



Phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường trung học cơ sở huyện Ia Grai, tỉnh Gia Lai

Trần Văn Dũng

Trường Tiểu học và Trung học cơ sở Nguyễn Chí Thanh, xã Ia Bă, huyện Ia Grai, tỉnh Gia Lai

THÔNG TIN BÀI BÁO

Quá trình xử lý:

Ngày nhận bài: 06/11/2024

Ngày nhận bản chỉnh sửa: 27/12/2024

Ngày nhận đăng: 29/12/2024

Ngày xuất bản: 20/12/2025

Từ khóa:

Phát triển đội ngũ giáo viên;

Trung học cơ sở;

Huyện Ia Grai;

Gia Lai.

TÓM TẮT

Mục đích của bài báo này là nghiên cứu thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên tại các trường trung học cơ sở ở huyện Ia Grai, tỉnh Gia Lai. Mẫu khảo sát bao gồm 150 cán bộ quản lý (CBQL) và giáo viên (GV) từ 15 trường trung học cơ sở trên địa bàn huyện Ia Grai. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng: (1) công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giáo viên được thực hiện thường xuyên và đạt kết quả khá; (2) công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên cũng được thực hiện thường xuyên với kết quả khá; (3) công tác kiểm tra và đánh giá đội ngũ giáo viên có mức độ thực hiện thường xuyên và kết quả khá; (4) các chế độ, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giáo viên được triển khai đều đặn và kết quả thực hiện khá. Dựa trên kết quả nghiên cứu, bài báo đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả phát triển đội ngũ giáo viên tại các trường trung học cơ sở ở huyện Ia Grai, tỉnh Gia Lai.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI đã khẳng định: "Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu. Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế QLGD, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ QLGD là khâu then chốt" (Ban Chấp hành Trung ương Đảng, 2011). Mục tiêu đổi mới được Nghị quyết 88/2014/QH13 của Quốc hội quy định: "Đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông nhằm tạo chuyển biến căn bản, toàn diện về chất lượng và hiệu quả giáo dục phổ thông; kết hợp dạy chữ, dạy người và định hướng nghề nghiệp; góp phần chuyển nền giáo dục nặng về truyền thụ kiến thức sang nền giáo dục phát triển toàn diện cả về phẩm chất và năng lực, hài hòa đức, trí, thể, mỹ và phát huy tốt nhất tiềm năng của mỗi học sinh" (Quốc hội, 2014). Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020 cũng đã định hướng: "Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược" (Ban Chấp hành Trung ương Đảng, 2011).

Trong thời gian qua, Đảng, Nhà nước và ngành giáo dục đã có nhiều chủ trương chính sách để xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo, đáp ứng đòi hỏi của sự nghiệp giáo dục nước nhà. Các Nghị quyết của Đảng, Quốc hội, chương trình giáo dục phổ thông được xây dựng theo tinh thần định hướng phát triển phẩm chất và năng lực của học sinh; xây dựng môi trường học tập và rèn luyện giúp học sinh phát triển hài hòa về thể chất và tinh thần, trở thành người học tích cực, tự tin, biết vận dụng các phương pháp học tập tích cực để hoàn chỉnh các tri thức và kỹ năng nền tảng, có ý thức lựa chọn nghề nghiệp và học tập suốt đời; có những phẩm chất tốt đẹp và năng lực cần thiết để trở thành người công dân có trách nhiệm, người lao động có văn hóa, cần cù, sáng tạo, đáp ứng nhu cầu phát triển của cá nhân và yêu cầu của sự nghiệp xây dựng, bảo vệ đất nước trong thời đại toàn cầu hóa và cách mạng công nghiệp mới.

Xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên trong giáo dục và đào tạo được các quốc gia trên thế giới đặt lên hàng đầu, là một trong những nội dung cơ bản trong các cuộc cách mạng cải cách giáo dục, chấn hưng, phát

Tác giả liên hệ: Trần Văn Dũng;

Địa chỉ e-mail: tranvandung.k9@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.26459/jse.134.2025>

triển đất nước (Hương et al., 2023). Đội ngũ giáo viên là lực lượng quyết định đến chất lượng giáo dục của nhà trường. Phát triển đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, đạt chuẩn về chất lượng, cân đối về cơ cấu là một trong những nhiệm vụ quan trọng của các chủ thể quản lý trong hệ thống giáo dục. Công tác phát triển đội ngũ nhà giáo là khâu “then chốt” trong chiến lược “đổi mới căn bản, toàn diện Giáo dục – Đào tạo, đổi mới trên tất cả các cấp, các ngành” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2013). Giáo viên là một trong những yếu tố quyết định đến thành công của giáo dục Việt Nam nói chung và các trường trung học cơ sở nói riêng.

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

Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT đã chỉ ra rằng: “Đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLGD bất cập về chất lượng, số lượng và cơ cấu; một bộ phận chưa theo kịp yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục, thiếu tâm huyết, thậm chí vi phạm đạo đức nghề nghiệp” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2013). Đội ngũ giáo viên trung học cơ sở huyện Ia Grai, tỉnh Gia Lai cũng không nằm ngoài thực trạng đó. Phát triển đội ngũ giáo viên THCS trở thành một nội dung và nhiệm vụ quan trọng trong tổng thể công tác quản lý của các nhà trường hiện nay, nhất là trong bối cảnh chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông. Để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay, việc phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường trung học cơ sở, bồi dưỡng, sắp xếp, bố trí là vấn đề có ý nghĩa quan trọng và cấp thiết, là điều kiện để GV giảng dạy hiệu quả, có chất lượng, giúp hiệu trưởng nhà trường quản lý tốt công tác dạy học và giáo dục nhằm nâng cao hiệu quả quản lý nhà trường.

Đã có một vài công trình nghiên cứu về phát triển đội ngũ giáo viên THCS như nghiên cứu của Lưu Hồng Uyên (2017), Phạm Thị Phương (2021), Bùi Kim Tuấn & Phạm Minh Giản (2024), và Lê Thị Hương và cộng sự (2023) tại các địa bàn như Sóc Trăng, Thanh Hóa và Quảng Trị. Tuy nhiên, chưa có nghiên cứu nào đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên THCS tại huyện Ia Grai, tỉnh Gia Lai.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Mẫu nghiên cứu: Nghiên cứu này được thực hiện với mẫu khảo sát gồm 150 CBQL và GV từ 15 trường THCS trên địa bàn huyện Ia Grai, tỉnh Gia Lai. Trong đó, đội ngũ CBQL bao gồm 30 người, gồm Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng, tổ trưởng chuyên môn, và tổng phụ trách Đội. Đội ngũ GV gồm 120 người, bao gồm giáo viên chủ nhiệm và giáo viên giảng dạy các môn học khác.

Phương pháp khảo sát và xử lý số liệu: Để khảo sát thực trạng nói trên, chúng tôi sử dụng phương pháp điều tra bằng bảng hỏi. Phiếu điều tra được thiết kế gồm 2 phần: phần thông tin cá nhân và phần nội dung. Phần nội dung bao gồm những câu hỏi để tìm hiểu thực trạng phát triển ĐNGV ở các trường THCS huyện Ia Grai, tỉnh Gia Lai. Các câu hỏi được thiết kế trên thang Likert 5 bậc từ 1 đến 5.

Dữ liệu sau khi được thu thập và làm sạch sẽ nhập vào phần mềm SPSS 20.0 để xử lý thống kê. Các phép thống kê được sử dụng bao gồm tính số lượng và tỷ lệ, tính ĐTB và ĐLC. Giá trị khoảng cách được tính theo công thức $(Maximum - Minimum)/n = (5 - 1)/5 = 0,80$, theo đó, thang đo khoảng theo giá trị điểm trung bình được quy ước như sau: Rất thường xuyên/Tốt ($4,21 \leq M \leq 5,0$); Thường xuyên/Khá ($3,41 \leq M < 4,20$); Thỉnh thoảng/Trung bình ($2,61 \leq M < 3,40$); Hiếm khi/Yếu ($1,81 \leq M < 2,60$); Không bao giờ/Kém ($1,0 \leq M < 1,80$).

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1. Thực trạng công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giáo viên ở các trường trung học cơ sở huyện Ia Grai, tỉnh Gia Lai

Số liệu bảng 1 cho biết thực trạng tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giáo viên ở các trường trung học cơ sở huyện Ia Grai, tỉnh Gia Lai được thực hiện ở mức thường xuyên (ĐTB từ 3,53 đến 4,07) và kết quả thực hiện đạt mức khá (ĐTB từ 3,64 đến 3,91).

Về mức độ thực hiện: Tất cả các nội dung liên quan đến việc tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giáo viên ở các trường trung học cơ sở huyện Ia Grai, tỉnh Gia Lai đều được CBQL và GV đánh giá là thực hiện thường xuyên. Kết quả này cho thấy công tác này được quan tâm đúng mức, đảm bảo minh bạch và hiệu quả. Đội ngũ giáo viên được bố trí phù hợp với chuyên môn, góp phần tạo môi trường làm việc ổn định và tích cực, đồng thời phản ánh sự phối hợp chặt chẽ giữa CBQL và GV trong công tác quản lý nhân sự. Trong đó, nội dung có mức độ thực hiện cao nhất trong công tác tuyển dụng và sử dụng ĐNGV THCS huyện Ia Grai là “Sắp xếp GV thành các tổ chuyên môn trong nhà trường; bố trí tổ trưởng, tổ phó chuyên môn là các GV có năng lực, uy tín, GV đạt danh hiệu GV dạy giỏi các cấp” (ĐTB = 4,07). Điều này phản ánh rõ nét sự quan

tâm và đầu tư của các nhà quản lý giáo dục trong việc phát huy vai trò của đội ngũ giáo viên nòng cốt, đặc biệt là những giáo viên có năng lực chuyên môn vững vàng và uy tín cao. Việc sắp xếp tổ chức hợp lý không chỉ giúp nâng cao chất lượng dạy học mà còn tạo điều kiện thuận lợi cho sự trao đổi chuyên môn, chia sẻ kinh nghiệm và hỗ trợ lẫn nhau giữa các giáo viên trong tổ. Bên cạnh đó, việc lựa chọn tổ trưởng, tổ phó từ những giáo viên có thành tích cao như đạt danh hiệu "Giáo viên dạy giỏi các cấp" thể hiện sự công nhận và khuyến khích những cá nhân có năng lực vượt trội, góp phần lan tỏa tinh thần tích cực và nâng cao chất lượng giáo dục trong nhà trường. Tuy nhiên, để duy trì và phát huy kết quả này, cần tiếp tục quan tâm đến công tác bồi dưỡng nghiệp vụ cho đội ngũ tổ trưởng, tổ phó chuyên môn, cũng như tạo điều kiện cho họ phát huy vai trò dẫn dắt trong công tác giảng dạy và quản lý chuyên môn.

Các nội dung còn lại dù vẫn thường xuyên thực hiện nhưng mức ĐTB thấp hơn so với nội dung trên với ĐTB từ 3,53 đến 3,96. Nội dung được thực hiện ít nhất là "Thực hiện việc sử dụng, bố trí, luân chuyển đội ngũ giáo viên ở các trường THCS theo đúng quy chế, quy định" với ĐTB = 3,53. Kết quả này cho thấy mức độ thực hiện còn hạn chế so với các nội dung khác trong công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giáo viên. Điều này có thể xuất phát từ nhiều nguyên nhân, bao gồm khó khăn trong việc điều chuyển giáo viên giữa các trường do sự chênh lệch về điều kiện địa lý, cơ sở vật chất hoặc nhu cầu nhân sự không đồng đều giữa các đơn vị. Ngoài ra, tâm lý e ngại thay đổi môi trường làm việc hoặc thiếu cơ chế hỗ trợ phù hợp cho giáo viên khi luân chuyển cũng có thể là rào cản. Điều này đòi hỏi các cấp quản lý giáo dục cần xem xét, đánh giá kỹ lưỡng nhu cầu thực tế, đồng thời xây dựng chính sách hỗ trợ, khuyến khích giáo viên khi thực hiện việc luân chuyển nhằm đảm bảo sự công bằng, minh bạch và hiệu quả trong công tác này.

Bảng 1. Đánh giá của CBQL và GV về thực trạng công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giáo viên THCS huyện Ia Grai

STT	Nội dung đánh giá	Mức độ thực hiện		Kết quả thực hiện	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
1	Xây dựng tiêu chuẩn và tuyển dụng dựa trên các tiêu chuẩn về Phẩm chất nhà giáo; Phát triển chuyên môn, nghiệp vụ; Xây dựng môi trường giáo dục; Phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội; Sử dụng ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục của đội ngũ giáo viên ở các trường THCS.	3,96	0,82	3,64	0,85
2	Tuyển dụng giáo viên căn cứ vào sự phát triển quy mô trường lớp và nhu cầu thiếu giáo viên bộ môn theo vị trí việc làm của các trường THCS.	3,79	0,88	3,72	0,77
3	Thực hiện việc sử dụng, bố trí, luân chuyển đội ngũ giáo viên ở các trường THCS theo đúng quy chế, quy định.	3,53	0,92	3,91	0,93
4	Sắp xếp giáo viên thành các tổ chuyên môn trong nhà trường; bố trí tổ trưởng, tổ phó chuyên môn là các giáo viên có năng lực, uy tín, giáo viên đạt giáo viên dạy giỏi các cấp.	4,07	0,96	3,71	0,85
5	Phân công giảng dạy phù hợp với trình độ chuyên môn đào tạo và năng lực công tác của giáo viên.	3,73	0,94	3,68	0,91

Về kết quả thực hiện: Mặc dù cả năm nội dung đều có kết quả thực hiện khá, nhưng nội dung "Thực hiện việc sử dụng, bố trí, luân chuyển đội ngũ giáo viên ở các trường THCS theo đúng quy chế, quy định" có ĐTB cao nhất (ĐTB = 3,91). Kết quả này cho thấy công tác này được quan tâm và thực hiện tương đối hiệu quả. Điều này phản ánh sự linh hoạt và phù hợp trong công tác quản lý đội ngũ giáo viên, đảm bảo đáp ứng nhu cầu thực tế của từng trường và tuân thủ các quy định hiện hành. Ngược lại, nội dung "Xây dựng tiêu chuẩn và tuyển dụng dựa trên các tiêu chuẩn về Phẩm chất nhà giáo; Phát triển chuyên môn, nghiệp vụ; Xây dựng môi trường giáo dục; Phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội; Sử dụng ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục của đội ngũ giáo viên ở các trường THCS." có ĐTB thấp nhất (ĐTB = 3,64), cho thấy các hoạt động này đạt hiệu quả chưa cao như các nội dung khác. Điều này cho thấy hoạt động xây dựng tiêu chuẩn tuyển dụng và việc đảm bảo các tiêu chuẩn này trong thực tế còn nhiều hạn chế. Nguyên nhân có thể xuất phát từ việc thiếu các tiêu chí cụ thể, khó áp dụng đồng bộ hoặc nguồn ứng viên chưa đáp ứng đầy đủ các yêu cầu đặt ra. Vì vậy, để nâng cao hiệu quả trong tất cả các nội dung, cần tiếp tục hoàn thiện quy trình xây dựng tiêu chuẩn tuyển dụng, tăng cường công tác đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn, đồng thời có những giải pháp cụ thể để khắc phục những khó khăn còn tồn tại trong thực tế.

Các nội dung khác có sự chênh lệch về mức độ thực hiện và kết quả thực hiện. Trong đó có một số nội

dung ĐTB mức độ thực hiện cao hơn ĐTB kết quả thực hiện. Sự chênh lệch giữa mức độ thực hiện và kết quả thực hiện ở một số nội dung trong công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giáo viên THCS tại huyện Ia Grai cho thấy mặc dù các hoạt động này được triển khai thường xuyên và có sự quan tâm đáng kể, nhưng hiệu quả đạt được vẫn chưa hoàn toàn tương xứng với nỗ lực bỏ ra. Điều này có thể xuất phát từ nhiều nguyên nhân như nguồn lực hạn chế, điều kiện thực tế của địa phương chưa đáp ứng đầy đủ hoặc quy trình thực hiện còn gặp phải những khó khăn nhất định.

3.2. Thực trạng công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên ở các trường trung học cơ sở huyện Ia Grai

Số liệu bảng 2 cho biết thực trạng đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên ở các trường trung học cơ sở huyện Ia Grai được thực hiện thường xuyên với ĐTB từ 3,65 đến 4,15 và kết quả đạt được khá với ĐTB từ 3,62 đến 3,85. Nhìn chung, ở các tất cả các nội dung Đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên ở các trường trung học cơ sở huyện Ia Grai có ĐTB mức độ thực hiện cao hơn so với hiệu quả thực hiện. Điều này có thể chỉ ra rằng, dù gặp phải một số hạn chế trong quá trình tổ chức, sự nỗ lực và chất lượng trong công tác đào tạo và bồi dưỡng đã mang lại kết quả tốt hơn mong đợi.

Về mức độ thực hiện: Tất cả các nội dung tổ chức thực hiện đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên đều được thường xuyên thực hiện, tuy nhiên ĐTB có sự khác biệt giữa các nội dung. Theo đó, các nội dung được sắp xếp theo ĐTB từ cao xuống thấp như sau: Sử dụng hợp lý những giáo viên sau khi được đào tạo hoặc bồi dưỡng (ĐTB = 4,15), Thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng bằng nhiều hình thức khác nhau (ĐTB = 3,95), Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cho đối tượng nằm trong quy hoạch chưa bổ nhiệm chức danh quản lý (ĐTB = 3,83), Tạo điều kiện cho giáo viên đi học nâng cao trình độ như: Đại học, cao học... (ĐTB = 3,76) và Mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng được xác định có tính khả thi phù hợp với đặc điểm tình hình đơn vị (ĐTB = 3,65). Kết quả cho thấy việc sử dụng hợp lý giáo viên sau đào tạo được thực hiện thường xuyên nhất, phản ánh sự tận dụng tốt nguồn nhân lực sau bồi dưỡng. Ngược lại, việc xác định mục tiêu đào tạo và bồi dưỡng khả thi còn hạn chế, cho thấy cần có sự điều chỉnh trong việc xây dựng mục tiêu phù hợp với thực tế địa phương. Điều này đòi hỏi các nhà quản lý cần quan tâm nhiều hơn đến việc xác định mục tiêu rõ ràng và tạo điều kiện thuận lợi cho giáo viên nâng cao trình độ.

Bảng 2. Đánh giá của CBQL và GV về thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên THCS huyện Ia Grai

STT	Nội dung đánh giá	Mức độ thực hiện		Kết quả thực hiện	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
1	Mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng được xác định có tính khả thi phù hợp với đặc điểm tình hình đơn vị.	3,65	0,93	3,73	0,86
2	Thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng bằng nhiều hình thức khác nhau.	3,95	0,95	3,62	0,96
3	Tạo điều kiện cho giáo viên đi học nâng cao trình độ như: Đại học, cao học...	3,76	0,83	3,69	0,89
4	Sử dụng hợp lý những giáo viên sau khi được đào tạo hoặc bồi dưỡng.	4,15	0,90	3,71	0,86
5	Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cho đối tượng nằm trong quy hoạch chưa bổ nhiệm chức danh quản lý.	3,83	0,92	3,85	0,81

Về kết quả thực hiện: Tất cả các nội dung Đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên có kết quả thực hiện khá, tuy nhiên ĐTB có sự khác biệt giữa các nội dung. Theo đó, các nội dung được sắp xếp theo ĐTB từ cao xuống thấp như sau: Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cho đối tượng nằm trong quy hoạch chưa bổ nhiệm chức danh quản lý (ĐTB = 3,85), Mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng được xác định có tính khả thi phù hợp với đặc điểm tình hình đơn vị (ĐTB = 3,73). Sử dụng hợp lý những giáo viên sau khi được đào tạo hoặc bồi dưỡng (ĐTB = 3,71), Tạo điều kiện cho giáo viên đi học nâng cao trình độ như: Đại học, cao học... (ĐTB = 3,69) và Thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng bằng nhiều hình thức khác nhau (ĐTB = 3,62).

Như vậy, thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cho đối tượng nằm trong quy hoạch chưa bổ nhiệm chức danh quản lý là nội dung có ĐTB kết quả thực hiện cao nhất. Kết quả này cho thấy đây là khía cạnh được chú trọng và thực hiện nghiêm túc. Điều này có thể phản ánh sự quan tâm lớn của cán bộ quản lý và giáo viên đối với việc thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cho đối tượng nằm trong quy hoạch chưa bổ nhiệm chức danh quản lý.

3.3. Thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên ở các trường trung học cơ sở huyện Ia Grai, tỉnh Gia Lai

Số liệu bảng 3 cho biết thực trạng kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên ở các trường trung học cơ sở huyện Ia Grai, tỉnh Gia Lai có mức độ thực hiện thường xuyên và kết quả thực hiện khá. Điều này phản ánh

sự quan tâm và nỗ lực của các nhà quản lý trong việc đảm bảo chất lượng đội ngũ giáo viên thông qua các hoạt động kiểm tra, đánh giá định kỳ. Tuy nhiên, kết quả chỉ dừng lại ở mức khá cho thấy vẫn còn những hạn chế nhất định, có thể liên quan đến phương pháp đánh giá, công cụ sử dụng hoặc tính khách quan trong quá trình thực hiện. Vì vậy, cần tiếp tục cải tiến các quy trình, tăng cường tính minh bạch và hiệu quả để nâng cao hơn nữa chất lượng kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên.

Về mức độ thực hiện: Công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên ở các trường THCS huyện Ia Grai được thực hiện thường xuyên và đạt kết quả khá, với ĐTB dao động từ 3,61 đến 3,89. Nội dung “Căn cứ vào kết quả kiểm tra, lấy đó là một trong các tiêu chí đánh giá thi đua, khen thưởng cuối năm học” đạt ĐTB cao nhất (ĐTB = 3,89), cho thấy việc sử dụng kết quả kiểm tra để đánh giá thi đua và khen thưởng được đánh giá là khá hiệu quả. Tuy nhiên, các nội dung còn lại có ĐTB thấp hơn, như “Có kế hoạch cụ thể về công tác kiểm tra chuyên ngành” (ĐTB = 3,61) và “Tổ chức đánh giá giáo viên theo Chuẩn nghề nghiệp” (ĐTB = 3,73), cho thấy công tác kiểm tra và đánh giá còn gặp một số khó khăn trong việc triển khai kế hoạch cụ thể và đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp. Mặc dù vậy, “Công tác kiểm tra đánh giá thúc đẩy sự phát triển về phẩm chất đạo đức và năng lực chuyên môn của giáo viên” (ĐTB = 3,84) cho thấy một sự chú trọng đúng mức trong việc phát triển đội ngũ giáo viên.

Về kết quả thực hiện: Tương tự, tất cả các nội dung liên quan đến công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên được CBQL và GV đánh giá kết quả đạt được khá với ĐTB từ 3,57 đến 4,26. Tuy nhiên, một số nội dung có ĐTB kết quả thực hiện cao vượt trội so với các nội dung khác, chẳng hạn như “Tổ chức đánh giá giáo viên theo Chuẩn nghề nghiệp” (ĐTB = 4,26).

Bảng 3. Đánh giá của CBQL và GV về thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên THCS huyện Ia Grai

STT	Nội dung đánh giá	Mức độ thực hiện		Kết quả thực hiện	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
1	Có kế hoạch cụ thể về công tác kiểm tra chuyên ngành của Phòng GD&ĐT, công tác kiểm tra nội bộ trường học của các nhà trường.	3,61	0,96	3,81	0,84
2	Tổ chức đánh giá giáo viên theo Chuẩn nghề nghiệp.	3,73	0,94	4,26	0,92
3	Công tác kiểm tra đánh giá thúc đẩy, giúp đội ngũ giáo viên các trường THCS nâng cao, phát triển về phẩm chất đạo đức và năng lực chuyên môn nghiệp vụ.	3,84	0,85	3,75	0,84
4	Căn cứ vào kết quả kiểm tra, lấy đó là một trong các tiêu chí đánh giá thi đua, khen thưởng cuối năm học.	3,89	0,85	3,57	0,92

Như vậy, nội dung “Căn cứ vào kết quả kiểm tra, lấy đó là một trong các tiêu chí đánh giá thi đua, khen thưởng cuối năm học” có mức độ thực hiện thường xuyên nhất nhưng kết quả xếp thấp nhất. Trong khi đó, một số nội dung có mức độ thực hiện thấp lại có hiệu quả thực hiện cao nhất. Điều này cho thấy rằng không phải lúc nào mức độ thực hiện thường xuyên cũng đồng nghĩa với hiệu quả tốt nhất. Có thể một số nội dung dù được thực hiện ít hơn nhưng cách thức triển khai lại hiệu quả hơn, dẫn đến hiệu quả tốt hơn. Ngược lại, những nội dung được thực hiện thường xuyên có thể chưa tận dụng tối đa các phương pháp hoặc quy trình thực hiện, dẫn đến hiệu quả chưa vượt trội tương xứng với tần suất triển khai. Điều này chỉ ra rằng chất lượng và hiệu quả của việc thực hiện cũng quan trọng không kém tần suất thực hiện trong công tác kiểm tra, đánh giá ĐNGV.

3.4. Thực trạng các chế độ, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giáo viên ở các trường trung học cơ sở huyện Ia Grai, tỉnh Gia Lai

Bảng 4 cho biết các chế độ, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giáo viên ở các trường trung học cơ sở huyện Ia Grai, tỉnh Gia Lai mức độ thực hiện đạt thường xuyên và kết quả đạt được khá. Điều này phản ánh sự quan tâm của chính quyền và các cơ sở giáo dục trong việc đảm bảo quyền lợi và điều kiện làm việc cho giáo viên. Tuy nhiên, kết quả thực hiện khá cho thấy vẫn còn không ít vấn đề cần được cải thiện, có thể liên quan đến mức độ hợp lý của các chính sách đãi ngộ, sự công bằng trong phân phối hoặc nguồn lực tài chính hạn chế. Do đó, cần có sự điều chỉnh và cải tiến để nâng cao hiệu quả của các chính sách này, đảm bảo đội ngũ giáo viên có thể phát huy hết khả năng và đóng góp cho chất lượng giáo dục.

Về mức độ thực hiện: Tất cả các nội dung liên quan đến các chế độ, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giáo viên đều được thực hiện khá với ĐTB dao động từ 3,58 đến 3,77, tuy nhiên có sự chênh lệch về ĐTB giữa các nội dung. Theo đó, các nội dung được sắp xếp theo thứ tự ĐTB từ cao xuống thấp như sau: UBND huyện, phòng GD&ĐT thực hiện chế độ, chính sách của Nhà nước đối với đội ngũ giáo viên (ĐTB = 3,77),

Xây dựng chính sách riêng về đãi ngộ, khen thưởng của UBND huyện đối với đội ngũ giáo viên (ĐTB = 3,73), Thực hiện thường xuyên kịp thời các chính sách đãi ngộ đối với giáo viên (ĐTB = 3,73) và Thực hiện, áp dụng các hình thức kỷ luật đối với giáo viên vi phạm (ĐTB = 3,66) và Huy động được nguồn lực vật chất để thực hiện chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giáo viên (ĐTB = 3,58)

Bảng 4. Đánh giá của CBQL và GV về thực trạng các chế độ, chính sách đãi ngộ đối với ĐNGV ở các trường trung học cơ sở huyện Ia Grai

STT	Nội dung đánh giá	Mức độ thực hiện		Kết quả thực hiện	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
1	UBND huyện, phòng GD&ĐT thực hiện chế độ, chính sách của Nhà nước đối với đội ngũ giáo viên.	3,77	0,94	3,60	0,86
2	Xây dựng chính sách riêng về đãi ngộ, khen thưởng của UBND huyện đối với đội ngũ giáo viên.	3,73	0,87	3,47	0,92
3	Huy động được nguồn lực vật chất để thực hiện chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giáo viên.	3,58	1,06	3,52	0,90
4	Thực hiện thường xuyên kịp thời các chính sách đãi ngộ đối với giáo viên.	3,73	0,87	3,53	0,87
5	Thực hiện, áp dụng các hình thức kỷ luật đối với giáo viên vi phạm.	3,66	0,94	3,59	0,84

Về kết quả thực hiện: Tất cả các nội dung liên quan đến các chế độ, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giáo viên có kết quả thực hiện khá với ĐTB dao động từ 3,47 đến 3,60. Theo đó, các nội dung được sắp xếp theo thứ tự ĐTB từ cao xuống thấp như sau: UBND huyện, phòng GD&ĐT thực hiện chế độ, chính sách của Nhà nước đối với đội ngũ giáo viên (ĐTB = 3,60), Thực hiện, áp dụng các hình thức kỷ luật đối với giáo viên vi phạm (ĐTB = 3,59), Thực hiện thường xuyên kịp thời các chính sách đãi ngộ đối với giáo viên (ĐTB = 3,53), Huy động được nguồn lực vật chất để thực hiện chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giáo viên (ĐTB = 3,52), Xây dựng chính sách riêng về đãi ngộ, khen thưởng của UBND huyện đối với đội ngũ giáo viên (ĐTB = 3,47).

Như vậy nội dung “UBND huyện, phòng GD&ĐT thực hiện chế độ, chính sách của Nhà nước đối với đội ngũ giáo viên” có ĐTB mức độ thực hiện và hiệu quả thực hiện đều xếp cao nhất. Các kết quả này có thể được lý giải như sau: Việc xây dựng tiêu chí và thang điểm kiểm tra thường đòi hỏi sự tuân thủ các quy định chung, điều này khiến quá trình xây dựng được thực hiện rất đều đặn. Tuy nhiên, việc áp dụng các tiêu chí này vào thực tiễn có thể gặp phải những thách thức như tính phù hợp với từng trường hợp cụ thể, dẫn đến kết quả thực hiện chưa đạt được mức mong đợi.

4. KẾT LUẬN

Với mẫu khảo sát gồm 150 CBQL và GV từ 15 trường trung học cơ sở trên địa bàn huyện Ia Grai, tỉnh Gia Lai, nghiên cứu này tìm thấy rằng thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường trung học cơ sở tại địa bàn nghiên cứu được thực hiện thường xuyên và kết quả thực hiện khá. Trên cơ sở nghiên cứu thực trạng, chúng tôi đề xuất biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên tại địa bàn nghiên cứu như sau: (1) Quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở; (2) Chỉ đạo đổi mới công tác tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở; (3) Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở; (4) Tăng cường kiểm tra, đánh giá chất lượng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở; (5) Huy động các nguồn lực để đảm bảo chế độ, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giáo viên trung học cơ sở.

Về mặt lý luận, nghiên cứu này đóng góp vào việc làm rõ thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường trung học cơ sở, đặc biệt là tại huyện Ia Grai, tỉnh Gia Lai. Các kết quả nghiên cứu làm rõ mức độ thực hiện các hoạt động phát triển đội ngũ giáo viên, từ công tác quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng cho đến kiểm tra, đánh giá và đãi ngộ. Nghiên cứu cũng đồng thời gợi mở các biện pháp cải thiện công tác phát triển đội ngũ giáo viên ở cấp cơ sở.

Về mặt thực tiễn, nghiên cứu này có giá trị quan trọng trong việc cung cấp thông tin thực tiễn về tình hình phát triển đội ngũ giáo viên tại các trường THCS ở huyện Ia Grai, qua đó giúp các nhà quản lý giáo dục tại địa phương và các cơ quan chức năng có cái nhìn toàn diện về thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên. Các biện pháp đề xuất như quy hoạch đội ngũ, đổi mới công tác tuyển dụng và sử dụng, chú trọng đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao công tác kiểm tra và đánh giá, cùng với việc cải thiện chế độ đãi ngộ, sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, từ đó nâng cao chất lượng giáo dục ở địa phương.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2011). *Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng Cộng sản Việt Nam*.

Bùi, K. T., & Phạm, M. G. (2024). Thực trạng và biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở tại thành phố Sóc Trăng, tỉnh Sóc Trăng. *Dong Thap University Journal of Science*, 13(02S), 27–40. <https://doi.org/10.52714/dthu.13.02S.2024.1331>

Đảng Cộng sản Việt Nam. (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.

Hương, L. T., Thành, P. C., Phương, M. H., Minh, V. V., Hiếu, N. X., Hải, T., & Hằng, N. T. T. (2023). Một số nội dung xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên các cấp tỉnh Quảng Trị trong giai đoạn hiện nay. *Tạp chí Giáo dục*, 23(1), 46–51.

Lưu, H. U. (2017). Phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm trường trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, (145), 25–28.

Phạm, T. P. (2021). Phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở cốt cán ở tỉnh Thanh Hóa. *Tạp chí Khoa học Đại học Vinh*, 50(1B), 63–73.

Quốc hội. (2014). *Nghị quyết số 88/2014/QH13 về đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông*.

Development of the teaching staff in secondary schools in Ia Grai district,
Gia Lai province

Tran Van Dung

Nguyen Chi Thanh Primary and Lower Secondary School, Ia Ba Commune, Ia Grai District,
Gia Lai Province

ARTICLE INFO

Article history:
Received: 06 November 2024
Received in revised form: 27 December 2024
Accepted: 29 December 2024
Published: 20 December 2025

Keywords:
Teacher development;
Secondary schools;
Ia Grai district;
Gia Lai.

Corresponding author:
Tran Van Dung
E-mail address:
tranvandung.k9@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this article is to investigate the current status of teacher development in secondary schools in Ia Grai district, Gia Lai province. The survey sample includes 150 school administrators and teachers from 15 secondary schools in the district. The research findings show that: (1) the recruitment and utilization of teachers is carried out regularly and yields fairly good results; (2) teacher training and professional development is also implemented regularly with fairly good outcomes; (3) teacher assessment and evaluation is regularly conducted with fairly good results; (4) the policies and benefits for teachers are consistently implemented and achieve fairly good results. Based on these findings, the article proposes several measures to enhance the effectiveness of teacher development in secondary schools in Ia Grai district, Gia Lai province.