4.1.	<i>Chính sách phát triển giáo dục và đào tạo của Đảng và Nhà nước</i>	25
1.2.4.2.	<i>Cơ chế chính sách quản lý nguồn nhân lực của ngành giáo dục</i>	25
1.2.4.3.	<i>Nhận thức trách nhiệm của đội ngũ giáo viên</i>	25
1.3.	Kinh nghiệm quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục của một số địa phương	26
1.3.1.	<i>Kinh nghiệm ở tỉnh Bắc Ninh</i>	26
1.3.2.	<i>Kinh nghiệm ở thành phố Hồ Chí Minh</i>	26
	CHƯƠNG 2: PHƯƠNG PHÁP VÀ THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU	28
2.1.	Câu hỏi nghiên cứu	28
2.2.	Phương pháp nghiên cứu được sử dụng	28
2.3.	Địa điểm và thời gian thực hiện nghiên cứu	28
2.4.	Các công cụ được sử dụng	29
2.5.	Mô tả các phương pháp được sử dụng trong luận văn	29
2.5.1.	<i>Phương pháp luận duy vật biện chứng kết hợp với phương pháp logic - lịch sử, phương pháp tiếp cận hệ thống</i>	29
2.5.2.	<i>Phương pháp thu thập dữ liệu và thống kê kinh tế</i>	29
2.5.3.	<i>Phương pháp kế thừa các công trình nghiên cứu khoa học</i>	30
2.5.4.	<i>Phương pháp nghiên cứu, phân tích và xử lý số liệu</i>	31
2.5.5.	<i>Phương pháp thống kê, so sánh, tổng hợp số liệu</i>	31

CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH GIÁO DỤC CỦA TỈNH VĨNH PHÚC	33
3.1. Tổng quan về điều kiện tự nhiên và tình hình phát triển kinh tế xã hội tỉnh Vĩnh Phúc	33
3.1.1. Điều kiện tự nhiên	33
3.1.2. Tình hình phát triển kinh tế - xã hội	34
3.1.2.1. Tình hình phát triển kinh tế - xã hội.....	34
3.1.2.2. Tình hình phát triển lao động và việc làm.....	35
3.2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực của ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc thời gian qua	36
3.2.1. Tình hình phát triển ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc thời gian qua	36
3.2.1.1. Khái quát chung về hệ thống giáo dục, đào tạo trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc.....	36
3.2.1.2. Các nguồn lực phát triển ngành giáo dục Vĩnh Phúc.....	38
3.2.1.3. Tình hình phát triển.....	39
3.2.2. Thực trạng về cơ cấu và số lượng giáo viên phổ thông của tỉnh Vĩnh Phúc từ năm 2009-2014	46
3.2.3. Cơ cấu nguồn nhân lực	47
3.2.4. Thực trạng quản lý, phát triển năng lực đội ngũ giáo viên	48
3.2.4.1. Thực trạng quản lý, phát triển kiến thức đội ngũ giáo viên.....	48
3.2.4.2. Thực trạng quản lý, phát triển kỹ năng cán bộ giáo viên.....	49
3.2.4.3. Thực trạng quản lý, phát triển nhận thức và hành vi giáo viên.....	50
3.2.5. Thực trạng việc tạo động lực thúc đẩy giáo viên	50
3.2.5.1. Thực trạng việc tạo động lực thúc đẩy cán bộ, giáo viên bằng yếu tố vật chất.....	50
3.2.5.2. Thực trạng việc tạo động lực thúc đẩy cán bộ giáo viên bằng yếu tố tinh thần.....	51
3.2.5.3. Thực trạng việc tạo động lực thúc đẩy cán bộ, giáo viên bằng việc cải thiện điều kiện làm việc.....	52

3.2.5.4. Thực trạng việc nâng cao động lực thúc đẩy cán bộ giáo viên bằng tạo cơ hội thăng tiến.....	52
3.3. Thực trạng công tác quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục của tỉnh Vĩnh Phúc	52
3.3.1. Thực trạng công tác xây dựng chiến lược, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực	52
3.3.2. Thực trạng công tác xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực.....	53
3.3.3. Thực trạng công tác bố trí, sử dụng nguồn nhân lực	54
3.3.4. Thực trạng về công tác đãi ngộ đối với giáo viên	54
3.4. Đánh giá về công tác quản lý, phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc.....	55
3.4.1. Ưu điểm	55
3.4.2. Hạn chế.....	56
3.4.3. Nguyên nhân của những hạn chế nói trên.....	57
CHƯƠNG 4: MỘT SỐ QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH GIÁO DỤC TỈNH VĨNH PHÚC	58
4.1. Quan điểm hoàn thiện công tác quản lý nguồn nhân lực	58
4.2. Phương hướng phát triển giáo dục Vĩnh Phúc.....	58
4.2.1. Dự báo phát triển kinh tế, dân số đến năm 2020.....	58
4.2.1.1. Dự báo tốc độ tăng trưởng và cơ cấu dân số đến năm 2020.....	58
4.2.1.2. Dự báo về phát triển kinh tế-xã hội của tỉnh Vĩnh Phúc đến năm 2020.....	60
4.2.2. Dự báo tình hình phát triển giáo dục đào tạo.....	64
4.2.2.1. Dự báo quy mô học sinh phổ thông các cấp theo khối lớp.....	64
4.2.3. Phương hướng phát triển giáo dục Vĩnh Phúc	65
4.3. Một số giải pháp hoàn thiện công tác quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục	70
4.3.1. Hoàn thiện quy hoạch phát triển nguồn nhân lực	70
4.3.1.1. Căn cứ hoàn thiện quy hoạch.....	70

4.3.1.2. Nội dung quy hoạch	70
4.3.1.3. Điều kiện thực hiện	72
4.3.2. Đổi mới công tác tuyển dụng	74
4.3.2.1. Căn cứ hoàn thiện	74
4.3.2.2. Nội dung tuyển dụng	74
4.3.2.3. Điều kiện thực hiện	76
4.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng, phát triển	76
4.3.3.1. Căn cứ giải pháp	76
4.3.3.2. Nội dung	76
4.3.3.3. Điều kiện thực hiện	77
4.3.4. Đổi mới chính sách đãi ngộ	77
4.3.4.1. Căn cứ giải pháp	77
4.3.4.2. Nội dung giải pháp	78
KẾT LUẬN	80
TÀI LIỆU THAM KHẢO	82

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

STT	Ký hiệu	Nguyên nghĩa
1	CNH-HĐH	Công nghiệp hóa - Hiện đại hóa
2	ĐHQGHN	Đại học quốc gia Hà Nội
3	GD-ĐT	Giáo dục - Đào tạo
4	GDTX	Giáo dục thường xuyên
5	HĐND	Hội đồng nhân dân
6	HVCTQGHCM	Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh
7	KT-XH	Kinh tế - Xã hội
8	LĐ	Lao động
9	NL	Nhân lực
10	Nxb	Nhà xuất bản
11	NNL	Nguồn nhân lực
12	TH	Tiểu học
13	THCS	Trung học cơ sở
14	THPT	Tung học phổ thông
15	UBND	Ủy ban nhân dân

DANH MỤC BẢNG BIỂU

STT	Bảng	Nội dung	Trang
1	Bảng 3.1	Cơ cấu theo nhóm tuổi của lực lượng lao động năm 2010	34
2	Bảng 3.2	Tình hình đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên năm học 2013-2014	38
3	Bảng 3.3	Một số chỉ báo về hiện trạng giáo dục tiểu học năm 2014	39
4	Bảng 3.4	Một số chỉ báo về hiện trạng giáo dục trung học cơ sở năm 2014	41
5	Bảng 3.5	Một số chỉ báo về hiện trạng giáo dục trung học phổ thông năm 2014	43
6	Bảng 3.6	Cơ cấu và số lượng giáo viên phổ thông của tỉnh Vĩnh Phúc từ năm 2009 -2014.	45
7	Bảng 3.7	Cơ cấu cán bộ quản lý, giáo viên bậc phổ thông từ năm 2009 - 2014	46
8	Bảng 3.8	Tỷ lệ học sinh/lớp, giáo viên/lớp năm học 2013-2014	46
9	Bảng 3.9	Trình độ giáo viên, cán bộ quản lý giai đoạn năm 2009 – 2014.	47
10	Bảng 3.10	Cơ cấu giáo viên theo thâm niên công tác năm học 2013 – 2014.	49
11	Bảng 4.1	Dự báo dân số đến năm 2020 (có tính đến di cư-tăng cơ học)	59
12	Bảng 4.2	Tốc độ tăng trưởng GDP, %	60
13	Bảng 4.3	Cơ cấu kinh tế thời kỳ 2010-2020	61
14	Bảng 4.4	Dự báo học sinh tiểu học toàn tỉnh theo khối lớp đến năm 2020	64

15	Bảng 4.5	Dự báo học sinh trung học cơ sở toàn tỉnh theo khối lớp đến năm 2020	64
16	Bảng 4.6	Dự báo học sinh THPT toàn tỉnh theo khối lớp đến năm 2020	64
17	Bảng 4.7	Dự báo quy mô lớp học và số giáo viên cấp phổ thông	65
18	Bảng 4.8	Dự báo quy mô học sinh và số lớp học cấp tiểu học	67
19	Bảng 4.9	Dự báo quy mô học sinh và số lớp học cấp trung học cơ sở	68
20	Bảng 4.10	Dự báo quy mô học sinh và số lớp học trung học phổ thông	70
21	Bảng 4.11	Dự báo nhu cầu giáo viên tiểu học	71
22	Bảng 4.12	Dự báo nhu cầu giáo viên THCS	72
23	Bảng 4.13	Dự báo nhu cầu giáo viên THPT	73

DANH MỤC HÌNH VẼ

STT	Hình	Nội dung	Trang
1	Hình 4.1	Sơ đồ tuyển dụng giáo viên	76
2	Hình 4.2	Sơ đồ chính sách đãi ngộ cho giáo viên	80

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Phát triển giáo dục và đào tạo được Đảng và Nhà nước ta xác định là quốc sách hàng đầu, là nền tảng và động lực thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước; là yếu tố cơ bản để phát triển kinh tế xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững.

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011-2020, được Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng Cộng sản Việt Nam thông qua, đã chỉ rõ: “Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu. 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”.

Vĩnh Phúc là tỉnh trong vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, trong những năm qua đã đạt được những thành tựu to lớn trong phát triển kinh tế, xã hội, tốc độ tăng trưởng kinh tế cao trong nhiều năm liên tục. Cùng với sự quan tâm của Đảng và chính quyền các cấp, được sự hưởng ứng tích cực của các tầng lớp nhân dân, các doanh nghiệp và các tổ chức trong tỉnh, giáo dục và đào tạo của tỉnh Vĩnh Phúc đã phát triển cả về số lượng và chất lượng, bước đầu đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế-xã hội của tỉnh và nhu cầu nâng cao trình độ dân trí, đào tạo nhân lực và nuôi dưỡng, khuyến khích nhân tài trong tỉnh[46].

Vĩnh phúc đã xây dựng được đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục và cán bộ công chức, viên chức phục vụ trong các cơ sở giáo dục ngày càng đông đảo, có phẩm chất đạo đức và ý thức chính trị tốt, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ ngày càng được nâng cao. Tuy nhiên, từ thực tế phát triển đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục đã bộc lộ những hạn chế, ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả giáo dục. Qua khảo sát thực tế cho thấy, vẫn còn một bộ phận không nhỏ giáo viên và cán bộ quản lý chưa đáp ứng được yêu cầu dạy học trong thời kì mới, chưa phát huy hết vai trò và nhiệm vụ của mình; Vẫn còn tư tưởng bảo thủ, trì trệ, không chịu nắm

bắt và ứng dụng những tri thức mới vào giảng dạy, nên kết quả giáo dục còn chưa được như mong muốn. Vì vậy, cần phải có giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, nâng cao chất lượng giáo dục của ngành giáo dục nói chung, cũng như của tỉnh Vĩnh Phúc nói riêng nhằm thực hiện mục tiêu phát triển Giáo dục – Đào tạo của tỉnh Vĩnh Phúc đến năm 2020 là: “phát triển toàn diện giáo dục, đào tạo theo hướng tiên tiến, hiện đại, đạt chuẩn quốc gia và có yếu tố đạt trình độ quốc tế. Xây dựng Vĩnh Phúc thành trung tâm giáo dục và đào tạo đa ngành, đa lĩnh vực và chất lượng cao của cả nước”[47].

Để thực hiện mục tiêu trên cần có sự kết hợp của nhiều yếu tố, trong đó phát triển nguồn nhân lực của ngành Giáo dục được xem là yếu tố then chốt. Tiếp tục hoàn thiện hơn nữa công tác quản lý nguồn nhân lực của ngành Giáo dục để thực hiện những mục tiêu trên. Đề tài: “*Quản lý nguồn nhân lực ngành Giáo dục của tỉnh Vĩnh Phúc*” sẽ phân nào giải đáp các câu hỏi trên.

2. Câu hỏi và giả thuyết nghiên cứu

Quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục bao gồm những nội dung gì? Các yếu tố tác động? Công tác quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục của tỉnh Vĩnh Phúc có những ưu điểm, hạn chế gì? Giải pháp nào để hoàn thiện công tác quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục của tỉnh Vĩnh Phúc trong giai đoạn hiện nay?

3. Đối tượng nghiên cứu

Quản lý nguồn nhân lực của ngành giáo dục trên góc độ quản lý kinh tế; Trong đó nhấn mạnh đến công tác quản lý nhà nước về giáo dục của tỉnh Vĩnh Phúc.

4. Mục tiêu nghiên cứu

4.1. Mục tiêu tổng quát

Trên cơ sở những lý luận cơ bản về quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục, đánh giá thực trạng quản lý nguồn nhân lực của ngành Giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc, từ đó đề xuất những giải pháp cơ bản nhằm hoàn thiện công tác quản lý nguồn nhân lực ngành Giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc theo hướng đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục ở nước ta.

4.2. Mục tiêu cụ thể

Hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về quản lý nguồn nhân lực của ngành Giáo dục.

Phân tích, đánh giá thực trạng công tác quản lý nguồn nhân lực của ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc, kết quả, hạn chế và nguyên nhân.

Đề xuất phương hướng và giải pháp cơ bản nhằm hoàn thiện công tác quản lý nguồn nhân lực của ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc theo hướng đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục ở nước ta.

5. Nội dung và phạm vi nghiên cứu

➤ Nội dung nghiên cứu:

Đề tài chỉ tập trung nghiên cứu về quản lý đội ngũ là cán bộ quản lý và giáo viên ở bậc học phổ thông, còn các bộ phận khác của nguồn nhân lực ngành giáo dục như bậc học mầm non, bậc học chuyên nghiệp, đội ngũ nhân viên phục vụ... thì đề tài không nghiên cứu.

➤ Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi không gian: đề tài nghiên cứu nguồn nhân lực của ngành giáo dục ở tỉnh Vĩnh Phúc.

- Phạm vi thời gian: Từ năm 2009 đến 2014.

6. Phương pháp nghiên cứu

Kế thừa các công trình nghiên cứu trước đây, đề tài hệ thống hóa lý luận và thực tiễn về quản lý nguồn nhân lực của ngành Giáo dục – Đào tạo.

Sử dụng số liệu thứ cấp và sơ cấp, xử lý, phân tích - tổng hợp, thống kê... và các công cụ phân tích kinh tế như: dãy số liệu, chỉ số, biểu đồ... để so sánh, đánh giá và rút ra những kết luận cần thiết.

7. Cấu trúc luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, luận văn được kết cấu thành 4 chương như sau:

- Chương 1: Cơ sở lý luận và thực tiễn về quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục.

- Chương 2: Phương pháp và thiết kế nghiên cứu.
- Chương 3: Thực trạng quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục của tỉnh Vĩnh Phúc.
- Chương 4: Phương hướng và giải pháp hoàn thiện công tác quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục của tỉnh Vĩnh Phúc.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH GIÁO DỤC

1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu các đề tài có liên quan

Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu then chốt, là vấn đề có tính thời sự cấp bách. Vì vậy đã có nhiều nhà khoa học trong và ngoài nước quan tâm nghiên cứu về vấn đề này, đã có nhiều công trình nghiên cứu về đổi mới quản lý nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực của ngành Giáo dục nói riêng ở nhiều cấp độ khác nhau.

1.1.1. Các công trình nghiên cứu về quản lý nguồn nhân lực

Có rất nhiều công trình nghiên cứu về quản lý nguồn nhân lực nói chung. Trong đó tiêu biểu phải kể đến các công trình nghiên cứu như:

Paul Hersey- Ken Blanc Hard, 1997. *Quản lý nguồn nhân lực*. Hà Nội: Nxb chính trị quốc gia. Công trình đã đưa ra một số khái niệm, nội dung, nguyên tắc quản lý nguồn nhân lực nói chung.

Trần Văn Tùng và Lê Ái Lâm, 1998. *Phát triển nguồn nhân lực -kinh nghiệm thế giới và thực tiễn nước ta*. Hà Nội: Nxb Chính trị Quốc Gia. Cuốn sách đã luận giải một số vấn đề lý luận về nguồn nhân lực; thực trạng phát triển nguồn nhân lực, từ đó khái quát một số kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực của các cường quốc trên thế giới trong những thập kỷ gần đây và thực tiễn phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam, tập trung vào lĩnh vực giáo dục – đào tạo, coi đó là yếu tố quyết định phát triển nguồn nhân lực. Cuốn sách đã chỉ ra sự phát triển thành công về kinh tế của một quốc gia luôn gắn chặt với chính sách và chiến lược phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là chiến lược phát triển giáo dục đào tạo.

Mai Quốc Chánh, 1999. *Nâng cao chất lượng NNL đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước*. Hà Nội: Nxb Chính trị quốc gia. Công trình đã nghiên cứu và chỉ ra những điểm hạn chế của nguồn nhân lực, cũng như chỉ ra nguyên nhân của những

hạn chế đó, từ đó đề ra những giải pháp để phát triển nguồn nhân lực Việt Nam đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước.

Phạm Minh Hạc, 2001. *Nghiên cứu con người và nguồn lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. Hà Nội: Nxb Chính trị quốc gia. Công trình đã phân tích cơ sở lý luận và thực tiễn thực hiện chiến lược con người với tư tưởng coi nhân tố con người có ý nghĩa quyết định đối với việc sáng tạo vật chất và tinh thần ; mối quan hệ giữa giáo dục - đào tạo với phát triển nguồn nhân lực đất nước; từ đó xác định trách nhiệm quản lý của giáo dục - đào tạo đối với việc phát triển nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Những vấn đề giáo dục hiện nay, Nxb Tri thức, Hà Nội 2007. Tổng hợp nhiều bài viết của các nhà nghiên cứu có uy tín về quản lý giáo dục. Nội dung chính của cuốn sách là luận chứng về vai trò của giáo dục đối với phát triển, yêu cầu mọi hệ thống giáo dục thích ứng với đòi hỏi của kỷ nguyên thông tin và kinh tế tri thức có khả năng hội nhập. Một nền giáo dục hướng tới đối tượng trung tâm là người học; Đổi mới tư duy và quan điểm giáo dục, từ đó đổi mới nội dung chương trình, phương pháp giáo dục, hệ thống tổ chức quản lý và hệ thống chính sách.

Hoa Hữu Lân, 2002. *Hàn Quốc câu chuyện kinh tế về một con rồng*. Hà Nội: NXB chính trị quốc gia. Tác giả đã tổng kết các kinh nghiệm của Hàn Quốc về phát triển kinh tế thông qua việc phát triển nguồn nhân lực, trong đó lấy việc phát triển giáo dục đào tạo là ưu tiên hàng đầu, là yếu tố quyết định đến phát triển nguồn nhân lực.

Lê Thị Ái Lâm, 2003. *Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục đào tạo*, Hà Nội: NXB Lao động. Căn cứ vào vai trò và nhiệm vụ của giáo dục và đào tạo, công trình đã đưa ra một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục đào tạo.

Bùi Văn Nhơn cùng cộng sự, 2004. *Quản lý nguồn nhân lực xã hội*. Hà Nội: Học viện Hành Chính Quốc Gia. Đề tài đã chỉ ra đặc điểm, nội dung, vai trò, các chính sách, các nguyên tắc quản lý nguồn nhân lực xã hội, từ đó đề ra các giải pháp nhằm sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực xã hội.

Nguyễn Lộc cùng cộng sự, 2006. *Những vấn đề lý luận cơ bản về phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam*. Hà Nội: Viện Khoa học giáo dục Việt Nam. Đề tài đã hệ thống hóa các khái niệm có liên quan đến nội dung phát triển nguồn nhân lực; xác định hiện trạng phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam: hiện trạng giáo dục phổ thông, hiện trạng đào tạo, hiện trạng các loại hình đào tạo khác; trên cơ sở đó xác định những định hướng phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong thập kỷ tới.

Phạm Thanh Nghị cùng cộng sự, 2007. *Nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*. Hà Nội: Nhà xuất bản Khoa học xã hội. Công trình đã nêu ra những vấn đề lý luận cơ bản về nguồn nhân lực và quản lý nguồn nhân lực; phân tích hiệu quả quản lý nguồn nhân lực và những yếu tố tác động đến quản lý nguồn nhân lực nước ta trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Vũ Phương Mai, 2009. *Phát triển nguồn nhân lực cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn ở Bắc Ninh*. Luận văn thạc sĩ – Đại học Kinh Tế ĐHQGHN. Luận văn đã làm rõ cơ sở lý luận về nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; Trên cơ sở đó luận văn đã đề ra một số quan điểm và giải pháp để phát triển nguồn nhân lực cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp và nông thôn Bắc Ninh.

Nguyễn Thị Hải Lý, 2011. *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh Thanh Hóa*. Luận văn thạc sĩ – Đại học Kinh Tế ĐHQGHN. Trên cơ sở làm rõ cơ sở lý luận về nguồn nhân lực, luận văn đã chỉ ra một số hạn chế của nguồn nhân lực ở tỉnh Thanh Hóa, từ đó đề ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh Thanh Hóa.

Vũ Văn Phúc và Nguyễn Duy Hùng, 2012. *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*. Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị quốc gia. Công trình đã nêu một số khái niệm cơ bản về nhân lực, nguồn nhân lực, phân tích đặc điểm của nguồn nhân lực Việt Nam, những vấn đề cơ bản để phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Phạm Văn Giang, 2012. Giải pháp đào tạo nguồn nhân lực theo tinh thần nghị quyết đại hội XI của Đảng. *Tạp chí Phát Triển Nhân Lực*, Số 4(30) - 2012. Công trình đã chỉ ra một số hạn chế và yếu kém của việc đào tạo nguồn nhân lực ở nước ta trong giai đoạn hiện nay, từ đó đề ra một số giải pháp để đào tạo có hiệu quả nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp Công nghiệp hóa – Hiện đại hóa đất nước trong giai đoạn hiện nay theo tinh thần nghị quyết đại hội XI của Đảng.

Nhìn chung các công trình nói trên đã tập trung nghiên cứu và giải quyết về những nội dung sau:

- Hệ thống hóa lý luận về quản lý nguồn nhân lực.
- Chỉ ra sự cần thiết phải quản lý nguồn nhân lực, đưa ra các nội dung, nguyên tắc và các biện pháp quản lý nguồn nhân lực.
- Phân tích thực trạng của việc phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam.
- Tìm ra các nguyên nhân hạn chế của chất lượng nguồn nhân lực ở nước ta.
- Đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện quản lý nguồn nhân lực của Việt Nam nói chung và của các địa phương, các đơn vị nói riêng.

1.1.2. Các công trình nghiên cứu về quản lý nguồn nhân lực của ngành Giáo dục

Đã có nhiều công trình, nhiều tác giả quan tâm và nghiên cứu về quản lý nguồn nhân lực của ngành giáo dục, Trong đó tiêu biểu phải kể đến các công trình nghiên cứu như:

Trường cán bộ quản lý giáo dục đào tạo trung ương (2002), *Quản lý nhà nước về giáo dục đào tạo*, Hà Nội. Cuốn sách đã hệ thống hóa lý luận về giáo dục đào tạo cũng như quản lý nhà nước về giáo dục đào tạo; chỉ ra các nội dung, nguyên tắc và sự cần thiết phải quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo, từ đó chỉ ra các biện pháp để quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo.

Đặng Quốc Bảo, 1996. *Về phạm trù nhà trường và nhiệm vụ phát triển nhà trường trong bối cảnh hiện nay*. Hà Nội: Nxb giáo dục. Tác giả đã chỉ ra vai trò và nhiệm vụ của nhà trường trong giai đoạn hiện nay, từ đó tác giả cũng chỉ ra những nhiệm vụ mà các nhà trường cần thực hiện để hoàn thành được nhiệm vụ phát triển

các nhà trường trong giai đoạn hiện tại, đáp ứng được yêu cầu trong tình hình thực tế cũng như trong tương lai.

Đặng Quốc Bảo, 2010. *Đổi mới quản lý và nâng cao chất lượng giáo dục*. Hà Nội: Nxb giáo dục. Tác giả đã chỉ ra những hạn chế trong công tác quản lý giáo dục, cũng như nguyên nhân của những hạn chế đó; từ đó tác giả nêu ra những giải pháp đổi mới công tác quản lý giáo dục nhằm nâng cao chất lượng giáo dục.

Phạm Minh Tú, 2011. *Phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục tỉnh Bình Định*. Luận văn thạc sĩ ngành Kinh tế phát triển. Đại học kinh tế Đà Nẵng. Luận văn đã hệ thống cơ sở lý luận về nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực ngành Giáo Dục nói riêng, từ đó đề ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành Giáo dục tỉnh Bình Định.

Phí Văn Hạnh. *Nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*. Học viện Chính Trị QGHCM. Tác giả đã chỉ ra 4 giải pháp để nâng cao vai trò của đội ngũ nhà giáo góp phần đào tạo nguồn nhân lực cho sự nghiệp CNH, HĐH đất nước là : Nâng cao nhận thức xã hội về vai trò của đội ngũ nhà giáo; Đổi mới công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa; Đổi mới công tác bố trí, sử dụng đội ngũ nhà giáo; Tạo động lực cho việc nâng cao vai trò của đội ngũ nhà giáo trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực ở các trường trung học phổ thông.

Vũ Ngọc Hải. *Giải pháp đột phá phát triển giáo dục*. Báo điện tử chính phủ. Tác giả đã chỉ ra 3 giải pháp đột phá để đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục nước ta là: Đổi mới quản lý nhà nước về giáo dục phù hợp với cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; Hoàn thiện hệ thống giáo dục quốc dân theo hướng mở, hiện đại và liên thông; Xây dựng, phát triển nhanh đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục giỏi.

Nghị quyết hội nghị trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo (2011).

Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Vĩnh Phúc đến năm 2020 (2011).

Đề án “*Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*” (2013).

Quy hoạch phát triển nhân lực ngành giáo dục giai đoạn 2011 – 2020 (2011), Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Các công trình nghiên cứu nói trên chủ yếu tập trung giải quyết các nội dung như:

- Hệ thống hóa lý luận về quản lý nguồn nhân lực của ngành Giáo dục đào tạo.
- Chỉ ra sự cần thiết phải quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục, đưa ra các nội dung, nguyên tắc và các biện pháp quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục.
- Phân tích thực trạng về quản lý nguồn nhân lực của ngành Giáo dục ở Việt Nam.
- Tìm ra các nguyên nhân hạn chế của công tác quản lý nguồn nhân lực ngành Giáo dục ở Việt Nam.
- Đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản lý nguồn nhân lực ngành Giáo dục của Việt Nam nói chung và của một số địa phương, đơn vị nói riêng.

Nhìn chung, các công trình nghiên cứu nói trên đã làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn về quản lý nguồn nhân lực nói chung và của ngành Giáo dục nói riêng. Đã chỉ ra được những hạn chế, những tồn tại của việc quản lý nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực của ngành Giáo dục từ đó chỉ ra các giải pháp khắc phục những hạn chế và các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng quản lý nguồn nhân lực của ngành Giáo dục theo Nghị quyết hội nghị trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Tuy nhiên các nghiên cứu này đưa ra quá nhiều giải pháp, quá nhiều khâu then chốt cần tháo gỡ cho nền giáo dục Việt Nam hiện nay. Theo GS Nguyễn Minh Thuyết, khi đưa ra giải pháp cho nền giáo dục đã nói: “Tôi thấy các giải pháp then chốt nhiều quá, nhiều then thì khó mở. Theo tôi, chỉ nên tập

trung vào một giải pháp then chốt là “ người thầy” và chỉ nên xác định một khâu đột phá là đổi mới phương thức giáo dục mà yêu cầu quan trọng nhất là gắn học với hành, gắn nhà trường với xã hội”. Các công trình nghiên cứu này mới chỉ ra thực trạng và giải pháp cho nền giáo dục Việt Nam nói chung và một số địa phương nói riêng, còn thiếu một số nghiên cứu mang tính chuyên biệt về quản lý nguồn nhân lực cho ngành Giáo dục; Đặc biệt là nghiên cứu sâu về đổi mới quản lý nguồn nhân lực của ngành Giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc theo hướng đổi mới một cách căn bản, toàn diện nền giáo dục ở nước ta thì chưa có.

Trên cơ sở những lý luận cơ bản về quản lý nguồn nhân lực của ngành Giáo dục, đề tài đánh giá thực trạng chất lượng quản lý nguồn nhân lực của ngành Giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc, từ đó tìm ra nguyên nhân của những hạn chế và đề ra những giải pháp cơ bản nhằm hoàn thiện cơ chế quản lý góp phần nâng cao chất lượng quản lý nguồn nhân lực của ngành Giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc theo hướng đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục ở nước ta.

Sau khi hoàn thành, dự kiến đóng góp mới của luận văn là:

Làm rõ thêm lý luận và thực tiễn về quản lý nguồn nhân lực của ngành giáo dục và vấn đề nâng cao chất lượng quản lý nguồn nhân lực của ngành giáo dục.

Đánh giá những thành công, những hạn chế và nguyên nhân về chất lượng quản lý nguồn nhân lực của ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc ; trên cơ sở đó đề xuất phương hướng và giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng quản lý nguồn nhân lực của ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc.

Là tài liệu tham khảo về quản lý nguồn nhân lực của ngành giáo dục nói chung và của ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc nói riêng, nhằm nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về giáo dục đào tạo và quản lý nguồn nhân lực của ngành giáo dục tại địa phương.

1.2. Cơ sở lý luận và thực tiễn về quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục

1.2.1. Quản lý nguồn nhân lực của ngành giáo dục

1.2.1.1. Khái niệm về nhân lực

Nhân lực là sức lực con người, nằm trong mỗi con người và làm cho con người hoạt động. Sức lực đó ngày càng phát triển cùng với sự phát triển của cơ thể con người và đến một mức độ nào đó, con người đủ điều kiện tham gia vào quá trình lao động – con người có sức lao động [43].

Có thể hiểu nhân lực bao gồm tất cả các tiềm năng của con người trong một tổ chức hoặc xã hội. Nhân lực của một tổ chức được hình thành trên cơ sở của các cá nhân có vai trò và nhiệm vụ khác nhau, nhưng được kết hợp với nhau theo những mục tiêu nhất định.

1.2.1.2. Khái niệm về nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực (NNL) theo nghĩa rộng là nguồn lực con người của một quốc gia, là một bộ phận của các nguồn lực có khả năng huy động, quản lý để tham gia vào quá trình phát triển KT-XH. Đó là bộ phận dân số trong độ tuổi quy định và có khả năng lao động, tức là những người lao động có kỹ năng, đáp ứng được yêu cầu chuyển đổi cơ cấu lao động, chuyển đổi cơ cấu kinh tế theo hướng CNH, HĐH đất nước [18].

Theo nghĩa hẹp (xét theo từng thời kì) NNL là nguồn lực của một quốc gia, là bộ phận dân số trong độ tuổi quy định có khả năng tham gia lao động [18].

Nói đến NNL người ta thường quan tâm đến 3 yếu tố: số lượng, chất lượng và cơ cấu NNL, trong đó đặc biệt quan tâm đến chất lượng NNL, bao gồm các yếu tố sau đây:

- Tri thức, trí tuệ là yếu tố tối cần thiết của mỗi con người.
- Năng lực hoạt động của con người biểu hiện ở khả năng áp dụng những thành tựu khoa học – công nghệ, sự nhạy bén thích nghi nhanh, làm chủ được những công nghệ - kỹ thuật hiện đại và khả năng sáng tạo, đổi mới khoa học – công nghệ. Trong bối cảnh toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế, nhân lực phải có năng lực hội nhập quốc tế và thích ứng với những biến đổi do toàn cầu hoá gây ra. Trong bối cảnh khủng hoảng sinh thái toàn cầu thì đòi hỏi người lao động phải có sự hiểu biết

và trách nhiệm cao trong việc bảo vệ, cải thiện chất lượng môi trường sinh thái vì sự phát triển bền vững.

- Sức khỏe được hiểu không chỉ là tình trạng không có bệnh tật, mà còn là sự hoàn thiện về mặt thể chất và tinh thần. Mọi người lao động dù chân tay hay trí óc đều cần có sức vóc thể chất tốt để duy trì và phát triển trí tuệ, để chuyển tải tri thức vào hoạt động thực tiễn, biến tri thức thành sức mạnh vật chất. Mặt khác, cần có sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, niềm tin và ý chí khả năng vận động của trí lực trong những điều kiện khó khăn và khắc nghiệt.[17]

Như vậy có thể hiểu nguồn nhân lực là toàn bộ những tiềm năng của con người trong một cộng đồng xã hội nhằm phục vụ hoạt động phát triển kinh tế xã hội của một địa phương hay một quốc gia.

Nguồn nhân lực của ngành giáo dục là toàn bộ nguồn nhân lực phục vụ, hoạt động trong ngành giáo dục từ trung ương đến địa phương.

1.2.1.3. Khái niệm quản lý

Hoạt động quản lý xuất hiện từ rất sớm trong xã hội loài người, xã hội càng phát triển thì quản lý càng phát triển. Khi xã hội phát triển sự phân công lao động thì đồng thời cũng xuất hiện sự hợp tác lao động. Đó là sự phối hợp giữa các cá nhân thành lao động chung của xã hội. Đồng thời trong xã hội xuất hiện chức năng gắn kết các lao động lại để đạt mục đích của cá nhân, của xã hội, đó là quản lý.

Quản lý là một hiện tượng xã hội, là một dạng hoạt động đặc thù của con người, là sản phẩm và là yếu tố gắn chặt với hợp tác lao động. Theo Mác thì bất cứ lao động xã hội nào hay lao động chung trực tiếp nào cũng đều ít nhiều cần đến sự quản lý [36-tr6].

Quản lý vừa là khoa học, vừa là một nghệ thuật, quản lý là hoạt động tất yếu của quá trình xã hội hóa sản xuất. Vì vậy khái niệm quản lý được nhiều nhà nghiên cứu định nghĩa theo nhiều cách khác nhau, dựa trên những cách tiếp cận khác nhau.

Theo A. Fayol, nhà lý luận về khoa học quản: “Quản lý tức là lập kế hoạch, tổ chức, chỉ huy, phối hợp và kiểm tra” [19].

“Quản lý là một chức năng tất yếu của lao động xã hội, nó gắn chặt với sự phân công và phối hợp”(K. Marx).

“Quản lý là quá trình đạt đến mục tiêu của tổ chức bằng cách vận dụng các hoạt động (chức năng) kế hoạch hóa, tổ chức, chỉ đạo (lãnh đạo) và kiểm tra”[20].

Theo thuyết hệ thống thì: “ Quản lý – đó là chức năng của hệ thống có tổ chức khác nhau (Sinh vật, xã hội, kỹ thuật) nó bảo toàn cấu trúc xác định của chúng, duy trì chế độ hoạt động, thực hiện chương trình, mục đích hoạt động”.

Còn Harold Koontz trong “Những vấn đề cốt yếu của quản lý” có nêu rõ : “Quản lý là một hoạt động thiết yếu, nó bảo đảm những nỗ lực cá nhân nhằm đạt được các mục đích của nhóm. Mục tiêu của mọi nhà quản lý là nhằm hình thành một môi trường mà trong đó con người có thể đạt được các mục đích của nhóm với thời gian, tiền bạc, vật chất và sự bất mãn cá nhân ít nhất. Với tư cách thực hành thì cách quản lý là một nghệ thuật, còn kiến thức tổ chức về quản lý là một khoa học”[36].

Như vậy có thể hiểu, quản lý nói chung là sự tác động có tổ chức, có mục đích của chủ thể quản lý lên đối tượng quản lý và khách thể quản lý nhằm sử dụng có hiệu quả các nguồn lực để đạt được các mục tiêu đặt ra trong sự vận động của sự vật [34].

Vậy, một cách khái quát có thể hiểu khái niệm quản lý là là sự tác động có ý thức để chỉ huy, điều khiển, hướng dẫn các quá trình xã hội và hành vi hoạt động của con người để đạt tới mục đích đúng ý chí của người quản lý và phù hợp với quy luật khách quan [34].

1.2.1.4. Khái niệm quản lý nguồn nhân lực

“Quản lý nguồn nhân lực là tìm mọi cách tạo thuận lợi cho mọi người trong tổ chức hoàn thành tốt các mục tiêu chiến lược và các kế hoạch của tổ chức, tăng cường cống hiến của mọi người theo hướng phù hợp với chiến lược của tổ chức, đạo đức và xã hội”.[31,tr 29].

Ở cấp độ vi mô là: tổ sản xuất, phân xưởng, phòng ban, doanh nghiệp, hay một đơn vị sự nghiệp nhà nước. Các hoạt động quản lý nguồn nhân lực ở cấp độ này

bao gồm các hoạt động xác định nhu cầu, tuyển mộ, tuyển chọn, bố trí lực lao động trong tổ chức, tổ chức đào tạo và phát triển lao động, đãi ngộ ... nhằm đảm bảo một lực lượng lao động đáp ứng được yêu cầu công việc của tổ chức cả về mặt số lượng và chất lượng.

Ở cấp độ vĩ mô thì tổ chức có thể là địa phương, một ngành hay quốc gia. Và hoạt động quản lý nguồn nhân lực bao gồm một số hoạt động như quyết định các chính sách quốc gia, xây dựng chiến lược về nguồn nhân lực, kế hoạch về nguồn nhân lực, đào tạo nguồn nhân lực, phân bổ sử dụng lao động toàn xã hội, và các chính sách đãi ngộ cho người lao động. Ban hành và hướng dẫn thi hành các văn bản pháp luật lao động và kiểm tra việc thi hành pháp luật lao động ... Và các hoạt động trên nhằm tạo ra một lực lượng lao động đủ về số lượng và đảm bảo về chất lượng, có cơ cấu hợp lý đáp ứng được yêu cầu của xã hội.

Quản lý nguồn nhân lực là một quá trình bao gồm các nội dung là: Xây dựng chiến lược, xây dựng kế hoạch về nguồn nhân lực, đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, bố trí sử dụng nguồn nhân lực và chính sách đãi ngộ đối với nguồn nhân lực.

Như vậy có thể nói quản lý nguồn nhân lực vừa có tầm vĩ mô, phạm vi quản lý là nguồn nhân lực của một quốc gia, vừa ở tầm vi mô trong một tổ chức, quản lý nguồn nhân lực không phải theo nghĩa hành chính, áp đặt chính sách mà là sự tìm kiếm mối liên hệ giữa công việc và người thực hiện công việc đó, cải thiện nó nhằm mục đích đạt hiệu quả tối đa cho tổ chức trên cơ sở sử dụng một cách có hiệu quả nhất nguồn nhân lực [38,tr13].

1.2.1.5. Phát triển nguồn nhân lực

Theo nghĩa rộng, phát triển nguồn nhân lực là sự phát triển năng lực, sử dụng tiềm năng con người nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế- xã hội và nâng cao chất lượng cuộc sống.

Phát triển nguồn nhân lực được xem xét trong ngắn hạn và dài hạn:

- Ngắn hạn: Phát triển nguồn nhân lực là nhằm cung cấp lực lượng lao động cho thị trường lao động, hay nhằm đáp ứng nhu cầu việc làm và gắn với việc làm.

- Dài hạn: Phát triển nguồn nhân lực là đầu tư cho phát triển, là đầu tư nhằm phát triển một nguồn nhân lực quan trọng nhất của nền kinh tế đó là nguồn lực con người, nguồn lực mà thông qua đó phát triển được các nguồn lực khác của quốc gia [29].

Như vậy có thể hiểu, phát triển nguồn nhân lực là quá trình làm biến đổi, làm gia tăng cả về số lượng và chất lượng của nguồn nhân lực, sự biến đổi này thể hiện ở sự nâng cao cả về năng lực và động cơ thúc đẩy người lao động.

1.2.1.6. Vai trò của quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục

Nguồn nhân lực là nhân tố đặc biệt quan trọng của lực lượng sản xuất trong quá trình đẩy mạnh sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Để nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế xã hội, phục vụ tốt cho quá trình CNH, HĐH đất nước đòi hỏi phải có chính sách, có kế hoạch thực hiện tốt các chức năng quản lý nguồn nhân lực.

Giáo dục - đào tạo có vị trí quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực. Giáo dục với chủ thể là đội ngũ nhà giáo là con đường ngắn nhất và khoa học nhất để truyền thụ tri thức cho học sinh một cách cơ bản có hệ thống và hiệu quả [13].

Nguồn lực đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là vốn quý nhất, là động lực, là nhân tố đảm bảo cho lợi thế giáo dục nước ta phát triển và cạnh tranh được với các nền giáo dục tiên tiến trong khu vực và trên thế giới. Nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục giỏi là chìa khóa, là nhân tố trung tâm cho sự nghiệp phát triển giáo dục. Suy đến cùng, chất lượng nền giáo dục nước ta cao hay thấp phần lớn phụ thuộc vào chất lượng đội ngũ thầy, cô giáo và cán bộ quản lý giáo dục [15].

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[1].

Như vậy, có thể thấy việc quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục có vai trò đặc biệt quan trọng đối với sự phát triển của ngành Giáo dục Đào tạo nói riêng cũng như lực lượng lao động nói chung.

1.2.2. Đặc điểm nguồn nhân lực của ngành giáo dục

1.2.2.1. Đặc điểm nguồn nhân lực ngành giáo dục

Nguồn nhân lực ngành giáo dục vừa mang tính phổ biến của nguồn nhân lực, lại vừa mang tính đặc thù riêng của một ngành đặc thù.

Tính phổ biến: Đó là người lao động mang đầy đủ phẩm chất, đức tính truyền thống của người lao động Việt Nam, đó là: Con người có bản chất nhân văn – nhân bản, nhân ái trong quan hệ với con người, với cộng đồng; có đầu óc khoa học và duy lý biết sử dụng các quy luật để xây dựng cuộc sống; có nhân cách công dân, ý thức rõ về quyền lợi và nghĩa vụ công dân; con người lao động có tay nghề cao, sáng tạo ra các giá trị để làm giàu cho mình và cho xã hội [43, tr.282].

Tính đặc thù của nguồn nhân lực ngành giáo dục được thể hiện bằng các đặc điểm sau đây:

➤ Là ngành tạo ra sản phẩm có tính đặc thù

Là ngành sản sinh ra các sản phẩm đặc thù thông qua đào tạo về kiến thức, kỹ năng chuyên môn và kỹ năng sống để trở thành nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội; Đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho tài nguyên con người, yếu tố quan trọng nhất và động nhất trong quá trình phát triển.

➤ Là đội ngũ lao động đã qua đào tạo và có trình độ học vấn cao

Đây là những người có trình độ dân trí cao có năng lực hiểu biết, có khả năng khám phá, truyền thụ, cảm hóa; Họ được đào tạo theo những trình độ chuẩn nhất định theo từng cấp học, theo chuyên môn, có hiểu biết sự phạm và phương pháp sư phạm; Họ là những người lao động có tri thức, có nhân cách và đòi hỏi tính gương mẫu cao (thầy giáo là tấm gương sáng cho học sinh noi theo); Sản phẩm lao động của họ có tính trừu tượng, đó là giảng dạy giáo dục các thế hệ học sinh, hình thành và phát triển trí tuệ, đạo đức, nhân cách cho các thế hệ học trò, đào tạo lớp người mới có kiến thức khoa học, kỹ thuật, có đạo đức, năng động, sáng tạo [21].

➤ Hoạt động của nguồn nhân lực ngành giáo dục mang tính xã hội hóa

Hơn bất kỳ hoạt động lao động nào, sản phẩm của giáo dục đào tạo, sản phẩm của người thầy là con người và trí tuệ nhân cách của con người. Nếu người mẹ sinh ra

con người thứ nhất thì giáo dục – người thầy sinh ra con người thứ hai – con người có tri thức và nhân cách, người thầy là cầu nối giữa thế giới tri thức, khoa học với con người, tạo nguồn nhân lực cho tương lai [21].

➤ Chất lượng của nguồn nhân lực ngành giáo dục quyết định trực tiếp đến chất lượng lao động với các bước đào tạo chuyên tiếp của đào tạo đại học, cao đẳng, dạy nghề sẽ trở thành nhân lực phát triển

Do đặc thù lao động, nguồn nhân lực ngành giáo dục giữ vai trò vô cùng quan trọng. Trong đó đội ngũ giáo viên giữ vai trò chủ đạo của quá trình giáo dục, là lực lượng trực tiếp thực hiện các mục tiêu giáo dục – đào tạo, từng bước nâng cao dân trí, phát triển nhân tài cho đất nước.

Người thầy là cầu nối giữa thế giới tri thức khoa học với con người. Sẽ không có một nền dân trí cao nếu không có một đội ngũ người làm giáo dục có trình độ, tâm huyết và phát triển [21].

1.2.2.2. Ý nghĩa của quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục

Là một trong những nhân tố quyết định đến sự phát triển nguồn nhân lực. Thông qua chiến lược, quy hoạch và chính sách để bảo đảm sự phù hợp giữa phát triển nguồn nhân lực với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

Góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, cán quản lý giáo dục, từ đó nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo.

Nắm được tâm tư nguyện vọng của đội ngũ giáo viên, phần nào đáp ứng được nhu cầu và nguyện vọng của họ. Tăng cường sự gắn bó của giáo viên với trường với lớp, để họ yên tâm với nghề nghiệp và cống hiến hết mình cho nghề nghiệp đã chọn.

Nâng cao khả năng ứng dụng khoa học công nghệ vào giảng dạy để nâng cao chất lượng giáo dục.

1.2.3. Nội dung quản lý nguồn nhân lực của ngành giáo dục

Nội dung cơ bản của quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục là hoàn thiện cơ chế quản lý từ đó tạo động lực thúc đẩy người lao động làm việc tích cực.

1.2.3.1. Quản lý số lượng của nguồn nhân lực

Quản lý số lượng nguồn nhân lực là sự bảo đảm về số lượng nguồn nhân lực cho phù hợp với điều kiện và yêu cầu của hiện tại cũng như trong tương lai đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội, sự phát triển số lượng nguồn nhân lực dựa trên hai nhóm yếu tố là nhu cầu tăng số lượng nguồn nhân lực và sự ra tăng về dân số.

Để quản lý số lượng của nguồn nhân lực, cần tiến hành xây dựng chiến lược, quy hoạch nguồn nhân lực.

Hoạt động lập kế hoạch là một trong những chức năng cơ bản của quản lý. Công tác kế hoạch hóa nói chung và quy hoạch nguồn nhân lực trong tổ chức nói riêng là một hoạt động xác định những việc cần phải làm, làm thế nào, làm khi nào và ai phải làm những việc đó. Quy hoạch nguồn nhân lực coi như việc xác lập các loại kế hoạch có liên quan đến lực lượng lao động của một tổ chức nhằm đảm bảo cho tổ chức đi đến mục tiêu đã đề ra [38].

Nội dung của công tác quy hoạch, phát triển nguồn nhân lực bao gồm:

Dự báo nhu cầu nhân lực của tổ chức: Là sự tính toán nhu cầu nhân lực của tổ chức để đáp ứng nhu cầu nhân lực, sự phát triển của tổ chức trong tương lai [43].

Đánh giá cung nhân lực trong tổ chức: Đó là hoạt động xem xét, đánh giá tình hình nhân sự hiện tại, phân tích khả năng di chuyển nhân sự trong tổ chức, phân tích thị trường lao động [38].

Các giải pháp cân đối nguồn nhân lực trong tổ chức: Giai đoạn này cần có một báo cáo tổng hợp, thể hiện sự chênh lệch giữa nhu cầu trong tương lai và nguồn nhân lực sẵn có, cùng các giải pháp đề xuất khắc phục sự chênh lệch này [38].

1.2.3.2. Quản lý chất lượng nguồn nhân lực

Là quản lý năng lực của người lao động cũng như nâng cao thái độ của người lao động từ đó nâng cao chất lượng lao động. Quản lý năng lực của người lao động để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hiện tại cũng như mục tiêu chiến lược trong tương lai.

Hoạt động quản lý chất lượng nguồn nhân lực gồm các nội dung như:

- Nâng cao kiến thức của giáo viên

Nâng cao kiến thức của giáo viên chính là nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và các kiến thức khác như: ngoại ngữ, tin học, lý luận chính trị để người lao động có trình độ đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ hiện tại cũng như trong tương lai đặt ra đối với ngành giáo dục.

Trang bị cho giáo viên những kiến thức mới bắt kịp với sự phát triển của thời đại, từ đó cập nhật được những kiến thức mới để nâng cao chất lượng giảng dạy.

➤ **Nâng cao kỹ năng của đội ngũ giáo viên**

Phát triển kỹ năng là nâng cao khả năng của đội ngũ giáo viên trên nhiều lĩnh vực để đáp ứng yêu cầu cao hơn của nghề nghiệp ở hiện tại, cũng như trang bị những kiến thức mới trong tương lai. Ngoài các kỹ năng nghiệp vụ sư phạm còn phải trang bị cho đội ngũ nhà giáo các kỹ năng khác như: kỹ năng nghiên cứu, kỹ năng sống, quan hệ xã hội...

➤ **Nâng cao hành vi, thái độ làm việc của đội ngũ giáo viên**

Trình độ nhận thức của người lao động được biểu hiện qua hành vi, thái độ và cách ứng xử của họ trong công việc. Nhận thức giúp cho giáo viên cách nhìn nhận về vai trò, nhiệm vụ, trách nhiệm và lòng nhiệt tình trong công việc, điều này thể hiện trong hành vi của họ trong công việc. Nhận thức, hành vi của người giáo viên được coi là một trong những tiêu chí để đánh giá trình độ quản lý và trình độ phát triển của nguồn nhân lực [2].

1.2.3.3. Hoàn thiện cơ chế quản lý nguồn nhân lực của ngành giáo dục

Để thực hiện tốt công tác quản lý nguồn nhân lực của ngành giáo dục trước hết cần phải hoàn thiện cơ chế quản lý hiệu quả từ trung ương đến địa phương, để nâng cao năng lực quản lý nhà nước đối với ngành giáo dục nói chung và nguồn nhân lực của ngành giáo dục nói riêng theo hướng hoàn thiện cơ chế chính sách, quy hoạch, kế hoạch phát triển trên cơ sở xác định đúng nhu cầu.

➤ **Hoàn thiện bộ máy tổ chức và cơ chế quản lý ngành**

Cần phải hoàn thiện và thực hiện nhất quán nguyên tắc phân cấp, phân quyền quản lý từ cơ quan quản lý trung ương, trực tiếp là bộ Giáo dục và Đào tạo đến các ủy

ban nhân dân các tỉnh, trực tiếp là sở Giáo dục và Đào tạo, đến ủy ban nhân dân cấp huyện, trực tiếp là phòng Giáo dục và đào tạo, cho đến các nhà trường.

➤ Nâng cao năng lực và hiệu quả quản lý nhà nước về giáo dục

Cần hoàn thiện quy chế quản lý về giáo dục từ trung ương đến địa phương để có một cơ chế, chế tài quản lý hiệu quả chất lượng ngành giáo dục nói chung cũng như việc quản lý chất lượng nguồn nhân lực của ngành giáo dục nói riêng. Từ đó xác định cơ chế đánh giá giám sát hoạt động của các cơ sở giáo dục.

➤ Đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực

Đào tạo là các hoạt động để nâng cao trình độ, kỹ năng của người lao động để thực hiện có hiệu quả hơn chức năng và nhiệm vụ của mình. Đào tạo là một hoạt động của quản lý nguồn nhân lực, giữ một vai trò quan trọng [38].

Các phương pháp đào tạo nguồn nhân lực:

- Các phương pháp đào tạo chính quy
- Các phương pháp đào tạo không chính quy

Nội dung công tác quản lý đào tạo nguồn nhân lực bao gồm:

- Xác định nhu cầu đào tạo
- Chuẩn bị đào tạo
- Xây dựng chương trình đào tạo và tổ chức thực hiện chương trình đào tạo
- Phương pháp đào tạo
- Đánh giá hiệu quả đào tạo

Phát triển là các hoạt động học tập vượt qua khỏi phạm vi trước mắt công việc của người lao động, nhằm mở cho họ những công việc mới dựa trên cơ sở những định hướng phát triển tương lai của tổ chức.

➤ Tuyển dụng, bố trí, sử dụng nguồn nhân lực

Tuyển dụng nguồn nhân lực là công tác lựa chọn những người phù hợp nhất với nhu cầu công việc của cơ quan, tổ chức để đảm bảo hoàn thành được mục tiêu, nhiệm vụ đặt ra cho tổ chức.

Nội dung tuyển dụng bao gồm những công việc sau:

- Căn cứ tuyển dụng và xác định nhu cầu tuyển dụng
- Quy trình tuyển dụng
- Nguồn tuyển dụng
- Phương pháp tuyển dụng
- Thử việc, bố trí công việc

1.2.3.4. Tạo động lực thúc đẩy người lao động

Tạo động lực cho người lao động được hiểu là tất cả các biện pháp của nhà quản lý áp dụng đối với người lao động nhằm tạo ra động cơ thúc đẩy người lao động làm việc, sử dụng các biện pháp kích thích người lao động cả về vật chất lẫn tinh thần tạo ra hưng phấn cho người lao động. Tạo động lực thúc đẩy người lao động sẽ làm cho người lao động nỗ lực nhiều hơn trong công việc, tăng năng suất và chất lượng lao động [6].

➤ Nâng cao động lực bằng yếu tố vật chất

Nâng cao động lực thúc đẩy người lao động bằng yếu tố vật chất là biện pháp dùng vật chất để nâng cao tính tích cực làm việc của người lao động. Yếu tố vật chất bao gồm: lương, thưởng, các khoản phụ cấp ưu đãi, các khoản phúc lợi xã hội.

➤ Nâng cao động lực thúc đẩy bằng yếu tố tinh thần

Nâng cao động lực thúc đẩy người lao động bằng yếu tố tinh thần là dùng yếu tố tinh thần để kích thích nâng cao động lực làm việc của người lao động, đó là những yếu tố tinh thần như: Động viên khuyến khích bằng khen thưởng, tuyên dương, hỗ trợ học tập nâng cao trình độ, quan tâm hỗ trợ lúc khó khăn để người lao động cảm thấy công việc mình làm được xã hội ghi nhận và đánh giá cao [35].

➤ Nâng cao động lực thúc đẩy người lao động bằng cải thiện điều kiện làm việc

Điều kiện làm việc là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến mức tiêu hao sức lực của người lao động trong quá trình sản xuất. Môi trường văn hóa, sự đồng thuận trong quan hệ cộng đồng của môi trường làm việc, điều kiện làm việc như: cơ sở vật chất, trường lớp, đồ dùng dụng cụ dạy học sẽ tác động đến người lao động ở những mức độ khác nhau và những khía cạnh khác nhau. Điều này cũng ảnh hưởng rất nhiều

đến động lực làm việc của người lao động. Trong những môi trường làm việc tốt sẽ khiến người lao động cảm thấy yên tâm hơn và gắn bó với công việc hơn [42].

➤ **Nâng cao động lực thúc đẩy bằng sự thăng tiến**

Để tạo động lực cho người lao động, ngoài những biện pháp như vật chất, tinh thần, điều kiện làm việc thì sự thăng tiến cũng là một nhân tố không thể thiếu. Đó là sự thăng tiến hợp lý để kích thích người lao động. Khi người lao động có chỗ đứng, có vị trí trong công việc cũng như trong tổ chức thì họ sẽ có trách nhiệm hơn với công việc của mình. Việc đề bạt, bổ nhiệm cần phải có những tiêu chí cụ thể, khách quan để thúc đẩy người lao động có mục tiêu phấn đấu và có động lực làm việc ngay từ đầu. Để tạo cơ hội thăng tiến là một quá trình tự đánh giá, lựa chọn, tạo điều kiện học tập, quy hoạch phát triển trên cơ sở dân chủ và công khai [36].

1.2.3.5. Kiểm tra, giám sát

Kiểm tra là quan sát, đo lường, phân tích việc thực hiện trên thực tế so với kế hoạch đề ra, từ đó tiến hành các điều chỉnh để hệ thống hoạt động theo đúng kế hoạch và thực hiện được mục tiêu đề ra.

Tính chất quan trọng của kiểm tra được thể hiện ở cả hai mặt. Một mặt, kiểm tra là công cụ quan trọng để nhà quản lý phát hiện ra những sai sót và có biện pháp điều chỉnh. Mặt khác, thông qua kiểm soát, các hoạt động sẽ được thực hiện tốt hơn và giảm bớt được sai sót có thể nảy sinh [34].

Công tác kiểm tra, giám sát nguồn nhân lực của ngành giáo dục cần chú ý các nội dung sau:

- **Đánh giá việc thực hiện công việc**

Đây là sự đánh giá kết quả làm việc của nhân viên, trong sự so sánh với các mục tiêu đã đề ra hoặc so sánh với kết quả của người lao động khác để xác định đúng mức độ thực hiện công việc của họ.

- **Đánh giá năng lực, chuyên môn nghiệp vụ**

Đánh giá năng lực, chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý ngành giáo dục thông qua các kì kiểm tra, khảo sát chuyên môn nghiệp vụ, để xem

họ có nắm vững các kiến thức, các kỹ năng cần thiết theo yêu cầu công việc mà người đó đang đảm nhận hay không dựa trên khung tiêu chuẩn năng lực công việc.

- Đánh giá tiềm năng

Tiềm năng của một người chính là khả năng tiếp nhận những kiến thức và kỹ năng mới cần thiết trong tương lai để có thể đảm nhận những công việc trong tương lai đòi hỏi mức độ cao hơn thông qua các hoạt động đào tạo hoặc tự đào tạo.

- Đánh giá động cơ làm việc

Đánh giá động cơ là đánh giá mức độ tham gia của cán bộ giáo viên vào công việc cũng như các hoạt động của tổ chức [38].

1.2.3.6. Công cụ quản lý nguồn nhân lực của ngành giáo dục

Công cụ quản lý nguồn nhân lực của ngành giáo dục là toàn bộ những phương tiện mà Nhà nước, nhà quản lý sử dụng theo những phương thức nhất định nhằm định hướng, khuyến khích và phối hợp các hoạt động quản lý nhằm đạt tới các mục tiêu đã đề ra.

Các công cụ được sử dụng trong công tác quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục là:

- Đường lối, chiến lược phát triển giáo dục và đào tạo của Đảng và Nhà nước.
- Hệ thống pháp luật
- Kế hoạch hóa công tác phát triển giáo dục đào tạo
- Chính sách dành cho giáo dục và đào tạo
- Chính sách tài chính dành cho phát triển giáo dục đào tạo

1.2.3.7. Cơ cấu nguồn nhân lực

Cơ cấu nguồn nhân lực là thành phần, tỉ trọng và vai trò của các bộ phận trong nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu đặt ra.

Để xác định cơ cấu nguồn nhân lực cần phải xuất phát từ mục tiêu của ngành giáo dục theo hướng đổi mới một cách căn bản, toàn diện nền giáo dục ở nước ta.

Cơ cấu nguồn nhân lực của ngành giáo dục được sắp xếp như sau:

- Hệ thống mầm non

- Hệ thống tiểu học
- Hệ thống trung học cơ sở
- Hệ thống trung học phổ thông
- Hệ thống giáo dục thường xuyên
- Hệ thống trường trung học chuyên nghiệp
- Hệ thống các trường đại học và cao đẳng
- Cán bộ quản lý đang công tác tại sở giáo dục, phòng giáo dục các huyện thị.

1.2.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nguồn nhân lực của ngành giáo dục

1.2.4.1. Chính sách phát triển giáo dục và đào tạo của Đảng và Nhà nước

Để quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục phải quán triệt chính sách phát triển giáo dục dựa trên quan điểm, đường lối, chính sách phát triển giáo dục của Đảng và nhà nước để xây dựng chiến lược, quy hoạch chính sách phát triển giáo dục, chính sách cải cách giáo dục, các ngành học, cấp học, nâng cao chất lượng dạy và học, quy mô phát triển. Chính sách đầu tư cho giáo dục đóng vai trò then chốt quyết định đến chất lượng nguồn nhân lực của ngành giáo dục, các chính sách đầu tư cho giáo dục như chi ngân sách cho giáo dục, đào tạo bồi dưỡng giáo viên, tri trả lương, chi bồi dưỡng, trang thiết bị, cơ sở vật chất cho giáo dục, hiện đại hóa trường lớp và các trang thiết bị học tập [37].

1.2.4.2. Cơ chế chính sách quản lý nguồn nhân lực của ngành giáo dục

Để quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục có hiệu quả cần có cơ chế chính sách hợp lý như: chính sách tuyển dụng, sử dụng, bố trí, sắp xếp nguồn nhân lực, đào tạo phát triển, chính sách đãi ngộ và các chính sách khác thích hợp để tạo động lực cho nguồn nhân lực ngành giáo dục phát huy tính sáng tạo, chủ động, rèn luyện trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp. Đồng thời tạo cơ chế để thu hút nhân tài, thu hút những người có trình độ chuyên môn cao vào ngành giáo dục cũng như thu hút các nguồn lực của xã hội đầu tư cho giáo dục [36].

1.2.4.3. Nhận thức trách nhiệm của đội ngũ giáo viên

Cán bộ, giáo viên, nhân viên cần có nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của việc nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, nếu nhận thức đúng đắn, thì sẽ tạo điều kiện phát triển chất lượng nguồn nhân lực của ngành giáo dục, đáp ứng được yêu cầu đặt ra. Ngoài ra, năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục cũng góp phần quan trọng trong việc phát triển nguồn nhân lực của ngành [42].

1.3. Kinh nghiệm quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục của một số địa phương

1.3.1. Kinh nghiệm ở tỉnh Bắc Ninh

Trong công tác quản lý ngành giáo dục nói chung và quản lý nguồn nhân lực của ngành giáo dục nói riêng, tỉnh Bắc Ninh đã thực hiện đồng bộ các giải pháp như:

Đẩy mạnh công tác đào tạo bồi dưỡng, nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ hoạt động trong ngành giáo dục đào tạo.

Đổi mới công tác quản lý, sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ công chức ngành giáo dục – đào tạo.

Đẩy mạnh công tác xã hội hóa giáo dục, phát động toàn dân chăm lo phát triển giáo dục – đào tạo với phương châm: nhà nước và nhân dân cùng làm giáo dục.

Thực hiện chính sách ưu đãi đối với đội ngũ cán bộ, giáo viên ngành giáo dục – đào tạo.

Nhờ thực hiện các giải pháp nêu trên mà ngành giáo dục đào tạo tỉnh Bắc Ninh đã có những bước phát triển mạnh mẽ, công tác quản lý đội ngũ cán bộ, giáo viên ngành giáo dục cũng phần nào đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục của tỉnh.

1.3.2. Kinh nghiệm ở thành phố Hồ Chí Minh

Thành phố Hồ Chí Minh là trung tâm kinh tế, văn hóa của cả nước, với đặc trưng là quy mô dân số đông và phức tạp. Ngành giáo dục thành phố có số lượng cán bộ quản lý, giáo viên đông. Đây là thuận lợi nhưng cũng là thách thức trong công tác quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục của thành phố. Trong những năm qua thành phố Hồ Chí Minh luôn đứng trong tốp đầu của cả nước về giáo dục và đào tạo. Để có được những thành tựu đó thành phố đã thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp, trong đó

đặc biệt phải kể đến các giải pháp trong công tác quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục như:

Xây dựng quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên ngành giáo dục. Đảm bảo đủ số lượng cán bộ, giáo viên đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành giáo dục thành phố.

Nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, giáo viên như: Nâng cao trình độ kiến thức, nâng cao kỹ năng, nâng cao thái độ nhận thức của đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên ngành giáo dục.

Nâng cao động lực thúc đẩy đội ngũ cán bộ giáo viên cả về vật chất, tinh thần cũng như không ngừng cải thiện điều kiện làm việc cho cán bộ giáo viên và nhân viên ngành giáo dục.

CHƯƠNG 2: PHƯƠNG PHÁP VÀ THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU

2.1. Câu hỏi nghiên cứu

Trong phạm vi nghiên cứu, đề tài tập trung làm rõ và trả lời các câu hỏi:

Chất lượng nguồn nhân lực của ngành Giáo dục Vĩnh Phúc đã đáp ứng yêu cầu phát triển ngành Giáo dục – Đào tạo của tỉnh trong giai đoạn hiện nay hay chưa?

Những ưu điểm, hạn chế trong công tác quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục của tỉnh Vĩnh Phúc? Nguyên nhân của những hạn chế đó?

Giải pháp nào để hoàn thiện hơn nữa công tác quản lý nguồn nhân lực ngành Giáo dục tại Vĩnh Phúc?

2.2. Phương pháp nghiên cứu được sử dụng

Để thực hiện mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu, đề tài có sử dụng các phương pháp nghiên cứu như:

Phương pháp luận duy vật biện chứng kết hợp với phương pháp logic lịch sử, phương pháp tiếp cận hệ thống.

Phương pháp thu thập dữ liệu và thống kê kinh tế

Phương pháp kế thừa các công trình nghiên cứu trước đây, đề tài hệ thống hóa lý luận và thực tiễn về chất lượng quản lý nguồn nhân lực của ngành Giáo dục – Đào tạo.

Phương pháp thu thập số liệu thứ cấp, phân tích và xử lý số liệu từ các báo cáo và tư liệu thực tế về nguồn nhân lực của ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc.

Ngoài ra luận văn còn sử dụng các phương pháp nghiên cứu như: Phương pháp phân tích - tổng hợp, thống kê, so sánh, đối chiếu... và các công cụ phân tích kinh tế như: dãy số liệu, chỉ số, biểu đồ...

2.3. Địa điểm và thời gian thực hiện nghiên cứu

➤ Địa điểm nghiên cứu: Luận văn được thực hiện nghiên cứu tại tỉnh Vĩnh Phúc về nội dung quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục của tỉnh Vĩnh Phúc.

➤ Thời gian nghiên cứu: Luận văn được nghiên cứu từ tháng 9 năm 2013 đến tháng 10 năm 2014.

2.4. Các công cụ được sử dụng

Trong quá trình nghiên cứu tác giả sử dụng những công cụ phục vụ cho quá trình nghiên cứu như: Sử dụng các biểu bảng phục vụ quá trình thu thập thông tin, thống kê kinh tế về tình hình nguồn nhân lực ngành giáo dục cũng như về tình hình quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc; Các bài báo, tạp chí, sách tham khảo, công trình khoa học các cấp và các luận văn, luận án... có liên quan đến nội dung nghiên cứu của đề tài để phục vụ cho quá trình nghiên cứu; Các công cụ phục vụ cho phân tích kinh tế như: dãy số liệu, chỉ số, biểu đồ...; Các chỉ tiêu đánh giá quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục.

2.5. Mô tả các phương pháp được sử dụng trong luận văn

2.5.1. Phương pháp luận duy vật biện chứng kết hợp với phương pháp logic - lịch sử, phương pháp tiếp cận hệ thống

Phương pháp duy vật biện chứng kết hợp với phương pháp logic - lịch sử được sử dụng trong quá trình tổng quan tài liệu nghiên cứu về những vấn đề có liên quan đến nội dung của luận văn, đồng thời đây cũng là phương pháp được sử dụng chính trong quá trình xây dựng khung khổ lý thuyết và cơ sở lý luận cho việc nghiên cứu về quản lý nguồn nhân lực nói chung cũng như quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục nói riêng. Phương pháp logic – lịch sử, được sử dụng để nghiên cứu kinh nghiệm của các quốc gia trên thế giới trong việc phát triển giáo dục đào tạo, làm cơ sở cho việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho quá trình phát triển kinh tế xã hội. Phương pháp duy vật biện chứng kết hợp với phương pháp logic – lịch sử là phương pháp được sử dụng xuyên suốt trong quá trình nghiên cứu luận văn, đặc biệt là phương pháp chính được sử dụng để nghiên cứu ở các chương 1 và chương 3 của luận văn.

2.5.2. Phương pháp thu thập dữ liệu và thống kê kinh tế

Phương pháp thu thập dữ liệu và thống kê kinh tế là phương pháp được sử dụng phục vụ quá trình thu thập các thông tin, các số liệu về tình hình kinh tế xã

hội, về nguồn nhân lực nói chung cũng như nguồn nhân lực của ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc. Đồng thời đây cũng là phương pháp để thu thập các thông tin về cơ sở vật chất, số lượng trường lớp, số lượng học sinh, số lượng giáo viên và cán bộ quản lý... của ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc. Phương pháp thu thập dữ liệu và thống kê kinh tế, được sử dụng nhiều ở chương 3 dùng để cung cấp tư liệu phục vụ cho việc phân tích thực trạng nguồn nhân lực ngành giáo dục của tỉnh Vĩnh Phúc.

Các phương pháp thu thập dữ liệu cụ thể gồm có:

➤ Thu thập dữ liệu thứ cấp: Là phương pháp thu thập dữ liệu lấy từ các nguồn dữ liệu như:

Các bộ luật, điều luật của Quốc hội, các nghị định của chính phủ, thông tư của các bộ ban ngành về công tác quản lý nguồn nhân lực nói chung, và nguồn nhân lực ngành giáo dục nói riêng.

Các cuốn sách, giáo trình, các bài báo, các công trình nghiên cứu khoa học các cấp, luận văn, luận án... nghiên cứu về quản lý nguồn nhân lực và quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục.

Các tài liệu có sẵn của ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc như:

- Tài liệu giới thiệu về ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc cũng như công tác quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc như: Cơ cấu tổ chức, chiến lược phát triển ngành giáo dục của tỉnh, các quy chế, quy định về công tác quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục của tỉnh.

- Các báo cáo tổng kết về tình hình nguồn nhân lực ngành giáo dục của tỉnh, cũng như công tác quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục trên địa bàn tỉnh.

➤ Thu thập dữ liệu sơ cấp: Đó là các biểu bảng phục vụ cho việc điều tra về cơ cấu nguồn nhân lực ngành giáo dục của tỉnh Vĩnh Phúc; Các bảng câu hỏi để lấy ý kiến các chuyên gia, các nhà khoa học và các cán bộ quản lý về nguồn nhân lực nói chung, cũng như nguồn nhân lực ngành giáo dục nói riêng.

2.5.3. Phương pháp kế thừa các công trình nghiên cứu khoa học

Phương pháp kế thừa các công trình nghiên cứu khoa học là phương pháp nghiên cứu, tham khảo các bài báo, các tài liệu, các công trình nghiên cứu khoa học

các cấp, các luận án, luận văn... để phục vụ trong việc hệ thống hóa cơ sở lý luận về quản lý nguồn nhân lực nói chung cũng như quản lý nguồn nhân lực của ngành giáo dục nói riêng. Đồng thời phương pháp này cũng dùng để tra cứu các số liệu phục vụ quá trình nghiên cứu luận văn, phương pháp này được sử dụng nhiều ở chương 1, chương 3 và chương 4 của luận văn.

2.5.4. Phương pháp nghiên cứu, phân tích và xử lý số liệu

Đây là phương pháp sử dụng các công cụ phân tích kinh tế như: dãy số liệu, chỉ số biểu đồ... để phân tích thực trạng nguồn nhân lực nói chung cũng như nguồn nhân lực ngành giáo dục của Vĩnh Phúc nói riêng để từ đó đánh giá những ưu điểm, những hạn chế và tìm ra nguyên nhân của những hạn chế, làm cơ sở để đề ra các giải pháp hoàn thiện công tác quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục nói chung cũng như nguồn nhân lực ngành giáo dục của tỉnh Vĩnh Phúc nói riêng.

Phương pháp nghiên cứu, phân tích và xử lý số liệu được sử dụng chủ yếu ở chương 3 của luận văn, là phương pháp cơ bản để phân tích thực trạng của nguồn nhân lực ngành giáo dục của tỉnh Vĩnh Phúc. Các dữ liệu sau khi được thu thập sẽ được chuyển sang phần mềm excel để thống kê, phân tích.

2.5.5. Phương pháp thống kê, so sánh, tổng hợp số liệu

Phương pháp thống kê kinh tế: Là phương pháp sử dụng các chỉ tiêu, các báo cáo, các số liệu tổng hợp về tình hình nguồn nhân lực nói chung, cũng như tình hình quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc nói riêng trong thời gian từ năm 2009 đến năm 2013. Đây là cơ sở để đánh giá tình hình phát triển, cũng như tình hình quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục của tỉnh Vĩnh Phúc trong những năm qua.

Phương pháp so sánh: Là phương pháp so sánh số liệu giữa các năm, từ đó đánh giá xu hướng phát triển của ngành Giáo dục và Đào tạo trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc, đánh giá nhu cầu giáo viên, đánh giá về trình độ của đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục, làm cơ sở để đề xuất các giải pháp cần thiết.

Phương pháp tổng hợp số liệu: Các số liệu sau khi thu thập được sẽ được tổng hợp, phân loại theo các năm, các nội dung nghiên cứu làm cơ sở để so sánh,

đánh giá và đề ra các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục của tỉnh Vĩnh Phúc.

Phương pháp thống kê, so sánh, tổng hợp số liệu được sử dụng xuyên suốt trong quá trình nghiên cứu luận văn, và được sử dụng nhiều trong các chương 1, chương 3, và chương 4 của luận văn.

CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH GIÁO DỤC CỦA TỈNH VĨNH PHÚC

3.1. Tổng quan về điều kiện tự nhiên và tình hình phát triển kinh tế xã hội tỉnh Vĩnh Phúc

3.1.1. Điều kiện tự nhiên

Tỉnh Vĩnh Phúc có diện tích tự nhiên 1.236,5 km², với 9 đơn vị hành chính, trong đó 1 Thành phố (Vĩnh Yên), 1 thị xã (Phúc Yên) và 7 huyện. Tỉnh lỵ của Vĩnh Phúc là thành phố Vĩnh Yên, cách trung tâm thủ đô Hà Nội 50km và cách sân bay quốc tế Nội Bài 25km.

Vĩnh Phúc thuộc vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, nằm trong vùng chuyển tiếp giữa vùng gò đồi trung du với vùng đồng bằng châu thổ sông Hồng, địa hình thấp dần từ Tây Bắc xuống Đông Nam và chia làm 3 vùng sinh thái: đồng bằng, trung du và vùng núi; Vĩnh Phúc nằm trên quốc lộ số 2, tuyến đường sắt Hà Nội – Lào Cai và tuyến đường cao tốc xuyên á Côn Minh - Lào Cai - Hà Nội - Hải Phòng, là điều kiện đưa tỉnh xích gần hơn với các trung tâm kinh tế, công nghiệp và những thành phố lớn của đất nước và quốc tế như: hành lang kinh tế Côn Minh - Hà Nội - Hải Phòng, Quốc lộ 2 - Việt Trì - Hà Giang - Trung Quốc, hành lang đường 18 và trong tương lai là đường vành đai IV thành phố Hà Nội... Vĩnh Phúc trở thành một bộ phận cấu thành của vành đai phát triển công nghiệp các tỉnh phía Bắc; chịu ảnh hưởng mạnh mẽ trước sự lan tỏa của các khu công nghiệp và đô thị lớn thuộc Hà Nội như Bắc Thăng Long, Nội Bài, Sóc Sơn. Vĩnh Phúc nằm ven sông Hồng, sông Lô là điều kiện thuận lợi để phát triển giao thông đường thủy. Bên cạnh đó, hệ thống đầm hồ đa dạng của Vĩnh Phúc cũng là lợi thế để phát triển các loại hình du lịch [46].

Là tỉnh nằm trong khu vực trung du miền núi phía bắc, với địa hình nhiều đồi núi, đặc biệt là các huyện Sông Lô, Lập Thạch, Tam Đảo, Tam Dương và Bình Xuyên, với điều kiện đi lại còn nhiều khó khăn, vị trí giữa các trường cách xa trung tâm huyện. Đây cũng là một trong những yếu tố gây khó khăn trong công tác quản lý nguồn nhân lực của ngành giáo dục Vĩnh Phúc.

3.1.2. Tình hình phát triển kinh tế - xã hội

3.1.2.1. Tình hình phát triển kinh tế - xã hội

Tăng trưởng kinh tế: từ khi tái lập tỉnh (năm 1997) đến nay, Vĩnh Phúc đã đạt được những thành tựu quan trọng về tăng trưởng kinh tế. Tổng sản phẩm trong tỉnh (GDP) giai đoạn (2001-2005) tăng bình quân 15%, giai đoạn (2006-2010) tăng 18%. Bình quân trong 10 năm (2001-2010) tăng 16,5%/năm (cao gấp 2,35 lần) so với tốc độ tăng trưởng bình quân của cả nước (7%). Nền kinh tế của tỉnh ngày càng mở rộng về quy mô, tạo điều kiện thuận lợi trong giải quyết việc làm và phát triển nhân lực Vĩnh Phúc. Cùng với tốc độ tăng trưởng nhanh của nền kinh tế, GDP bình quân đầu người trong tỉnh cũng tăng nhanh, cụ thể: Năm 2001, GDP bình quân đầu người (theo giá thực tế) mới đạt 3,83 triệu đồng, nhưng đến năm 2005 đã đạt 9,1 triệu đồng; đến năm 2010 GDP/người của tỉnh đạt tới 33,6 triệu đồng (tương đương 1.766 USD) tăng bình quân 30,3%/năm, tăng 3,7 lần so với năm 2005; cao gấp 1,51 lần mức bình quân chung cả nước (đạt 22,2 triệu đồng/người- tương đương 1.170 USD/người) và đứng trong vùng KTTĐ Bắc Bộ sau 2 tỉnh, thành là Hà Nội và Hải Phòng [46].

Tăng trưởng kinh tế của Vĩnh Phúc luôn đạt mức độ cao, điều đó cho thấy nền kinh tế của tỉnh ngày càng mở rộng về quy mô, tạo điều kiện thuận lợi trong phát triển nhân lực và giải quyết việc làm cho người lao động trong tỉnh. Đồng thời đây cũng là thuận lợi cho phát triển giáo dục đào tạo trên địa bàn tỉnh nói chung cũng như công tác quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục của tỉnh nói riêng.

3.1.2.2. Tình hình phát triển lao động và việc làm

Cơ cấu theo nhóm tuổi của lực lượng lao động năm 2010 như sau:

Bảng 3.1: Cơ cấu theo nhóm tuổi của lực lượng lao động năm 2010

Đơn vị: người

Nhóm tuổi	Tổng số		Thành thị		Nông thôn	
	Số người (Người)	Tỷ lệ (%)	Số người (Người)	Tỷ lệ (%)	Số người (Người)	Tỷ lệ (%)
Tổng số	1.008.337		231.380		776.957	
15-19	99.840	9,88	19.330	8,51	80.831	10,32
20-24	110.448	10,93	26.494	11,66	83.784	10,70
25-29	104.268	10,32	22.513	9,91	81.851	10,45
30-34	83.415	8,26	17.235	7,59	66.337	8,47
35-39	75.560	7,48	15.566	6,85	60.141	7,68
40-44	66.516	6,58	12.509	5,51	54.259	6,93
45-49	71.311	7,06	13.721	6,04	57.828	7,38
50-54	63.521	6,29	11.852	5,22	51.919	6,63
55-59	38.087	3,77	8.290	3,65	29.825	3,81
60+	72.655	7,19	20.475	9,01	51.755	6,61

Nguồn: Niên giám thống kê Vĩnh Phúc năm 2010

Theo bảng 3.1, cho thấy lực lượng lao động của tỉnh Vĩnh Phúc thuộc loại trẻ, cụ thể: nhóm tuổi (15-19) chiếm 9,88% ; nhóm tuổi (20-39) là chủ yếu và có xu hướng giảm dần chiếm 36,99% ; nhóm tuổi (40-49) chiếm 13,64% và có xu hướng tăng dần, lực lượng lao động ở nhóm tuổi (50-59) chiếm 10,06%.

Năm 2010, qua nguồn số liệu thu thập được (từ các cơ sở kinh tế do nhà nước quản lý; các cơ quan quản lý nhà nước; các đơn vị hành chính, sự nghiệp) có khoảng 40% lao động trên tổng số lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế. Trong đó: Theo giới tính: tỷ lệ nam, nữ ngày càng cân bằng hơn, tỷ lệ lao động nữ chiếm 48% (tỷ lệ này chiếm 42% năm 2007). Theo độ tuổi: lao động từ 15 đến 55 tuổi chiếm đa số trong tổng số lao động với khoảng 80%; còn lại, số lao động từ 56

đến 60 chỉ chiếm 11,2%, lao động trên 60 tuổi chỉ chiếm 8% [47].

3.2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực của ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc thời gian qua

3.2.1. Tình hình phát triển ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc thời gian qua

3.2.1.1. Khái quát chung về hệ thống giáo dục, đào tạo trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc

Vĩnh Phúc là tỉnh đồng bằng (trong đó có một số địa bàn miền núi), là một trong những cái nôi hình thành nên cộng đồng người Việt (di chỉ Đồng Đậu) với dân cư tập trung sinh sống lâu đời, kinh tế phát triển nhanh trong hơn một thập kỷ qua, mạng lưới kết cấu hạ tầng khá phát triển và liền kề với Thủ đô Hà Nội nên có mạng lưới giáo dục, đào tạo tương đối toàn diện và phát triển.

Bằng nhiều nguồn vốn khác nhau (ngân sách nhà nước, chương trình mục tiêu, huy động từ các thành phần kinh tế, sự đóng góp của người dân...), mạng lưới cơ sở giáo dục, đào tạo các cấp của tỉnh đã và đang phát triển ngày càng rộng và phân bố trên khắp các xã, đến tận thôn/bản trên địa bàn tất cả các huyện/thị trong tỉnh với hệ thống cơ sở trường, lớp và cơ sở vật chất-kỹ thuật từng bước được cải thiện [47].

Hệ thống giáo dục - đào tạo trên địa bàn tỉnh đến năm học 2013 - 2014 như sau:

➤ **Cấp tiểu học:** Có 174 trường (trong đó có 153 trường đạt chuẩn quốc gia, chiếm 87,9%) với 2952 phòng học, 3041 lớp và 87763 học sinh. Tổng số giáo viên có 3839 người. Tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn trở lên là 100%, trong đó trên chuẩn là 89%. 100% là trường công lập. Tỷ lệ trẻ 6 tuổi ra lớp đạt gần 100%, tỷ lệ học sinh khuyết tật ra lớp học hòa nhập đạt 95,3%.

➤ **Cấp THCS:** Có 147 trường, trong đó có 146 trường THCS và 1 trường PTCS (trong đó có 83 trường đạt chuẩn quốc gia chiếm 56,5%) với 1773 phòng học, 1796 lớp và 54334 học sinh. Tổng số giáo viên có 3906 người. Tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn trở lên là 100%, trong đó trên chuẩn là 62%. Tỷ lệ trẻ hoàn thành chương trình tiểu học được tuyển vào THCS đạt 99,9%.

➤ **Cấp THPT:** có 39 trường (trong đó có 14 trường đạt chuẩn quốc gia chiếm 35,9%) với 945 phòng học, 841 lớp và 30743 học sinh. Tổng số giáo viên có 2162 người. Tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn trở lên đạt 100%, trong đó trên chuẩn là 25%. Tỷ lệ học sinh tốt nghiệp THCS được tuyển vào lớp 10 THPT và bổ túc THPT đạt 91,8%, trong đó THPT là 76,8% và bổ túc THPT là 15,0%.

➤ **Giáo dục thường xuyên:** Toàn tỉnh có 17 đơn vị tổ chức bổ túc THPT với 176 lớp và 5634 học viên (trong đó tỷ lệ học sinh học trung cấp nghề là 99,5%). Trong đó có 8 Trung tâm giáo dục thường xuyên (Trung tâm giáo dục thường xuyên tỉnh và 7 Trung tâm giáo dục thường xuyên của Thành phố, Thị xã và các huyện) với 63 lớp, 114 giáo viên, 4.590 học viên. Toàn tỉnh có 135 Trung tâm học tập cộng đồng hoạt động, bước đầu có hiệu quả;

➤ **Hệ thống đào tạo:** Trên địa bàn tỉnh có 73 cơ sở đào tạo gồm: 5 Trường đại học (Trung ương quản lý 2 trường, 2 trường thuộc quân đội và 1 trường thuộc địa phương), 13 Trường Cao đẳng và Trung cấp chuyên nghiệp (trong đó địa phương có 3 trường cao đẳng và 5 trường TCCN) và 55 cơ sở dạy nghề thuộc các Bộ ngành TƯ, tỉnh, huyện, doanh nghiệp, các tổ chức quần chúng-xã hội và các thành phần khác.

Hệ thống các cơ sở giáo dục, đào tạo của Vĩnh Phúc đã góp phần nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống của nhân dân. Tỉnh đạt tiêu chuẩn phổ cập giáo dục tiểu học đúng độ tuổi và phổ cập giáo dục bậc trung học cơ sở từ năm 2002. Tỷ lệ lao động qua đào tạo năm 2010 đạt 52,1% (tăng nhanh so với 33,6% của năm 2006) [47].

Nhìn chung, tỉnh đã hoàn thành hầu hết các mục tiêu (10/10 mục tiêu) được đặt ra trong kế hoạch 5 năm 2001-2005 và những năm 2006-2010 theo 3 nhóm nhiệm vụ về nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài; chất lượng các mặt giáo dục có chuyển biến mạnh theo hướng tích cực; những chỉ số cơ bản phát triển giáo dục được nâng lên và xếp vào nhóm tỉnh có nền giáo dục tương đối phát triển; hệ thống giáo dục, đào tạo về cơ bản đáp ứng nhu cầu học tập và đào tạo

của thanh thiếu niên, trẻ em và các tầng lớp nhân dân trên địa bàn tỉnh. Ngành giáo dục và đào tạo Vĩnh Phúc đã và đang góp phần quan trọng và vào sự phát triển kinh tế-xã hội của tỉnh[47].

3.2.1.2. Các nguồn lực phát triển ngành giáo dục Vĩnh Phúc

➤ Cơ sở vật chất

Năm học 2013 – 2014 Mạng lưới trường lớp tiếp tục được mở rộng, qui mô giáo dục tiếp tục tăng, cơ bản đáp ứng nhu cầu học tập của con em nhân dân. Toàn ngành hiện có 524 trường học và cơ sở giáo dục, với trên 273.700 học sinh. Trong đó:

+ Mầm non có 181 trường MN (172 trường công lập, 9 trường MN tư thục).

Trong đó:

- Nhà trẻ có 1630 nhóm trẻ, 29.245 cháu ra nhóm trẻ, đạt 51,9 %.

- Mẫu giáo có 1.978 lớp mẫu giáo với 57.968 cháu. Đạt 98,8 %; 625 lớp 5 tuổi, 20.182 cháu, 99,9%.

+ Tiểu học có 174 trường (trong đó có 01 trường PTCS), 3041 lớp, 87763 học sinh. Tỷ lệ hs/lớp = 28,86. Huy động hầu hết số trẻ 6 tuổi ra lớp 1(huy động được 19797/19807 trẻ 6 tuổi, đạt 99,95%).

+ THCS có 147 trường , 1796 lớp với 54.334 học sinh (bình quân 30,25 hs/lớp). Tỷ lệ trẻ hoàn thành chương trình TH được tuyển vào THCS đạt 99,99%.

+ THPT có 39 trường (trong đó có: 01 trường THPT chuyên, 02 trường Dân tộc nội trú, 01 trường tư thục) với 841 lớp, 30743 học sinh (36.56 hs/lớp). Tuyển vào lớp 10 đạt 73,9% học sinh tốt nghiệp THCS;

+ GDTX: Toàn tỉnh có 17 đơn vị tổ chức dạy BT THPT (8 TT GDTX và 9 trường Chuyên nghiệp) với quy mô 177 lớp với 5634 học viên. Bình quân 32hv/ lớp; trong đó có học nghề là 5338 học viên chiếm tỷ lệ trên 95%. Tuyển sinh vào lớp 10 đạt trên 19% số học sinh tốt nghiệp THCS. Các TT GDTX tổ chức liên kết đào tạo ĐH, CĐ, TCCN: 82 lớp, 3240 học viên;

+ Trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc hiện có 14 trường chuyên nghiệp (3 trường ĐH; 4 trường CĐ; 7 trường TCCN); (trường do tỉnh quản lý: ĐH: 01 trường; CĐ:02

trường; TCCN:05 trường). Số trường có đào tạo TCCN là 11 trường với 8026 học sinh, học sinh có hộ khẩu Vĩnh Phúc là 3.792 chiếm tỷ lệ 47%. Số ngành học trong các trường có đào tạo hệ TCCN: 75 ngành. Năm 2013-2014, tuyển sinh hệ TCCN trên địa bàn 3849/5100 đạt 75% chỉ tiêu được giao [47].

➤ **Nguồn nhân lực**

Năm học 2013 – 2014 toàn tỉnh có 16743 cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên. Trong đó giáo viên bậc mầm non là 3515, bậc tiểu học là 3839, bậc THCS là 3906 và bậc THPT – GDTX là 2162 người.

Bảng 3.2: Tình hình đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên năm học 2013-2014

CBQL						Giáo viên					Nhân viên					
TS	MN	TH	THCS	THPT-GDTX	Sở, Phòng GDĐT	TS	MN	TH	THCS	THPT-GDTX	TS	MN	TH	THCS	THPT-GDTX	Sở, Phòng GDĐT
1476	492	454	339	144	47	13422	3515	3839	3906	2162	1845	430	569	603	221	22

Nguồn: Sở giáo dục và đào tạo Vĩnh Phúc.

Đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên được chú trọng quan tâm theo hướng từng bước chuẩn hóa về đội ngũ cả về số lượng lẫn chất lượng.

3.2.1.3. Tình hình phát triển

Kể từ khi tái lập tỉnh (1997) đến nay, giáo dục mầm non và phổ thông trên toàn tỉnh tiếp tục được củng cố, hoàn thiện về mạng lưới, hệ thống tổ chức, cơ sở vật chất và đội ngũ giáo viên theo hướng tập trung vào đáp ứng nhu cầu đến trường của trẻ, nhu cầu học tập của nhân dân và nâng cao chất lượng giáo dục trong tất cả các cấp.

➤ **Giáo dục tiểu học**

Mạng lưới trường, lớp học phủ kín đến tất cả các xã, phường. Tất cả các xã/phường/thị trấn trong tỉnh đều có ít nhất 1 trường tiểu học. Những địa bàn tập trung mật độ dân số cao hoặc diện tích rộng có 2 trường tiểu học trong một xã/phường. Một số thôn, xóm có phân hiệu (điểm trường).

Toàn tỉnh đã được công nhận hoàn thành phổ cập tiểu học đúng tuổi từ năm 2002, đến nay tỷ lệ phổ cập tiểu học đúng độ tuổi đạt 99,4%. Tỷ lệ huy động trẻ 6 tuổi vào lớp 1 năm 2014 đạt gần 100,0% và tỷ lệ trẻ khuyết tật học hoà nhập đạt 95,3%.

Tổng số học sinh tiểu học năm 2014 là 87763 em, số lớp học cấp tiểu học năm 2014 có 3041 lớp. Số học sinh trung bình trong 1 lớp học trong những năm qua tương đối ổn định ở mức thấp (trong khoảng dưới 30 học sinh/lớp tính từ năm 2005 đến nay). Điều đó tạo điều kiện thuận lợi để cải thiện điều kiện dạy, học và nâng cao chất lượng giáo dục.

Năm 2014, toàn tỉnh có 153 trường đạt chuẩn quốc gia (đạt 87,9%), tỷ lệ học sinh học 2 buổi ở trường/ngày đạt trên 96,1%. Tính đến tháng 5/2014 có 173/174 trường tổ chức cho học sinh học ngoại ngữ từ lớp 3 đến lớp 5 với 47291/49159 học sinh đạt 96,2%; có 138/174 trường tổ chức dạy tin học cho học sinh từ lớp 3 đến lớp 5 với 35509/49159 học sinh đạt 72,2%. Khoảng 98% học sinh tốt nghiệp tiểu học đúng tuổi.

Hiện trạng cơ sở giáo dục tiểu học (trường, lớp) và số lượng học sinh, giáo viên năm 2014 như sau:

Bảng 3.3: Một số chỉ báo về hiện trạng giáo dục tiểu học năm 2014

Nội dung	Số lượng
1. Số xã/phường, thị trấn	137
2. Số trường	174
Trong đó : Số trường đạt chuẩn	153
Tỷ lệ trường đạt chuẩn (%)	87,9
3. Số phòng học	2952
4. Số lớp học	3041
5. Số học sinh	87763
6. Số giáo viên	3839
7. Học sinh/lớp	28,8
8. Tỷ lệ phòng học/lớp	0,97
9. Tỷ lệ giáo viên/lớp	1,26

Nguồn: Sở GD - ĐT Vĩnh Phúc

Tỷ lệ phòng học/lớp học trung bình toàn tỉnh là 0,97 phòng/lớp, tạo điều kiện thuận lợi cho việc tổ chức học cả ngày ở trường. Tỷ lệ học sinh được học 2

buổi/ngày đạt 96,1%, trong đó các huyện có tỷ lệ huy động cao là Vĩnh Yên đạt 100%, Yên Lạc đạt 96,5%, Sông Lô 92,7%.

a). Đội ngũ giáo viên

Tổng số giáo viên tiểu học năm 2014 của toàn tỉnh có 3839 người. Có 100% giáo viên được công nhận đạt chuẩn trở lên, trong đó đạt chuẩn là 11% và trên chuẩn là 89%.

Tỷ lệ giáo viên/lớp là 1,26 (thiếu so với định mức chuẩn theo yêu cầu học 2 buổi/ngày tại trường là 1,5 giáo viên/lớp). Một số huyện có tỷ lệ giáo viên/lớp thấp hơn khá xa so với mức chuẩn là Tam Đảo (1,14), Lập Thạch (1,16) và Tam Dương (1,19). So với yêu cầu thực hiện học 2 buổi/ngày tại trường, cần phải có 4561 giáo viên. Như vậy, hiện đang còn thiếu 722 giáo viên tiểu học.

b). Cơ sở vật chất trường học

Trong quá trình phát triển, một số trường được xây dựng mới, nhiều trường được cải tạo, nâng cấp. Nhiều trường, lớp được kiên cố hoá và đã xây dựng được nhà cao tầng. Số phòng kiên cố là 2733 phòng (đạt 92,5% tổng số phòng học). Như vậy, hiện toàn tỉnh vẫn còn 219 phòng học bán kiên cố (chiếm 7,5% tổng số phòng học).

Huyện có tỷ lệ phòng học bán kiên cố và phòng học tạm cao nhất là Tam Đảo (chiếm 70%), hai đô thị (thành phố Vĩnh Yên và thị xã Phúc Yên) có tỷ lệ thấp nhất (Vĩnh Yên là 3% và Phúc Yên là 5%). Vì vậy, trong chương trình kiên cố hoá, cải tạo và nâng cấp trường lớp học thời gian tới cần ưu tiên cho huyện Tam Đảo.

Tổng diện tích đất của các trường tiểu học hiện có 175 ha, bình quân một học sinh đạt 19,4 m²/học sinh, so với định mức của HĐND tỉnh là 25 m²/1 học sinh còn thiếu bình quân 5,6 m²/học sinh.

➤ Giáo dục trung học cơ sở

Trường THCS đã phủ kín tất cả các xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh. Trên bình diện chung toàn tỉnh, mỗi xã/phường/thị trấn có ít nhất một trường THCS. Một số xã/phường có 2 trường.

Tỷ lệ huy động học sinh tốt nghiệp tiểu học vào lớp 6 đạt 99,9% và tỷ lệ học sinh đi học cấp THCS trong tổng số trẻ em trong tuổi đạt 97%.

Tỉnh đã được công nhận đạt chuẩn về phổ cập trung học cơ sở từ năm 2002 và thực hiện mục tiêu phổ cập THCS đúng tuổi vào năm 2008.

Tổng số học sinh THCS năm 2014 có 54334 em, giảm nhanh so với năm 2005 (năm 2005 có 80.008 em). Nguyên nhân chính là do tỷ lệ sinh giảm dẫn đến số trẻ em sinh ra hàng năm giảm, làm cho số học sinh tiểu học giảm, nên số học sinh cấp trung học cơ sở trên địa bàn tỉnh cũng giảm theo.

Bảng 3.4: Một số chỉ báo về hiện trạng giáo dục trung học cơ sở năm 2014

Nội dung	Số lượng
1. Số xã/phường	137
2. Số trường	147
Trong đó : số trường đạt chuẩn quốc gia	83
3. Số phòng học	1773
4. Số lớp học	1796
5. Số học sinh	54334
6. Số giáo viên	3906
7. Học sinh/lớp	30
8. Phòng học/lớp học	0,99
9. Giáo viên/lớp	2,17

Nguồn: Sở GD-ĐT

Số lớp học THCS năm 2014 có 1796 lớp. Quy mô số trung bình một lớp học là 30 học sinh/lớp (năm 2005 là 37 học sinh/lớp) và ở hầu hết các huyện đều ở trong khoảng 30-35 HS/lớp, đều thấp hơn quy định chuẩn của Bộ Giáo dục và Đào tạo (40 học sinh/lớp) là điều kiện thuận để giáo viên theo dõi học sinh, nâng cao chất lượng dạy và học.

Tỷ lệ trường đạt chuẩn quốc gia còn thấp: có 83/147 trường, chiếm 56,5% tổng số trường THCS của tỉnh được công nhận đạt chuẩn.

a). Giáo viên cấp trung học cơ sở

Tính đến năm 2014, toàn tỉnh có 3906 giáo viên trung học cơ sở, tỷ lệ giáo viên/lớp ở mức cao (2,17 giáo viên/lớp), vượt định mức biên chế chung (biên chế định mức 1,90 giáo viên/lớp học).

Tính chung, tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn trở lên là 100%, trong đó trên chuẩn là 62%.

Mặc dù tỷ lệ giáo viên/lớp ở mức cao (là 2,17) vượt định mức chuẩn, song về cơ cấu, vẫn thiếu giáo viên các bộ môn, như thể dục, mỹ thuật, tin học, ngoại ngữ, cụ thể là 1 trường THCS mới có bình quân: 1,17 giáo viên thể dục; 0,86 giáo viên nhạc-hát; 0,95 giáo viên mỹ thuật; 0,27 giáo viên tin học và 3,37 giáo viên ngoại ngữ. Như vậy, một số trường không có giáo viên các bộ môn tin học, ngoại ngữ và mỹ thuật.

b). Cơ sở vật chất trường học

So với cấp tiểu học, hiện trạng phòng học của cấp trung học cơ sở có tốt hơn. Không còn tình trạng học 3 ca.

Tỷ lệ phòng học/lớp học là 0,99 phòng học cho một lớp học. Số phòng học kiên cố là 1725 phòng (chiếm 97,3% tổng số). Như vậy, hiện vẫn còn 48 phòng bán kiên cố (chiếm 2,7% tổng số).

Đa số trường THCS đều có phòng học bộ môn và thư viện theo quy định, nhiều trường có thư viện đạt chuẩn.

Tổng diện tích của các trường THCS hiện có 124 ha, bình quân 1 học sinh đạt 22,18 m², so với định mức của HĐND tỉnh là 30 m²/1 học sinh, còn thiếu gần 8 m²/học sinh.

➤ Giáo dục trung học phổ thông

Toàn tỉnh có 39 trường trung học phổ thông với 841 lớp, phân bố trên khắp các huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh. Trong số các trường THPT có 1 trường Trung học (cấp 2+3) là Trường THPT Hai Bà Trưng.

Tổng số học sinh PTTH năm 2014 có 30743 em. Tỷ lệ học sinh tốt nghiệp THCS được vào học lớp 10 đạt 92,9% (trong đó vào THPT là 73,9% và bỏ túc THPT là 19,0%).

Một số chỉ báo về hiện trạng phát triển giáo dục trung học phổ thông của tỉnh năm 2014 như sau:

Bảng 3.5: Một số chỉ báo về hiện trạng giáo dục trung học phổ thông năm 2014

Nội dung	Số lượng
1. Số trường	39
2. Số phòng học	945
3. Số lớp học	841
4. Số học sinh	30743
5. Học sinh/lớp	36,5
6. Phòng học/lớp học	1,12
7. Số giáo viên	2162
8. Giáo viên/lớp	2,57

Nguồn: Sở GD-ĐT Vĩnh Phúc.

Giáo dục trung học phổ thông trên địa bàn tỉnh trong những năm qua có những tiến bộ về kết quả dạy và học. Trong năm học 2012 – 2013 và năm học 2013 – 2014, học sinh các trường THPT của Vĩnh Phúc có điểm thi trung bình trong thi tuyển vào các trường đại học đứng thứ 1 trên tổng số 63 tỉnh thành của cả nước và 6 trường THPT của tỉnh đứng vào nhóm 200 trường có chất lượng tuyển sinh cao nhất của cả nước, trong đó có 5 trường thuộc nhóm 100 trường tốt nhất.

a). Giáo viên cấp trung học phổ thông

Tổng số giáo viên trung học phổ thông của toàn tỉnh năm 2014 có 2162 người. Tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn trở lên là 100,0%, trong đó tỷ lệ trên chuẩn là 25%.

Số giáo viên bình quân/lớp vào khoảng 2,57 giáo viên/lớp (cao hơn so với mức chuẩn là 2,25 giáo viên/lớp). Tuy nhiên, về cơ cấu môn học, hiện còn thiếu giáo viên ở một số bộ môn như: tin học, ngoại ngữ, nhạc, mỹ học, thể dục, giáo dục công dân....

Việc bồi dưỡng kiến thức và nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ được tổ chức thường xuyên. Hàng năm thường có 100% cán bộ quản lý và giáo viên THPT được tập huấn về chương trình, sách giáo khoa và sử dụng thiết bị dạy

học lớp 10. Thường xuyên tổ chức cho giáo viên cốt cán THPT tập huấn về sử dụng thiết bị dạy học tại trường ĐHSP Hà Nội.

b). Cơ sở vật chất trường học

Hầu hết các trường trung học phổ thông được xây dựng khang trang. Số trường THPT đạt chuẩn quốc gia là 14 trường, đạt tỉ lệ 35,9% (tăng 2 trường so với năm học trước). Hệ thống cơ sở vật chất về trường, lớp và các công trình phục vụ học tập của cấp trung học phổ thông được xây dựng tương đối đồng bộ và về cơ bản là tốt. Tính chung trên toàn tỉnh có 99,4% tổng số phòng học trong các trường THPT được xây dựng kiên cố, hầu hết thuộc loại nhà cao tầng. Số phòng bán kiên cố hiện còn 6 phòng. Có 100% trường THPT có đủ 2-3 phòng máy tính với 30 máy/phòng và đều được nối mạng internet, toàn cấp có 3179 máy tính. Có 67,4% số trường THPT có phòng học bộ môn được khai thác tốt, hầu hết các trường đều có thư viện nhiều trường có thư viện đạt chuẩn.

Số học sinh trung bình/lớp học là 36,5 học sinh/lớp, dưới giới hạn định mức chuẩn (40-45 học sinh/lớp). Tỷ lệ phòng học/lớp tính chung toàn tỉnh có 1,12 phòng/lớp.

Tổng diện tích đất của các trường THPT hiện có 76 ha, bình quân một học sinh đạt 24 m²/học sinh, so với định mức của HĐND tỉnh là 30 m²/1 học sinh, còn thiếu bình quân 6 m²/học sinh.

➤ Giáo dục thường xuyên

Toàn tỉnh có 17 đơn vị tổ chức bổ túc THPT với 176 lớp và 5634 học viên (trong đó tỷ lệ học sinh học trung cấp nghề là 99,5%). Trong đó có 8 Trung tâm giáo dục thường xuyên (Trung tâm giáo dục thường xuyên tỉnh và 7 Trung tâm giáo dục thường xuyên của Thành phố, Thị xã và các huyện) với 63 lớp, 114 giáo viên, 4.590 học viên. Toàn tỉnh có 135 Trung tâm học tập cộng đồng hoạt động, bước đầu có hiệu quả.

Các Trung tâm giáo dục thường xuyên tổ chức bổ túc văn hoá THPT và triển khai tổ chức dạy nghề, tổ chức các lớp liên kết, hỗ trợ đào tạo ĐH, CĐ, và tư vấn,

giúp đỡ các trung tâm học tập cộng đồng tại địa phương, bước đầu đáp ứng nhu cầu người học.[47]

3.2.2. Thực trạng về cơ cấu và số lượng giáo viên phổ thông của tỉnh Vĩnh Phúc từ năm 2009-2014

Đội ngũ cán bộ, giáo viên, công nhân viên ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc không ngừng phát triển trong những năm qua trên cả ba mặt: đủ về lượng, đảm bảo về chất lượng và hợp lý về cơ cấu. Đây là điểm mạnh, tạo tiền đề thuận lợi cho việc thực hiện các nhiệm vụ phát triển giáo dục và đào tạo của tỉnh. Trong những năm gần đây, nguồn nhân lực ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc đã được quan tâm bồi dưỡng thường xuyên về chuyên môn nghiệp vụ, về kỹ năng nghề nghiệp. Vì vậy tỉ lệ giáo viên đạt chuẩn và trên chuẩn ngày càng tăng, đến năm học 2013 – 2014 toàn ngành không còn giáo viên nào có trình độ dưới chuẩn. Đồng thời với bồi dưỡng nâng cao chuyên môn nghiệp vụ thì việc bồi dưỡng, rèn luyện nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp và tinh thần trách nhiệm của người giáo viên cũng được quan tâm và tổ chức một cách thường xuyên hàng năm.

Bảng 3.6: Cơ cấu và số lượng giáo viên phổ thông của tỉnh Vĩnh Phúc từ năm 2009 -2014.

Năm học	2009 - 2010		2010 - 2011		2011 - 2012		2012 - 2013		2013 - 2014	
	Số gv	Đạt chuẩn trở lên	Số gv	Đạt chuẩn trở lên	Số gv	Đạt chuẩn trở lên	Số gv	Đạt chuẩn trở lên	Số gv	Đạt chuẩn trở lên
Tổng số gv	10065	9957	10232	10207	10397	10383	10333	10323	9907	9907
Gv tiểu học	3807	3790	3903	3895	4010	4010	4088	4088	3839	3839
Gv THCS	4431	4361	4330	4313	4324	4310	4231	4221	3906	3906
Gv THPT	1827	1806	1999	1999	2063	2063	2014	2014	2162	2162

Nguồn: Sở giáo dục và đào tạo Vĩnh Phúc.

Để đáp ứng yêu cầu giảng dạy, từ năm 2009 đến năm 2012 số lượng giáo viên ở cả 3 cấp học phổ thông đều tăng dần. Tuy nhiên, từ năm 2012 đến năm 2014 số giáo viên ở bậc tiểu học và bậc THCS giảm về mặt số lượng, còn số giáo viên bậc THPT tăng lên. Vì vậy, nhìn chung từ năm 2012 đến năm 2014 tổng số giáo viên phổ thông trên địa bàn tỉnh là giảm. Nguyên nhân của vấn đề này là vì tỷ lệ giáo viên/lớp của Vĩnh Phúc cơ bản là đủ và vượt so với định mức quy định của

ngành giáo dục, chính vì vậy tỉnh có chủ trương hạn chế tuyển thêm giáo viên mới ở các bậc học này, chủ yếu chỉ tuyển thêm giáo viên ở các bộ môn còn thiếu như thể dục, mỹ thuật, âm nhạc, tiếng anh [47].

3.2.3. Cơ cấu nguồn nhân lực

Toàn ngành giáo dục Vĩnh Phúc hiện nay có 10891 giáo viên và cán bộ quản lý ở bậc học phổ thông và ở các đơn vị quản lý ngành. Việc bố trí sắp xếp đội ngũ giáo viên giảng dạy theo hướng cân đối và đồng bộ theo nhu cầu thực tế của các đơn vị, tuy nhiên vẫn còn một số bất cập như hiện tượng thừa thiếu cục bộ giữa các bộ môn hoặc giữa các đơn vị. Có những trường giáo viên môn tự nhiên ít, môn xã hội nhiều hoặc ngược lại, hoặc thiếu giáo viên ở các môn ngoại ngữ, mỹ thuật, âm nhạc.

Bảng 3.7: Cơ cấu cán bộ quản lý, giáo viên bậc phổ thông từ năm 2009-2014

Năm học	2009-2010		2010-2011		2011-2012		2012-2013		2013-2014	
	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)
1. CBQL	970	8,8	974	8,7	976	8,6	979	8,7	984	9
2. Giáo viên	10065	91,2	10232	91,3	10397	91,4	10333	91,3	9907	91
Tiểu học	3807	37,8	3903	38,1	4010	38,6	4088	39,6	3839	38,8
THCS	4431	44	4330	42,3	4324	41,6	4231	40,9	3906	39,4
THPT	1827	18,2	1999	19,6	2063	19,8	2014	19,5	2162	21,8

Nguồn: Sở giáo dục Đào tạo Vĩnh Phúc.

Bảng 3.8: tỷ lệ học sinh/lớp, giáo viên/lớp năm học 2013-2014

Cấp học	Số GV	Số lớp	Số học sinh	Số học sinh/lớp	Số giáo viên/lớp
Tiểu học	3839	3041	87763	28.86	1.26
THCS	3906	1796	54334	30.25	2.17
THPT	2162	841	33635	36.56	2.57

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo Vĩnh Phúc.

Tỷ lệ giáo viên/lớp đối với bậc tiểu học là 1,26; đối với bậc THCS là 2,17; đối với bậc THPT là 2,57, như vậy đội ngũ giáo viên tiểu học vẫn còn thiếu (thiếu so với định mức chuẩn theo yêu cầu học 2 buổi/ngày tại trường là 1,5 giáo viên/lớp). So với yêu cầu thực hiện học 2 buổi/ngày tại trường, cần phải có 4561 giáo viên. Như vậy, hiện đang còn thiếu 722 giáo viên tiểu học.

Đội ngũ giáo viên bậc THCS và THPT của tỉnh hiện nay đang thừa so với quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo thì tỷ lệ này là 1,5 giáo viên/lớp học bán trú đối với bậc tiểu học, 1,9 giáo viên/lớp đối với bậc THCS và 2,25 giáo viên/lớp đối với bậc THPT [33].

3.2.4. Thực trạng quản lý, phát triển năng lực đội ngũ giáo viên

3.2.4.1. Thực trạng quản lý, phát triển kiến thức đội ngũ giáo viên

➤ Trình độ chuyên môn

Đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục, Sở giáo dục và đào tạo Vĩnh Phúc luôn quan tâm chăm lo xây dựng đội ngũ giáo viên theo đúng tinh thần Chỉ thị 40-CT/TW của Ban Bí thư và Kế hoạch số 87-KH/TU của Tỉnh ủy Vĩnh Phúc theo chuẩn giáo viên các cấp. Giáo viên có trình độ đào tạo đạt chuẩn và trên chuẩn tăng nhanh ở tất cả các ngành học, bậc học, đến nay tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn và trên chuẩn đào tạo là: Tiểu học: 100% (trên chuẩn 89%), THCS: 100% (trên chuẩn 62%) và THPT 100% (trên chuẩn 26%), GDTX 100% (Trên chuẩn là 25%). Toàn ngành hiện có trên 800 cán bộ quản lý, giáo viên đã và đang được đào tạo trình độ Thạc sĩ, Tiến sĩ [33].

Bảng 3.9: Trình độ giáo viên, cán bộ quản lý giai đoạn năm 2009 – 2014

Năm học	2009-2010		2010-2011		2011-2012		2012-2013		2013-2014	
	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)
1. CBQL	970	8,8	974	8,7	976	8,6	979	8,7	984	9
Sau đại học	30	3,09	43	4,41	61	6,25	88	8,99	130	13,21
Đại học	909	93,71	906	93,02	895	91,70	875	89,38	845	85,87
Cao đẳng	31	3,2	25	2,57	20	2,05	16	1,63	9	0,92
Trung cấp	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
2. Giáo viên	10065	91,2	10232	91,3	10397	91,4	10333	91,3	9907	91
Sau đại học	293	2,91	321	3,14	382	3,67	541	5,24	682	6,88
Đại học	5487	54,52	5952	58,17	6358	61,15	6337	61,33	5952	60,08
Cao đẳng	3561	36,1	3356	32,8	3123	30,04	2968	28,72	2851	28,78
Trung cấp	724	7,19	603	5,89	534	5,14	487	4,71	422	4,26

Nguồn: Sở Giáo dục và đào tạo Vĩnh Phúc.

➤ Trình độ ngoại ngữ, tin học

Toàn ngành hiện có 45 người đạt trình độ thạc sỹ môn ngoại ngữ, chiếm 0,41% tổng số cán bộ quản lý và giáo viên của ngành, số cán bộ, giáo viên có trình độ thạc sỹ tăng dần qua các năm, và đặc biệt tăng nhanh trong những năm gần đây. Có 15 cán bộ, giáo viên có trình độ thạc sỹ tin học, chiếm 0,14%. Đại đa số trình độ ngoại ngữ, tin học của cán bộ quản lý và giáo viên các môn văn hóa khác còn thấp, chủ yếu là trình độ A, nhiều người có bằng, có chứng chỉ nhưng khi làm việc thực tế thì lại rất hạn chế. Đây cũng chính là điểm còn yếu và hạn chế trong công tác dạy học, chính vì vậy việc ứng dụng công nghệ thông tin trong việc dạy và học còn chưa thực sự đem lại hiệu quả như mong muốn. Điều này đòi hỏi ngành cần có kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo nâng cao trình độ ngoại ngữ và tin học cho toàn bộ giáo viên, từ đó nâng cao chất lượng dạy và học hiệu quả.

➤ Trình độ lý luận chính trị

Toàn ngành hiện có 693 người đã qua bồi dưỡng về lý luận chính trị, chiếm 6,36% cán bộ quản lý và giáo viên của ngành. Trong đó trình độ cao cấp lý luận là 62 người, cử nhân là 5 người, trung cấp 626 người. Những người này chủ yếu là cán bộ quản lý giáo dục ở các nhà trường và các cơ quan quản lý giáo dục, còn lại đa số giáo viên đều chưa qua lớp đào tạo bồi dưỡng về lý luận chính trị. Đây cũng là điểm còn hạn chế trong công tác quản lý giáo dục ở địa phương.

3.2.4.2. Thực trạng quản lý, phát triển kỹ năng cán bộ giáo viên

Việc nâng cao kỹ năng của đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý là nhiệm vụ quan trọng trong công tác quản lý và phát triển nguồn nhân lực của ngành giáo dục. Nhận thức được điều đó, ngành giáo dục Vĩnh Phúc thường xuyên cử cán bộ giáo viên đi tập huấn nâng cao kỹ năng nghề nghiệp theo chương trình của Bộ Giáo dục và tập huấn ở trường Đại học Sư phạm Hà Nội 1. Hàng năm Sở Giáo dục đều triển khai nhiều đợt tập huấn cho toàn bộ cán bộ quản lý và giáo viên để nâng cao kỹ năng quản lý, kỹ năng nghề nghiệp cho giáo viên.

Xét theo thâm niên công tác, cơ cấu nguồn nhân lực ngành giáo dục Vĩnh Phúc được thể hiện theo bảng sau:

Bảng 3.10: Cơ cấu giáo viên theo thâm niên công tác năm học 2013 – 2014

Đối tượng	Tổng số	Dưới 5 năm		Từ 5 - 15 năm		Từ 16-25 năm		Trên 25 năm	
		SL	TL(%)	SL	TL(%)	SL	TL(%)	SL	TL(%)
1. CBQL	984	0	0	218	22,15	401	40,75	365	37,1
2. Giáo viên	9907	1545	15,6	5101	51,48	2302	23,24	959	9,68
Tiểu học	3839	987	25,71	1831	47,69	710	18,5	311	8,1
THCS	3906	156	4	2155	55,2	1141	29,2	454	11,6
THPT	2162	402	18,59	1115	51,58	451	20,86	194	8,97

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo Vĩnh Phúc.

Cán bộ quản lý có thâm niên càng cao thì tỷ lệ càng lớn. Giáo viên có thâm niên công tác dưới 5 năm là 1545 người, chiếm tỷ lệ 15,6%, trong đó giáo viên tiểu học là chủ yếu, chiếm 987 người. Nhóm giáo viên có thâm niên công tác từ 5 – 15 năm chiếm tỷ lệ lớn nhất là 51,48% với 5101 người, đây là lực lượng trẻ và đã có kinh nghiệm nghề nghiệp, có rất nhiều tiềm năng trong việc phát triển sự nghiệp giáo dục. Vì vậy cần có kế hoạch bồi dưỡng, quy hoạch để phát triển lực lượng này một cách có hiệu quả.

3.2.4.3. Thực trạng quản lý, phát triển nhận thức và hành vi giáo viên

Nhận thức được tầm quan trọng của việc nâng cao nhận thức và hành vi của người lao động, ngành giáo dục Vĩnh Phúc thường xuyên mở các đợt tập huấn, bồi dưỡng nâng cao trình độ nhận thức về mặt chính trị, đạo đức, lối sống, tâm lý, trách nhiệm xã hội, trách nhiệm nhà giáo, ứng xử cho cán bộ quản lý cũng như toàn bộ giáo viên. Nhờ vậy mà trình độ nhận thức, thái độ của cán bộ, giáo viên ngành giáo dục Vĩnh Phúc hiện nay đã được nâng cao. Đa số cán bộ, giáo viên đều có nhận thức đúng đắn về nghề nghiệp, yêu nghề, gắn bó với nghề, chấp hành nghiêm túc chuẩn mực đạo đức nhà giáo, chủ động, tự giác học tập nâng cao trình độ.

3.2.5. Thực trạng việc tạo động lực thúc đẩy giáo viên

3.2.5.1. Thực trạng việc tạo động lực thúc đẩy cán bộ, giáo viên bằng yếu tố vật chất

Trong những năm qua, được sự quan tâm của Đảng và nhà nước, chính quyền các cấp, toàn thể xã hội cũng như là của ngành giáo dục nên đời sống của cán

bộ giáo viên được cải thiện đáng kể. Tuy nhiên, thu nhập của giáo viên chủ yếu là các khoản lương, phụ cấp, thâm niên theo quy định, vì vậy đời sống của giáo viên được ổn định nhưng vẫn còn nhiều khó khăn. Chính vì vậy, vẫn còn một bộ phận giáo viên chưa thực sự yên tâm với nghề, chưa thực sự sống được bằng nghề, đặc biệt là những giáo viên trẻ mới vào ngành. Đây cũng là một bài toán đặt ra với ngành giáo dục nói chung, cần phải có chính sách đủ mạnh, đủ sức thu hút những học sinh giỏi theo học ngành sư phạm cũng như việc thu hút những người có kiến thức và có tài vào công tác trong ngành giáo dục.

3.2.5.2. Thực trạng việc tạo động lực thúc đẩy cán bộ giáo viên bằng yếu tố tinh thần

Để động viên những người có thành tích nổi bật, có sáng kiến cải tiến trong công tác giảng dạy, những người có sáng kiến trong việc cải tiến nội dung, phương pháp, những giáo viên bồi dưỡng lớp chuyên; lớp chọn, gắn việc giảng dạy với việc nghiên cứu thực nghiệm có kết quả ở địa phương cần có chế độ tiền thưởng thỏa đáng, kết hợp với tuyên dương khen thưởng hàng năm theo các danh hiệu.

Để đội ngũ cán bộ, giáo viên, người lao động được yên tâm cống hiến với ngành trong sự nghiệp “trồng người” và hoàn thành nhiệm vụ được giao. Bằng những việc làm thiết thực, ngành giáo dục Vĩnh Phúc luôn quan tâm đến điều kiện làm việc, kịp thời tham vấn, giải quyết những khó khăn bất cập trong thực hiện chế độ chính sách, những khó khăn phát sinh trong công tác và đời sống của cán bộ giáo viên; giám sát việc thực hiện chế độ chính sách cho người lao động; chế độ phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo; an toàn vệ sinh lao động trong các trường học, đơn vị, chế độ khen thưởng, hỗ trợ một phần chi phí học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ; chế độ BHXH, BHYT và các vấn đề có liên quan đến quyền, lợi ích của người lao động. Nhờ vậy, đa số cán bộ giáo viên đều cảm thấy yên tâm công tác và có tinh thần phấn đấu trong nghề nghiệp [33].

3.2.5.3. Thực trạng việc tạo động lực thúc đẩy cán bộ, giáo viên bằng việc cải thiện điều kiện làm việc

Được sự quan tâm của Đảng ủy, chính quyền các cấp và toàn thể xã hội, trong những năm qua ngành giáo dục Vĩnh Phúc đã quan tâm đầu tư cơ sở vật chất tương đối toàn diện và đầy đủ, phần nào đáp ứng được yêu cầu dạy và học. Hệ thống trường lớp được xây mới khang trang, sạch đẹp, không còn hiện tượng phải học 3 ca, nhiều trường đã có phòng học bộ môn, trang thiết bị cho việc dạy học cũng được ngành giáo dục quan tâm cấp phát thường xuyên. Đến nay, 100% các trường THPT đều có phòng học tin học được nối mạng internet, đa số các trường THCS cũng được trang bị phòng học tin học, một số trường đã được trang bị phòng học ngoại ngữ. Sở Giáo dục cũng thường xuyên cử cán bộ giáo viên tham gia các lớp tập huấn về khai thác và sử dụng thiết bị dạy học, về ứng dụng cũng như triển khai các phương pháp dạy học mới theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của học sinh, gia tăng gợi mở, đối thoại [33].

3.2.5.4. Thực trạng việc nâng cao động lực thúc đẩy cán bộ giáo viên bằng tạo cơ hội thăng tiến

Ngành giáo dục Vĩnh Phúc và các nhà trường đã thực hiện nghiêm túc công tác quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ theo quy định hiện hành của nhà nước về công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ; đảm bảo tính khách quan, dân chủ, công khai. Việc đề bạt, bổ nhiệm cán bộ quản lý các cấp được thực hiện theo đúng quy trình thủ tục, vì vậy không gây ra hiện tượng cục bộ, mất đoàn kết nội bộ. Cán bộ được đề bạt, bổ nhiệm đều là những người có đủ phẩm chất, năng lực công tác [33].

3.3. Thực trạng công tác quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục của tỉnh Vĩnh Phúc

3.3.1. Thực trạng công tác xây dựng chiến lược, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực

Trong những năm qua, Đảng bộ và chính quyền các cấp của tỉnh Vĩnh Phúc đã rất quan tâm, chăm lo cho sự nghiệp giáo dục và đào tạo trên địa bàn tỉnh. Nhờ vậy, ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc đã đạt được những thành tựu nhất định. Công

tác quy hoạch nguồn nhân lực, quy hoạch cán bộ đã được chính quyền các cấp cũng như ngành giáo dục quan tâm và xây dựng. Năm 2011, UBND tỉnh Vĩnh Phúc đã xây dựng được Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Vĩnh Phúc đến năm 2020; Quy hoạch phát triển giáo dục, đào tạo Vĩnh Phúc đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030. Nội dung quy hoạch đã đánh giá được cung, cầu cũng như dự báo về cung, cầu nguồn nhân lực ngành giáo dục. Tuy nhiên, chưa có một quy hoạch chi tiết về nguồn nhân lực của ngành giáo dục Vĩnh Phúc, vì vậy còn có hiện tượng thừa, thiếu giáo viên cục bộ ở một số địa phương, một số trường và một số môn học [47].

3.3.2. Thực trạng công tác xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực

Những năm qua, Vĩnh Phúc đã thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực nói chung cũng như nguồn nhân lực ngành giáo dục nói riêng. Trong công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực của ngành giáo dục, trên địa bàn tỉnh đã có trường Đại học sư phạm Hà Nội 2, trường Cao đẳng Sư Phạm trực thuộc sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh và các trung tâm giáo dục thường xuyên. Ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc đã thường xuyên mở các lớp tập huấn, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý hàng năm và được triển khai tới tất cả các cán bộ giáo viên. Bên cạnh đó sở giáo dục và đào tạo Vĩnh Phúc cũng thường xuyên liên kết, hợp tác với các trường đại học lớn như trường đại học sư phạm Hà Nội 1, trường đại học sư phạm Hà nội 2... trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên và cán bộ cốt cán [33].

Ngành giáo dục Vĩnh Phúc cũng rất quan tâm tạo điều kiện thuận lợi cho các giáo viên và cán bộ quản lý có nhu cầu đi học nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Vì vậy, đến nay đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý ngành giáo dục Vĩnh Phúc về cơ bản đều có trình độ đạt chuẩn và trên chuẩn. Tuy nhiên công tác đào tạo giáo viên trong thời gian qua chưa thực sự gắn với quy hoạch phát triển nguồn nhân lực nói chung và quy hoạch nguồn nhân lực ngành giáo dục của tỉnh nói riêng. Vì vậy, hiện nay trên địa bàn tỉnh có rất nhiều sinh viên học các trường

sự phạm ra không có việc làm, gây ra sự lãng phí nguồn nhân lực cũng như sự hoang mang, lo lắng trong quần chúng nhân dân nói chung và những sinh viên nói trên. Công tác bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý được tổ chức thường xuyên nhưng mới chỉ chú trọng bồi dưỡng kiến thức mà chưa thực sự chú trọng bồi dưỡng kỹ năng nghề nghiệp, vì vậy vẫn còn một bộ phận giáo viên và cán bộ quản lý còn chậm đổi mới về phương pháp và kỹ năng trong công tác giáo dục, chưa ứng dụng được các phương pháp giáo dục mới vào giảng dạy nên chất lượng còn hạn chế. Dẫn đến tình trạng ở bậc học phổ thông hiện nay mới chỉ chú trọng dạy về kiến thức cho học sinh mà chưa quan tâm đúng mức đến công tác giáo dục kỹ năng cho học sinh.

3.3.3. Thực trạng công tác bố trí, sử dụng nguồn nhân lực

Hiện nay nguồn nhân lực ngành giáo dục của tỉnh Vĩnh Phúc về cơ bản là đủ về số lượng, đạt chuẩn về trình độ đào tạo theo yêu cầu hiện nay của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Tuy nhiên việc bố trí sử dụng đội ngũ giáo viên còn tồn tại những bất cập, dẫn đến tình trạng mất cân đối cục bộ về cơ cấu giáo viên giữa các huyện thị, giữa các trường và giữa các môn học. Cụ thể ở các huyện miền núi như huyện Lập Thạch, huyện Tam Đảo thì thiếu giáo viên, còn các vùng trung tâm như thành phố Vĩnh Yên, thị xã Phúc Yên thì lại thừa giáo viên. Giữa các trường trong huyện cũng xảy ra tình trạng như trên, những trường ở vùng kinh tế khó khăn thì thiếu giáo viên, còn những trường ở vùng trung tâm hoặc gần các thành phố, thị xã thì lại thừa giáo viên. Trong một trường cũng xảy ra mất cân đối giáo viên giữa các môn học, có môn thừa giáo viên, có môn lại thiếu giáo viên vì vậy sẽ không đảm bảo được chất lượng giáo dục toàn diện cho học sinh. Việc luân chuyển đối với cán bộ quản lý còn chưa thực hiện nghiêm túc theo quy định nên hiệu quả của công tác quản lý chưa cao [33].

3.3.4. Thực trạng về công tác đãi ngộ đối với giáo viên

Nhìn chung việc đãi ngộ giáo viên mới chỉ thực hiện theo chính sách của Đảng và nhà nước hiện hành, địa phương chưa có những chính sách đủ mạnh để khuyến khích giáo viên trong công tác giảng dạy. Công tác thi đua khen thưởng

hiều nơi còn chậm chễ, chưa kịp thời động viên khuyến khích những giáo viên có thành tích cao trong giảng dạy. Mặc dù đã có phụ cấp ưu đãi, phụ cấp thâm niên song lương giáo viên vẫn còn thấp so với nhiều ngành khác, đặc biệt là những giáo viên trẻ mới vào ngành. Chế độ trả lương mang tính cào bằng, tính theo thâm niên công tác nên chưa thực sự khuyến khích những giáo viên có năng lực đầu tư đổi mới phương pháp, nâng cao chất lượng giảng dạy.

3.4. Đánh giá về công tác quản lý, phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc

3.4.1. Ưu điểm

1. Các cấp ủy Đảng, Chính quyền quan tâm và có quyết tâm cao phát triển GD-ĐT (ban hành nhiều chủ trương, nghị quyết, chính sách, cơ chế ưu tiên huy động vốn, ưu đãi người học và khuyến khích các thành phần kinh tế, người dân tham gia phát triển GD-ĐT). Kinh tế tăng trưởng nhanh, một mặt tạo nhu cầu đào tạo, mặt khác tạo tiền đề vật chất-tài chính để đầu tư phát triển GD-ĐT.

2. Mạng lưới cơ sở giáo dục, đào tạo tương đối hoàn chỉnh. Cơ sở giáo dục đã phân bố rộng khắp đến từng xã/phường và phần lớn các thôn, điểm dân cư. Tình trạng cơ sở vật chất (trường lớp) tương đối tốt. Tỷ lệ trường đạt chuẩn quốc gia tăng liên tục qua các năm.

3. Kết quả phát triển giáo dục đạt được ở mức khá cao (năm 2008 đã thực hiện phổ cập THCS đúng tuổi, tỷ lệ huy động vào THPT ở mức cao). Chất lượng giáo dục- đào tạo được nâng lên một bước trên diện rộng và chiều sâu.

4. Đội ngũ giáo viên phổ thông, cán bộ quản lý các cấp về cơ bản được chuẩn hoá và tiếp tục nâng cao về chất lượng, tỷ lệ trên chuẩn là tương đối cao, đảm bảo về số lượng theo quy định.

5. Học sinh có truyền thống hiếu học, đạt được thành tích cao trong các kỳ thi học sinh giỏi quốc gia, có nhận thức đúng về tầm quan trọng của tri thức và sự cần thiết của việc học. Xã hội hoá giáo dục-đào tạo phổ biến rộng và đạt được mức khá.

6. Đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục năng động, có kiến thức và giàu kinh nghiệm trong việc xây dựng và tổ chức thực hiện các chính sách GD, ĐT trên địa bàn.

7. Những kết quả trên đây là thành quả của công tác quản lý, định hướng kế hoạch phát triển, tuyển dụng, bố trí, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện nghiêm chính sách đãi ngộ, các giải pháp thực hiện để nâng cao chất lượng, đổi mới nội dung, phương pháp dạy và học, sự gắn kết giữa nhà trường với địa phương và phụ huynh học sinh, sự hỗ trợ của các doanh nghiệp trên địa bàn.

3.4.2. Hạn chế

1. Vẫn có hiện tượng thừa thiếu cục bộ đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục.

2. Trên thực tế vẫn tồn tại một bộ phận giáo viên, cán bộ quản lý không phát huy được tác dụng, chưa đáp ứng được yêu cầu dạy học trong tình hình mới.

3. Đội ngũ giáo viên còn chưa đồng bộ, mất cân đối về cơ cấu bộ môn (thiếu giáo viên ngoại ngữ, giáo dục mỹ thuật, thể chất). Mặc dù tỷ lệ đạt chuẩn cao, song còn chưa được cập nhật đầy đủ, kịp thời về kiến thức và phương pháp giảng dạy mới, nên chưa thực sự đáp ứng yêu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy. Đặc biệt là bộ phận giáo viên đã có tuổi thường ngại tiếp thu các kiến thức cũng như phương pháp dạy học mới, do đó việc đổi mới phương pháp dạy học cũng như việc ứng dụng khoa học công nghệ vào dạy học còn nhiều hạn chế trong một bộ phận không nhỏ giáo viên.

4. Ngoài các chính sách của nhà nước ra thì tỉnh chưa có chính sách đãi ngộ thêm để thu hút những giáo viên giỏi, những giáo viên có năng lực trong giảng dạy. Nhiều nơi còn chưa thực hiện nghiêm túc công tác quy hoạch, công tác bổ nhiệm cán bộ quản lý, công tác luân chuyển cán bộ quản lý nên chưa thực sự khuyến khích được những giáo viên có năng lực phấn đấu trong công tác.

5. Nguồn lực tài chính từ ngân sách Nhà nước hạn chế so với nhu cầu; xã hội hoá GD-ĐT trên địa bàn còn chưa mạnh so với khả năng và tiềm năng, sức hút đầu tư vào phát triển GD-ĐT còn hạn chế.

6. Chưa có giải pháp hữu hiệu để ngăn chặn tình trạng dạy thêm, học thêm, nhất là cấp tiểu học.

3.4.3. Nguyên nhân của những hạn chế nói trên

1. Chưa quan tâm đúng mức đến công tác quy hoạch phát triển nguồn nhân lực, chưa thực sự gắn kết quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội với quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của ngành giáo dục.

2. Giáo viên, cán bộ quản lý có vai trò quyết định trong việc nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông, nhưng việc tuyển dụng chưa được quan tâm đúng mức.

3. Công tác bồi dưỡng thường xuyên cho đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý đã được quan tâm, nhưng việc bồi dưỡng giáo viên mới chỉ nặng về kiến thức mà chưa quan tâm đúng mức tới bồi dưỡng kỹ năng sư phạm cũng như giáo dục kỹ năng cho học sinh.

4. Cơ sở vật chất, trang thiết bị trường học còn thiếu, không đồng bộ và lạc hậu (nhiều trường thiếu phòng học bộ môn, phòng thí nghiệm, khu giáo dục thể chất và các công trình phụ trợ...). Một số trang thiết bị dạy học cấp cho các trường đã cũ, hỏng, nhưng chưa được cấp mới nên chưa đảm bảo cho việc dạy học theo yêu cầu đặt ra.

5. Việc đa dạng hoá các loại hình giáo dục còn hạn chế (đặc biệt là loại hình chất lượng cao), chất lượng toàn diện so với yêu cầu còn thấp, chất lượng giáo dục thường xuyên, phi chính quy thấp do chưa được đầu tư đúng mức.

CHƯƠNG 4: MỘT SỐ QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH GIÁO DỤC TỈNH VĨNH PHÚC

4.1. Quan điểm hoàn thiện công tác quản lý nguồn nhân lực

Đảng, Nhà nước ta khẳng định “phát triển giáo dục, đào tạo là quốc sách hàng đầu” trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá xây dựng đất nước để đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại, tiến tới đạt được mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh”. Phát triển giáo dục là nền tảng, xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những khâu đột phá, nhân tố quan trọng hàng đầu thúc đẩy sự nghiệp CNH, HĐH, là yếu tố cơ bản để phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững trong thời kỳ 2011-2020.

Trong bối cảnh đó, khi xây dựng các giải pháp quản lý và phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc cần phải dựa trên những quan điểm chủ yếu sau:

1. Quản lý, phát triển nguồn nhân lực trong xu hướng hội nhập và trên cơ sở kế thừa những truyền thống tốt đẹp của dân tộc, những thành tựu, kết quả đã đạt được của địa phương và tinh hoa của những nền giáo dục hiện đại.

2. Đảm bảo tính công bằng, hợp lý và hài hòa lợi ích giữa các tổ chức và cá nhân trong việc tham gia phát triển giáo dục.

3. Đổi mới căn bản, toàn diện ngành giáo dục theo tinh thần nghị quyết trung ương 8 khóa XI. Đổi mới phương pháp giảng dạy từ truyền thụ kiến thức sang phát triển năng lực và nhân cách, từ thụ động sang chủ động. Ngoài tri thức cần quan tâm đến giáo dục toàn diện, quan tâm đến hệ giá trị nhân cách được hình thành từ gia đình, nhà trường và đặc biệt là bậc tiểu học.

4.2. Phương hướng phát triển giáo dục Vĩnh Phúc

4.2.1. Dự báo phát triển kinh tế, dân số đến năm 2020

4.2.1.1. Dự báo tốc độ tăng trưởng và cơ cấu dân số đến năm 2020

Dân số trung bình theo tổng điều tra dân số và nhà ở tháng 4/2009 có khoảng 1.000,8 ngàn người, trong đó, phần lớn là nông thôn (chiếm 77,6% tổng số), dân số đô thị chỉ mới chiếm 22,4% tổng dân số của tỉnh, chủ yếu tập trung ở thành phố Vinh Yên (31,0% tổng dân số đô thị) và Thị xã Phúc yên (chiếm 26,8% tổng dân số đô thị). Mật độ dân số khá cao (824 người/km²), đòi hỏi phải có sự tập trung với mật độ cao các trường học phổ thông các cấp.

Dự báo trong thời kỳ từ năm 2010 đến năm 2015 và năm 2020, tổng số người trong tuổi lao động liên tục tăng cho thấy nhu cầu đào tạo nghề nghiệp, đào tạo nâng cao và đào tạo lại nghề còn lớn. Tổng số người trong các nhóm tuổi đi học tiếp tục tăng dần cho đến năm 2020. Số lượng người trong nhóm tuổi đào tạo nghề, trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng và đại học (tập trung trong nhóm 18-21 tuổi) tăng liên tục và tương đối nhanh đòi hỏi phải đầu tư mạnh hơn để đáp ứng nhu cầu học tập, đào tạo cho nhóm đối tượng này.

Bảng 4.1: Dự báo dân số đến năm 2020 (có tính đến di cư-tăng cơ học)

Đơn vị : 1000 người

Nhóm tuổi	2010	2015	2020
1. Tổng dân số	1.009,5	1.130,0	1.245,0
2. Tổng dân số trong tuổi lao động	657,0	748,0	800,0
3. Tổng dân số trong các nhóm tuổi đi học (0-21 tuổi)	378,0	385,8	394,3
<i>Trong đó :</i>			
- Nhóm từ 0 - 2 tuổi (nhà trẻ)	54,7	53,5	51,9
- Nhóm từ 3 - 5 tuổi (mẫu giáo)	50,1	52,8	51,3
- Nhóm từ 6 - 10 tuổi (tiểu học)	71,5	82,1	84,1
- Nhóm từ 11 - 14 tuổi (THCS)	59,7	54,7	64,7
- Nhóm từ 15 - 17 tuổi (THPT)	59,5	59,8	59,7
- Nhóm từ 18 - 21 tuổi (ĐH, CĐ, TCCN, DN)	82,5	82,8	82,6

Nguồn: Tổng điều tra dân số năm 2009; Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Vĩnh Phúc lần thứ XV; Quy hoạch tổng thể phát triển KT-XH tỉnh Vĩnh Phúc đến năm 2020.

Nhìn chung, sự biến động số người trong các nhóm tuổi đi học của tỉnh trong thời kỳ đến năm 2020 không có những xáo trộn lớn làm phát sinh nhiều khó khăn đối với sự phát triển giáo dục, đào tạo.

Trong dự thảo đề án Quy hoạch chung xây dựng đô thị Vĩnh Phúc đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 (do tổ chức JICA, Nhật Bản xây dựng) đề xuất một phương án dân số tỉnh Vĩnh Phúc năm 2020 có thể đạt tới 1,5-1,6 triệu người. Theo Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XV, dân số của tỉnh năm 2015 là 1,130 triệu người. Theo phương án quy mô dân số tỉnh Vĩnh Phúc năm 2020 đạt tới 1,5-1,6 triệu người, chủ yếu là do tăng cơ học lao động cho các khu công nghiệp, tăng số lượng sinh viên các trường đại học, cao đẳng... với tổng số lượng vào khoảng 250-350 ngàn người trong 5 năm [46,tr.6].

4.2.1.2. Dự báo về phát triển kinh tế-xã hội của tỉnh Vĩnh Phúc đến năm 2020

Phát triển kinh tế tỉnh Vĩnh Phúc tác động đến phát triển giáo dục, đào tạo của tỉnh thể hiện trên những mặt chủ yếu sau:

1. Tốc độ tăng trưởng kinh tế cao

Tốc độ tăng trưởng kinh tế của tỉnh Vĩnh Phúc kể từ năm 2000 luôn đạt được ở mức cao. Theo Quy hoạch phát triển kinh tế-xã hội tỉnh Vĩnh Phúc đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030, dự báo tốc độ tăng trưởng kinh tế là 14,0-15,0% thời kỳ 2011-2015 và trên 14,0-14,5% thời kỳ 2016-2020.

Bảng 4.2: Tốc độ tăng trưởng GDP, %

Giai đoạn	2001-2005	2006-2010	2011-2015	2016-2020
Toàn bộ nền kinh tế	14,4	17,40	14,0-15,0	14,0-14,5
- Công nghiệp-xây dựng	21,1	20,00	16,0-16,5	14,80
- Dịch vụ	12,3	19,50	14,0-14,5	14,50
- Nông-Lâm-Ngư	6,1	5,60	3,0-3,5	3,00

Nguồn: Quy hoạch tổng thể KT-XH tỉnh Vĩnh Phúc đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030.

Tốc độ tăng trưởng kinh tế cao đòi hỏi tăng cường ứng dụng khoa học-công nghệ, thu hút thêm lao động và tăng năng suất lao động. Để thực hiện những công việc này, phải tăng cường, mở rộng đào tạo, nâng cao trình độ, kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động.

2. Chuyển dịch cơ cấu kinh tế diễn ra mạnh mẽ

Theo Kế hoạch 5 năm phát triển KT-XH thời kỳ 2011-2015 Quy hoạch tổng thể phát triển KT-XH đến năm 2020, tỷ trọng khu vực công nghiệp-xây dựng trong tổng GDP của tỉnh ước thực hiện năm 2010 là 56,03%, dự báo tăng lên 61,6% năm 2015 và đến năm 2020 là 58,1%; khu vực dịch vụ tương ứng là 30,23% năm 2010 lên 31,6% và trên 38,5%; khu vực nông-lâm-ngư giảm từ 13,74% năm 2010 xuống 6,8% năm 2015 và khoảng 3,4% năm 2020. Như vậy, cho đến năm 2020, khu vực công nghiệp-xây dựng vẫn sẽ chiếm vai trò chủ đạo trong nền kinh tế của tỉnh.

Bảng 4.3: Cơ cấu kinh tế thời kỳ 2010-2020

Năm	2010	2015	2020
1. Cơ cấu kinh tế (GDP)			
Tổng số	100,0	100,0	100,0
- Công nghiệp-xây dựng	56,03	61,0-62,0	58,0-60,0
- Dịch vụ	30,23	31,0-32,0	38,0-38,5
- Nông-Lâm-Ngư	13,74	6,5-7,0	3,0-3,5
2. Cơ cấu lao động			
Tổng số	100,00	100,0	100,0
- Công nghiệp-xây dựng	25,5	28,0	35,0
- Dịch vụ	28,1	32,0	40,0
- Nông - Lâm - Ngư	46,4	40,0	25,0

Nguồn: Quy hoạch tổng thể phát triển KT-XH tỉnh Vĩnh Phúc đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030.

Chuyển dịch cơ cấu lao động từ khu vực nông-lâm-ngư sang các khu vực công nghiệp-xây dựng và dịch vụ đòi hỏi người lao động phải được đào tạo nghề và kỹ năng làm việc của các ngành, nghề phi nông nghiệp. Khu vực doanh nghiệp vừa

và nhỏ cùng với kinh tế dân doanh phát triển nhanh tạo thêm nhiều việc làm mới, trong đó chủ yếu là các ngành nghề phi nông nghiệp đòi hỏi phải mở rộng quy mô và ngành nghề đào tạo, trước hết là đối với lao động nông thôn.

3. Vĩnh Phúc đang tiến nhanh tới thực hiện mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa

Mục tiêu đến năm 2015 Vĩnh Phúc cơ bản trở thành tỉnh công nghiệp và đến năm 2020 trở thành một tỉnh công nghiệp theo hướng hiện đại, là một trong những trung tâm công nghiệp, dịch vụ, du lịch của cả nước; hướng tới trở thành Thành phố Vĩnh Phúc vào những năm 20 của thế kỷ 21.

4. Tốc độ đô thị hoá nhanh, Vĩnh Phúc trở thành Thành phố trực thuộc Trung ương

Trong thời kỳ 2011-2020, đô thị hóa trên địa bàn tỉnh diễn ra nhanh. Vào những năm 2020 của thế kỷ 21, Vĩnh Phúc sẽ trở thành thành phố trực thuộc TƯ. Vĩnh Phúc sẽ là một trung tâm kinh tế lớn của vùng Thủ đô, vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ và cả nước với kinh tế chủ đạo là công nghiệp, dịch vụ, thương mại, đào tạo- khoa học công nghệ, du lịch-nghỉ dưỡng. Vĩnh Phúc sẽ nhanh chóng trở thành một trung tâm văn hoá lớn, giữ vai trò là đầu mối giao thông, giao lưu quan trọng của Thủ đô, vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, cả nước và quốc tế.

Tỷ lệ dân số đô thị so tổng dân số của tỉnh năm 2015 đạt khoảng 35-40% và năm 2020 đạt khoảng 60%. Hình thành và phát triển mạng lưới đô thị, gồm: Thành phố Vĩnh Yên (quy mô dân số năm 2020 là trên 200 ngàn người với các khu đô thị mới Định Trung, Đồng Tâm, Thanh Trì); Thị xã Phúc Yên (với 6 cụm dân cư đô thị mới như Phúc Thắng-Nam Viên, Hùng Vương, Đầm Rượu...), Thị xã Bình Xuyên (sau này là đô thị cấp 3).

5. Hình thành và phát triển nhiều khu công nghiệp

Trên địa bàn tỉnh hiện có 9 khu công nghiệp đã được thành lập, trong đó có các khu công nghiệp tập trung quy mô lớn với trình độ công nghệ tương đối hiện đại: Bình Xuyên (271 ha), Bá Thiện 1 (327 ha), Bình Xuyên I (485 ha), Bình Xuyên II (308 ha), Khai Quang (262 ha), Chấn Hưng (131 ha), Hợp Thịnh (146 ha) và Sơn

Lôi (416 ha)... Dự kiến đến năm 2020 sẽ thành lập thêm 11 khu công nghiệp (đã được Thủ tướng phê duyệt bổ sung vào danh mục) là: Tam Dương I (700 ha), Nam Bình Xuyên (304 ha) và Phúc Yên (150 ha)... Tiếp tục xây dựng và phát triển các cụm công nghiệp-tiểu thủ công nghiệp trên địa bàn các huyện, thị xã. Do đó, nhu cầu lao động, chủ yếu là lao động kỹ thuật trong các khu công nghiệp tăng nhanh, đòi hỏi phải nâng cao trình độ học vấn và đào tạo các nghề tương ứng cho người lao động trong tỉnh.

6. Hình thành và phát triển các ngành công nghiệp và du lịch, dịch vụ trọng điểm

Để đảm bảo tăng trưởng kinh tế với tốc độ cao, sẽ hình thành và phát triển nhanh các ngành trọng điểm: cơ khí chế tạo phương tiện giao thông (ôtô, xe máy), điện tử-máy tính-công nghệ thông tin, điện-kỹ thuật điện, vật liệu xây dựng cao cấp, dệt-may, chế biến lương thực-thực phẩm, du lịch, đào tạo, dịch vụ tài chính-ngân hàng... Do đó, đòi hỏi phải nhanh chóng đào tạo được đội ngũ nhân lực trình độ cao, gồm kỹ sư, giám đốc điều hành, chuyên gia quản lý kinh tế, kỹ thuật viên và công nhân lành nghề trong những ngành này.

7. Quy mô GDP bình quân đầu người và thu ngân sách trên địa bàn tỉnh và thu tăng nhanh

Do kinh tế tăng trưởng nhanh, quy mô nền kinh tế của tỉnh ngày càng lớn, nên GDP bình quân đầu người và tổng thu ngân sách nhà nước tăng nhanh sẽ tạo điều kiện thuận lợi để tăng chi cho các mục tiêu phát triển kinh tế, xã hội, trong đó có giáo dục, đào tạo.

GDP bình quân đầu người năm 2015 dự kiến đạt 75 triệu đồng (3.500-4.000 USD) và năm 2020 đạt khoảng 6.500-7.000 USD (Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XV).

Tỷ lệ huy động ngân sách trên địa bàn tỉnh thời kỳ 2011-2015 hàng năm là 22-25%. Đó là nguồn thuận lợi để tiếp tục tăng chi ngân sách của tỉnh cho phát triển giáo dục-đào tạo. Ngoài ra, ngân sách trung ương sẽ tiếp tục hỗ trợ và các

doanh nghiệp lớn trên địa bàn tỉnh sẽ dành ngày càng nhiều kinh phí cho đào tạo nhân lực [46,tr.9-10].

4.2.2. Dự báo tình hình phát triển giáo dục đào tạo

4.2.2.1. Dự báo quy mô học sinh phổ thông các cấp theo khối lớp

Theo dự báo của nhóm làm quy hoạch phát triển giáo dục, đào tạo Vĩnh Phúc thì đến năm 2015, toàn tỉnh sẽ có tổng số 82148 học sinh cấp tiểu học, 58204 học sinh cấp trung học cơ sở và 38876 học sinh cấp trung học phổ thông. Đến năm 2020 có khoảng 84118 học sinh tiểu học, 64681 học sinh trung học cơ sở và khoảng 37767 học sinh cấp trung học phổ thông.

Bảng 4.4: Dự báo học sinh tiểu học toàn tỉnh theo khối lớp đến năm 2020.

Đơn vị: Học sinh

Năm	2010	2015	2020
Tổng số	71.491	82.146	84.118
- Lớp 1	14621	17351	16934
- Lớp 2	14475	17101	16928
- Lớp 3	14241	16880	16822
- Lớp 4	14150	16682	16758
- Lớp 5	14004	14132	16675

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo Vĩnh Phúc.

Bảng 4.5: Dự báo học sinh trung học cơ sở toàn tỉnh theo khối lớp đến năm 2020.

Đơn vị : Học sinh

Năm	2010	2015	2020
Tổng số	59.722	58.204	64.681
- Lớp 6	14278	14855	16500
- Lớp 7	14980	14717	16263
- Lớp 8	14896	14485	16053
- Lớp 9	15568	14147	15865

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo Vĩnh Phúc.

Bảng 4.6: Dự báo học sinh THPT toàn tỉnh theo khối lớp đến năm 2020

Đơn vị : Học sinh

Năm	2010	2015	2020
Tổng số	38.595	38.876	37.767
Lớp 10	12.985	12715	12897
Lớp 11	12.973	12833	12561
Lớp 12	12.637	13328	12310

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo Vĩnh Phúc

4.2.2.2. Dự báo quy mô lớp học – số giáo viên phổ thông đến năm 2020

Về quy mô lớp học, đến năm 2015 trên địa bàn tỉnh có khoảng 2738 lớp cấp tiểu học, 1940 lớp cấp trung học cơ sở và khoảng 926 lớp cấp trung học phổ thông. Đến năm 2020, có khoảng 2803 lớp cấp tiểu học, 2020 lớp cấp trung học cơ sở và 944 lớp cấp trung học phổ thông.

Về đội ngũ giáo viên, đến năm 2015 cần khoảng 4107 giáo viên cấp tiểu học, 3686 giáo viên cấp trung học cơ sở và 1958 giáo viên cấp trung học phổ thông. Đến năm 2020, cần khoảng 4205 giáo viên tiểu học, 3838 giáo viên trung học cơ sở và 1971 giáo viên trung học phổ thông.

Bảng 4.7: Dự báo quy mô lớp học và số giáo viên cấp phổ thông

Năm	2015		2020	
	Số lớp	Số giáo viên	Số lớp	Số giáo viên
TH	2738	4107	2803	4205
THCS	1940	3686	2020	3838
THPT	926	1958	944	1971

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo Vĩnh Phúc.

4.2.3. Phương hướng phát triển giáo dục Vĩnh Phúc

Phát triển giáo dục toàn diện để nâng cao mặt bằng dân trí chung của nhân dân trong tỉnh, đồng thời nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, coi trọng giáo dục thể chất, đạo đức, nhân cách, thẩm mỹ, pháp luật, kỹ năng sống và truyền thống cho học sinh. Cung cấp những kiến thức phổ thông cơ bản, có hệ thống, tiếp cận với

trình độ chung của quốc gia, khu vực và thế giới; tạo dựng và kích thích tính chủ động, tích cực và sáng tạo, giúp cho học sinh năng lực vận dụng kiến thức vào thực tiễn cuộc sống. Hệ thống giáo dục phổ thông gắn kết chặt chẽ với giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp phù hợp với đặc điểm và trình độ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh để tạo cơ hội thuận lợi cho học sinh và người dân tiếp tục đào tạo kỹ năng nghề nghiệp và tham gia vào thị trường lao động.

Mạng lưới các cơ sở giáo dục mầm non và phổ thông các cấp trên địa bàn tỉnh được phát triển và phân bố trên cơ sở hệ thống hiện có, gắn với sự phát triển và phân bố dân cư theo yêu cầu từng bước nâng cao chất lượng của mỗi cơ sở theo hướng kiên cố hoá và đạt Chuẩn quốc gia về cơ sở vật chất và trang thiết bị, đồ chơi, đồ dùng dạy học, đội ngũ giáo viên và năng lực quản lý; kiên cố hoá và đảm bảo đồng bộ ngay từ đầu các trường được xây mới nhằm thực hiện các mục tiêu được đề ra trong Quy hoạch.

Trong thời kỳ từ nay đến năm 2020, cùng với việc cải tạo, nâng cấp và xây dựng thêm phòng học tại các trường học hiện có, do kết quả của quá trình đô thị hoá, tất yếu xuất hiện các khu dân cư đô thị, điểm dân cư mới, để tạo điều kiện thuận lợi cho việc học tập của người dân, cần phải tiếp tục xây dựng thêm các trường học mới mở tất cả các cấp học.

Nhu cầu xây dựng hệ thống các trường mầm non, trường tiểu học, trường trung học cơ sở và kể cả trường THPT chủ yếu là ở các khu đô thị mới và xây dựng bổ sung trường học mới, các điểm trường mới ở một số vùng nông thôn hiện có mật độ trường thưa để đưa trường, lớp học đến gần học sinh, đảm bảo cho học sinh được đến trường thuận lợi, an toàn.

Việc tổ sắp xếp, tổ chức và xây dựng trường mới sẽ được triển khai trên cơ sở tổng nhu cầu về số lớp học các cấp như kết quả đã được dự báo trên [47,tr.42].

a. Phương hướng phát triển giáo dục tiểu học

Đầu tư nâng cấp và đồng bộ hóa cơ sở trường học lớp học (gồm hệ thống phòng học và các phòng chức năng, nhà công vụ...) và trang thiết bị dạy và học theo

hướng chuẩn hóa, tiên tiến, hiện đại. Thực hiện đồng bộ các giải pháp để nâng cao chất lượng toàn diện giáo dục tiểu học [47].

➤ **Quy mô học sinh và số lớp học**

Số học sinh các lớp cấp tiểu học được dự báo theo những căn cứ sau: Số học sinh lớp 1 hàng năm là số trẻ em 6 tuổi được đi học lớp 1 (100% trẻ 6 tuổi vào lớp 1-số trẻ em 6 tuổi được tính từ kết quả dự báo dân số); số học sinh từ lớp 2 đến lớp 5 được dự báo căn cứ vào số học sinh hiện có của các lớp 1 đến lớp 4 được lên lớp và chuyển lên học ở các lớp trên kế tiếp, tỷ lệ lưu ban và tỷ lệ bỏ học.

Số lớp học của từng khối lớp được dự báo căn cứ vào tổng số học sinh và số số trung bình học sinh của từng lớp học (dự kiến số là 30 học sinh/lớp).

Bảng 4.8: Dự báo quy mô học sinh và số lớp học cấp tiểu học

Đơn vị: Học sinh

Năm	2015	2020
1. Tổng số học sinh	82.116	84.118
2. Số lớp – Tổng số	2.738	2.803
<i>Học sinh/lớp</i>	<i>30</i>	<i>30</i>

Nguồn: Sở giáo dục và đào tạo Vĩnh Phúc

Từ kết quả dự báo tổng số học sinh và số lớp học cấp tiểu học như trên, cho thấy: Tổng số học sinh tiểu học tăng trong thời kỳ đến năm 2015 và 2020 (do điều chỉnh lại tỷ lệ sinh và số trẻ em mới sinh hàng năm theo kết quả Tổng điều tra dân số 1-4-2009, theo đó tỷ lệ sinh năm 2008 là 14,9%; các năm 2009 và 2010 là 1,41%; số liệu thống kê công bố năm 2009 về trước là khoảng 1,0%).

Tổng số học sinh tiểu học năm 2015 là 82.116 em, năm 2020 là 84.118 em. Tổng số lớp học năm 2015 là 2.738 lớp và năm 2020 là 2.803 lớp [47,tr.48].

b. hương hướng phát triển giáo dục trung học cơ sở

Đầu tư nâng cấp và đồng bộ hóa cơ sở trường học lớp học theo hướng chuẩn hóa, tiên tiến, hiện đại; xây dựng thêm phòng học mới để đảm bảo mỗi lớp có 1 phòng học và tổ chức cho học sinh học 2 buổi/ngày ở trường; xây dựng bổ sung hệ thống phòng chức năng theo chuẩn quy định cho các trường còn thiếu (phòng thí

nghiệm, thư viện, nhà giáo dục thể chất, nhà công vụ, các công trình phục vụ...); cung cấp đầy đủ trang thiết bị dạy và học cho tất cả các trường THCS [47].

➤ **Quy mô học sinh và số lớp học cấp trung học cơ sở**

Số học sinh của các khối lớp thuộc cấp trung học cơ sở trong thời kỳ quy hoạch được dự báo theo những căn cứ sau:

Số học sinh vào khối lớp 6 hàng năm là số học sinh tốt nghiệp tiểu học (lớp 5) được tiếp tục huy động vào học lớp 6. Dự báo sẽ có 99% học sinh tốt nghiệp tiểu học (lớp 5) được vào học lớp 6;

Số học sinh từ khối lớp 7 đến khối lớp 9 được dự báo căn cứ vào số học sinh hiện có của các lớp 6 đến lớp 8 được lên lớp và chuyển lên các lớp trên, tỷ lệ lưu ban và tỷ lệ bỏ học của từng lớp từ khối lớp 6 đến khối lớp 9.

Số lớp học của từng khối lớp được dự báo căn cứ vào tổng số học sinh và số trung bình học sinh của từng lớp học.

Bảng 4.9: Dự báo quy mô học sinh và số lớp học cấp trung học cơ sở

Đơn vị: Học sinh

Năm	2015	2020
1. Tổng số học sinh	58.204	64.681
2. Số lớp – Tổng số	1.940	2.020
Số học sinh/lớp	32	32

Nguồn: Sở giáo dục và đào tạo Vĩnh Phúc

Từ kết quả dự báo số học sinh và số lớp cấp THCS như trên cho thấy :

Thời kỳ 2011-2015 số học sinh THCS tăng 1.684 em (năm 2010 có 56.519 em). Trong thời kỳ từ năm 2016-2020, số học sinh THCS tăng nhanh, năm 2020 tăng thêm 6.477 em so với năm 2015. Nguyên nhân là do số trẻ em mới sinh trong những năm 2008-2010 được điều chỉnh lại theo kết quả Tổng điều tra dân số ngày 1-4-2009 và báo cáo năm 2010).

Số lớp học năm 2015 có 1.940 lớp và năm 2020 có 2.156 lớp [47,tr.53].

c. Phương hướng phát triển giáo dục trung học phổ thông

Tập trung đầu tư nâng cấp hiện đại hoá và nâng cao chất lượng, trình độ dạy, học Trường PTTH chuyên Vĩnh Phúc trở thành 1 trong 15 trường THPT chuyên trọng điểm của cả nước. Đồng thời, phân đầu đầu tư để mỗi huyện/thị có 1 trường THPT chất lượng cao.

Tích cực xúc tiến đầu tư, tạo điều kiện và môi trường thuận lợi để hình thành trên địa bàn tỉnh Trường quốc tế liên thông từ mầm non đến THPT [47].

➤ **Quy mô học sinh và số lớp học**

Số học sinh các khối lớp cấp trung học phổ thông trong thời kỳ quy hoạch đến năm 2020 được dự báo theo những căn cứ sau:

Số học sinh vào lớp 10 hàng năm là số học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở (lớp 9) được tiếp tục huy động vào học lớp 10. Dự kiến trong thời kỳ 2011-2015 sẽ có trên 90% học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở (lớp 9) được vào học lớp 10 và thời kỳ 2016-2020 là trên 95%.

Số học sinh khối lớp 11 và khối lớp 12 được dự báo căn cứ vào số học sinh hiện có của các lớp khối 10 và lớp khối 11 được lên lớp và chuyển lên các lớp trên, tỷ lệ lưu ban và tỷ lệ bỏ học của các lớp 10-12 trong từng năm học.

Số lớp học của từng khối lớp được dự báo căn cứ vào tổng số học sinh và số trung bình học sinh của từng lớp học (dự kiến là 42 học sinh/lớp năm 2015 và 40 học sinh/lớp năm 2020).

Bảng 4.10: Dự báo quy mô học sinh và số lớp học trung học phổ thông

Đơn vị: Học sinh

Năm	2010	2020
1. Số học sinh-Tổng số	38.876	37.767
2. Số lớp-Tổng số	926	944
Số học sinh/lớp	42	40

Nguồn: Sở giáo dục và đào tạo Vĩnh Phúc

Như vậy, số học sinh THPT đến năm 2015 có khoảng 38.876 em và năm 2020 có 37.767 em. Số lớp học: năm 2015 có 926 lớp và năm 2020 có 944 lớp [47,tr.58].

4.3. Một số giải pháp hoàn thiện công tác quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục

4.3.1. Hoàn thiện quy hoạch phát triển nguồn nhân lực

4.3.1.1. Căn cứ hoàn thiện quy hoạch

Đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội

Phù hợp với quy hoạch phát triển của ngành

Khắc phục những hạn chế:

- Thiếu tầm nhìn dài hạn
- Thiếu căn cứ khoa học
- Những hạn chế trong quá trình thực hiện: thiếu, thừa giáo viên và cán bộ quản lý.
- Chất lượng giáo viên còn hạn chế

4.3.1.2. Nội dung quy hoạch

Chủ thể xây dựng quy hoạch: Sở giáo dục, phòng giáo dục, các trường có trách nhiệm được giao.

Xác định nhu cầu giáo viên và cán bộ quản lý:

- Tổng thể cho cả tỉnh
- Cho các cấp học

➤ Nhu cầu giáo viên cấp tiểu học

Căn cứ vào định mức số giáo viên bình quân cho 1 lớp học đến năm 2012 sẽ có 100% lớp học được tổ chức học 2 buổi ngày (định mức 1,5 giáo viên/lớp học), nhu cầu giáo viên tiểu học đến năm 2020 như sau:

Bảng 4.11: Dự báo nhu cầu giáo viên tiểu học

Năm	2015	2020
1. Tổng số lớp học	2.738	2.803
2. Nhu cầu giáo viên (người)	4.107	4.205

Nguồn: Sở giáo dục và đào tạo Vĩnh Phúc

Nhu cầu giáo viên năm 2015 là 4.107 người, tăng thêm 316 người so với năm 2010 và năm 2020 là 4.205 người, tăng thêm 98 người so với năm 2015.

Cùng với tăng giáo viên tiểu học về số lượng như trên, cần tiếp tục bồi dưỡng nâng cao chất lượng giáo viên để nâng tỷ lệ giáo viên đạt trên chuẩn là 75% năm 2015 nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới nội dung và phương pháp dạy học. Hàng năm tổ chức bồi dưỡng, nâng cao trình độ giáo viên về chuyên môn và phương pháp dạy theo chương trình cải cách giáo dục.

Đồng bộ hóa đội ngũ giáo viên về cơ cấu các bộ môn (tăng thêm giáo viên dạy ngoại ngữ, tin học, mỹ thuật, kỹ năng sống... Nhanh chóng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên ngoại ngữ để đảm bảo yêu cầu dạy ngoại ngữ từ lớp 3. Số giáo viên ngoại ngữ cần có năm 2020 khoảng 350-360 người và các môn tin học, mỹ thuật, TDDT... khoảng 720-750 người [47,tr.51].

➤ ***Nhu cầu giáo viên cấp Trung học cơ sở***

Đồng bộ hóa đội ngũ giáo viên về cơ cấu các bộ môn (tăng thêm giáo viên dạy ngoại ngữ, tin học, mỹ thuật, giáo dục thể chất...).

Căn cứ vào định mức số giáo viên bình quân cho 1 lớp học (từ năm 2010 bình quân mỗi lớp có 1,9 giáo viên) và thực hiện nhiệm vụ giáo dục toàn diện, đảm bảo cơ cấu đồng bộ giáo viên theo các môn học, nhu cầu giáo viên trung học cơ sở đến năm 2020 như sau:

Bảng 4.12: Dự báo nhu cầu giáo viên THCS

Năm	2015	2020
1. Số lớp học	1.940	2.020
2. Tổng nhu cầu giáo viên (người)	3.686	3.838

Nguồn: Sở giáo dục và đào tạo Vĩnh Phúc

Tổng nhu cầu giáo viên năm 2020 tăng thêm 47 người so với năm 2010 và tăng thêm 152 người so với năm 2015. Đồng bộ hóa đội ngũ giáo viên về cơ cấu các bộ môn (tăng thêm giáo viên dạy ngoại ngữ, tin học, mỹ thuật... Cần điều chỉnh cơ cấu bộ môn, theo đó cần bổ sung giáo viên các bộ môn hiện còn thiếu nhiều như ngoại ngữ, tin học, mỹ thuật, giáo dục công dân, giáo dục thể chất... Số giáo viên ngoại ngữ cần có khoảng 550-600 người, tin học cần có khoảng 450-480 người và các môn mỹ thuật, giáo dục công dân, giáo dục thể chất... khoảng 600-650 người.

Hàng năm tổ chức bồi dưỡng, nâng cao trình độ giáo viên về chuyên môn và phương pháp dạy theo chương trình cải cách giáo dục. Đồng thời, thường xuyên bồi dưỡng, đào tạo để luôn duy trì được tỷ lệ giáo viên đạt trên chuẩn là trên 70% năm 2015 và trên 80% năm 2020 [47,tr.55].

➤ **Nhu cầu giáo viên cấp Trung học phổ thông**

Nhu cầu giáo viên được dự báo căn cứ định mức chuẩn giáo viên/lớp học (Thông tư 35/2006-BNV-BGDĐT ngày 23/8/2006).

Số giáo viên THPT cần có năm 2015 là 2.084 người (tăng 187 người so năm 2010) và năm 2020 là 2.124 người (tăng 40 người so năm 2015).

Bảng 4.13: Dự báo nhu cầu giáo viên THPT

Năm	2015	2020
1. Tổng số lớp học	926	944
2. Tổng nhu cầu giáo viên-người	1.958	1.971

Nguồn: Sở giáo dục và đào tạo Vĩnh Phúc

Cùng với đảm bảo về số lượng, bổ sung giáo viên cho các môn học còn đang thiếu nghiêm trọng là ngoại ngữ, tin học, mỹ thuật, giáo dục thể chất... Số giáo viên ngoại ngữ cần có đến năm 2015 vào khoảng 200-220 người, tin học vào khoảng 200-220 người và các môn mỹ thuật, giáo dục công dân, giáo dục thể chất... khoảng 160-180 người.

Cần thường xuyên, định kỳ tổ chức bồi dưỡng kiến thức cho giáo viên để nâng tỷ lệ giáo viên đạt trên chuẩn lên khoảng 50-55% năm 2015 và trên 70% năm 2020 [47,tr.59].

4.3.1.3. Điều kiện thực hiện

Từ thực tiễn và xu thế phát triển trong bối cảnh hội nhập khu vực và quốc tế của đất nước đòi hỏi phải đổi mới sâu rộng về quản lý giáo dục trên cơ sở đổi mới cơ bản về tư duy và phương thức quản lý theo hướng nâng cao hiệu lực và hiệu quả quản lý nhà nước. Tập trung vào các giải pháp chủ yếu sau:

Đẩy mạnh phân cấp quản lý, tăng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các cơ sở giáo dục, đào tạo. Các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục, đào tạo của tỉnh

tập trung vào xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển giáo dục, đào tạo trên địa bàn tỉnh. Các cơ sở giáo dục, đào tạo có quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về hoạt động của mình trong khuôn khổ pháp luật quy định.

Tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước ở các cấp (các cấp tỉnh, huyện, cơ sở) và giữa các cơ quan quản lý giáo dục, đào tạo của tỉnh với các cơ quan trung ương trên địa bàn, giữa cơ quan quản lý nhà nước và doanh nghiệp trong tổ chức thực hiện các văn bản pháp lý nhằm thực hiện tốt Luật Giáo dục trong việc phối hợp với các đối tác xây dựng và thực hiện các chính sách phát triển giáo dục phù hợp với sự phát triển của địa phương; xây dựng và ban hành các chính sách ưu đãi, khuyến khích đội ngũ giáo viên cũng như những doanh nghiệp tham gia vào đào tạo và đào tạo lại, đào tạo và sử dụng đội ngũ giáo viên...

Hợp lý hoá cơ cấu tổ chức, qui định rõ chức năng, nhiệm vụ của cơ quan quản lý giáo dục các cấp theo hướng tập trung vào chức năng quản lý nhà nước, xây dựng và hoàn thiện các chính sách, cơ chế về giáo dục - đào tạo.

Đổi mới cơ chế quản lý, bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục các cấp, nâng cao năng lực bộ máy quản lý; hoàn thiện hệ thống thanh tra giáo dục; xây dựng và hoàn chỉnh hệ thống thông tin quản lý giáo dục; thành lập và triển khai hoạt động của Hội đồng kiểm định chất lượng giáo dục.

Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong đổi mới phương pháp giảng dạy và quản lý giáo dục.

Mở rộng quan hệ trao đổi và hợp tác giáo dục - đào tạo với các tỉnh trong nước và nước ngoài [47,tr.85].

Thực hiện nghiêm túc công tác quy hoạch và thực hiện quy hoạch đối với đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên, từ đó có kế hoạch đào tạo, tuyển dụng đội ngũ giáo viên cũng như sớm phát hiện những cán bộ giáo viên có đủ phẩm chất, năng lực đưa vào quy hoạch để xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý kế cận.

Trong quá trình xây dựng quy hoạch đội ngũ cán bộ giáo viên cần lưu ý những vấn đề sau:

- Căn cứ vào quy hoạch phát triển ngành giáo dục của tỉnh để xác định nhu cầu về giáo viên các cấp học, nhu cầu đối với từng môn học cụ thể từ đó có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và tuyển dụng đủ nhu cầu cho từng cấp học, từng môn học, tránh tình trạng thừa thiếu giáo viên, thừa thiếu giáo viên cục bộ.

- Cần quan tâm, lưu ý đến đội ngũ giáo viên trẻ có đủ phẩm chất, năng lực, đội ngũ giáo viên nữ. Đặc biệt là những giáo viên giỏi được phát hiện thông qua các kì thi giáo viên giỏi, thông qua kết quả rèn luyện cũng như thành tích của giáo viên ở đơn vị công tác.

- Khi đã xây dựng quy hoạch cán bộ xong, cần phân công cán bộ quản lý bồi dưỡng, theo dõi quá trình rèn luyện của cán bộ đó để làm cơ sở cho việc đề bạt cán bộ quản lý ở các cấp.

- Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá nhằm duy trì và thực hiện có hiệu quả việc xây dựng và thực hiện quy hoạch ở các cấp quản lý giáo dục.

4.3.2. Đổi mới công tác tuyển dụng

4.3.2.1. Căn cứ hoàn thiện

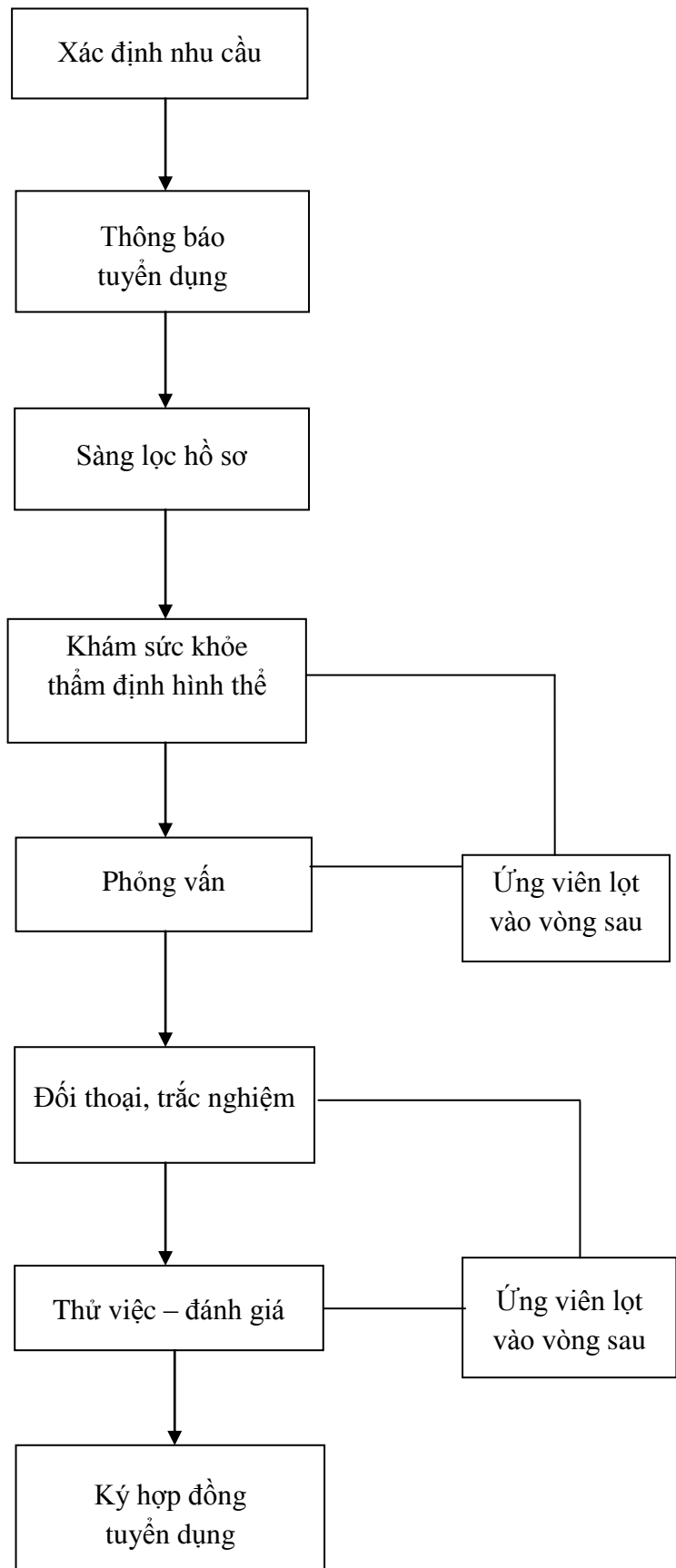
- Quy hoạch: Xác định nhu cầu đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý.
- Những hạn chế thiếu sót trong thực tiễn tuyển dụng: cả số lượng, chất lượng, cơ cấu.
- Đáp ứng yêu cầu cải cách toàn diện nền giáo dục.
- Chủ thể tuyển dụng là các trường, có sự chỉ đạo giám sát của phòng giáo dục và sở giáo dục.

4.3.2.2. Nội dung tuyển dụng

- Xác định nhu cầu cần tuyển.
- Đánh giá những việc cần tuyển dụng. Là ngành đặc thù nên ngoài kiến thức cần có tiêu chuẩn cụ thể về thể chất, hình thức, chiều cao, diễn đạt (thông qua đối thoại).
- Xây dựng tiêu chuẩn tuyển dụng.
- Xác định nguồn tuyển dụng.
- Đổi mới quy trình tuyển dụng.

- Đổi mới phương pháp tuyển dụng.

Hình 4.1: Sơ đồ tuyển dụng giáo viên



4.3.2.3. Điều kiện thực hiện

Việc tuyển dụng giáo viên cần được thực hiện một cách đồng bộ hóa từ khâu xác định nhu cầu, xây dựng chỉ tiêu tuyển sinh của các trường sư phạm, đến khâu tuyển dụng những sinh viên đã tốt nghiệp vào ngành giáo dục, và cho đến khâu phân bổ về các đơn vị giáo dục.

Trước hết cần có những chính sách thu hút, chính sách đãi ngộ đủ mạnh để thu hút được những học sinh giỏi toàn diện vào học ở các trường sư phạm. Trong quá trình tuyển sinh, tuyển dụng giáo viên, ngoài việc thi tuyển về kiến thức, cần phải tuyển chọn cả về mặt sức khỏe và hình thể, vì người giáo viên ngoài việc phải có kiến thức chuyên môn sâu còn phải có kiến thức toàn diện về mọi mặt, phải có đủ sức khỏe để công tác và phải có ngoại hình ưa nhìn khi đứng trên bục giảng.

Cần tuyển dụng những người có lòng yêu nghề, nhiệt huyết với sự nghiệp giáo dục có lòng say mê, khát khao được cống hiến cho sự nghiệp giáo dục, vì nghề giáo viên đòi hỏi sự sáng tạo, bền bỉ lâu dài và đức hy sinh cống hiến vì thế hệ trẻ.

4.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng, phát triển

4.3.3.1. Căn cứ giải pháp

- Yêu cầu nâng cao chất lượng ngày càng gia tăng
- Thực trạng chất lượng hiện nay
- Đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục.

4.3.3.2. Nội dung

- Đào tạo cơ bản theo quy hoạch
- Bồi dưỡng, bổ túc và nâng cao kiến thức
- Bổ túc kiến thức thực tiễn, thực địa
- Xây dựng quy chế và điều kiện tự học, tự cập nhật kiến thức
- Thảo giảng, dự giờ, thảo luận, đánh giá
- Thực hiện chế độ đi thực tế ở địa phương
- Tham quan các mô hình đào tạo tiên tiến
- Khuyến khích nghiên cứu thực nghiệm ở một số bộ môn có điều kiện học sinh, môi trường, địa lý...

4.3.3.3. Điều kiện thực hiện

Cần phải đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức toàn diện mọi mặt cho đội ngũ giáo viên. Trước hết cần phải làm tốt điều này ngay từ các trường sư phạm, nơi đào tạo ra các giáo viên trong tương lai. Trong quá trình sử dụng cần thường xuyên bồi dưỡng, đào tạo lại, nâng cao kiến thức toàn diện cho đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên về kiến thức chuyên môn, về lý tưởng, lý luận chính trị cũng như trình độ ngoại ngữ, tin học...

Cần phải đa dạng hóa các hình thức và phương pháp bồi dưỡng đối với cán bộ quản lý và giáo viên, để mọi cán bộ giáo viên đều có điều kiện bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng sư phạm một cách toàn diện.

Cần khuyến khích, tạo điều kiện để cán bộ giáo viên thường xuyên tự học, tự bồi dưỡng rèn luyện nâng cao trình độ kiến thức, kỹ năng về mọi mặt.

4.3.4. Đổi mới chính sách đãi ngộ

4.3.4.1. Căn cứ giải pháp

- Đảng, nhà nước và các cấp ủy, chính quyền địa phương đã rất quan tâm và có những chính sách ưu đãi đối với cán bộ giáo viên, nhằm nâng cao đời sống của đội ngũ làm công tác giáo dục cả về vật chất lẫn tinh thần. Tuy nhiên, hiện nay thu nhập của đội ngũ cán bộ giáo viên chủ yếu vẫn chỉ là lương, các khoản phụ cấp ngành theo quy định. Chính vì vậy mà đời sống của cán bộ giáo viên còn nhiều khó khăn. Đó cũng chính là nguyên nhân dẫn đến tình trạng đang xảy ra hiện nay là chưa thu hút được những học sinh giỏi theo học ở các trường sư phạm cũng như chưa thu hút được nhiều người có tài vào công hiến cho sự nghiệp giáo dục. Hiện nay chế độ lương, phụ cấp của giáo viên vẫn mang tính cào bằng, chủ yếu tính theo số năm công tác nên chưa khuyến khích được những giáo viên có năng lực cống hiến hết mình cho nghề nghiệp. Thậm chí có một bộ phận giáo viên có tư tưởng chây ì, không chịu tu dưỡng rèn luyện chuyên môn, không quan tâm đến chất lượng giảng dạy. Công tác thi đua khen thưởng, chế độ nâng lương sớm đã có nhưng mức độ chưa đủ mạnh để khuyến khích cán bộ giáo viên, đặc biệt là những giáo viên giỏi, giáo viên có năng lực.

Vì vậy, cần có cơ chế ưu đãi đủ mạnh để thu hút những học sinh giỏi vào theo học ở các trường sư phạm như miễn học phí, trợ cấp chế độ ăn ở trong quá trình học tập. Song song với đó là bảo đảm việc làm khi ra trường cho sinh viên giỏi cũng như cam kết công hiến cho ngành giáo dục của sinh viên sư phạm.

- Tạo động lực để giáo viên làm tốt hơn công tác giảng dạy, quản lý.
- Tuy đời sống được nâng cao nhưng vẫn còn nhiều khó khăn.
- Còn thiếu động lực kích thích những giáo viên giỏi, giáo viên có năng lực.

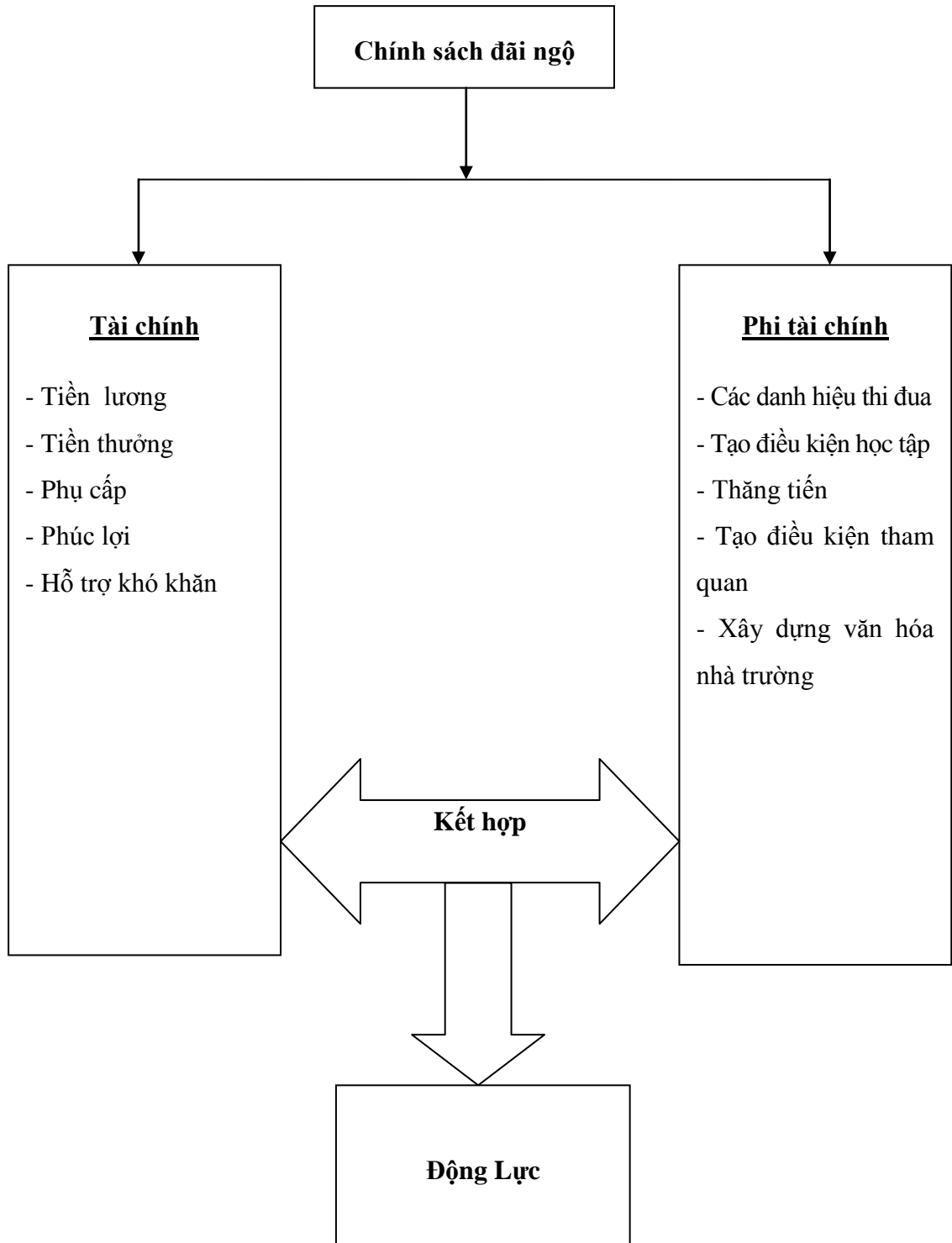
4.3.4.2. Nội dung giải pháp

Đổi mới chế độ lương, thưởng cho cán bộ giáo viên nhằm khuyến khích những người thực sự có tài yên tâm cống hiến cho sự nghiệp giáo dục, đặc biệt là đội ngũ cán bộ giáo viên ở các trường sư phạm nơi được coi là bộ máy cái của ngành giáo dục. Cụ thể, cần có lộ trình tăng mức lương cho giáo viên và cán bộ giáo dục, xây dựng cơ chế khen thưởng đủ mạnh để khuyến khích đội ngũ cán bộ giáo viên cống hiến hết mình cho sự nghiệp giáo dục và đào tạo.

Xây dựng chế độ lương đặc thù cả về mức lương cũng như cơ chế tăng lương cho những cán bộ giáo viên có thành tích xuất sắc, có những phát minh, sáng kiến có ích cho sự nghiệp giáo dục, có công trong công tác đào tạo bồi dưỡng học sinh giỏi quốc tế, học sinh giỏi quốc gia, học sinh giỏi cấp tỉnh.

Xây dựng cơ chế để các trường chất lượng cao, các trường trọng điểm có thành tích xuất sắc được phụ huynh và học sinh tin tưởng có thể phân nào tự chủ trong công tác thu chi tài chính, từ đó tạo thêm thu nhập cho giáo viên.

Hình 4.2: Sơ đồ chính sách đãi ngộ cho giáo viên



KẾT LUẬN

Trong giai đoạn hiện nay, phát triển giáo dục đào tạo là yêu cầu cấp bách, là nền tảng và động lực để phát triển kinh tế xã hội của nước ta trong thời kì hội nhập quốc tế. Muốn phát triển giáo dục và đào tạo thì việc quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo giữ vai trò quyết định, trong đó công tác quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục là khâu then chốt quyết định đến chất lượng giáo dục.

Nguồn nhân lực của ngành giáo dục giữ vai trò quan trọng, là nhân tố quyết định trọng việc đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài cho mỗi quốc gia. Chất lượng của nguồn nhân lực ngành giáo dục quyết định trực tiếp đến chất lượng nguồn nhân lực của toàn xã hội, và do đó quyết định đến sự phát triển kinh tế xã hội của quốc gia cũng như sự phát triển của mỗi địa phương.

Vì vậy, việc nâng cao chất lượng quản lý, phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục là nhiệm vụ quan trọng cần được ưu tiên hàng đầu đối với ngành giáo dục nói chung cũng như mỗi địa phương nói riêng, đây là nhân tố then chốt quyết định sự thắng lợi của sự nghiệp công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước.

Những năm qua Đảng bộ, chính quyền các cấp và ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Phúc đã thường xuyên quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng, quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục. Nhờ vậy, ngành giáo dục Vĩnh Phúc cũng đã gặt hái được nhiều thắng lợi trong sự nghiệp giáo dục và đào tạo của tỉnh, góp phần không nhỏ đối với phát triển kinh tế xã hội của tỉnh. Tuy nhiên, trước yêu cầu phát triển kinh tế xã hội trong thời kì mới, thời kì công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước, công tác quản lý đội ngũ cán bộ giáo viên của ngành giáo dục Vĩnh Phúc cũng không thể tránh khỏi những thiếu sót, những bất cập và hạn chế.

Trên cơ sở hệ thống hóa những cơ sở lý luận về quản lý nguồn nhân lực của ngành giáo dục, tác giả đã nghiên cứu thực trạng công tác quản lý đội ngũ cán bộ giáo viên ở bậc học phổ thông của ngành giáo dục Vĩnh Phúc, từ đó tìm ra những điểm mạnh, điểm yếu, chỉ ra nguyên nhân của những hạn chế còn tồn tại. Trên cơ sở đó, tác giả cũng mạnh dạn đề xuất những giải pháp nhằm hoàn thiện hơn nữa và

nâng cao chất lượng quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục của tỉnh Vĩnh Phúc theo yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

Luận văn mong muốn được đóng góp một phần vào sự phát triển của công tác quản lý nguồn nhân lực ngành giáo dục Vĩnh Phúc nói riêng, cũng như sự phát triển của ngành giáo dục Vĩnh Phúc nói chung.

Bên cạnh những kết quả đạt được, luận văn cũng không thể tránh khỏi những thiếu sót và hạn chế, vì vậy tác giả rất mong nhận được sự quan tâm, giúp đỡ, chỉ bảo của các thầy cô giáo, cũng như những đóng góp quý báu của bạn bè, đồng nghiệp để luận văn được hoàn chỉnh hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung Ương Đảng, 2011. *Nghị quyết hội nghị trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*.
2. Đặng Quốc Bảo, 2007. *Những vấn đề giáo dục hiện nay, quản điểm & giải pháp*. Hà Nội: Nxb Tri thức.
3. Đặng Quốc Bảo, 2007. *Cẩm nang quản lý nhà trường*. Hà Nội: Nxb chính trị quốc gia.
4. Bộ Giáo dục và Đào Tạo, 2013. Đề án: *Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.
5. Bộ Giáo dục và Đào Tạo, 2011. *Quy hoạch phát triển nhân lực ngành giáo dục giai đoạn 2011 – 2020*.
6. Trần Văn Cầu, 2012. *Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực*. Hà Nội: Nxb Đại học Kinh Tế Quốc Dân.
7. Chu Văn Cấp, 2012. Giáo dục và đào tạo với phát triển nguồn nhân lực Việt Nam. *Tạp chí Phát triển & Hội nhập*, Số 6, Trang 50-54.
8. Mai Quốc Chánh, 1999. *Nâng cao chất lượng NNL đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH đất nước*. Hà Nội: Nxb Chính trị quốc gia.
9. Nguyễn Cảnh Chất, 2004. *Tinh hoa quản lý*. Hà Nội: Nxb Lao Động.
10. Trần Khánh Đức, 2010. *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*. Hà Nội: NXB Giáo dục Việt Nam.
11. Phạm Văn Giang, 2012. Giải pháp đào tạo nguồn nhân lực theo tinh thần nghị quyết đại hội XI của Đảng. *Tạp chí phát triển nhân lực*, số 4, Trang 51-55.
12. Phạm Minh Hạc, 2001. *Nghiên cứu con người và nguồn lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. Hà Nội: Nxb Chính trị quốc gia.

13. Phí Văn Hạnh, 2012. *Nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*. Hà Nội: Nxb Chính Trị Quốc Gia.
14. Vũ Ngọc Hải, *Giải pháp phát triển giáo dục*, Báo điện tử chính phủ.
15. Vũ Ngọc Hải và cộng sự, 2007. *Giáo dục Việt Nam- Đổi mới và phát triển hiện đại hóa*. Hà Nội: Nxb Giáo dục.
16. Phạm Xuân Hậu, 2013. *Nâng cao chất lượng GD – ĐT trong tiến trình đổi mới căn bản GDVN theo tinh thần nghị quyết đại hội lần XI*. Viên nghiên cứu giáo dục. Trường ĐH sư phạm TPHCM.
17. Nguyễn Văn Hộ, 2006. *Giáo trình Quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo*. Trường Đại học sư phạm Thái Nguyên.
18. Vũ Thị Huyền, 2004. *Đào tạo và phát triển nguồn lực con người ngành giáo dục tỉnh Bắc Ninh hiện nay*. Luận văn thạc sĩ triết học. Trung tâm đào tạo bồi dưỡng giảng viên lý luận chính trị - trường đại học Quốc Gia Hà Nội.
19. Nguyễn Duy Hưng, 2013. *Quản lý chất lượng bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay*. Luận án tiến sĩ quản lý giáo dục. Trường đại học Giáo dục, ĐHQG Hà Nội.
20. Nguyễn Văn Khung, 2011. *Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở huyện Hưng Hà, tỉnh Thái Bình trong giai đoạn hiện nay*. Luận văn thạc sĩ giáo dục học. Trường đại học Giáo Dục, ĐHQG Hà Nội.
21. Trần Kiều, 2003. Chất lượng giáo dục: Thuật ngữ, quan niệm. *Tạp chí Giáo dục*. Số 71, Trang 28-32.
22. Lê Thị Ái Lâm, 2003. *Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục đào tạo*. Hà Nội: Nxb khoa học xã hội.
23. Nguyễn Lộc và Mạc Minh Tráng, 2009. *Cơ sở lý luận quản lý trong tổ chức giáo dục*. Hà Nội: Nxb Đại học Sư phạm.
24. Nguyễn Lộc, 2011. Vai trò và năng lực người cán bộ quản lý giáo dục. *Kỷ yếu Hội thảo khoa học: Phát triển nguồn nhân lực quản lý giáo dục trong thế kỷ XXI*. Học viện Quản lý giáo dục, năm 2011.

25. Nguyễn Lộc, 2006. *Những vấn đề lý luận cơ bản về phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam*. Hà Nội: Viện khoa học Giáo dục Việt Nam.
26. Phạm Đình Ly, 2006. *Các giải pháp xây dựng, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý trường trung học phổ thông tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2006 – 2010*. Luận văn thạc sĩ giáo dục học. Trường đại học sư phạm Thành Phố Hồ Chí Minh.
27. Lương Công Lý, 2014. *Giáo dục - Đào tạo với việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay*. Luận án tiến sĩ triết học. Học viện Chính Trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh.
28. Nguyễn Thị Hải Lý, 2011. *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh Thanh Hóa*. Luận văn thạc sĩ ngành Kinh tế chính trị. Trường đại học Kinh Tế , ĐHQG Hà Nội.
29. Vũ Phương Mai, 2011. *Phát triển nguồn nhân lực cho công nghiệp hóa, nông nghiệp, nông thôn ở Bắc Ninh*. Luận văn thạc sĩ ngành kinh tế chính trị. Trường đại học Kinh Tế, ĐHQG Hà Nội.
30. Trần Thúy Nga và Phạm Ngọc Sáu, 2006. *Tuyển dụng và đãi ngộ nhân tài*. Thành Phố Hồ Chí Minh: Nxb Tổng hợp.
31. Phạm Thành Nghị và Vũ Hoàng Ngân, 2004. *Quản lý nguồn nhân lực Việt Nam, một số vấn đề lý luận và thực tiễn*. Hà Nội: Nxb Khoa học xã hội.
32. Bùi Văn Nhơn và cộng sự, 2004. *Quản lý nguồn nhân lực xã hội*. Hà Nội: Học viện Hành Chính Quốc Gia.
33. Sở giáo dục và đào tạo Vĩnh Phúc, 2014. *Báo cáo tổng kết năm học 2013-2014- Phương hướng nhiệm vụ năm học 2014-2015*.
34. Nguyễn Hồng Sơn và Phan Huy Đường, 2013. *Giáo trình khoa học quản lý*. Hà Nội: Nxb đại học Quốc Gia Hà Nội.
35. Huỳnh Quang Thái, 2011. *Phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục – Đào tạo tỉnh Gia Lai*. Luận văn thạc sĩ ngành kinh tế. Trường đại học Đà Nẵng.
36. Nguyễn Hồng Thái, 2009. *Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên các trung tâm giáo dục thường xuyên cấp huyện tỉnh Thái Nguyên theo định hướng*

- chuẩn hóa*. Luận văn thạc sĩ giáo dục học. Trường đại học Sư Phạm đại học Thái Nguyên.
37. Nguyễn Văn Thêm, 2006. *Biện pháp quản lý của phòng giáo dục trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục phổ thông huyện Yên Dũng, tỉnh Bắc Giang*. Luận văn thạc sĩ giáo dục học. Khoa sư phạm, ĐHQG Hà Nội.
 38. Trần Thị Thu và Vũ Hoàng Ngân, 2012. *Quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức công*. Hà Nội: Nxb Đại học Kinh Tế Quốc Dân.
 39. Nguyễn Minh Thuyết, 2013. *Giải pháp cho nền giáo dục ít tiên*. <http://giaoduc.net.vn/Utilities/Print.aspx?contentid=136039>.
 40. Nguyễn Hữu Tiệp, 2010. *Giáo trình nguồn nhân lực*. Hà Nội: Nxb Lao động - xã hội.
 41. Trần Văn Tùng và Lê Thị Ái Lâm, 1996. *Phát triển nguồn nhân lực, kinh nghiệm thế giới và thực tiễn nước ta*. Hà Nội: Nxb Chính trị Quốc Gia.
 42. Phạm Minh Tú, 2011. *Phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục tỉnh Bình Định*. Luận văn thạc sĩ ngành kinh tế. Trường đại học Đà Nẵng.
 43. Thái Duy Tuyên, 1999. *Những vấn đề cơ bản giáo dục hiện đại*. Hà Nội: Nxb Giáo Dục.
 44. Trường cán bộ quản lý giáo dục và đào tạo trung ương, 2002. *Quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo*. Hà Nội.
 45. Hoàng Thị Tú Oanh, 2007. *Quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo – thực trạng và giải pháp hoàn thiện*. Luận văn thạc sĩ ngành lý luận lịch sử nhà nước và pháp luật. Khoa Luật trường ĐHQG Hà Nội.
 46. Ủy ban nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc, 2011. *Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Vĩnh Phúc đến năm 2020*.
 47. Ủy ban nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc, 2011. *Quy hoạch phát triển giáo dục, đào tạo Vĩnh Phúc đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030*.

