TẠP CHÍ KHOA HỌC ĐẠI HỌC ĐỒNG THÁP
Dong Thap University Journal of Science
Số Đặc biệt Chuyên san Khoa học Xã hội và Nhân văn
ISSN 0866-7675 | e-ISSN 2815-567X

DOI: https://doi.org/10.52714/dthu.14.05S.2025.1653

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ HUYỆN BÙ ĐĂNG, TỈNH BÌNH PHƯỚC

Lê Thanh Dũng[1*] và Phạm Minh Giản[2]

[1]*Học viên cao học, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam*

[2]*Khoa Sư phạm Khoa học xã hội, Trường Sư phạm, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam*

[*]*Tác giả liên hệ: Lê Thanh Dũng, Email: dung.edu.vn@gmail.com*

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 24/8/2025; Ngày nhận chỉnh sửa: 06/10/2025; Ngày duyệt đăng: 13/10/2025

Tóm tắt

Phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở có ý nghĩa quyết định trong việc nâng cao chất lượng giáo dục trước yêu cầu triển khai Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 và tiến trình chuyển đổi số. Trên cơ sở đó, nghiên cứu tiến hành khảo sát thực trạng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở tại huyện Bù Đăng, tỉnh Bình Phước (nay là các xã Bù Đăng, xã Phước Sơn, xã Nghĩa Trung, xã Bom Bo, xã Đak Nhau và xã Thọ Sơn, tỉnh Đồng Nai) để đánh giá mức độ đáp ứng trước yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay. Khảo sát được tiến hành với 210 khách thể, gồm 22 cán bộ quản lý và 188 giáo viên của 9/15 trường trung học cơ sở trên địa bàn. Dữ liệu được thu thập bằng phiếu hỏi, phỏng vấn, quan sát và xử lý trên thang đo Likert 5 mức. Phân tích số liệu cho thấy nhận thức về tầm quan trọng của phát triển đội ngũ đạt mức khá, song vẫn tồn tại hạn chế trong công tác quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra - đánh giá và chính sách đãi ngộ. Kết quả nghiên cứu là cơ sở để đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở hiệu quả và bền vững hơn trong thời gian tới.

Từ khóa: *Đội ngũ giáo viên, huyện Bù Đăng, phát triển, thực trạng, tỉnh Bình Phước trung học cơ sở.*

Trích dẫn: Lê, T. D., & Phạm, M. G. (2025). Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở huyện Bù Đăng, tỉnh Bình Phước. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp, 14*(05S), 129-141. https://doi.org/10.52714/dthu.14.05S.2025.1653

Copyright © 2025 The author(s). This work is licensed under a CC BY-NC 4.0 License.

THE CURRENT SITUATION OF TEACHING STAFF DEVELOPMENT IN LOWER SECONDARY SCHOOLS IN BU DANG DISTRICT, BINH PHUOC PROVINCE

Le Thanh Dung[1*] and Pham Minh Gian[2]

[1]*Postgraduate, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Viet Nam*

[2]*Faculty of Social Sciences Education, School of Education, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam*

[*]*Corresponding author, Email: dung.edu.vn@gmail.com*

Article history

Received: 24/8/2025; Received in revised form: 06/10/2025; Accepted: 13/10/2025

Abstract

The development of lower secondary school teachers plays a decisive role in enhancing the quality of education under the 2018 General Education Curriculum and the ongoing process of digital transformation. Accordingly, this study examined the current status of lower secondary school teachers in Bu Dang District, Binh Phuoc Province (The area currently includes Bu Dang, Phuoc Son, Nghia Trung, Bom Bo, Dak Nhau, and Tho Son communes, located in Dong Nai Province), to assess their readiness to meet the demands of contemporary educational reform. The survey involved 210 participants, including 22 school administrators and 188 teachers from 9 out of 15 lower secondary schools in the district. Data were collected through questionnaires, interviews, and classroom observations with a five-point Likert scale used. The results indicate that teachers and administrators generally demonstrate a high level of awareness regarding the importance of teacher development; however, there remain certain limitations in workforce planning, recruitment, professional training, capacity building, performance evaluation, and incentive policies. These findings provide a scientific basis for proposing more effective and sustainable strategies for the development of lower secondary school teachers in the future.

Keywords: *Binh Phuoc Province, Bu Dang District, current situation, development, lower secondary school, teaching staff.*

1. Giới thiệu

Việt Nam đang triển khai Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, trong đó yêu cầu nâng cao chất lượng giảng dạy và phát triển năng lực đội ngũ giáo viên (ĐNGV) trở thành nhiệm vụ trọng tâm và cấp bách. ĐNGV trường trung học cơ sở (THCS) có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc thực hiện thành công chương trình này, đòi hỏi không ngừng cập nhật kiến thức, đổi mới phương pháp và nâng cao năng lực nghề nghiệp.

Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương 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 đã nhấn mạnh: "Nâng cao nhận thức về vai trò quyết định chất lượng giáo dục và đào tạo của đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục". (Ban Chấp hành Trung ương Đảng, 2013). Theo điểm b, Khoản 2, Điều 49, Luật Giáo dục 2019, điều kiện thành lập nhà trường và điều kiện được phép hoạt động giáo dục các nhà trường đề ra yêu cầu: "có đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý đạt tiêu chuẩn, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu để bảo đảm thực hiện chương trình giáo dục và tổ chức các hoạt động giáo dục" (Quốc hội, 2019). Kết luận số 91-KL/TW ngày 12/8/2024 của Bộ Chính trị đã nhấn mạnh: "Phát triển, nâng cao chất lượng, chuẩn hoá ĐNGV và cán bộ quản lý giáo dục các cấp; bảo đảm đủ số lượng giáo viên theo định mức quy định" (Ban Chấp hành Trung ương Đảng, 2024). Quyết định số 1705/QĐ-TTg ngày 31/12/2024 của Chính phủ tiếp tục khẳng định "Xây dựng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục, nhân viên ngành giáo dục đủ về số lượng, bảo đảm về chất lượng, hợp lý và đồng bộ về cơ cấu đội ngũ, đạt chuẩn nghề nghiệp." (Thủ tướng Chính phủ, 2024). Đặc biệt, Nghị quyết số 71-NQ/TW (2025) xác định phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là nhiệm vụ quan trọng, nhấn mạnh "Nhà giáo là động lực, quyết định chất lượng giáo dục, đào tạo" và cần có "Chính sách ưu đãi đặc thù, vượt trội cho đội ngũ nhà giáo" (Ban Chấp hành Trung ương Đảng, 2025). Đây là cơ sở chính trị, pháp lý quan trọng để định hướng nghiên cứu và đề xuất giải pháp phát triển ĐNGV trường THCS hiện nay.

Huyện Bù Đăng, tỉnh Bình Phước là một huyện vùng sâu điều kiện kinh tế còn nhiều khó khăn với đặc điểm hơn 40% là người dân tộc thiểu số. Thời gian qua, ngành giáo dục huyện đã đạt nhiều kết quả tích cực: tỷ lệ trường đạt chuẩn quốc gia 34%; hoàn thành phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ 5 tuổi; phổ cập tiểu học đạt mức độ 3 và THCS đạt mức độ 2. Xác định nâng cao chất lượng giáo dục trước hết phải nâng cao chất lượng nhà giáo, Chương trình đột phá Đại hội Đảng bộ huyện đặt ra mục tiêu: "tăng cường công tác bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, ngành giáo dục và đào tạo huyện" (Ban chấp hành Đảng bộ huyện Bù Đăng, 2021)

Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đạt được, công tác phát triển ĐNGV trường THCS tại một số địa phương, trong đó có huyện Bù Đăng, tỉnh Bình Phước, vẫn còn nhiều thách thức. Tình trạng thiếu giáo viên ở một số môn học, sự mất cân đối về cơ cấu đội ngũ và những hạn chế trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra, đánh giá đã đặt ra yêu cầu cấp thiết về một nghiên cứu toàn diện. Kết quả nghiên cứu là cơ sở để đề xuất các biện pháp phát triển ĐNGV trường THCS hiệu quả và bền vững hơn trong thời gian tới.

2. Tổng quan nghiên cứu

Khái niệm "phát triển" là một thuật ngữ phổ quát, được sử dụng rộng rãi trong nhiều lĩnh vực của đời sống xã hội. Dưới góc độ triết học, phát triển là một phạm trù phản ánh xu hướng vận động tất yếu và khách quan của mọi sự vật, hiện tượng. Theo phép biện chứng duy vật, phát triển không chỉ là sự thay đổi về lượng mà còn bao hàm sự thay đổi về chất. Theo Từ điển tiếng Việt phổ thông định nghĩa: "phát triển là làm cho biến đổi từ ít đến nhiều, hẹp đến rộng, thấp đến cao, đơn giản đến phức tạp". (Chu, 2020).

Phát triển ĐNGV là một quá trình chiến lược, được tiến hành một cách có hệ thống và mục tiêu rõ ràng, nhằm không ngừng nâng cao cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu và sự ổn định của đội ngũ, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Đây là một chuỗi các hoạt động liên tục, gắn liền với định hướng phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Trên thế giới, nhiều công trình nghiên cứu đã chỉ ra rằng chất lượng giáo viên là yếu tố quan trọng nhất tác động đến kết quả học tập của học sinh. Trong cuốn *Effective Teacher Professional Development*, các tác giả nhấn mạnh: "việc xây dựng ĐNGV vững mạnh cần gắn với các yếu tố như: tuyển chọn đầu vào nghiêm ngặt, đào tạo bài bản, bồi dưỡng chuyên môn thường xuyên, có cơ chế hỗ trợ và phát triển chuyên môn bền vững". (Darling-Hammond & cs., 2017). Tương tự, trong cuốn sách *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*, các tác giả đề xuất lộ trình chuyển từ chính sách áp đặt sang tạo môi trường "chia sẻ – hợp tác" nhằm xây dựng "vốn chuyên nghiệp" cho toàn hệ thống giáo dục. (Hargreaves & Fullan, 2015).

Tại Việt Nam, các công trình nghiên cứu tiêu biểu cũng đã tiếp cận việc phát triển ĐNGV từ nhiều góc độ khác nhau và đều thống nhất rằng đây là điều kiện tiên quyết để thực hiện hiệu quả đổi mới giáo dục. Đáng chú ý, trong cuốn *Tổ chức quản lý giáo dục và trường học*, Đặng và Phạm (2022) cho rằng: "Người thầy phải có nghệ thuật sư phạm, thực hiện tốt và khéo léo việc dạy học phân hóa, tùy theo sức chứa, sức hút, sức thấm, chế biến của học sinh mà có cách dạy thích hợp". Trong cuốn *Phát triển Chương trình giáo dục*, Nguyễn (2015) cho rằng: "Người thầy lên lớp không phải để truyền thụ kiến thức, mà để chia sẻ thông tin, giúp người học xử lý thông tin, đồng hóa với các tri thức đã có để chiếm lĩnh những kiến thức mới".

Mặc dù các nghiên cứu trong và ngoài nước đã cung cấp cơ sở lý luận phong phú, phần lớn ở phạm vi vĩ mô. Chưa có nhiều nghiên cứu đi sâu vào bối cảnh địa phương như Bù Đăng, nơi điều kiện kinh tế-xã hội và cơ sở vật chất còn hạn chế. Vì vậy, khảo sát thực trạng phát triển ĐNGV trường THCS tại Bù Đăng giúp kiểm chứng lý thuyết và đề xuất giải pháp khả thi, phù hợp Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 và chuyển đổi số hiện nay.

3. Dữ liệu và phương pháp nghiên cứu

Khách thể khảo sát: 210 khách thể 22 CBQL và 188 giáo viên của 9/15 trường THCS trên địa bàn huyện; Ngoài ra nhóm nghiên cứu còn tiến hành phỏng vấn 22 cán bộ quản lý và 40 giáo viên là các tổ trưởng, tổ phó các trường THCS trên địa bàn huyện.

Thời gian khảo sát: Từ tháng 5/2025 đến tháng 7/2025.

Phương pháp khảo sát: Điều tra thu thập số liệu bằng các phiếu hỏi, phỏng vấn sâu, quan sát, nghiên cứu sản phẩm hoạt động.

Cách thức xử lí số liệu: Dữ liệu từ phiếu khảo sát được xử lý theo thang đo Likert 5 mức, mỗi mức được gán điểm số từ 1 đến 5. Cách tính điểm trung bình (ĐTB): Lấy số người cho điểm ở từng mức độ nhân với số điểm tương ứng, cộng tổng điểm của 5 mức độ và chia cho tổng số người tham gia đánh giá. Căn cứ vào điểm trung bình để sắp xếp thứ hạng (TH) theo từng nội dung được khảo sát. Trong đó, ĐTB được quy ước chia theo 5 mức độ (từ 1 đến 5) như sau: (1) 1,0- 1,80: Rất không đồng ý/Rất không tốt; (2) 1,81-2,60: Không đồng ý/Không tốt; (3) 2,61-3,40: Phân vân/Bình thường; (4) 3,41- 4,20: Đồng ý/Tốt; (5) 4,21-5,00: Rất đồng ý/Rất tốt. TH xếp theo giá trị ĐTB từ cao đến thấp của các nội dung khảo sát, TH 5 là cao nhất.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thực trạng nhận thức về tầm quan trọng của phát triển đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở huyện Bù Đăng, tỉnh Bình Phước

Bảng 1. Kết quả khảo sát nhận thức của cán bộ quản lý, giáo viên về tầm quan trọng của phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở huyện Bù Đăng, tỉnh Bình Phước

TT	Nội dung khảo sát	Mức độ đánh giá					ĐTB	TH
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý		
1	Phát triển ĐNGV góp phần quan trọng trong việc thích ứng với chuyển đổi số trong giáo dục	0	6	59	116	29	3,80	5
2	Sự phát triển của ĐNGV ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng dạy học và giáo dục học sinh	0	7	35	119	49	4,00	2
3	ĐNGV cần được phát triển thường xuyên nhằm đáp ứng yêu cầu Chương trình Giáo dục phổ thông 2018	0	8	43	116	43	3,92	3
4	Việc phát triển ĐNGV giúp nâng cao năng lực đổi mới phương pháp dạy học và kiểm tra, đánh giá	0	2	53	120	35	3,90	4
5	Phát triển ĐNGV là nhiệm vụ chiến lược của nhà trường và ngành giáo dục	0	0	33	119	58	4,12	1

Kết quả khảo sát cho thấy mức độ thống nhất cao trong nhận thức của cán bộ quản lý và giáo viên THCS về vai trò của phát triển ĐNGV trong bối cảnh đổi mới giáo dục và chuyển đổi số. Các tiêu chí đều có điểm trung bình từ 3,8 đến 4,12, cho thấy đa số người được hỏi đồng ý hoặc rất đồng ý với tầm quan trọng của công tác này. Đặc biệt, nội dung "Phát triển ĐNGV là nhiệm vụ chiến lược của nhà trường và ngành giáo dục" đạt mức cao nhất (ĐTB = 4,12), phản ánh sự nhận thức về vai trò định hướng của phát triển ĐNGV đối với chất lượng giáo dục. Sự thống nhất này bắt nguồn từ ảnh hưởng của chính sách giáo dục hiện hành, yêu cầu thực tiễn của Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, cũng như tác động của chuyển đổi số trong dạy học. Kết quả này có giá trị khoa học khi khẳng định mối quan hệ biện chứng giữa phát triển đội ngũ và chất lượng giáo dục, đồng thời mang ý nghĩa thực tiễn trong việc hoạch định chính sách, xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGV ở cấp cơ sở.

Kết quả phỏng vấn với câu hỏi: "Thầy/cô đánh giá thế nào về vai trò của ĐNGV trong việc nâng cao chất lượng giáo dục THCS tại huyện Bù Đăng hiện nay?". Có 83,87% CBQL, GV đánh giá cao vai trò quyết định của giáo viên. Ngoài ra, 16,13% trả lời ngoài vai trò quyết định, giáo viên cần phải có "tinh thần trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp, năng lực chuyên môn gắn với năng lực đổi mới phương pháp dạy học, năng lực ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số" cũng là những yếu tố quan trọng vừa đáp ứng yêu cầu trước mắt, vừa thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của giáo dục trong tương lai.

Từ kết quả khảo sát và phỏng vấn có thể khẳng định rằng, đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên THCS huyện Bù Đăng có nhận thức cao và nhất quán về vai trò quan trọng, tính quyết định và chiến lược của ĐNGV trong việc thực hiện mục tiêu nâng cao chất lượng giáo dục, đổi mới phương pháp dạy học và triển khai chương trình giáo dục phổ thông mới. Tuy nhiên, kết quả phân tích cũng gợi mở rằng, mặc dù nhận thức về vai trò của giáo viên rất cao,

song một bộ phận đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên vẫn còn chưa nhận thức đúng đắn vai trò, tầm quan trọng của ĐNGV. Do vậy để biến nhận thức thành hành động cụ thể, bền vững và hiệu quả vẫn cần có những giải pháp đồng bộ.

4.2. Thực trạng lập quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở huyện Bù Đăng, tỉnh Bình Phước

Công tác quy hoạch và xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGV là một trong những nội dung then chốt góp phần đảm bảo sự phát triển bền vững và nâng cao chất lượng giáo dục tại địa phương. Nhằm đánh giá mức độ nhận thức của cán bộ quản lý và giáo viên về vấn đề này, nhóm nghiên cứu đã tiến hành khảo sát với 5 nội dung.

Bảng 2. Kết quả khảo sát việc lập quy hoạch và kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở huyện Bù Đăng, tỉnh Bình Phước

TT	Nội dung khảo sát	Mức độ đánh giá					ĐTB	TH
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý		
1	Địa phương cần xây dựng quy hoạch phát triển ĐNGV phù hợp với định hướng phát triển giáo dục của địa phương	2	3	63	120	22	3,75	5
2	Quy hoạch ĐNGV được xây dựng dựa trên nhu cầu thực tiễn và điều kiện cụ thể của địa phương	1	1	62	125	21	3,78	4
3	Công tác quy hoạch giáo viên có tính đến cơ cấu nhu cầu bộ môn, trình độ chuyên môn và độ tuổi	2	2	54	129	23	3,8	3
4	Cần xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGV hàng năm, gắn với mục tiêu giáo dục của địa phương và của đơn vị	1	1	62	119	27	3,81	2
5	Kế hoạch phát triển ĐNGV gắn với thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018	2	0	57	126	25	3,82	1

Kết quả khảo sát về công tác quy hoạch và kế hoạch phát triển ĐNGV cho thấy nhận thức tương đối thống nhất và tích cực của cán bộ quản lý, giáo viên THCS. Các tiêu chí đều đạt ĐTB từ 3,75 đến 3,82, phản ánh sự đồng thuận cao về vai trò và sự cần thiết của việc quy hoạch phát triển ĐNGV ở cấp địa phương. Nội dung "Kế hoạch phát triển ĐNGV gắn với thực hiện Chương trình GDPT 2018" đạt ĐTB cao nhất (ĐTB = 3,82), thể hiện nhận thức rõ ràng của giáo viên về yêu cầu gắn kết giữa phát triển đội ngũ và đổi mới chương trình giáo dục. Sự thống nhất này xuất phát từ yêu cầu thực tiễn trong việc bảo đảm cơ cấu bộ môn, nâng cao năng lực chuyên môn và từ định hướng quản lý của ngành giáo dục về phát triển nguồn nhân lực sư phạm. Kết quả nghiên cứu tạo cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch tuyển dụng, bồi dưỡng và sử dụng giáo viên hiệu quả hơn, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục ở địa phương. Tuy nhiên, kết quả cũng cho thấy một số hạn chế như mức độ nhận thức chưa thật sự đồng đều giữa các nhóm đối tượng, việc quy hoạch đội ngũ ở một số đơn vị còn mang tính hình thức,

thiếu tính dự báo dài hạn và chưa gắn chặt với chiến lược phát triển giáo dục địa phương. Điều này cho thấy cần tiếp tục nâng cao năng lực quản lý và nhận thức về vai trò của công tác quy hoạch, nhằm bảo đảm phát triển ĐNGV một cách bền vững và hiệu quả.

Với nội dung phỏng vấn: "Những khó khăn, hạn chế trong việc lập quy hoạch và xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGV hiện nay là gì?", 88,71% cán bộ quản lý và giáo viên đều thống nhất rằng: "Cần có kế hoạch phát triển giáo dục dài hạn, trung hạn và ngắn hạn trên địa bàn huyện". Trên 80% ý kiến cho rằng: "Phải bám sát yêu cầu Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 để xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ". Mặc dù trên địa bàn huyện đã xây dựng kế hoạch phát triển giáo dục trung hạn giai đoạn 2013-2020 tầm nhìn 2030, điều chỉnh và bổ sung năm 2017. Tuy vậy, nội dung kế hoạch vẫn chưa cập nhật kịp thời các yêu cầu mới của giáo dục.

Nhìn chung, công tác quy hoạch ĐNGV trường THCS đã được quan tâm nhưng chưa đạt mức "Rất tốt", phản ánh sự thiếu đồng bộ trong gắn kết với định hướng phát triển giáo dục của địa phương. Việc xây dựng quy hoạch phát triển ĐNGV phù hợp với định hướng phát triển giáo dục của địa phương là yêu cầu cấp thiết trong giai đoạn hiện nay.

4.3. Thực trạng tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở huyện Bù Đăng, tỉnh Bình Phước

Nhằm đánh giá tuyển dụng và sử dụng ĐNGV trên địa bàn. Nhóm nghiên cứu đã khảo sát ý kiến đội ngũ CBQL, GV. Kết quả khảo sát 5 nội dung liên quan được thể hiện trong bảng sau:

Bảng 3. Khảo sát tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở huyện Bù Đăng, tỉnh Bình Phước

TT	Nội dung khảo sát	Mức độ đánh giá					ĐTB	TH
		Rất không tốt	Không tốt	Bình thường	Tốt	Rất tốt		
1	Việc tuyển dụng giáo viên được thực hiện công khai, minh bạch và đúng quy định	0	5	63	108	34	3,81	5
2	Tuyển dụng giáo viên đảm bảo về trình độ đào tạo, phù hợp với chuyên ngành	1	2	40	128	39	3,96	2
3	Tuyển dụng giáo viên dựa trên nhu cầu thực tế về nhân sự của từng trường	0	7	43	117	43	3,93	3
4	Việc phân công giảng dạy phù hợp với chuyên môn đào tạo của giáo viên	2	3	35	124	46	4,00	1
5	Việc luân chuyển, điều động giáo viên được thực hiện hợp lý, có kế hoạch	0	5	54	112	39	3,88	4

Kết quả khảo sát về công tác tuyển dụng, bố trí và sử dụng ĐNGV cho thấy mức độ đánh giá khá tích cực của cán bộ quản lý và giáo viên THCS. Các tiêu chí có ĐTB từ 3,81 đến 4,00, phản ánh sự hài lòng tương đối cao đối với tính minh bạch, hợp lý và hiệu quả trong

công tác nhân sự. Nội dung "Việc phân công giảng dạy phù hợp với chuyên môn đào tạo của giáo viên" đạt ĐTB cao nhất (ĐTB = 4,00), cho thấy việc bố trí giảng dạy cơ bản phù hợp với năng lực chuyên môn của đội ngũ. Tiếp đến là các tiêu chí về đảm bảo trình độ, chuyên ngành và tuyển dụng dựa trên nhu cầu thực tế của từng trường (ĐTB từ 3,93 đến 3,96), thể hiện sự quan tâm của ngành giáo dục địa phương đến chất lượng và cơ cấu nhân sự. Sự đồng thuận này xuất phát từ những nỗ lực của cơ quan quản lý trong việc chuẩn hóa quy trình tuyển dụng, minh bạch hóa thông tin và chú trọng công tác điều động, luân chuyển. Tuy nhiên, kết quả cũng chỉ ra một số hạn chế như: quy trình tuyển dụng đôi khi còn chậm, thiếu tính linh hoạt; công tác luân chuyển giáo viên giữa các trường chưa thật sự đồng bộ; và việc dự báo nhu cầu nhân lực giáo viên ở một số bộ môn còn hạn chế. Những hạn chế này cho thấy cần tiếp tục hoàn thiện cơ chế tuyển dụng và sử dụng ĐNGV theo hướng công khai, hiệu quả và bền vững, nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và thực hiện thành công Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.

Với nội dung phỏng vấn: "Những khó khăn trong việc tuyển dụng, sử dụng ĐNGV ở các nhà trường hiện nay?. Có đến 82,26% cán bộ quản lý, giáo viên nêu ra một số khó khăn chung như "Công tác tuyển dụng không kịp thời, chưa đủ số lượng giáo viên đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018; các nhà trường không tự chủ được việc tuyển dụng đội ngũ; công tác bố trí, điều động giáo viên thừa thiếu gặp nhiều khó khăn do chưa có hướng dẫn chi tiết, cụ thể".

Nhìn chung, công tác tuyển dụng và bố trí ĐNGV tại các trường THCS huyện Bù Đăng được đánh giá tương đối tốt, đặc biệt là trong việc đảm bảo phù hợp về chuyên ngành đào tạo và bố trí đúng chuyên môn giảng dạy. Tuy nhiên, công tác tuyển dụng giáo viên vẫn chưa được thực hiện thường xuyên, một số môn học có chỉ tiêu tuyển dụng nhưng không có nguồn để tuyển dụng, công tác tuyển dụng cần tiếp tục được cải thiện như tính công khai, minh bạch trong tuyển dụng cũng như việc luân chuyển, điều động giáo viên cần được thực hiện linh hoạt, khoa học hơn.

4.4. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở huyện Bù Đăng, tỉnh Bình Phước

Nhằm đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng, tác giả đã tiến hành khảo sát việc đào tạo, bồi dưỡng. Kết quả khảo sát 5 nội dung liên quan được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 4. Khảo sát thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở huyện Bù Đăng, tỉnh Bình Phước

TT	Nội dung khảo sát	Mức độ đánh giá					ĐTB	TH
		Rất không tốt	Không tốt	Bình thường	Tốt	Rất tốt		
1	Hàng năm ngành, địa phương triển khai, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo và triển khai cho toàn thể giáo viên	0	5	43	120	42	3,95	5
2	Chất lượng, hiệu quả của các hoạt động bồi dưỡng, đào tạo lại đối với GV THCS.	0	3	42	124	41	3,97	4

TT	Nội dung khảo sát	Mức độ đánh giá					ĐTB	TH
		Rất không tốt	Không tốt	Bình thường	Tốt	Rất tốt		
3	Việc cử giáo viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện công bằng, dân chủ	0	3	39	123	45	4,00	2
4	Sau bồi dưỡng, đào tạo giáo viên vận dụng tốt kiến thức vào giảng dạy thực tiễn	1	1	38	131	39	3,98	3
5	Hoạt động tự học, tự bồi dưỡng của giáo viên được khuyến khích và tạo điều kiện	1	1	36	126	46	4,02	1

Theo đó, kết quả khảo sát việc triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng Từ kết quả khảo sát cho thấy kết quả khảo sát về công tác bồi dưỡng, đào tạo và tự bồi dưỡng ĐNGV trường THCS tại huyện Bù Đăng cho thấy, ĐTB dao động từ 3,95 đến 4,02 trên thang 5 điểm, phản ánh mức độ đánh giá chung ở mức tốt.

Cụ thể, nội dung "Hoạt động tự học, tự bồi dưỡng của giáo viên được khuyến khích và tạo điều kiện" đạt ĐTB cao nhất (4,02 điểm, xếp thứ 1), cho thấy môi trường làm việc đã khuyến khích tinh thần tự học, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi để giáo viên nâng cao năng lực chuyên môn thông qua các hình thức học tập đa dạng. Nội dung "Việc cử giáo viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện công bằng, dân chủ" đạt 4,00 điểm, xếp thứ 2, phản ánh sự minh bạch, công khai trong lựa chọn đối tượng tham gia bồi dưỡng, góp phần tạo sự đồng thuận và động lực cho đội ngũ.

Nội dung "Sau bồi dưỡng, đào tạo giáo viên vận dụng tốt kiến thức vào giảng dạy thực tiễn" đạt 3,98 điểm, xếp thứ 3, cho thấy các chương trình bồi dưỡng bước đầu có hiệu quả, song vẫn cần nâng cao hơn nữa tính ứng dụng, đặc biệt trong đổi mới phương pháp dạy học đáp ứng yêu cầu Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. Tiếp đến, "Chất lượng, hiệu quả của các hoạt động bồi dưỡng, đào tạo lại đối với giáo viên THCS" đạt 3,97 điểm, xếp thứ 4, phản ánh sự hài lòng ở mức tốt, tuy nhiên nội dung và phương pháp bồi dưỡng cần tiếp tục được cải tiến để đáp ứng nhu cầu thực tiễn.

Nội dung "Hàng năm ngành, địa phương triển khai, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo và triển khai cho toàn thể giáo viên" đạt ĐTB thấp nhất (3,95 điểm, xếp thứ 5), cho thấy công tác lập kế hoạch bồi dưỡng tuy đã được triển khai nhưng cần có sự đầu tư bài bản hơn, gắn chặt với nhu cầu phát triển giáo dục của địa phương và xu thế đổi mới.

Qua phỏng vấn, đa số cán bộ quản lý và giáo viên đều thống nhất rằng: "Công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên tại địa phương trong những năm gần đây có những chuyển biến tích cực, đáp ứng mục tiêu, chương trình giáo dục". Ngoài ra, "Nội dung và hình thức đào tạo bồi dưỡng hiện nay cũng được đánh giá là phù hợp, tinh gọn về nội dung và đa dạng hình thức". Mặc dù vậy có đến 6,19% ý kiến cho rằng "cần phải cải thiện hơn nữa công tác đào tạo, bồi dưỡng". Công tác đào tạo, bồi dưỡng phải gắn phát triển năng lực và chuẩn nghề nghiệp.

Kết quả khảo sát cho thấy công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV trường THCS tại huyện Bù Đăng đã và đang được triển khai một cách tích cực, đồng bộ và có hiệu quả. Hầu hết các nội dung khảo sát đều đạt mức ĐTB từ 3,95 đến 4,02, phản ánh sự đồng thuận cao và mức độ

hài lòng của ĐNGV đối với các hoạt động bồi dưỡng. Tuy nhiên, một số giáo viên vẫn còn đánh giá ở mức "Bình thường", cho thấy còn tồn tại những hạn chế như nội dung bồi dưỡng chưa thật sự sát với nhu cầu thực tế, phương pháp triển khai chưa linh hoạt, hoặc việc tiếp cận tài liệu, nội dung còn hạn chế.

4.5. Thực trạng kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở huyện Bù Đăng, tỉnh Bình Phước

Công tác kiểm tra, đánh giá là khâu quan trọng trong quá trình phát triển ĐNGV, nhằm đảm bảo tính minh bạch, khách quan trong việc ghi nhận năng lực, hiệu quả công tác, từ đó làm cơ sở định hướng đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ một cách hợp lý. Kết quả khảo sát về 5 nội dung liên quan được trình bày trong bảng sau:

Bảng 5. Kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở huyện Bù Đăng, tỉnh Bình Phước

TT	Nội dung khảo sát	Mức độ đánh giá					ĐTB	TH
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý		
1	Các cấp quản lý và nhà trường thực hiện kiểm tra, đánh giá giáo viên định kỳ theo đúng quy định	1	3	38	128	40	3,97	5
2	Việc đánh giá giáo viên bảo đảm công bằng, khách quan, minh bạch	1	2	32	123	52	4,06	2
3	Kết quả đánh giá phản ánh đúng thực chất năng lực và hiệu quả công tác của giáo viên, kết quả đánh giá được sử dụng để điều chỉnh, bồi dưỡng, phát triển ĐNGV	1	2	40	121	46	4,00	4
4	Đổi mới hoạt động kiểm tra, đánh giá, gắn với chuẩn nghề nghiệp giáo viên	1	1	30	132	46	4,05	3
5	Giáo viên cần có cơ hội tự đánh giá, phản hồi và đối thoại sau khi được đánh giá	1	1	31	127	50	4,07	1

Kết quả khảo sát về công tác kiểm tra, đánh giá giáo viên THCS tại huyện Bù Đăng cho thấy, điểm trung bình dao động từ 3,97 đến 4,07 trên thang 5 điểm, phản ánh mức độ đánh giá chung ở mức khá tốt đến tốt cụ thể như sau:

Nội dung "Giáo viên cần có cơ hội tự đánh giá, phản hồi và đối thoại sau khi được đánh giá" đạt điểm trung bình cao nhất 4,07 điểm, xếp thứ 1, cho thấy ĐNGV đánh giá cao việc được tham gia chủ động trong quá trình đánh giá, từ đó tăng cường tính dân chủ, minh bạch và nâng cao hiệu quả phản hồi. Tiếp theo, "Việc đánh giá giáo viên bảo đảm công bằng, khách quan, minh bạch" đạt 4,06 điểm, xếp thứ 2, phản ánh niềm tin của giáo viên đối với sự công tâm và minh bạch trong hoạt động đánh giá.

Nội dung "Đổi mới hoạt động kiểm tra, đánh giá, gắn với chuẩn nghề nghiệp giáo viên" đạt 4,05 điểm, xếp thứ 3, cho thấy các cấp quản lý đã chú trọng đưa các tiêu chí chuẩn nghề nghiệp vào quá trình đánh giá, giúp kết quả phản ánh sát hơn với yêu cầu đổi mới giáo dục. "Kết quả đánh giá phản ánh đúng thực chất năng lực và hiệu quả công tác của giáo viên, đồng thời được sử dụng để điều chỉnh, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ" đạt 4,0 điểm, xếp thứ 4, phản ánh sự đồng thuận tương đối cao về tính chính xác và giá trị ứng dụng của kết quả đánh giá.

Trong khi đó, nội dung "Các cấp quản lý và nhà trường thực hiện kiểm tra, đánh giá giáo viên định kỳ theo đúng quy định" đạt điểm trung bình thấp nhất đạt 3,96 điểm, xếp thứ 5. Mặc dù vẫn ở mức khá tốt, nhưng kết quả này cho thấy vẫn tồn tại một số hạn chế về tần suất, thời điểm hoặc hình thức kiểm tra, đánh giá, cần được cải thiện để bảo đảm tính thường xuyên và liên tục.

Với nội dung phỏng vấn: "Những nội dung nào trong công tác kiểm tra, đánh giá cần được điều chỉnh để phản ánh đúng năng lực, hiệu quả công việc của giáo viên?" 95,16% CBQL, GV quan tâm đến quy trình kiểm tra đồng thời mong muốn được thực hiện đánh giá đa chiều, giáo viên có cơ hội giáo viên tự nhìn nhận về điểm mạnh, điểm yếu của bản thân, tiếp thu ý kiến đánh giá của đồng nghiệp, tổ chuyên môn, phụ huynh và kể cả học sinh để tự hoàn thiện bản thân. Có 4,84% CBQL, GV mong muốn được thay đổi cách thức và nội dung kiểm tra đánh giá do tiêu chuẩn chưa phù hợp, một số nội dung không sát với thực tế.

Tổng thể, các yếu tố liên quan đến tính dân chủ, công bằng, khách quan và cơ hội đối thoại sau đánh giá được đánh giá cao hơn so với tính định kỳ và tuân thủ quy trình. Điều này gợi ý rằng trong thời gian tới, ngành giáo dục huyện Bù Đăng cần tiếp tục duy trì các yếu tố tích cực đã đạt được, đồng thời tăng cường giám sát, chuẩn hóa quy trình kiểm tra, đánh giá để bảo đảm tính liên tục, hệ thống và phù hợp với yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục.

4.6. Thực trạng thực hiện chế độ chính sách đối với đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở huyện Bù Đăng, tỉnh Bình Phước

Chế độ, chính sách và điều kiện làm việc là những yếu tố có vai trò quan trọng trong việc thu hút, duy trì và phát triển ĐNGV. Kết quả khảo sát 4 nội dung cụ thể như sau:

Bảng 6. Kết quả khảo sát việc thực hiện chế độ, chính sách đối với đội ngũ giáo viên các trường trung học cơ sở huyện Bù Đăng, tỉnh Bình Phước

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá					ĐTB	TH
		Rất không tốt	Không tốt	Bình thường	Tốt	Rất tốt		
1	Giáo viên được hưởng đầy đủ các chế độ theo quy định (lương, phụ cấp, bảo hiểm, nghỉ phép...)	1	5	47	122	35	3,88	1
2	Địa phương cần có chính sách thu hút giáo viên giỏi, giáo viên trẻ về công tác tại địa phương	1	9	60	105	35	3,78	3
3	Cơ sở vật chất, thiết bị - đồ dùng dạy học được trang bị đảm bảo phục vụ công tác giảng dạy	1	11	63	102	33	3,74	4

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá					ĐTB	TH
		Rất không tốt	Không tốt	Bình thường	Tốt	Rất tốt		
4	Chế độ khen thưởng, tôn vinh giáo viên có thành tích được thực hiện đầy đủ, công bằng	0	7	55	114	34	3,83	2

Theo thống kê từ Bảng 6, nội dung "Giáo viên được hưởng đầy đủ các chế độ theo quy định (lương, phụ cấp, bảo hiểm, nghỉ phép…)" đạt 3,88 điểm, xếp thứ 1, cho thấy phần lớn giáo viên đánh giá cao việc thực hiện các chế độ, chính sách cơ bản theo quy định của Nhà nước. Tuy nhiên, điểm số chưa đạt mức tuyệt đối cũng phản ánh rằng vẫn còn một bộ phận giáo viên cảm nhận chưa đầy đủ hoặc còn khó khăn trong việc thụ hưởng quyền lợi.

Nội dung "Chế độ khen thưởng, tôn vinh giáo viên có thành tích được thực hiện đầy đủ, công bằng" đạt 3,83 điểm, xếp thứ 2, thể hiện sự ghi nhận của ĐNGV đối với nỗ lực của các cấp quản lý trong việc khuyến khích, động viên. Mặc dù vậy, một số ý kiến vẫn cho rằng hoạt động khen thưởng chưa thật sự đồng đều, cần chú trọng hơn đến tiêu chí minh bạch và kịp thời.

Ở vị trí thứ 3 là nội dung "Địa phương cần có chính sách thu hút giáo viên giỏi, giáo viên trẻ về công tác tại địa phương" với 3,78 điểm. Điều này phản ánh nhu cầu thực tế về việc bổ sung nguồn nhân lực chất lượng cao, đồng thời cho thấy kỳ vọng của giáo viên đối với các chính sách đãi ngộ đặc thù của địa phương nhằm khắc phục tình trạng thiếu hụt giáo viên ở một số môn học.

Nội dung "Cơ sở vật chất, thiết bị – đồ dùng dạy học được trang bị đảm bảo phục vụ công tác giảng dạy" đạt 3,74 điểm, xếp thứ 4, là mức thấp nhất trong nhóm khảo sát. Kết quả này cho thấy điều kiện cơ sở vật chất và thiết bị dạy học mặc dù đã được quan tâm đầu tư nhưng vẫn chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu đổi mới phương pháp và chương trình giáo dục phổ thông, đặc biệt là ở những trường thuộc khu vực khó khăn.

Một trong những nội dung được đội ngũ cán bộ, giáo viên quan tâm hơn cả khi thực hiện phỏng vấn chuyên sâu gần như tuyệt đối đối tượng được phỏng vấn cảm thấy phấn khởi và lạc quan khi Luật Nhà giáo có hiệu lực từ ngày 01/01/2026 trong đó các chính sách giáo viên được quan tâm đặc biệt là "Lương của nhà giáo được xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp", các loại phụ cấp ưu đãi nghề và phụ cấp khác theo tính chất công việc, theo vùng cũng có những thay đổi nhất định. Tuy vậy khá nhiều giáo viên vẫn còn băn khoăn về công tác thi đua, khen thưởng, nhiều hướng dẫn còn có nhiều cách hiểu dẫn đến công tác xét thi đua, khen thưởng chưa được đồng đều giữa các đơn vị với nhau.

Nhìn chung, các nội dung khảo sát và phỏng vấn trong nhóm chế độ, chính sách và điều kiện đảm bảo cho giáo viên đều có ĐTB dao động từ 3,74 đến 3,88, cho thấy mức độ hài lòng của giáo viên là tương đối khá. Tuy nhiên, chưa có nội dung nào đạt ĐTB trên 4, phản ánh rằng còn tồn tại những hạn chế nhất định, đặc biệt là ở các chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao và điều kiện cơ sở vật chất. Đây là những vấn đề mang tính chiến lược, đòi hỏi sự quan tâm chỉ đạo sát sao của cấp ủy, chính quyền địa phương, cùng với nhà trường, nhằm tạo dựng môi trường làm việc tích cực, công bằng và thuận lợi cho giáo viên yên tâm công tác lâu dài, từ đó góp phần nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện tại địa phương.

5. Kết luận

Phát triển ĐNGV trường THCS được xem là một nhiệm vụ trọng tâm, giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong quá trình nâng cao chất lượng giáo dục của huyện Bù Đăng. Trong bối cảnh đổi mới Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, ĐNGV chính là lực lượng trực tiếp triển khai và quyết định hiệu quả của việc đổi mới phương pháp dạy học, phát triển phẩm chất và năng lực học sinh. Vì vậy, việc chú trọng phát triển đội ngũ không chỉ mang tính cấp bách trước mắt mà còn là nhiệm vụ chiến lược lâu dài.

Bằng cách phân tích thực trạng phát triển ĐNGV đã cho thấy những thông tin quan trọng, phản ánh thực trạng về số lượng, chất lượng, cơ cấu và năng lực của ĐNGV các trường THCS trên địa bàn huyện Bù Đăng, tỉnh Bình Phước. Đây là cơ sở dữ liệu khoa học, có giá trị tham khảo cao để đánh giá mức độ đáp ứng của ĐNGV trước yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục phổ thông hiện nay. Với kết quả phân tích, đánh giá thực trạng này sẽ là cơ sở để đề xuất cho nghiên cứu các biện pháp cần thiết, khả thi nhằm phát triển ĐNGV trường THCS huyện Bù Đăng trong thời gian tới.

Tài liệu tham khảo

Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 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.*

Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2024). *Kết luận số 91-KL/TW ngày 12/8/2024 về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.*

Ban Chấp hành Đảng bộ huyện Bù Đăng. (2021). *Chương trình đột phá số 15-CT/HU ngày 18/10/2021 về việc nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo; phát triển nguồn nhân lực nhất là cán bộ người dân tộc thiểu số nhiệm kì 2020-2025.*

Chu, B. T. (Biên tập) (2008). *Từ điển tiếng Việt phổ thông.* Thành phố Hồ Chí Minh: NXB Phương Đông.

Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Learning policy institute.

Đặng, Q. B., & Phạm, M. G. (2022). Tổ chức quản lý giáo dục và trường học. Hà Nội: NXB Thông tin và Truyền thông.

Hargreaves, A., & Fullan, M. (2015). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.

Nguyễn, Đ. C. (2015). *Phát triển chương trình giáo dục.* Hà Nội: NXB Giáo dục Việt Nam.

Quốc hội. (2019). *Luật Giáo dục*.

Thủ tướng Chính phủ. (2024). *Quyết định số 1705/QĐ-TTg ngày 31/12/2024 về phê duyệt chiến lược phát triển giáo dục đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.*