

UBND TỈNH HẢI DƯƠNG

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

TRƯỜNG ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

HOÀNG THỊ MIỀN

QUẢN LÝ VIÊN CHỨC NGÀNH
GIÁO DỤC THUỘC HUYỆN GIA LỘC,
TỈNH HẢI DƯƠNG

ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ QUẢN LÝ KINH TẾ

Hải Dương – Năm 2025

UBND TỈNH HẢI DƯƠNG

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

TRƯỜNG ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

HOÀNG THỊ MIỀN

**QUẢN LÝ VIÊN CHỨC NGÀNH
GIÁO DỤC THUỘC HUYỆN GIA LỘC,
TỈNH HẢI DƯƠNG**

Ngành: Quản lý kinh tế

Mã số : 8310110

ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ QUẢN LÝ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học: TS. Lê Thị Nguyệt

Hải Dương – Năm 2025

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Đề án tốt nghiệp thạc sĩ là công trình nghiên cứu của bản thân tôi. Các số liệu, kết quả nghiên cứu nêu trong Đề án là trung thực, khách quan. Những kết luận, kiến nghị đề cập tại Đề án là vấn đề mới chưa được công bố trong bất kỳ công trình nghiên cứu nào.

Tôi cũng xin cam kết mọi sự giúp đỡ cho việc thực hiện Đề án đã được cảm ơn, các thông tin trích dẫn trong Đề án được chỉ rõ nguồn gốc, bản Đề án này là sự nỗ lực và kết quả làm việc nghiêm túc của cá nhân tôi.

Hải Dương, ngày.... tháng.... năm 2025

Tác giả luận văn

Hoàng Thị Miên

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin trân trọng cảm ơn các thầy giáo, cô giáo Trường Đại học Hải Dương - Những người đã truyền đạt cho tôi nhiều kiến thức và tạo điều kiện giúp tôi thực hiện bản Đề án này.

Tôi xin bày tỏ lòng biết ơn đến TS. Lê Thị Nguyệt đã dành nhiều thời gian để xem xét và tận tình chỉ bảo, hướng dẫn tôi trong suốt quá trình thực hiện đề tài Đề án.

Tôi xin chân thành cảm ơn lãnh đạo UBND huyện Gia Lộc tỉnh Hải Dương, lãnh đạo và tập thể chuyên viên phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Gia Lộc tỉnh Hải Dương đã cung cấp những số liệu cần thiết và giúp đỡ tôi trong việc tìm hiểu, nghiên cứu đề tài Đề án.

Chân thành cảm ơn bạn bè, đồng nghiệp đã động viên và giúp đỡ tôi trong quá trình học tập và nghiên cứu.

Hải Dương, ngày... tháng....năm 2025

Tác giả luận văn

Hoàng Thị Miên

MỤC LỤC	Trang
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT	iv
DANH MỤC BẢNG.....	v
DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH VẼ.....	vi
MỞ ĐẦU.....	1
1. Lý do lựa chọn đề tài đề án	1
2. Tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài.....	2
3. Mục tiêu của đề án	4
3.1. Mục tiêu chung.....	4
3.2. Mục tiêu cụ thể.....	4
4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu của đề án	5
4.1. Đối tượng nghiên cứu.....	5
4.2. Phạm vi nghiên cứu.....	5
5. Phương pháp thu thập, xử lý thông tin thực hiện đề án	5
6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề án	6
7. Kết cấu của đề án	6
CHƯƠNG 1	7
CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM THỰC TIỄN VỀ	7
QUẢN LÝ VIÊN CHỨC NGÀNH GIÁO DỤC CẤP HUYỆN	7
1.1. Khái quát về viên chức và quản lý viên chức ngành giáo dục cấp huyện	7
1.1.1. Một số khái niệm.....	7
1.1.2. Vị trí, vai trò của viên chức giáo dục	8
1.1.3. Khái niệm và vai trò của quản lý viên chức giáo dục	9
1.1.4. Tiêu chí đánh giá công tác quản lý viên chức ngành giáo dục	12
1.2. Nội dung quản lý viên chức ngành giáo dục cấp huyện	13
1.2.1. Xây dựng vị trí việc làm viên chức ngành giáo dục	14
1.2.2. Tuyển dụng viên chức ngành giáo dục	17
1.2.3. Sử dụng, bố trí, sắp xếp, quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển viên chức ngành giáo dục	19
1.2.4. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức ngành giáo dục	20
1.2.5. Kiểm tra, đánh giá xếp loại, khen thưởng, kỷ luật viên chức ngành giáo dục.....	21
1.2.6. Thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về viên chức ngành giáo dục	25

1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý viên chức ngành giáo dục cấp huyện	26
1.3.1. Thể chế quản lý nhà nước về viên chức ngành giáo dục	26
1.3.2. Năng lực thực hiện pháp luật của bộ máy quản lý viên chức ngành giáo dục	26
1.3.3. Tính chất hoạt động nghề nghiệp của đội ngũ viên chức ngành giáo dục	27
1.3.4. Sự tham gia của nhân dân vào hoạt động quản lý nhà nước đối với đội ngũ viên chức ngành giáo dục.....	28
1.4. Kinh nghiệm thực tiễn về quản lý viên chức ngành giáo dục tại một số địa phương và bài học rút ra cho huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương.....	28
1.4.1. Kinh nghiệm quản lý viên chức ngành giáo dục tại một số địa phương.....	28
1.4.2. Bài học kinh nghiệm rút ra cho huyện Gia Lộc tỉnh Hải Dương.....	31
TIỂU KẾT CHƯƠNG 1	32
CHƯƠNG 2	33
THỰC TRẠNG QUẢN LÝ VIÊN CHỨC NGÀNH GIÁO DỤC	33
THUỘC HUYỆN GIA LỘC, TỈNH HẢI DƯƠNG	33
2.1. Khái quát về ngành giáo dục huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương	33
2.1.1. Đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội huyện Gia Lộc	33
2.1.2. Các chỉ tiêu cơ bản về phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh đạt được của huyện	36
2.1.3. Khái quát về ngành giáo dục huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương.....	37
2.2. Thực trạng quản lý viên chức ngành giáo dục huyện Gia Lộc tỉnh Hải Dương giai đoạn 2022- 2024.....	41
2.2.1. Thực trạng xây dựng vị trí việc làm viên chức ngành giáo dục.....	41
2.2.2. Thực trạng tuyển dụng viên chức ngành giáo dục của huyện Gia Lộc.....	46
2.2.3. Thực trạng sử dụng, bố trí, sắp xếp, quy hoạch viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc	48
2.2.4. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc.....	49
2.2.5. Thực trạng đánh giá xếp loại, khen thưởng, kỷ luật viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc	52
2.2.6. Thực trạng thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về viên chức ngành giáo dục	57
2.3. Đánh giá thực trạng công tác quản lý viên chức ngành giáo dục thuộc huyện	

Gia Lộc tỉnh Hải Dương giai đoạn 2022- 2024	58
2.3.1. Những kết quả đạt được	58
2.3.2. Những tồn tại, hạn chế	59
2.3.3. Nguyên nhân của hạn chế	61
TIỂU KẾT CHƯƠNG 2.....	62
CHƯƠNG 3	62
GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUẢN LÝ VIÊN CHỨC NGÀNH GIÁO DỤC THUỘC HUYỆN GIA LỘC, TỈNH HẢI DƯƠNG	62
3.1. Quan điểm về quản lý viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương.....	62
3.2. Giải pháp hoàn thiện công tác quản lý viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương.....	63
3.2.1. Nhóm giải pháp hoàn thiện tuyển dụng viên chức ngành giáo dục	63
3.2.2. Nhóm giải pháp hoàn thiện sử dụng, bố trí, sắp xếp, quy hoạch viên chức ngành giáo dục	66
3.2.3. Nhóm giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng viên chức ngành giáo dục	68
3.2.4. Nhóm giải pháp về đánh giá xếp loại, khen thưởng, kỷ luật viên chức ngành giáo dục	69
3.2.5. Nhóm giải pháp về thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về viên chức ngành giáo dục.....	72
3.3. Kiến nghị với Sở Nội vụ tỉnh Hải Dương	74
TIỂU KẾT CHƯƠNG 3.....	74
KẾT LUẬN.....	75
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	75
PHỤ LỤC.....	Error! Bookmark not defined.

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

Chữ viết tắt	Giải nghĩa
CCHC	Cải cách hành chính
CCVC	Công chức viên chức
GD&ĐT	Giáo dục và đào tạo
HĐND	Hội đồng nhân dân
THCS	Trung học cơ sở
UBND	Ủy ban nhân dân

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1. Thực trạng hệ thống kết cấu hạ tầng của huyện Gia Lộc năm 2024	34
Bảng 2.2. Số lượng viên chức ngành giáo dục huyện Gia Lộc, tỉnh	42
Hải Dương giai đoạn 2022- 2024.....	42
Bảng 2.3. Cơ cấu độ tuổi của viên chức giáo dục huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương giai đoạn 2022 - 2024.....	43
Bảng 2.4: Cơ cấu giới tính viên chức ngành giáo dục huyện Gia Lộc, giai đoạn 2022 - 2024.....	43
Bảng 2.5: Trình độ chuyên môn của đội ngũ giáo viên huyện Gia Lộc,	44
giai đoạn 2022 - 2024.....	44
Bảng 2.6: Trình độ tin học, ngoại ngữ của viên chức giáo dục huyện Gia Lộc, giai đoạn 2022 - 2024.....	45
Bảng 2.7: Số lượng viên chức giáo dục được tuyển dụng của huyện Gia Lộc giai đoạn năm 2022 - 2024.....	47
Bảng 2.8: Ý kiến đánh giá của viên chức giáo dục về công tác tuyển dụng viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc.....	47
Bảng 2.9: Ý kiến đánh giá của viên chức giáo dục về công tác bố trí, sử dụng viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc	49
Bảng 2.10. Thống kê các lớp bồi dưỡng, hội thảo đội ngũ viên chức ngành giáo dục huyện Gia Lộc giai đoạn 2022 - 2024.....	51
Bảng 2.11: Ý kiến đánh giá của viên chức giáo dục về công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc	51
Bảng 2.12: Ý kiến đánh giá của viên chức giáo dục về về sự phù hợp của các nội dung đánh giá viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc	54
Bảng 2.13: Ý kiến đánh giá của viên chức giáo dục về mức độ đánh giá và giá trị thực tiễn của các nội dung, tiêu chí đánh giá viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc	54
Bảng 2.14. Thống kê tập thể, cá nhân viên chức giáo dục khen thưởng giai đoạn năm 2022-2024 ngành giáo dục huyện Gia Lộc	56

DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH VẼ

Hình 1.1: Nội dung quản lý viên chức ngành giáo dục.....	14
Sơ đồ 1.1: Các bước xác định vị trí việc làm của viên chức ngành giáo dục của các cơ sở giáo dục công lập	15
Sơ đồ 1.2: Quy trình tuyển dụng viên chức ngành giáo dục.....	17
Hình 1.2: Các chủ thể tham gia vào đánh giá viên chức ngành giáo dục	22
Hình 2.1: Tỷ lệ trình độ chuyên môn của đội ngũ giáo viên huyện Gia Lộc, giai đoạn 2022 - 2024.....	45

MỞ ĐẦU

1. Lý do lựa chọn đề tài đề án

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

Cùng với sự cố gắng chung, đội ngũ viên chức ngành giáo dục huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương đã có những đóng góp quan trọng vào việc thực hiện các mục tiêu KT -XH của huyện, tăng trưởng kinh tế được duy trì ở mức hợp lý, đóng góp tích cực nhằm hoàn thiện thể chế, cơ chế chính sách, nghiên cứu triển khai xây dựng chính quyền điện tử, chương trình đào tạo công dân điện tử. Tuy nhiên, trong giai đoạn qua, việc xây dựng đội ngũ viên chức ngành giáo dục huyện Gia Lộc vẫn chưa tương xứng với tiềm năng và yêu cầu phát triển; công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, quản lý, đánh giá và sử dụng viên chức còn hạn chế; nguồn nhân lực chất lượng cao còn thiếu; còn một bộ phận làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp giáo dục hiện nay làm việc thiếu tích cực, thiếu sự năng động, sáng tạo và đổi mới, còn có cách làm việc quan liêu, hành chính hóa; hạn chế về năng lực và nghiệp vụ giảng dạy, kỹ năng quản lý hành chính nhà nước nên khi giải quyết công việc còn lúng túng, thiếu thuyết phục làm giảm hiệu quả quản trị và hành chính; thái độ phục vụ thiếu tận tâm, chu đáo với nhân dân, phụ huynh, học sinh; ý thức kỷ luật, hiệu quả công tác của một bộ phận viên chức giáo dục chưa đáp ứng được yêu cầu trong thực thi công vụ và chuyển tải những chỉ đạo, quan điểm của huyện Gia Lộc và tỉnh Hải Dương.

Trong những nguyên nhân dẫn đến thực tế trên thì phải kể đến công tác quản lý viên chức ngành giáo dục vẫn chưa đáp ứng được những yêu cầu mà xã hội đề ra, không bắt kịp với sự phát triển của đất nước trong giai đoạn hiện nay, ảnh hưởng trực

tiếp đến hiệu quả, động lực làm việc của viên chức ngành giáo dục nói chung trong đó có viên chức ngành giáo dục huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương.

Xuất phát từ những lý do đó tôi đã lựa chọn đề tài: ***“Quản lý viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương”*** làm đề tài cho đề án tốt nghiệp thạc sĩ.

2. Tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài

Quản lý viên chức không còn là một vấn đề mới, nhưng luôn là đề tài có tính thời sự và cũng không kém phần phức tạp. Các công trình nghiên cứu đã công bố chủ yếu là những vấn đề có liên quan đến nội dung của luận văn trong đó có thể kể đến một số công trình sau:

Nguyễn Thu Hằng (2013), *“Quản lý nhà nước đối với viên chức y tế ngành xây dựng ở Việt Nam hiện nay”*, luận văn thạc sĩ Chính sách công, Học viện Hành chính: Luận văn đã hệ thống hóa cơ sở lý luận về QLNN đối với viên chức ngành y tế thông qua việc phân tích, làm rõ khái niệm, nội dung, phương pháp, công cụ của QLNN đối với viên chức ngành y tế, khẳng định của sự cần thiết của QLNN đối với viên chức y tế, đồng thời tổng kết kinh nghiệm trong quản lý viên chức y tế của các ngành, lĩnh vực khác nhau để lược thuật những giá trị tương đồng và rút ra bài học kinh nghiệm cho QLNN đối với viên chức y tế ngành xây dựng;

Luận văn đã phân tích QLNN đối với viên chức y tế ngành xây dựng ở Việt Nam trong thời gian vừa qua để đánh giá về những kết quả đạt được, những hạn chế, bất cập và chỉ rõ nguyên nhân của thực trạng này; trên cơ sở đó luận văn đề xuất những phương hướng và giải pháp nhằm tăng cường QLNN đối với viên chức y tế ngành xây dựng ở Việt Nam trong thời gian tới.

Luận văn Thạc sĩ luật Hiến pháp và luật Hành chính *“Quản lý Nhà nước về viên chức giáo dục từ thực tiễn Quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng”* tác giả Trần Văn Long, Học viện khoa học xã hội, 2018. Luận văn nghiên cứu lý luận về thực hiện chính sách, phân tích đánh giá thực trạng thực hiện chính sách phát triển viên chức, đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách phát triển viên chức trên địa bàn huyện An Lão, thành phố Hải Phòng, tuy nhiên chưa đi vào phân tích thực trạng và giải pháp tổ chức, thực hiện pháp luật đối với viên chức giáo dục.

Luận văn Thạc sĩ Quản lý công của tác giả Đinh Thị Thanh Xuân (2022), *“Tổ chức thực hiện pháp luật về thi đua, Khen thưởng trên địa bàn huyện Ứng Hòa, Thành phố Hà Nội”*, Học viện Hành chính Quốc gia. Luận văn nghiên cứu lý luận của tổ

chức thực hiện pháp luật về thi đua, khen thưởng, và phân tích, đánh giá thực trạng tổ chức thực hiện pháp luật về thi đua, khen thưởng trên địa bàn huyện Ứng Hòa, thành phố Hà Nội. Từ đó, đề xuất một số giải pháp nhằm bảo đảm việc tổ chức thực hiện pháp luật về thi đua, khen thưởng trên địa bàn huyện Ứng Hòa, thành phố Hà Nội hiện nay cũng như trong thời gian tới.

Luận văn Thạc sĩ Luật *“Thực hiện Pháp luật về quản lý công chức thuộc Bộ Nội vụ ở Việt Nam hiện nay”* tác giả Đặng Thị Mai Hương, Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh, 2013. Luận văn đã nêu những khái niệm về thực hiện pháp luật quản lý công chức nói chung, công chức Bộ Nội vụ nói riêng, tuy nhiên chưa nghiên cứu những vấn đề về quản lý viên chức ngành giáo dục.

Luận văn Thạc sĩ Quản lý công *“Quản lý nhà nước về đội ngũ giáo viên trung học phổ thông công lập trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh”* tác giả Nguyễn Thành Bắc, Học viện Hành chính, Hà Nội, 2016.

Đây là công trình nghiên cứu khoa học tập trung nghiên cứu phân tích thực trạng và đánh giá công tác quản lý nhà nước về đội ngũ giáo viên trong các trường trung học phổ thông công lập trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh, từ đó đề xuất những giải pháp nhằm quản lý hiệu quả đội ngũ giáo viên trong các trường trung học phổ thông công lập trên địa bàn tỉnh, tuy nhiên chưa đi sâu vào việc tổ chức thực hiện pháp luật đối với viên chức ngành giáo dục.

Luận văn Thạc sĩ chính sách công *“Thực hiện chính sách phát triển viên chức từ thực tiễn Quận Thanh Xuân, thành phố Hà Nội”* tác giả Nguyễn Mai Chi, Học viện khoa học xã hội, 2017. Tác giả đã đánh giá về chính sách phát triển viên chức, những kết quả đạt được của đội ngũ viên chức Quận Thanh Xuân nhưng trong quá trình triển khai thực hiện vẫn bộc lộ một số hạn chế về năng lực, chưa đáp ứng được yêu cầu tình hình mới.

Luận văn đề xuất những giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển viên chức tại địa phương, tuy nhiên chưa đề cập, nghiên cứu đến khía cạnh quản lý nhà nước về viên chức giáo dục. Luận văn thạc sĩ ngành Luật Hiến pháp và Luật Hành chính *“Pháp luật về quản lý viên chức - Từ thực tiễn các trường trung cấp Luật thuộc Bộ Tư pháp”*, do tác giả Trần Thị Hường thực hiện năm 2017 tại Học Viện Hành chính Quốc gia. Luận văn đưa ra các quan điểm, giải pháp nâng cao chất lượng và hiệu quả của pháp luật về quản lý viên chức ở các trường trung cấp Luật Bộ Tư pháp.

Luận văn thạc sĩ Quản lý công *“Tổ chức thực hiện pháp luật về quản lý viên*

chức ngành giáo dục tiểu học trên địa bàn huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội”, do tác giả Lê Thị Ngọc Liên thực hiện năm 2021 tại Học viện hành chính Quốc gia. Luận văn đã khái quát những vấn đề lý luận về quản lý viên chức ngành giáo dục và đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về quản lý viên chức ngành giáo dục trên địa bàn huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội.

Luận văn Thạc sĩ Quản lý công *“Tổ chức thực hiện pháp luật về thi đua, Khen thưởng trên địa bàn huyện Ứng Hòa, Thành phố Hà Nội”*, của tác giả Đinh Thị Thanh Xuân, Học viện Hành chính Quốc gia, năm 2022. Luận văn nghiên cứu lý luận của tổ chức thực hiện pháp luật về thi đua, khen thưởng, và phân tích, đánh giá thực trạng tổ chức thực hiện pháp luật về thi đua, khen thưởng trên địa bàn huyện Ứng Hòa, thành phố Hà Nội. Từ đó, đề xuất một số giải pháp nhằm bảo đảm việc tổ chức thực hiện pháp luật về thi đua, khen thưởng trên địa bàn huyện Ứng Hòa, thành phố Hà Nội hiện nay cũng như trong thời gian tới.

Các công trình, bài viết khoa học trên chủ yếu phân tích thực trạng và đánh giá công tác quản lý nhà nước về đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Đề cập tới vấn đề hoàn thiện pháp luật cán bộ, công chức, viên chức hoặc trình bày các luận cứ về cán bộ, công chức, viên chức và đưa ra những giải pháp cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ở những mức độ khác nhau. Tuy nhiên chưa có công trình nào đi sâu nghiên cứu về quản lý viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương để đưa ra các giải pháp hoàn thiện quản lý viên chức giáo dục. Đề án là công trình đầu tiên thực hiện nghiên cứu về quản lý viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương.

3. Mục tiêu của đề án

3.1. Mục tiêu chung

Trên cơ sở đánh giá thực trạng quản lý viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương, đề án đề xuất các giải pháp hoàn thiện quản lý viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương đến 2030.

3.2. Mục tiêu cụ thể

- Tổng hợp lý luận về quản lý viên chức ngành giáo dục cấp huyện.
- Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc, Tỉnh Hải Dương.
- Phân tích và làm rõ thực trạng quản lý viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc, Tỉnh Hải Dương giai đoạn 2022-2024. Đánh giá thành tựu, chỉ ra những hạn

chế và nguyên nhân.

- Đề xuất giải pháp hoàn thiện quản lý viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương đến 2030.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu của đề án

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Quản lý viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương hiện nay

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi về không gian: Các khảo sát, đánh giá, các số liệu được nghiên cứu trên địa bàn huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương.

Phạm vi về thời gian: Dữ liệu thu thập và nghiên cứu giai đoạn 2022-2024.

5. Phương pháp thu thập, xử lý thông tin thực hiện đề án

5.1. Phương pháp thu thập thông tin, tài liệu, số liệu

- *Phương pháp thu thập số liệu thứ cấp*: Cơ sở lý luận được tổng hợp từ các tài liệu sách, giáo trình, tài liệu tham khảo, đề tài luận văn, các bài tạp chí có liên quan đến đề tài v.v.; Số liệu phân tích được tổng hợp và thu thập từ các tài liệu, báo cáo về quản lý viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương... các báo cáo đã công khai và số liệu chính thức trên website của UBND huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương

- *Phương pháp thu thập số liệu sơ cấp*:

+ Hình thức: Khảo sát thông tin bằng phương pháp phỏng vấn qua phiếu hỏi

+ Đối tượng khảo sát: Đại diện cơ quan quản lý nhà nước về viên chức ngành giáo dục; cán bộ/giáo viên các trường mầm non, cán bộ/giáo viên các trường tiểu học, cán bộ/giáo viên các trường THCS:

+ Mẫu khảo sát: 100 người

Đối tượng khảo sát	Trường mầm non	Trường tiểu học	Trường THCS	UBND huyện
Giáo viên	25	20	20	
Cán bộ quản lý	11	10	11	
Cán bộ quản lý nhà nước đối với viên chức ngành giáo dục	-	-	-	3
Tổng	36	30	31	3

5.2. Phương pháp xử lý thông tin, tài liệu, số liệu

- Phương pháp thống kê mô tả:

Thống kê mô tả là phương pháp nghiên cứu các hiện tượng kinh tế - xã hội bằng việc mô tả thông qua các số liệu thu thập được. Phương pháp này sử dụng các chỉ tiêu phân tích như số tương đối, số tuyệt đối, số bình quân và phương pháp phân tổ để phân tích tình hình kinh tế - xã hội, phân tích đánh giá thực trạng, yếu tố ảnh hưởng đến quản lý viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương. Qua quan sát, thu thập thông tin, tìm hiểu thực tế và các số liệu thứ cấp, tiến hành thống kê, mô tả lại các hoạt động sử dụng viên chức giáo dục như chi phí tiền lương, tiền thưởng...

- Phương pháp phân tích: phân tích các số liệu trong các báo cáo liên quan đến tình hình thực hiện chính sách tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bố trí và sử dụng, chính sách lương và đãi ngộ, đánh giá viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương.

- Phương pháp so sánh để đối chiếu số liệu giữa các kỳ và năm thực hiện quản lý viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương.

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề án

Về lý luận: Những vấn đề mà đề án đề cập và giải quyết, sẽ góp phần thiết thực vào việc luận giải và đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện quản lý viên chức ngành giáo dục huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương hiện nay cũng như trong thời gian tới.

Về thực tiễn: Kết quả nghiên cứu của đề án có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo và giảng dạy, đồng thời các giải pháp được đề xuất trong đề án có thể là tài liệu tham khảo cho đội ngũ viên chức được giao nhiệm vụ quản lý viên chức giáo dục tại địa phương.

7. Kết cấu của đề án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và các phụ lục liên quan đề án được trình bày trong 03 chương chính:

Chương 1: Cơ sở lý luận và kinh nghiệm thực tiễn về quản lý viên chức ngành giáo dục cấp huyện.

Chương 2: Thực trạng quản lý viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương.

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện quản lý viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM THỰC TIỄN VỀ QUẢN LÝ VIÊN CHỨC NGÀNH GIÁO DỤC CẤP HUYỆN

1.1. Khái quát về viên chức và quản lý viên chức ngành giáo dục cấp huyện

1.1.1. Một số khái niệm

a) Khái niệm viên chức

Trong quá trình phát triển của hệ thống tổ chức bộ máy nhà nước Việt Nam khái niệm về viên chức ngày càng được hoàn thiện. Tại điều 2, Luật Viên chức 2010 quy định: *“Viên chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật”*. Theo đó, viên chức được xác định theo các tiêu chí: được tuyển dụng theo vị trí việc làm; làm việc theo chế độ hợp đồng làm việc; hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập. Đây là những người mà hoạt động của họ nhằm cung cấp các dịch vụ cơ bản, thiết yếu cho người dân như: giáo dục, đào tạo, y tế, an sinh xã hội, hoạt động khoa học, văn hoá, nghệ thuật, thể dục, thể thao... Những hoạt động này không nhân danh quyền lực chính trị hoặc quyền lực công, không phải là các hoạt động quản lý nhà nước mà chỉ thuần túy mang tính nghề nghiệp gắn với nghiệp vụ, chuyên môn. Trên cơ sở đó, viên chức có những đặc điểm sau:

- Viên chức là người mang quốc tịch Việt Nam, được ký kết hợp đồng làm việc theo vị trí việc làm tại đơn vị sự nghiệp công lập và hưởng lương từ nguồn thu của đơn vị;

- Viên chức là những người làm những công việc thuần túy về chuyên môn như giảng dạy, nghiên cứu khoa học, khám chữa bệnh, cung cấp thông tin... tại các đơn vị sự nghiệp công lập, không trực tiếp tham gia vào công tác quản lý nhà nước;

- Hoạt động nghề nghiệp của viên chức nhằm thực hiện việc cung cấp những dịch vụ công thiết yếu, cung cấp cho người dân các sản phẩm “phi vật chất”, dựa trên “kỹ năng nghiệp vụ, mang tính nghiệp vụ cao”.

- Lao động của viên chức là hoạt động nghề nghiệp mang tính phục vụ, không thu tiền hoặc có thu tiền nhưng không đặt mục tiêu lợi nhuận lên trên hết, nhằm cung cấp cho người dân các nhu cầu cơ bản, thiết yếu. Phạm vi của các hoạt động nghề

nghiệp tập trung vào các lĩnh vực giáo dục, đào tạo, y tế, khoa học và công nghệ, văn hóa, thể thao, lao động, việc làm, an sinh xã hội... Mức độ cung cấp mà Nhà nước có trách nhiệm thực hiện tùy thuộc vào mức độ phát triển của mỗi quốc gia.

b) Khái niệm viên chức giáo dục

Trên cơ sở quan niệm về viên chức nói chung, có thể hiểu, viên chức giáo dục là công dân Việt Nam, được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại các cơ sở giáo dục công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của cơ sở giáo dục công lập theo quy định của pháp luật”. Viên chức giáo dục gắn liền với tên gọi về chức danh nghề nghiệp. Viên chức giáo dục bao gồm viên chức làm công tác quản lý, viên chức giáo viên và những nhân viên. Viên chức quản lý là người được bổ nhiệm giữ chức vụ quản lý có thời hạn, chịu trách nhiệm điều hành, tổ chức thực hiện một hoặc một số công việc trong đơn vị sự nghiệp công lập nhưng không phải là công chức và được hưởng phụ cấp chức vụ quản lý. Viên chức giáo viên là những người chỉ thực hiện công tác mang tính chuyên môn nghiệp vụ (giảng dạy) trong các cơ sở giáo dục công lập. Ngoài ra, viên chức giáo dục còn là những nhân viên trong cơ sở giáo dục công lập như: thủ quỹ, kế toán, văn phòng, nhân viên phòng thí nghiệm...). Viên chức giáo dục phần lớn là giáo viên, nhân tố quyết định đến chất lượng giáo dục, đào tạo.

1.1.2. Vị trí, vai trò của viên chức giáo dục

Đội ngũ viên chức giáo dục có vai trò vô cùng quan trọng trong quá trình hình thành và phát triển nhân cách học sinh, là lực lượng cốt cán biến mục tiêu giáo dục thành hiện thực. Vai trò của viên chức giáo dục là người khuyến khích, cổ vũ, định hướng, tổ chức, điều chỉnh và trực tiếp quản lý cả về phương diện học tập và tình cảm người học đúng theo phương châm “Xây dựng trường học thân thiện, học sinh tích cực”. Để làm được điều đó, đội ngũ viên chức giáo dục, những người lao động trí óc chuyên nghiệp phải nắm vững kiến thức bộ môn giảng dạy và các kiến thức bổ trợ khác về kỹ năng quản lý giáo dục, nắm vững quy luật phát triển tâm lý của học sinh để hình thành nhân cách của các em theo từng cấp học. Viên chức giáo dục có vai trò quan trọng thể hiện ở các mặt như sau:

Một là, viên chức giáo dục là người trang bị những tri thức cơ bản về văn hóa, khoa học nhằm phát triển tiềm năng trí tuệ của học sinh. Đó là thế hệ mới, thế hệ tương lai của đất nước. Yêu cầu đặt ra đối với thế hệ tương lai phải là người có hệ thống tri

thức được đúc kết từ trong lịch sử đến hiện tại; là người phát triển toàn diện về trí dục, thể dục, thẩm mỹ, mỹ dục và kỹ thuật tổng hợp. Nền giáo dục XHCN là nơi hình thành các thế hệ tương lai, mà vai trò của quản lý là nhân tố quyết định. Vì vậy với việc trang bị những tri thức và kỹ năng về văn hóa, khoa học sẽ giúp học sinh có thái độ tôn trọng kỷ luật, học tập theo lời khoa học, chủ động và sáng tạo, có ý thức khắc phục khó khăn, chuyên cần tự giác trong học tập và vận dụng các kiến thức đã học vào thực tế cuộc sống phục vụ nhân dân, phục vụ đất nước.

Hai là, trang bị, bồi dưỡng cho học sinh những tri thức cơ bản về đạo đức, pháp luật, dân chủ và những giá trị truyền thống của lịch sử dựng nước và giữ nước, bảo tồn bản sắc văn hóa của dân tộc, tình cảm, tư tưởng, lối sống phù hợp với thế giới quan và nhân sinh quan cộng sản chủ nghĩa mà cốt lõi là nghĩa vụ và trách nhiệm với Tổ quốc, đối với nhân dân, đối với sự nghiệp cách mạng dân tộc thông qua các môn học Văn học, Lịch sử, Giáo dục công dân. Từ đó góp phần hình thành ở các em nhân cách tốt, lối sống, cách ứng xử có văn hóa để trở thành con người có đạo đức, có tấm lòng nhân ái; giúp các em hiểu và sử dụng đúng quyền và thực hiện tốt nghĩa vụ đối với xã hội, biết tôn trọng pháp luật, chấp hành pháp luật của nhà nước và nội quy của nhà trường. Vấn đề này đã được Hồ Chí Minh khẳng định: “người mà có tài mà không có đức thì là người vô dụng, có đức mà không có tài làm gì cũng khó”.

Ba là, trang bị những kiến thức cơ bản về thể chất và an ninh quốc phòng nhằm phát triển thể lực phục vụ yêu cầu của đất nước. Quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và xây dựng đất nước trước xu thế toàn cầu hóa đòi hỏi nguồn nhân lực không chỉ có trình độ mà phải có sức khỏe, chịu được thử thách, áp lực công việc. Trí tuệ minh mẫn, tính năng động sáng tạo phụ thuộc rất nhiều về sức khỏe, cơ thể khỏe mạnh. Giáo dục phải đáp ứng các nội dung cơ bản là thể dục, trí dục, mỹ dục, đức dục và phải gắn chặt với nhau làm nền tảng cho sự phát triển con người.

1.1.3. Khái niệm và vai trò của quản lý viên chức giáo dục

1.1.3.1. Khái niệm quản lý viên chức giáo dục

Quản lý là một khái niệm rộng, nó gắn liền với hoạt động của con người rất đa dạng, phức tạp do vậy các nhà nghiên cứu đã đưa ra nhiều quan điểm khác nhau như: Theo quan niệm truyền thống quản lý là quá trình tác động có ý thức của chủ thể vào bộ máy (*đối tượng quản lý*) bằng cách vạch ra mục tiêu cho bộ máy, tìm kiếm các biện pháp tác động để bộ máy đạt tới mục tiêu xác định. Theo quan niệm hiện nay

quản lý là những hoạt động nhằm định hướng và kiểm soát quá trình tiến tới mục tiêu. Nguyễn Thị Mỹ Lộc và Nguyễn Quốc Chí (2010), *"Quản lý là tác động có định hướng, có chủ đích của chủ thể quản lý (người quản lý) đến khách thể quản lý (người bị quản lý) trong một tổ chức nhằm làm cho tổ chức vận hành và đạt được mục đích tổ chức"* [16]. Nguyễn Ngọc Quang (1998), *"Quản lý là tác động có định hướng, có chủ đích của chủ thể quản lý đến khách thể quản lý trong một tổ chức nhằm làm cho tổ chức vận hành và đạt được mục đích của tổ chức"* [20].

Bản thân khái niệm quản lý có tính đa nghĩa nên có sự khác biệt giữa nghĩa rộng và nghĩa hẹp. Hơn nữa, do sự khác biệt về thời đại, chế độ, xã hội, nghề nghiệp nên quản lý cũng có nhiều giải thích, lý giải khác nhau. Cùng với sự phát triển của phương thức xã hội hóa sản xuất và sự mở rộng trong nhận thức của con người thì sự khác biệt về nhận thức và lý giải khái niệm quản lý càng trở nên rõ rệt. Quản lý được hiểu là một công việc mà một người lãnh đạo học suốt đời và cũng là sự khởi đầu của những gì họ nghiên cứu. Quản lý được giải thích như là nhiệm vụ của một nhà lãnh đạo thực thụ, nhưng không phải là sự khởi đầu để họ triển khai công việc. Như vậy, có bao nhiêu nhà lãnh đạo tài ba thì có bấy nhiêu kiểu nghĩ và giải thích về quản lý. Suy cho cùng quản lý là yêu cầu tối thiểu nhất của việc lý giải vấn đề quản lý dựa trên lý luận và nghiên cứu quản lý học.

Qua những lý luận trên ta có thể khái quát về quản lý là: Quản lý nghĩa là tiến hành một công việc, là làm cho một sự kiện nảy sinh, là quá trình lôi cuốn tất cả mọi người vào hoạt động của họ trong một tổ chức, là hoạt động chung của toàn bộ tổ chức, quá trình quản lý một cách hiệu nghiệm là kết quả của việc học hỏi lý luận và thực tiễn đã được mô tả và áp dụng chúng vào tình huống cụ thể khiến chúng phù hợp với bối cảnh riêng do vậy quản lý luôn có tính mục đích, nghĩa là hoạt động luôn hướng tới việc đạt được kết quả.

Tuy nhiên quản lý không có nghĩa tuyệt đối, khi chúng ta áp dụng cách thức quản lý vào những bối cảnh cụ thể. Quản lý chỉ có ý nghĩa nếu nó được biến thái trong mỗi tình huống cụ thể và khái niệm quản lý chỉ có giá trị nếu nó được quan niệm theo mỗi tình huống cụ thể mà thôi.

Tình huống trong quản lý là tình huống quản lý nảy sinh trong quá trình điều khiển hoạt động và quan hệ quản lý buộc người quản lý phải giải quyết để đưa ra các hoạt động và các quan hệ đó trở về trạng thái ổn định và phát triển khớp nhịp nhằm

hướng tới một mục đích, yêu cầu đã được xác định. Do đó muốn quản lý tốt ta phải có kiến thức khái quát về lý luận và thực tiễn thì mới mong giải quyết tốt các tình huống cụ thể xảy ra cho nên quản lý là một khái niệm có tính tình huống cụ thể.

Trên cơ sở khái niệm về quản lý và viên chức giáo dục, ta có thể hiểu: Theo nghĩa hẹp, quản lý viên chức giáo dục là việc cơ quan có thẩm quyền quản lý nhà nước ban hành văn bản quy phạm pháp luật; tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật; thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo, khen thưởng, kỷ luật; báo cáo tổng kết, đánh giá công tác quản lý nhà nước về viên chức giáo dục.

Theo nghĩa rộng, quản lý viên chức giáo dục là việc cơ quan có thẩm quyền quản lý nhà nước ban hành các văn bản quy phạm pháp luật; tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật; thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo, khen thưởng, kỷ luật; báo cáo tổng kết, đánh giá công tác quản lý nhà nước về lĩnh vực giáo dục; quản lý đối với nguồn nhân lực, tổ chức bộ máy, nguồn tài chính, cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ trong lĩnh vực giáo dục.

1.1.3.2. Vai trò của quản lý viên chức giáo dục

Quản lý viên chức giáo dục có ý nghĩa quyết định đến chất lượng hoạt động, đến sự vận hành của cơ sở giáo dục, cung cấp môi trường làm việc lành mạnh, minh bạch và hiệu quả cho đội ngũ viên chức giáo dục.

Quản lý viên chức giáo dục nhằm lựa chọn những người có năng lực, trình độ, đáp ứng được yêu cầu và sắp xếp đúng với nguyện vọng cũng như khả năng của mỗi người, hướng hoạt động của viên chức giáo dục thực hiện nhiệm vụ của mình theo chủ trương, đường lối lãnh đạo của Đảng, chấp hành chính sách, pháp luật của nhà nước và sự chỉ đạo của các cơ quan nhà nước cấp trên.

Quản lý viên chức giáo dục dựa trên cơ sở các tiêu chuẩn, các chuẩn mực chung và sự cưỡng chế của luật pháp để sàng lọc cho các cơ sở giáo dục công lập những viên chức vừa có đức, có tài, loại bỏ những người không đáp ứng yêu cầu, không có năng lực và trình độ yếu kém.

Nhà nước thực hiện quản lý viên chức giáo dục thông qua việc ban hành chính sách pháp luật nhằm tạo ra các quy tắc xử sự chung và có các biện pháp xử lý các hành vi đi ngược lại các chính sách của Đảng, vi phạm pháp luật. Ngoài ra, nhà nước còn có các chế tài nhằm phát triển và đào tạo đội ngũ viên chức giáo dục, có các chính sách hỗ trợ viên chức giáo dục trong hoạt động nghề nghiệp, tạo hành lang pháp lý,

tạo điều kiện và khuyến khích phát triển đội ngũ viên chức giáo dục.

Quản lý viên chức giáo dục có vai trò đảm bảo cho việc quản lý viên chức giáo dục được thực hiện một cách thống nhất, quy củ, đúng quy định, góp phần cho quản lý viên chức giáo dục được bình đẳng, công khai, minh bạch, đáp ứng yêu cầu của tình hình hiện nay; giám sát chặt chẽ khâu tuyển dụng, sử dụng và đào tạo, bồi dưỡng viên chức giáo dục, xử lý các vi phạm phát sinh nhằm hạn chế, ngăn chặn các tiêu cực trong đội ngũ viên chức giáo dục.

1.1.4. Tiêu chí đánh giá công tác quản lý viên chức ngành giáo dục

Tiêu chí đánh giá hiệu quả quản lý viên chức ngành giáo dục bao gồm nhiều yếu tố như mục tiêu và chỉ tiêu quản lý viên chức ngành giáo dục được đặt ra, hiệu suất công việc, kỹ năng, thái độ, và sự tuân thủ quy định. Qua đó đánh giá sự thành công của việc quản lý viên chức ngành giáo dục và xác định những tồn tại hạn chế để có giải pháp cải thiện và hoàn thiện.

Thứ nhất, Mục tiêu và chỉ tiêu quản lý viên chức ngành giáo dục

Đánh giá sự phù hợp của mục tiêu: Việc đánh giá xem mục tiêu được đặt ra về quản lý viên chức ngành giáo dục có phù hợp với chiến lược của tổ chức hay chủ thể quản lý không, và liệu chúng có thể đạt được hay không.

Đánh giá mức độ hoàn thành chỉ tiêu: Từ hệ thống các chỉ tiêu cụ về quản lý viên chức ngành giáo dục, đánh giá xem thực trạng việc quản lý viên chức ngành giáo dục đạt được kết quả ở mức độ như thế nào?

Thứ hai, Hiệu suất công việc của viên chức ngành giáo dục

Chất lượng công việc: Đánh giá chất lượng giảng dạy, quản lý, hoặc công việc được thực hiện, đảm bảo chúng đáp ứng được tiêu chuẩn và yêu cầu.

Năng suất làm việc: Đánh giá xem viên chức ngành giáo dục có làm việc hiệu quả và đạt được kết quả mong muốn trong khoảng thời gian đã cho hay không.

Tính hiệu quả: Đánh giá xem viên chức ngành giáo dục có sử dụng tài nguyên một cách hiệu quả, tiết kiệm thời gian, chi phí và công sức hay không.

Tiến độ công việc: Theo dõi tiến độ công việc để đảm bảo rằng các dự án được hoàn thành đúng thời hạn và kế hoạch.

Thứ ba, Kỹ năng và năng lực của viên chức ngành giáo dục

Kỹ năng chuyên môn: Đánh giá xem viên chức ngành giáo dục có đủ kiến thức và kỹ năng chuyên môn cần thiết để hoàn thành công việc hay không.

Kỹ năng lãnh đạo: Nếu đánh giá các viên chức quản lý, cần xem xét khả năng lãnh đạo, truyền đạt và động viên nhân viên.

Kỹ năng giao tiếp: Đánh giá khả năng giao tiếp hiệu quả của viên chức ngành giáo dục với đồng nghiệp, phụ huynh và các bên liên quan.

Kỹ năng giải quyết vấn đề: Đánh giá khả năng nhận biết, phân tích và đưa ra giải pháp cho các vấn đề phát sinh của viên chức ngành giáo dục.

Thứ tư, Thái độ và phẩm chất của viên chức ngành giáo dục

Thái độ làm việc: Đánh giá thái độ làm việc, tinh thần trách nhiệm, tính kỷ luật và sự nhiệt tình của viên chức ngành giáo dục.

Trung thực và đạo đức: Đánh giá xem viên chức ngành giáo dục có trung thực, có đạo đức nghề nghiệp và tuân thủ các nguyên tắc đạo đức của tổ chức hay không.

Sự tự tin: Đánh giá khả năng tự tin, chủ động và sáng tạo của viên chức ngành giáo dục trong công việc.

Thứ năm, Tuân thủ quy định của viên chức ngành giáo dục

Tuân thủ quy trình: Đánh giá xem viên chức ngành giáo dục có tuân thủ các quy trình, quy định và chính sách của tổ chức hay không.

Tuân thủ luật pháp: Đánh giá xem viên chức ngành giáo dục có tuân thủ các quy định pháp luật liên quan đến công việc của họ hay không.

Tuân thủ các tiêu chuẩn chất lượng: Đánh giá xem viên chức ngành giáo dục có tuân thủ các tiêu chuẩn chất lượng được thiết lập hay không.

Thứ sáu, Kết quả tổng thể của viên chức ngành giáo dục

Phản hồi từ viên chức ngành giáo dục: Thu thập phản hồi từ viên chức ngành giáo dục về quá trình quản lý để cải thiện và phát triển.

Phản hồi từ cấp trên: Thu thập phản hồi từ cấp trên để đánh giá hiệu quả quản lý của các quản lý viên chức ngành giáo dục.

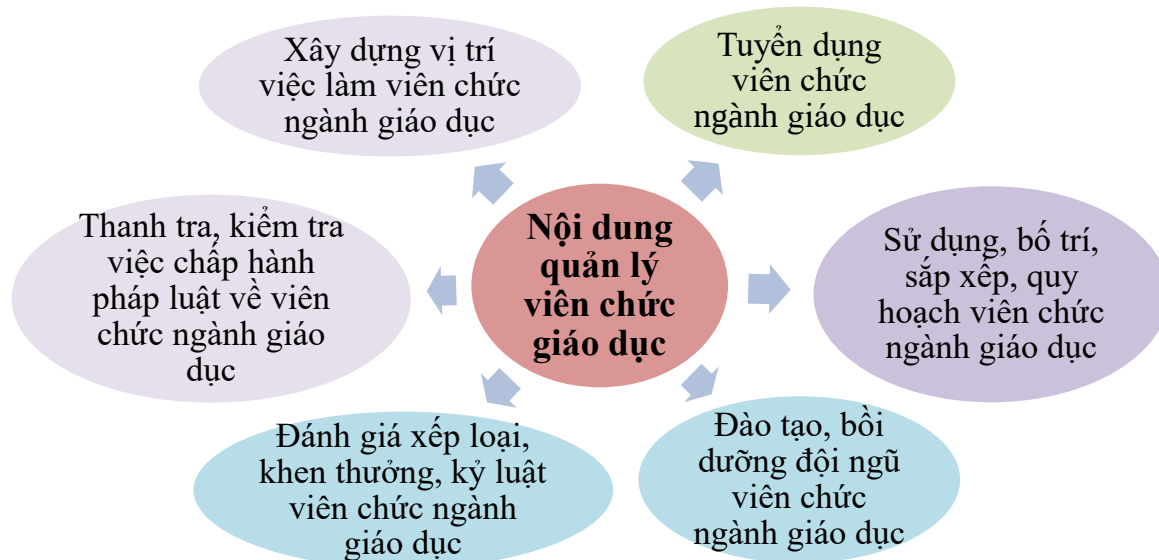
Đánh giá hiệu quả chung: Kết hợp các tiêu chí trên để đánh giá hiệu quả chung của quá trình quản lý viên chức ngành giáo dục và đưa ra các giải pháp cải thiện.

1.2. Nội dung quản lý viên chức ngành giáo dục cấp huyện

Nội dung quản lý viên chức ngành giáo dục cấp huyện, trong phạm vi nghiên cứu đề án, tác giả phân tích 6 nội dung (Hình 1.1): (1) Xây dựng vị trí việc làm viên chức ngành giáo dục; (2) Tuyển dụng viên chức ngành giáo dục; (3) Sử dụng, bố trí, sắp xếp, quy hoạch viên chức ngành giáo dục; (4) Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên

chức ngành giáo dục, (5) Đánh giá xếp loại chất lượng viên chức ngành giáo dục, (6) Thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về quản lý viên chức ngành giáo dục.

Hình 1.1: Nội dung quản lý viên chức ngành giáo dục



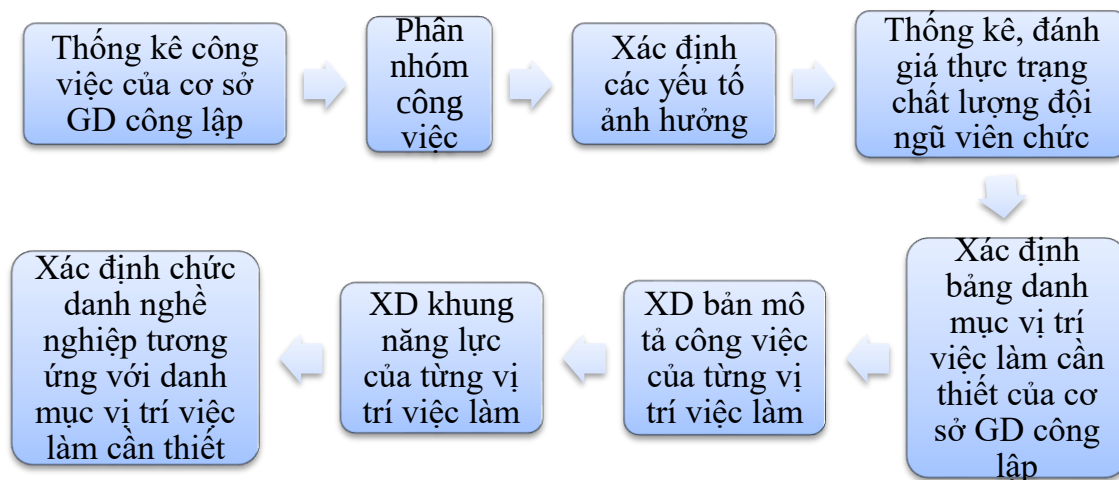
Nguồn: Tác giả tổng hợp theo [35]

1.2.1. Xây dựng vị trí việc làm viên chức ngành giáo dục

Theo Luật viên chức, “Vị trí việc làm là công việc hoặc nhiệm vụ gắn với các chức danh nghề nghiệp hoặc chức vụ quản lý tương ứng, là căn cứ xác định số lượng người làm việc, cơ cấu viên chức để thực hiện tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập” [35]. Vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập nói chung, cơ sở giáo dục công lập nói riêng được phân loại thành vị trí việc làm do một người đảm nhận, nhiều người đảm nhận và vị trí việc làm kiêm nhiệm. Xác định vị trí việc làm là đòi hỏi tất yếu trước khi một cơ quan, đơn vị ra đời để định hình tổ chức bộ máy và tiêu chuẩn chọn nhân sự phù hợp với từng vị trí. Giúp đơn vị sự nghiệp công lập rà soát lại tổ chức bộ máy, đội ngũ viên chức và xác định từng vị trí trong tổ chức gắn với việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của đơn vị. Nhờ đó, khắc phục tình trạng thừa, thiếu gây sự mất cân bằng về nguồn nhân lực. Mặt khác, xác định vị trí việc làm giúp cho viên chức thấy được vị trí, vai trò, trách nhiệm của mình trong tổ chức, không thể đùn đẩy, thoái thác công việc.

Xác định vị trí việc làm theo phương pháp tổng hợp được thực hiện trên cơ sở kết hợp giữa việc phân tích tổ chức, phân tích công việc với thống kê, đánh giá thực trạng đội ngũ viên chức của cơ sở giáo dục công lập và được thực hiện theo các bước được khái quát trong Sơ đồ 1.1.

Sơ đồ 1.1: Các bước xác định vị trí việc làm của viên chức ngành giáo dục của các cơ sở giáo dục công lập



Nguồn: Tác giả tổng hợp theo [11]

Bước 1: Thống kê công việc của cơ sở giáo dục công lập

Việc thống kê công việc theo chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của cơ sở giáo dục công lập thực hiện gồm các công việc có tính chất thường xuyên, liên tục, ổn định, lâu dài, lặp đi lặp lại có tính chu kỳ mà cơ sở giáo dục công lập thực hiện, gồm: công việc lãnh đạo, quản lý, điều hành của người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu trong cơ cấu tổ chức của cơ sở giáo dục công lập do cơ quan có thẩm quyền quy định (trừ những người làm việc ở các vị trí, chức danh được pháp luật quy định là công chức); Những công việc thực thi, thừa hành mang tính chuyên môn, nghiệp vụ của viên chức, trong đó ghi rõ: giáo viên, nhân viên hành chính. Không thống kê những công việc có tính thời vụ, đột xuất hoặc công việc không thuộc chức năng, nhiệm vụ của cơ sở giáo dục công lập.

Bước 2. Phân nhóm công việc

Trên cơ sở thống kê công việc của cơ sở giáo dục công lập, tổ chức phân nhóm công việc gồm có: Các nhóm công việc lãnh đạo, quản lý, điều hành; Các nhóm công việc hoạt động giảng dạy; Các nhóm công việc hành chính, phục vụ.

Bước 3. Xác định các yếu tố ảnh hưởng

Các yếu tố ảnh hưởng đến việc xác định vị trí việc làm trong cơ sở giáo dục công lập, gồm: Chế độ làm việc; Phạm vi hoạt động; Tính chất, đặc điểm hoạt động nghề nghiệp của cơ sở giáo dục công lập; Mô hình tổ chức và cơ chế hoạt động của cơ sở giáo dục công lập; Mức độ hiện đại hóa của cơ sở giáo dục công lập....

Bước 4. Thống kê, đánh giá thực trạng đội ngũ viên chức

Việc thống kê, đánh giá thực trạng đội ngũ viên chức trong cơ sở giáo dục công lập gồm: Thống kê thực trạng về số lượng và chất lượng đội ngũ viên chức (kể cả những người hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật) tại thời điểm xây dựng đề án vị trí việc làm, gồm các nội dung: Trình độ đào tạo; Chuyên ngành được đào tạo; Ngoại ngữ; Tin học; Giới tính; Tuổi đời; Ngạch (hoặc chức danh nghề nghiệp) viên chức đang giữ; Thâm niên công tác (kinh nghiệm nghề nghiệp).

Báo cáo đánh giá thực trạng việc đáp ứng yêu cầu công việc, bố trí, sử dụng và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ viên chức và người lao động ở cơ sở giáo dục công lập, gồm: Đánh giá việc đáp ứng và sự phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ của đội ngũ viên chức và người lao động ở cơ sở giáo dục công lập; Đánh giá việc bố trí, sử dụng và năng lực, hiệu quả công việc thực tế của từng viên chức theo nhiệm vụ đang đảm nhận.

Bước 5. Danh mục vị trí việc làm của cơ sở giáo dục công lập

Trên cơ sở thống kê, phân nhóm công việc; các yếu tố ảnh hưởng; thống kê, đánh giá thực trạng đội ngũ viên chức và chức danh nghề nghiệp viên chức do cơ quan có thẩm quyền quy định, người đứng đầu cơ sở giáo dục công lập xác định vị trí việc làm và tổng hợp thành danh mục vị trí việc làm của cơ sở giáo dục công lập.

Mỗi vị trí việc làm gắn với nội dung chuyên môn, nghiệp vụ cụ thể, gắn với chức danh nghề nghiệp, hạng chức danh nghề nghiệp và chức danh lãnh đạo, quản lý trong cơ sở giáo dục công lập (nếu là các công việc lãnh đạo, quản lý, điều hành).

Bước 6. Bản mô tả công việc của từng vị trí việc làm

Trên cơ sở danh mục vị trí việc làm được xác định, việc xây dựng bản mô tả công việc của từng vị trí việc làm được thực hiện như sau: Mô tả về nội dung, quy trình, thủ tục và thời gian hoàn thành từng công việc tại từng vị trí việc làm; Kết quả (sản phẩm), khối lượng công việc của vị trí việc làm; Điều kiện làm việc (trang thiết bị, phần mềm quản lý, phương tiện, môi trường làm việc,...).

Tại những vị trí việc làm gắn với công việc lãnh đạo, quản lý, điều hành có cả việc thực hiện công việc thực thi, thừa hành thì phần mô tả về công việc thực thi, thừa hành được thực hiện như đối với vị trí việc làm gắn với công việc hoạt động nghề nghiệp trong cơ sở giáo dục công lập.

Bước 7. Khung năng lực của từng vị trí việc làm

Khung năng lực của từng vị trí việc làm được xây dựng căn cứ trên cơ sở yêu cầu thực hiện công việc, được phản ánh trên bản mô tả công việc tương ứng, gồm các năng lực và kỹ năng cần có để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Bước 8. Xác định chức danh nghề nghiệp, hạng chức danh nghề nghiệp ứng với vị trí việc làm và số lượng người làm việc

Việc xác định chức danh nghề nghiệp và hạng của chức danh nghề nghiệp ứng với vị trí việc làm và số lượng người làm việc được tiến hành đồng thời và gắn liền với quá trình xác định danh mục vị trí việc làm.

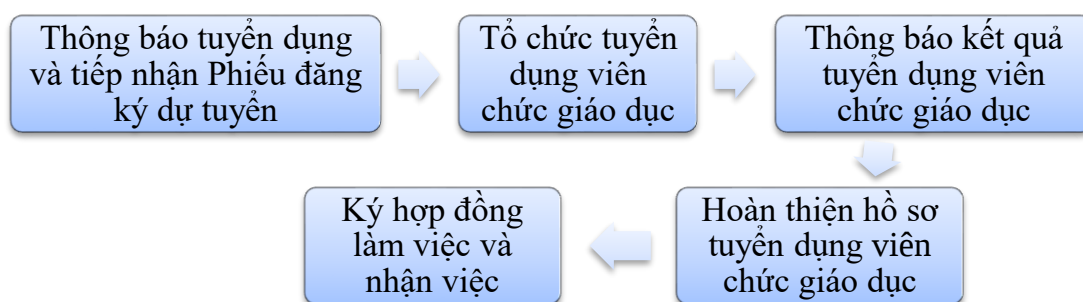
1.2.2. Tuyển dụng viên chức ngành giáo dục

Tuyển dụng viên chức giáo dục do cơ quan, tổ chức và người có thẩm quyền thực hiện chịu sự điều chỉnh của các quy phạm pháp luật. Thông qua tuyển dụng để tạo nguồn viên chức giáo dục đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của ngành giáo dục. Việc tuyển dụng viên chức giáo dục phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế. Tuyển dụng viên chức giáo dục có vai trò đặc biệt quan trọng trong tổng thể chu trình quản lý viên chức giáo dục. Hoạt động tuyển dụng viên chức giáo dục được thực hiện hiệu quả không chỉ bổ khuyết cho vị trí viên chức giáo dục còn thiếu mà còn tạo nền tảng cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức giáo dục.

Cơ chế tuyển dụng là cách thức, phương pháp lựa chọn viên chức giáo dục sao cho đúng người, đúng việc nhằm phát huy năng lực và sở trường của họ để đạt kết quả cao trong công tác. Để có được viên chức giáo dục chất lượng cao thì việc tuyển dụng phải được thực hiện theo một quy trình chặt chẽ nhằm hạn chế những tiêu cực nảy sinh trong tuyển chọn. Các tiêu chuẩn tuyển dụng phải xuất phát từ yêu cầu tiêu chuẩn chức danh đảm nhận, yêu cầu của tổ chức.

Quy trình tuyển dụng viên chức ngành giáo dục được khái quát ở sơ đồ 1.2.

Sơ đồ 1.2: Quy trình tuyển dụng viên chức ngành giáo dục



Nguồn: Tác giả tổng hợp theo [9]

Bước 1: Thông báo tuyển dụng và tiếp nhận Phiếu đăng ký dự tuyển

Nội dung Thông báo tuyển dụng gồm: a) Số lượng người làm việc cần tuyển ở từng vị trí việc làm; b) Số lượng vị trí việc làm thực hiện việc thi tuyển, xét tuyển; c) Tiêu chuẩn, điều kiện đăng ký dự tuyển; d) Thời hạn, địa chỉ tiếp nhận, phương thức tiếp nhận Phiếu đăng ký dự tuyển (trực tiếp, thư điện tử, cổng thông tin điện tử hoặc bằng phương thức điện tử phù hợp khác); số điện thoại, thư điện tử hoặc địa chỉ khác của bộ phận tiếp nhận Phiếu đăng ký dự tuyển; đ) Hình thức, nội dung thi tuyển, xét tuyển; thời gian và địa điểm thi tuyển, xét tuyển.

Bước 2: Tổ chức tuyển dụng viên chức giáo dục

Sau khi thông báo tuyển dụng, người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng viên chức quyết định thành lập Hội đồng tuyển dụng. Hội đồng tuyển dụng quyết định thành lập Ban kiểm tra Phiếu đăng ký dự tuyển để kiểm tra điều kiện, tiêu chuẩn của người đăng ký dự tuyển; Gửi thông báo triệu tập thí sinh đủ điều kiện, tiêu chuẩn dự thi hoặc dự xét và thông tin liên quan đến việc tổ chức tuyển dụng; Tổ chức thi vòng 1; Tổ chức thi vòng 2; Tổ chức xét tuyển.

Bước 3: Thông báo kết quả tuyển dụng viên chức giáo dục

Hội đồng tuyển dụng thông báo công khai trên trang thông tin điện tử hoặc cổng thông tin điện tử của cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng viên chức giáo dục và gửi thông báo công nhận kết quả trúng tuyển tới người trúng tuyển. Nội dung thông báo phải ghi rõ thời hạn người trúng tuyển phải đến cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức để hoàn thiện hồ sơ tuyển dụng.

Bước 4: Hoàn thiện hồ sơ tuyển dụng viên chức giáo dục

Người trúng tuyển phải hoàn thiện hồ sơ tuyển dụng nộp cho cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng viên chức giáo dục. Hồ sơ tuyển dụng bao gồm: a) Bản sao văn bằng, chứng chỉ theo yêu cầu của vị trí việc làm dự tuyển; Bản sao chứng nhận đối tượng ưu tiên (nếu có); b) Phiếu lý lịch tư pháp do cơ quan có thẩm quyền cấp.

Trường hợp người trúng tuyển không hoàn thiện đủ hồ sơ tuyển dụng theo quy định hoặc có hành vi gian lận trong việc kê khai Phiếu đăng ký dự tuyển thì sẽ hủy bỏ kết quả trúng tuyển.

Bước 5: Ký hợp đồng làm việc và nhận việc

Chậm nhất là 15 ngày làm việc kể từ ngày hết thời hạn hoàn thiện hồ sơ tuyển dụng theo quy định, người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng viên chức

giáo dục ra quyết định tuyển dụng và gửi tới người trúng tuyển.

Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày nhận được quyết định tuyển dụng, người được tuyển dụng viên chức phải đến đơn vị sự nghiệp công lập sử dụng viên chức để ký hợp đồng làm việc và nhận việc, trừ trường hợp quyết định tuyển dụng quy định thời hạn khác hoặc được cơ quan, đơn vị có thẩm quyền tuyển dụng viên chức đồng ý gia hạn. Trường hợp người được tuyển dụng viên chức không đến ký hợp đồng làm việc và nhận việc trong thời hạn quy định thì người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập sử dụng viên chức đề nghị cơ quan, đơn vị có thẩm quyền tuyển dụng viên chức hủy bỏ quyết định tuyển dụng.

1.2.3. Sử dụng, bố trí, sắp xếp, quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển viên chức ngành giáo dục

Người đứng đầu cơ sở giáo dục sử dụng viên chức giáo dục chịu trách nhiệm bố trí, phân công công tác; giao nhiệm vụ, kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ của viên chức giáo dục; bảo đảm các điều kiện cần thiết để viên chức thực hiện nhiệm vụ và các chế độ, chính sách đối với viên chức giáo dục. Việc bố trí, phân công công tác, giao nhiệm vụ cho viên chức giáo dục phải bảo đảm phù hợp giữa nhiệm vụ được giao với chức danh nghề nghiệp viên chức, chức vụ quản lý được bổ nhiệm và yêu cầu của vị trí việc làm. Viên chức giáo dục chịu trách nhiệm về kết quả và chất lượng thực hiện nhiệm vụ của mình.

Quy hoạch đội ngũ viên chức giáo dục là một trong những hoạt động quản lý của người quản lý và các cơ quan quản lý giúp cho người quản lý và cơ quan quản lý biết được số lượng, cơ cấu tuổi, trình độ cơ cấu chuyên môn, cơ cấu giới, chất lượng,... của đội ngũ viên chức giáo dục, từ đó có những biện pháp điều chỉnh cho phù hợp. Quan trọng hơn việc quy hoạch làm cơ sở chủ yếu mang tính định hướng cho việc vận dụng và thực hiện các chức năng cơ bản của quản lý vào hoạt động quản lý trong ngành giáo dục của cấp huyện.

Để hoàn thiện quy hoạch đội ngũ viên chức giáo dục, thì cấp quản lý phải lập kế hoạch cho sự cân đối trong tương lai bằng cách so sánh số lượng viên chức giáo dục cần thiết với số lượng viên chức giáo dục hiện có, phân tích độ tuổi, trình độ, năng lực, khả năng làm việc, thời gian công tác của từng người trong đội ngũ, để ấn định số lượng cần thiết đưa vào quy hoạch. Mặt khác cấp quản lý còn phải căn cứ vào nhu cầu, quy hoạch mạng lưới trường lớp trong tương lai theo kế hoạch phát triển để

tạo nguồn viên chức giáo dục cũng như các nguồn lực khác. Quy hoạch thường gắn kết với các khâu: đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, sắp xếp, sử dụng, miễn nhiệm. Quy hoạch luôn được xem xét, đánh giá, bổ sung, điều chỉnh hàng năm.

Bổ nhiệm: Là việc công chức, viên chức được quyết định giữ một chức vụ lãnh đạo, quản lý có thời hạn trong cơ cấu tổ chức của cơ quan, đơn vị. Theo từ điển Tiếng Việt nghĩa là cử vào một chức vụ quan trọng trong biên chế nhà nước. Ví dụ bổ nhiệm Hiệu trưởng trường học, bổ nhiệm Phó Hiệu trưởng trường học.

Luân chuyển: Là sự chuyển đổi vị trí, địa điểm công tác; có thể vẫn giữ chức vụ đó nhưng sang đơn vị khác làm việc; cũng có thể thôi chức vụ đó chuyển sang chức vụ khác ở đơn vị mới, luân chuyển ở đây hiểu là bao hàm cả điều động. Theo quy định: Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng ở một trường học không quá 2 nhiệm kỳ, như vậy sau hai nhiệm kỳ buộc tổ chức phải thực hiện luân chuyển. Cũng có khi người viên chức giáo dục đó có khả năng phát triển đi lên, hoặc giữ trọng trách ở đơn vị đó không phát huy được vai trò của mình thì cấp quản lý phải xem xét luân chuyển.

1.2.4. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức ngành giáo dục

Quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức giáo dục một mặt là quá trình viên chức tham gia học tập để phát triển hơn nữa hệ thống tri thức, kỹ năng, thái độ hành vi của mỗi cá nhân nhằm thực hiện công việc có hiệu quả. Qua quá trình đào tạo, bồi dưỡng sẽ đánh giá, cấp bằng, chứng chỉ; đồng thời, hình thành ở viên chức những phẩm chất, năng lực theo chương trình chuẩn, tiêu chuẩn. Đào tạo, bồi dưỡng là phương thức cơ bản nhằm phát triển đội ngũ viên chức gồm các loại hình như: đào tạo mới, đào tạo lại, đào tạo nâng cao, chuẩn hóa viên chức thông qua các hình thức tập trung, tại chức, từ xa. Mặt khác, đó là một phương thức để quản lý viên chức nhưng với mục tiêu chủ yếu là bổ sung, cập nhật kịp thời kiến thức mới; kiến thức chuyên môn, kiến thức, kiến thức cơ sở, kỹ năng sư phạm. Trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cần linh động, đa dạng và nên nhấn mạnh đến hình thức tự bồi dưỡng, học hỏi lẫn nhau.

Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức ngành giáo dục luôn là vấn đề được Đảng và Nhà nước hết sức quan tâm, đó là quyền và nghĩa vụ của mỗi viên chức. Vì vậy, nhiều chính sách đã được xây dựng và đưa vào thực hiện như:

Nghị định 101/2017/NĐ-CP ngày 02/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, CCVC với mục tiêu trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực

hiện nhiệm vụ trong hoạt động công vụ của CBCC và hoạt động nghề nghiệp của viên chức, với mục tiêu: *“Trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ trong hoạt động công vụ của CBCC và hoạt động nghề nghiệp của viên chức, góp phần xây dựng đội ngũ CBCC, viên chức chuyên nghiệp, có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị và năng lực, đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân, sự nghiệp phát triển của đất nước”*; Thông tư 01/2018/TT-BNV ngày 8/01/2018 của bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện Nghị định 101/2017/NĐ-CP ngày 02/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng CBCC, viên chức. Quyết định 6639/QĐ-BGDĐT ngày 29/12/2011 của bộ GD&ĐT về phê duyệt quy hoạch phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục giai đoạn 2011-2020 xác định: *“Thực hiện đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên cho Nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục theo chương trình đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên được ban hành. Thực hiện đổi mới phương thức tổ chức thực hiện theo hướng thực sự tăng cường tính tự học, tự bồi dưỡng của người học, trách nhiệm của nhà trường và cơ quan quản lý giáo dục”*.

Nội dung cơ bản nhất của đào tạo bồi dưỡng là phải xác định chính xác nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng; đối tượng cần được đào tạo, bồi dưỡng; chương trình và phương thức đào tạo phù hợp với từng đối tượng. Nhu cầu đào tạo được xác định dựa trên sự phân tích, đánh giá công việc, trình độ của viên chức giáo dục và nhu cầu về cán bộ của từng cơ sở giáo dục.

1.2.5. Kiểm tra, đánh giá xếp loại, khen thưởng, kỷ luật viên chức ngành giáo dục

Đánh giá viên chức là nhận xét, bình phẩm về năng lực, chuyên môn và các công việc mà viên chức đã được cấp có thẩm quyền giao với các mục tiêu, tiêu chí xác định trên cơ sở so sánh, đối chiếu với hoạt động thực tế của viên chức.

Đánh giá viên chức giáo dục là hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước có thẩm quyền trong kiểm tra, nhận xét viên chức giáo dục, trên cơ sở so sánh, đối chiếu giữa mục tiêu, tiêu chí xác định cho từng viên chức giáo dục với tình hình thực tế của việc thực hiện nhiệm vụ theo vị trí việc làm từ đó đưa ra các quyết định liên quan đến đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật và các chế độ khác... đối với viên chức giáo dục.

Chủ thể và khách thể đánh giá viên chức ngành giáo dục

Chủ thể và khách thể đánh giá viên chức giáo dục là những người tham gia vào quá trình đánh giá, đưa ra những nhận xét đối với mỗi viên chức giáo dục được

đánh giá trên cơ sở những nội dung, tiêu chí đã được xác lập. Trong thực tiễn, chủ thể đánh giá viên chức giáo dục rất đa dạng. Mỗi chủ thể đánh giá đều có góc nhìn khác nhau nên cần tham khảo ý kiến của nhiều chủ thể để có kết quả đánh giá chính xác nhất. Các chủ thể tham gia vào quá trình đánh giá bao gồm: Đánh giá của cá nhân; Đánh giá của tập thể; Đánh giá của thủ trưởng trực tiếp. Các chủ thể tham gia vào quá trình đánh giá viên chức giáo dục được khái quát qua Hình 1.2.

Hình 1.2: Các chủ thể tham gia vào đánh giá viên chức ngành giáo dục



Nguồn: Tác giả tổng hợp

- Cá nhân tự đánh giá. Trên cơ sở mẫu tự đánh giá được quy định, cá nhân có thể đưa ra nhận xét của bản thân về chính mình. Ý kiến tự đánh giá của viên chức giáo dục được coi là kênh thông tin mang tính tham khảo, không chính thức bởi đó là ý kiến chủ quan của viên chức giáo dục. Khi tự đánh giá họ phải ý thức được kết quả thực hiện nhiệm vụ gắn với thẩm quyền được trao mới có thể đưa ra kết quả chính xác của quá trình đánh giá. Khi chủ thể đánh giá là viên chức giáo dục, sẽ động viên, khích lệ họ tham gia vào tiến trình đánh giá.

- Đánh giá của tập thể là hình thức tổ chức họp lấy ý kiến góp ý của tập thể nơi viên chức giáo dục công tác là hình thức phổ biến hiện nay. Người được lấy ý kiến là những đồng nghiệp có quá trình công tác thường xuyên, gắn bó với cá nhân viên chức giáo dục. Nếu chủ thể đánh giá này tôn trọng khách quan, công minh thì đây là một kênh quan trọng, góp phần vào kết quả đánh giá viên chức giáo dục.

Tuy nhiên, khi đồng nghiệp đánh giá nhau cũng dễ bị chi phối, ảnh hưởng bởi các mối quan hệ cá nhân, bè phái, cục bộ hoặc tư tưởng “dĩ hòa vi quý” không muốn động chạm, mất lòng đồng nghiệp, đánh giá cào bằng nên đôi khi ý kiến nhận xét, đánh giá cũng sẽ không đảm bảo được tính công bằng, khách quan.

- Đánh giá của thủ trưởng trực tiếp. Theo quy định pháp luật hiện hành, việc

đánh giá viên chức giáo dục là trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan sử dụng viên chức giáo dục, do vậy, đây là chủ thể đánh giá quan trọng nhất. Đánh giá của thủ trưởng được thực hiện chủ yếu thông qua việc nhận xét, quyết định cuối cùng vào phiếu xếp loại viên chức giáo dục. Hàng năm, sau khi viên chức giáo dục viết bản tự kiểm điểm, tập thể - đồng nghiệp nhận xét, góp ý, phần cuối cùng thuộc về nhận xét, đánh giá, xếp loại của thủ trưởng cơ quan. Vì vậy, đây là ý kiến nhận xét có ý nghĩa quyết định. Vì vậy, trong thực tiễn chúng ta cần phát huy dân chủ, kiểm chế, kiểm soát quyền lực, tránh xu hướng độc đoán, chuyên quyền và phát huy tính tích cực, tinh thần trách nhiệm của thủ trưởng cơ quan.

Nội dung đánh giá viên chức ngành giáo dục

Đánh giá viên chức là biện pháp quản lý viên chức thông qua việc kiểm định các chỉ số nói lên phẩm chất, kết quả làm việc, cống hiến của viên chức.

Thông thường, các tiêu chí đánh giá viên chức giáo dục gồm: Lòng trung thành đối với nhân dân, đất nước; đạo đức của viên chức giáo dục, đạo đức xã hội; tinh thần kỷ luật về nghề nghiệp, làm việc, tuân thủ kỷ cương, pháp luật; tính trung thực; tính chủ động sáng tạo; tính hợp tác, đoàn kết trong công tác; sự cần mẫn, sự cống hiến; uy tín, sự tín nhiệm, khả năng thu hút đối với viên chức là lãnh đạo, chỉ huy... Từ đây, có thể rút ra đối với viên chức, các mặt thuộc nội dung đánh giá là:

- Đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong, lề lối làm việc

Đánh giá phẩm chất chính trị là đánh giá mức độ nhận thức về quan điểm chính trị, lập trường tư tưởng, lòng trung thành với chủ nghĩa Mác – Lê Nin, tư tưởng Hồ Chí Minh về chế độ xã hội và việc chấp hành các chính sách, pháp luật của Nhà nước, các quy chế, quy định đặc thù của đơn vị nơi viên chức công tác.

Đánh giá đạo đức của viên chức giáo dục là đánh giá những giá trị chuẩn mực đạo đức xã hội, được thể hiện trong lối sống, cách ứng xử của mỗi viên chức giáo dục trong tất cả các mối quan hệ xã hội (đồng nghiệp, nhân dân, bạn bè...).

Đánh giá tác phong, lề lối làm việc là đánh giá cách thức, lề lối tiến hành và giải quyết công việc của một con người cụ thể. Mỗi người có những tác phong riêng khác biệt, nhưng cũng cần phải lấy những điểm nòng cốt làm nền.

- Đánh giá thực hiện chức trách nhiệm vụ được giao

Đây là hoạt động quản lý nguồn nhân lực quan trọng và luôn tồn tại trong tất cả các tổ chức, cơ quan, đơn vị. Đánh giá thực hiện chức trách nhiệm vụ được giao

đối với viên chức giáo dục thể hiện trên hai khía cạnh:

Thứ nhất, đánh giá kết quả, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của viên chức giáo dục: Tức là đánh giá thành tích thực tế trong công tác và cần phải có những tiêu chí cụ thể trên cơ sở kết quả phân tích công việc, làm rõ bản chất của từng công việc.

Thứ hai, đánh giá năng lực thực hiện công việc: Năng lực của đội ngũ viên chức giáo dục được đánh giá chính xác nhất, hiệu quả nhất qua hiệu quả công tác lãnh đạo, chỉ đạo hoặc giải quyết công việc. Việc đánh giá năng lực viên chức giáo dục không thuần túy chỉ là việc xem xét mặt kiến thức trên cơ sở những bằng cấp chuyên môn đã có mà phải được đo lường qua hệ thống những tiêu chí phức tạp có thể lượng hóa về kỹ năng, hiểu biết, kinh nghiệm...của viên chức trong lĩnh vực, nhiệm vụ phân công.

Đánh giá năng lực của viên chức giáo dục không chỉ đánh giá những cái hiện có mà cần phải đánh giá cả tiềm năng trong tương lai của viên chức giáo dục. Đánh giá viên chức giáo dục còn phải nhìn nhận dưới góc độ động cơ của viên chức trong thực thi nhiệm vụ, động cơ của viên chức đó là gì, nhằm mục đích gì? Động cơ cá nhân hay động cơ tập thể?

- *Đánh giá tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ.*

Đánh giá tinh thần trách nhiệm của viên chức giáo dục là đánh giá những tình cảm, thái độ, những hoạt động, định hướng cho hoạt động, quyết định hành động của viên chức trước những nhiệm vụ, công việc, phần việc được giao hoặc coi như được giao.

- *Đánh giá thái độ phục vụ nhân dân* là đánh giá về thực hiện quy tắc ứng xử của viên chức giáo dục và việc tiếp nhận và giải quyết các TTHC đảm bảo đúng quy định về trình tự thủ tục, thời gian giải quyết, gắn với thái độ nhã nhặn, lịch sự.

Phương pháp đánh giá viên chức ngành giáo dục

Phương pháp đánh giá viên chức giáo dục được hiểu là biện pháp, cách thức được cơ quan nhà nước, người có thẩm quyền trong cơ quan nhà nước sử dụng để đánh giá cá nhân viên chức giáo dục. Các phương pháp đánh giá thường được sử dụng là: Phương pháp so sánh với mục tiêu đã định; Phương pháp xếp hạng luân phiên; Phương pháp cho điểm, xếp hạng theo tiêu chí; Phương pháp đánh giá dựa vào những sự kiện đáng chú ý (Phương pháp lưu giữ); Phương pháp quan sát hành vi; Phương pháp bình bầu; Phương pháp đánh giá thông qua báo cáo; Phương pháp

phỏng vấn; Phương pháp đồ thị, biểu đồ.

Khen thưởng và kỷ luật viên chức ngành giáo dục

Khen thưởng và kỷ luật là một trong những công cụ, biện pháp quản lý nhà nước trong quá trình xây dựng, phát triển và sử dụng đội ngũ viên chức giáo dục.

Thông qua khen thưởng để động viên, cổ vũ những điển hình, gương tốt song song với đó là công tác kỷ luật để phòng ngừa những hành vi vi phạm kỷ luật, pháp luật của viên chức. Sự kết hợp giữa công tác khen thưởng và kỷ luật một cách chặt chẽ, công bằng, vô tư sẽ tạo ra động lực to lớn trong nền công vụ, là điều kiện để xây dựng đội ngũ viên chức giáo dục có phẩm chất và thực thi tốt nhiệm vụ của mình.

Luật viên chức quy định về việc khen thưởng, kỷ luật đối với viên chức: Viên chức có công trạng, thành tích và cống hiến trong công tác, hoạt động nghề nghiệp thì được khen thưởng, tôn vinh theo quy định của pháp luật về thi đua, khen thưởng; Viên chức được khen thưởng do có công trạng, thành tích đặc biệt được xét nâng lương trước thời hạn, nâng lương vượt bậc theo quy định. Viên chức vi phạm các quy định của pháp luật trong quá trình thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm, phải chịu một trong các hình thức kỷ luật sau: Khiển trách; Cảnh cáo; Cách chức; Buộc thôi việc.

1.2.6. Thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về viên chức ngành giáo dục

Thanh tra, kiểm tra viên chức giáo dục nhằm nắm chắc thông tin diễn biến tư tưởng, tiến trình tiến hành công việc của viên chức, giúp cho lãnh đạo cơ quan, đơn vị phát hiện những vấn đề nảy sinh, kịp thời uốn nắn sửa chữa những sai sót của viên chức, hạn chế sự lãng phí nguồn nhân lực trong đội ngũ viên chức, kiểm tra giám sát để đánh giá năng lực của từng viên chức, từ đó có hướng bố trí công việc phù hợp hơn hoặc sắp xếp, đề bạt viên chức hợp lý, đào tạo, bồi dưỡng viên chức có năng lực kém, kịp thời đáp ứng công việc.

Kiểm tra để phát hiện những ưu điểm cũng như hạn chế khuyết điểm của viên chức giáo dục, loại trừ những người thiếu năng lực thoái hóa biến chất và ngăn chặn kẻ xấu chui vào bộ máy. Kết quả kiểm tra là cơ sở khách quan điều chỉnh và tác động, làm cho viên chức luôn hoạt động đúng hướng, đúng nguyên tắc. Qua đó vận dụng hình thức thưởng phạt nghiêm minh, ngăn chặn những tiêu cực, phát huy nhân tố tích cực, tạo dựng lòng tin của nhân dân đối với Đảng, đối với nhà nước.

Tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát đội ngũ viên chức giáo dục

mới nắm được thực trạng chất lượng và những biến động của đội ngũ này để xây dựng chiến lược và qui hoạch đội ngũ viên chức giáo dục; kịp thời khen thưởng những thành tích, tiến bộ và xử lý những sai phạm. Mặt khác, tăng cường quản lý, kiểm tra, luân chuyển viên chức, thay thế những viên chức yếu kém, tăng cường viên chức có chất lượng cho những nơi phát sinh điểm nóng, mất đoàn kết nội bộ, hoặc phong trào mọi mặt đều yếu.

1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý viên chức ngành giáo dục cấp huyện

1.3.1. *Thế chế quản lý nhà nước về viên chức ngành giáo dục*

Thế chế hành chính nhà nước với một hệ thống pháp luật (bao gồm luật, các văn bản pháp quy dưới luật) do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành là cơ sở pháp lý cho các cơ quan hành chính nhà nước các cấp thực hiện quản lý, bảo đảm thống nhất quản lý nhà nước trên phạm vi quốc gia. Pháp luật - theo định nghĩa phổ quát là "Toàn bộ các quy tắc xử sự do nhà nước - đại diện cho xã hội đặt ra hoặc thừa nhận, thể hiện ý chí của nhà nước, được nhà nước bảo đảm thực hiện để điều chỉnh các quan hệ xã hội theo một trật tự có lợi cho nhà nước và xã hội". Vì xã hội là "tổng hòa các mối quan hệ giữa người và người" nên nội dung và phạm vi điều chỉnh của pháp luật cũng hết sức rộng rãi và phức tạp, được phân chia thành các bộ phận pháp luật khác nhau, tương xứng với các lĩnh vực hoạt động khác nhau của con người. Pháp luật về viên chức giáo dục là một trong những bộ phận pháp luật đó. Hệ thống pháp luật được đồng bộ, hoàn thiện sẽ là tiền đề, điều kiện để các cơ sở giáo dục công và đội ngũ viên chức giáo dục thi hành.

Trong thực tế hiện nay, các văn bản quy phạm pháp luật về viên chức giáo dục chưa được tổng hợp thành những bộ luật bao trùm nội dung của công tác này. Vì vậy, các cơ quan phải sử dụng các cơ sở pháp lý nằm ở nhiều văn bản khác nhau. Từ đó, cần gấp rút xây dựng hệ thống quy định quy chuẩn liên quan đến viên chức giáo dục gắn liền với yêu cầu quản lý nhà nước..

1.3.2. *Năng lực thực hiện pháp luật của bộ máy quản lý viên chức ngành giáo dục*

Pháp luật là cơ sở của quản lý nhưng nếu pháp luật bị được thực hiện một cách không chính xác thì sẽ làm mất đi hiệu quả của công tác quản lý. Chính vì thế, dù quản lý ở bất kỳ lĩnh vực nào thì việc thực hiện pháp luật một cách chính xác sẽ quyết định đến hiệu lực, hiệu quả của công tác quản lý.

Nhưng dù sao đi nữa thì điều đó vẫn phụ thuộc vào công tác hành pháp của bộ

máy quản lý. Sự phân cấp rõ ràng, hợp lý của bộ máy hành chính quyền chính là cơ sở cho việc có thực hiện tốt pháp luật hay không. Một bộ máy mạnh là bộ máy luôn thích ứng với mọi biến đổi xã hội, vì vậy nhận thức cần khắc phục tư duy siêu hình trong tổ chức bộ máy, phải luôn tìm tòi sáng kiến sao cho bộ máy quản lý thường xuyên được đổi mới, cải cách, đáp ứng được tối đa nhu cầu của quản lý viên chức giáo dục, nhất là trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế.

Năng lực quản lý của bộ máy quản lý ảnh hưởng rất lớn đến công tác quản lý viên chức giáo dục. Năng lực quản lý thể hiện ở việc hoạch định và đưa ra các chính sách, phải có tính quyết đoán nhưng vẫn phù hợp với thực tiễn ngành cũng như từng cơ sở giáo dục. Đồng thời, nói lên khả năng hiểu biết rõ về các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, có khả năng tuyên truyền cho viên chức giáo dục tự chấp hành các quy định pháp luật của nhà nước.

Mặt khác, việc xử lý kịp thời những sai phạm thông qua quá trình thanh tra, kiểm sẽ tạo được uy tín, niềm tin trong nhân dân đối với viên chức giáo dục.

1.3.3. Tính chất hoạt động nghề nghiệp của đội ngũ viên chức ngành giáo dục

Nếu như cán bộ, công chức là cá nhân làm việc trong các cơ quan Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội, tức là các cơ quan mang tính chất “công”, nhân danh quyền lực nhà nước thực hiện công việc của mình thì viên chức giáo dục lại hoạt động thuần túy mang tính chất chuyên môn, nghiệp vụ. Điều 4 Luật Viên chức nêu rõ: “Hoạt động nghề nghiệp của viên chức là việc thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ có yêu cầu về trình độ, năng lực, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ trong đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của luật này và các quy định khác của pháp luật có liên quan”.

Gắn với các đặc điểm, tính chất của hoạt động nghề nghiệp, các quyền và nghĩa vụ của viên chức nói chung viên chức giáo dục nói riêng nên các quy định về quyền và nghĩa vụ của viên chức theo hướng mở hơn so với các quy định đối với cán bộ, công chức. Qua đó, tạo điều kiện để viên chức có thể phát huy tài năng, sức sáng tạo, khả năng cống hiến trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế. Đó là quyền góp vốn, tham gia thành lập các loại hình doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp tư theo quy định của Chính phủ; quyền làm việc ngoài thời gian quy định; quyền được ký các hợp đồng vụ việc với các cơ quan, tổ chức khác mà pháp luật không cấm. Do vậy, các quy định của pháp luật về quản lý viên chức phải phù hợp với tính chất, đặc

điểm hoạt động nghề nghiệp của viên chức.

1.3.4. Sự tham gia của nhân dân vào hoạt động quản lý nhà nước đối với đội ngũ viên chức ngành giáo dục

Nhân dân là những người nắm giữ quyền lực của quốc gia, vì vậy việc thực hiện mọi chủ trương, chính sách đều phải có sự tham gia, giám sát của nhân dân và đảm bảo lợi ích của nhân dân. Bên cạnh đó, số lượng cán bộ làm công tác quản lý đối với đội ngũ viên chức giáo dục quá mỏng so với yêu cầu của nhiệm vụ trên thực tế. Vì vậy, để hoàn thành nhiệm vụ, cần có sự tham gia tích cực của người dân, nên cán bộ quản lý đối với đội ngũ viên chức giáo dục phải biết phát huy lực lượng nòng cốt, phối hợp với nhân dân để có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ. Trong thực tiễn cũng đã chứng minh, ở nơi nào nhân dân tích cực, đồng tình với chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của nhà nước, đồng tình với cách làm việc của cán bộ, tận tình giúp đỡ cán bộ thì ở nơi đó công tác giáo dục được đảm bảo và an toàn. Có cơ chế chính sách bảo vệ và đãi ngộ đặc biệt với những người có tinh thần trách nhiệm, mạnh dạn phản ánh những hành vi sai phạm của đội ngũ viên chức giáo dục, nhờ đó mà cơ quan quản lý nhà nước đã kịp thời phát hiện và xử lý hiệu quả.

1.4. Kinh nghiệm thực tiễn về quản lý viên chức ngành giáo dục tại một số địa phương và bài học rút ra cho huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương

1.4.1. Kinh nghiệm quản lý viên chức ngành giáo dục tại một số địa phương

a) Kinh nghiệm quản lý viên chức ngành giáo dục của huyện Nam Sách tỉnh Hải Dương

Công tác quản lý về đội ngũ viên chức giáo dục tại các cơ sở giáo dục công lập trên địa bàn huyện Nam Sách tỉnh Hải Dương đã được các cấp quản lý, các ngành quan tâm thiết thực. Thực tiễn hoạt động quản lý nhà nước về viên chức ngành giáo dục tại huyện Nam Sách, phản ánh kết quả của việc quản lý có hiệu quả đối với đội ngũ viên chức ngành giáo dục, trên một số nội dung tiêu biểu cụ thể:

Thứ nhất, Về công tác tuyển dụng viên chức

Xác định nhu cầu tuyển dụng: Trước mỗi năm học, Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Nam Sách phối hợp với các trường học rà soát, đánh giá tình hình nhân sự để xác định nhu cầu tuyển dụng giáo viên, nhân viên phù hợp với số lượng học sinh và cơ cấu lớp học. Tổ chức tuyển dụng công khai, minh bạch: Việc tuyển dụng được thực hiện thông qua kỳ thi tuyển hoặc xét tuyển theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo và Sở Nội vụ tỉnh Hải Dương. Quy trình tuyển dụng đảm bảo công khai,

minh bạch, đúng quy định pháp luật.

Thứ hai, Về công tác khen thưởng viên chức

Đánh giá, xếp loại viên chức: Hàng năm, các trường học tổ chức đánh giá, xếp loại viên chức dựa trên các tiêu chí như: kết quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, công tác chủ nhiệm lớp, tham gia các hoạt động giáo dục khác, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Khen thưởng kịp thời: Những viên chức có thành tích xuất sắc trong công tác giảng dạy và giáo dục được khen thưởng theo các hình thức như: giấy khen, tiền thưởng, xét nâng lương trước hạn, ưu tiên khi xem xét bổ nhiệm chức vụ cao hơn.

Thứ ba, Về công tác quy hoạch viên chức

Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Nam Sách xây dựng kế hoạch quy hoạch viên chức theo từng giai đoạn (5 năm, 10 năm) dựa trên nhu cầu phát triển của ngành giáo dục và tình hình thực tế của địa phương. Đối thoại và lấy ý kiến: Trước khi thực hiện quy hoạch, tổ chức đối thoại với viên chức để lắng nghe ý kiến, nguyện vọng và đề xuất của họ, từ đó xây dựng kế hoạch quy hoạch phù hợp.

Thứ tư, Về công tác xác định vị trí việc làm viên chức

Mô tả vị trí việc làm: Các trường học trên địa bàn huyện Nam Sách thực hiện mô tả chi tiết các vị trí việc làm của viên chức, bao gồm: nhiệm vụ, tiêu chuẩn, năng lực yêu cầu, quy trình công việc liên quan. Việc này giúp xác định rõ ràng trách nhiệm và quyền hạn của từng viên chức, từ đó nâng cao hiệu quả công tác quản lý.

Phân loại vị trí việc làm: Các vị trí việc làm được phân loại theo các nhóm: lãnh đạo, quản lý, chuyên môn nghiệp vụ, hỗ trợ, phục vụ, đảm bảo phù hợp với cơ cấu tổ chức và nhu cầu thực tế của từng trường học.

b) Kinh nghiệm quản lý viên chức giáo dục của quận Lê Chân, TP Hải Phòng

Công tác quản lý về đội ngũ viên chức giáo dục tại các cơ sở giáo dục công lập trên địa bàn quận Lê Chân thành phố Hải Phòng đã được các cấp quản lý, các ngành quan tâm thiết thực. Thực tiễn hoạt động quản lý nhà nước về viên chức giáo dục tại quận Lê Chân, phản ánh kết quả của việc quản lý có hiệu quả đối với đội ngũ viên chức, trên một số nội dung tiêu biểu cụ thể:

Thứ nhất, về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức giáo dục

Hiện nay, đội ngũ viên chức giáo dục đang công tác tại các cơ sở giáo dục trên địa bàn quận, với trình độ viên chức giáo dục có trình độ thạc sĩ và trên chuẩn cao

nhất thành phố. Điều này đã phản ánh được những kết quả tích cực mà công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức giáo dục đã đạt được. Bên cạnh trình độ chuyên môn, đạo đức nhà giáo của đội ngũ viên chức giáo viên được nâng cao rõ rệt.

Thứ hai, Thực hiện chế độ tiền lương, chế độ chính sách đối với viên chức giáo dục

Chế độ chính sách về tiền lương, phụ cấp dành cho viên chức đã được UBND quận quan tâm đúng mức và kịp thời, phần nào tạo nên sự an tâm công tác và khích lệ động viên đối với viên chức giáo dục trên địa bàn quận. Như nâng lương trước thời hạn đối với viên chức đạt thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ cũng là một giải pháp giúp giải quyết vấn đề tiền lương hiện nay của viên chức ngành giáo dục.

Thực hiện các quy định của Nhà nước, Thành phố Hải Phòng ban hành Quyết định số 2111/2014/QĐ-UBND ngày 07 tháng 10 năm 2014 của Ủy ban nhân dân thành phố Quy định về nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ.

Trên cơ sở đó, UBND quận Lê Chân đã lập kế hoạch để thực hiện quyết định của thành phố dựa trên các thành tích và danh hiệu thi đua mà đội ngũ viên chức giáo dục đạt được.

UBND thành phố Hải Phòng đã có một số chính sách về đãi ngộ đối với đội ngũ viên chức giáo dục thể hiện trên các văn bản quy phạm pháp luật như: Quyết định số 127/2016/QĐ-UBND ngày 19/10/2016 về chính sách đãi ngộ đối với nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục công tác tại các cơ sở giáo dục công lập trên địa bàn thành phố Hải Phòng; Quyết định số 326/2014/QĐ-UBND ngày 18/7/2014 của UBND thành phố Hải Phòng về việc sửa đổi, bổ sung Quy định chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài trên địa bàn thành phố Hải Phòng.

Trên cơ sở quy định của thành phố, từ thực tiễn của địa phương, UBND quận Lê Chân đã lập các kế hoạch triển khai các quyết định của UBND thành phố Hải Phòng về chế độ, chính sách đối với đội ngũ viên chức giáo dục tại các cơ sở giáo dục công lập trên địa bàn quận.

Thứ ba, Về thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về quản lý viên chức

Công tác thanh tra, kiểm tra là công tác vô cùng quan trọng giúp cho công tác quản lý được thực hiện một cách công khai, minh bạch. Dưới sự chỉ đạo và quan tâm của các cơ quan có thẩm quyền, công tác thanh tra, kiểm tra được thực hiện một cách

ng nghiêm túc và thường xuyên. UBND quận đã chỉ đạo phòng thanh tra quận kết hợp với phòng giáo dục và đào tạo quận thành lập các đoàn thanh tra, kiểm tra về các hoạt động của cơ sở giáo dục công lập trên địa bàn quận cũng như việc thi nhiệm vụ và chấp hành pháp luật của viên chức giáo dục.

Hàng năm, nội dung công tác thanh tra, kiểm tra đội ngũ viên chức giáo dục chủ yếu tập trung vào các vấn đề như: Việc thực hiện chế độ chính sách đối với nhà giáo, viên chức quản lý giáo dục; bồi dưỡng, tập huấn giáo viên; đạo đức nhà giáo; thực hiện quy chế dân chủ trong nhà trường; dạy thêm học thêm; thu chi tài chính trái quy định; việc thực hiện ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý trường và tổ chức dạy học. UBND quận Lê Chân đã bố trí một cán bộ có phẩm chất, uy tín và năng lực chuyên trách để tham mưu cho phòng GD&ĐT về tổ chức, hoạt động thanh tra, kiểm tra, tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo, phòng, chống tham nhũng.

Trong những năm qua, Sở GD&ĐT thành phố Hải Phòng nói chung và ngành giáo dục quận Lê Chân nói riêng đã phối hợp với các đơn vị trường học tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra dựa trên cơ sở các văn bản quy phạm pháp luật và từ đó thực hiện việc khen thưởng, kỷ luật kịp thời đối với viên chức giáo dục, xem đây là biện pháp quan trọng trong công tác quản lý đội ngũ viên chức giáo dục.

1.4.2. Bài học kinh nghiệm rút ra cho huyện Gia Lộc tỉnh Hải Dương

Từ thực tiễn kinh nghiệm quản lý viên chức giáo dục tại quận Lê Chân thành phố Hải Phòng cho thấy việc tăng cường công tác quản lý viên chức giáo dục có ý nghĩa rất quan trọng đã tác động trực tiếp và toàn diện đến chất lượng và hiệu quả GD&ĐT quận Lê Chân thành phố Hải Phòng. Qua đó, những bài học kinh nghiệm rút ra đối với huyện Gia Lộc tỉnh Hải Dương về quản lý viên chức giáo dục như sau:

Thứ nhất, về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức giáo dục

UBND huyện chỉ đạo phòng GD&ĐT cần tập trung đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên, liên tục để viên chức giáo dục có thể cập nhật thường xuyên kiến thức chuyên môn, chính sách mới. Chú trọng công tác tập huấn, ứng dụng công nghệ thông tin, cho đội ngũ viên chức giáo dục trên địa bàn để có thể đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục trong thời kì mới. Nên xây dựng lộ trình đào tạo, tập trung đào tạo đồng bộ, toàn diện và tiến tới chuẩn hóa các chức danh các ngạch viên chức.

Thứ hai, Thực hiện chế độ tiền lương, chế độ chính sách đối với VC giáo dục

UBND huyện và phòng GD&ĐT thường xuyên quan tâm đến chế độ chính

sách về tiền lương, phụ cấp dành cho viên chức giáo dục đúng mức và kịp thời, phần nào tạo nên sự an tâm công tác và khích lệ động viên đối với viên chức giáo dục trên địa bàn huyện. Như nâng lương trước thời hạn đối với viên chức đạt thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ, chế độ, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài trên địa bàn huyện.

Thứ ba, Về thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về quản lý viên chức

UBND huyện và phòng GD&ĐT cần chú trọng tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra dựa trên cơ sở các văn bản quy phạm pháp luật và từ đó thực hiện việc khen thưởng, kỷ luật kịp thời đối với viên chức giáo dục, xem đây là biện pháp quan trọng trong công tác quản lý đội ngũ viên chức giáo dục.

Vậy, tăng cường quản lý viên chức giáo dục có vai trò quan trọng; không một cơ sở giáo dục nào có thể phát triển mạnh và lâu dài nếu không xây dựng đội ngũ viên chức giáo dục có trình độ, năng lực và phẩm chất đạo đức phù hợp với thực tiễn.

Việc vận dụng kinh nghiệm thực tiễn của các huyện khác vào quản lý viên chức giáo dục trên địa bàn huyện Gia Lộc tỉnh Hải Dương là rất quan trọng; song cần phải có sự sáng tạo, linh hoạt phù hợp với tình hình thực tế của huyện thì mới đem lại hiệu quả cao.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

Đề án hệ thống lý luận và kinh nghiệm thực tiễn về quản lý viên chức ngành giáo dục cấp huyện gồm các nội dung: khái niệm viên chức ngành giáo dục, quản lý viên chức ngành giáo dục cấp huyện, vai trò quản lý viên chức ngành giáo dục cấp huyện. Lý luận về các nội dung và các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý viên chức ngành giáo dục cấp huyện; Kinh nghiệm quản lý viên chức giáo dục của huyện Nam Sách tỉnh Hải Dương và quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng. Các vấn đề lý luận trong chương 1, là cơ sở để khảo sát, phân tích đánh giá thực trạng công tác quản lý viên chức ngành giáo dục của huyện Gia Lộc tỉnh Hải Dương trong chương 2.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ VIÊN CHỨC NGÀNH GIÁO DỤC THUỘC HUYỆN GIA LỘC, TỈNH HẢI DƯƠNG

2.1. Khái quát về ngành giáo dục huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương

2.1.1. Đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội huyện Gia Lộc

2.1.1.1. Điều kiện tự nhiên của huyện Gia Lộc

Vị trí địa lý: Theo nghị quyết số 788/NQ-UBTVQH14 ngày 16/10/2019 của Ủy ban thường vụ Quốc hội về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã thuộc tỉnh Hải Dương: Huyện Gia Lộc nằm ở phía tây nam của tỉnh Hải Dương, giáp các huyện Bình Giang, Cẩm Giàng, Ninh Giang, Thanh Miện, Tứ Kỳ và thành phố Hải Dương; Diện tích tự nhiên là 99,70 km².

Địa hình, đất đai: Gia Lộc có địa hình tương đối bằng phẳng, có xu hướng thấp dần từ phía Tây Bắc xuống Đông Nam và từ Tây sang Đông cao nhất là +3,5m ở xã Đoàn Thượng, vùng thấp từ +0,6m đến +1,5m nằm rải rác ở các thôn ven sông. Phần lớn các vùng đất có độ cao từ +1m đến +2,7m. Làng mạc phân bố tương đối đều trong khu vực canh tác. Địa hình phù hợp với việc trồng cây lương thực, thực phẩm và cây công nghiệp ngắn ngày, tạo điều kiện phát triển nông nghiệp hàng hóa

Huyện có 02 con sông là sông Sắt và sông Đĩnh Đào chảy qua, hệ thống kênh mương trên địa bàn huyện đa dạng đã tạo cho Gia Lộc có nguồn nước phong phú để phục vụ cho tưới tiêu trong sản xuất nông nghiệp và nuôi trồng thủy sản trên địa bàn; Đất đai của huyện Gia Lộc được hình thành do sự bồi đắp phù sa của hệ thống sông Hồng và sông Thái Bình. Đất phù sa có feralits bạc màu phân bố chủ yếu tại các xã phía Đông và giữa huyện như Đoàn Thượng, Hồng Hưng, Toàn Thắng, Hoàng Diệu, Gia Khánh, Gia Tân và thị trấn Gia Lộc.

2.1.1.2. Đặc điểm kinh tế - xã hội huyện Gia Lộc

Hệ thống cơ quan hành chính của huyện Gia Lộc: Theo Nghị quyết số 788/NQ-UBTVQH14 ngày 16/10/2019 của UBTVQH: Huyện Gia Lộc có 18 đơn vị hành chính cấp xã (gồm 01 thị trấn Gia lộc và 17 xã: Đoàn Thượng, Đồng Quang, Đức Xương, Gia Khánh, Gia Lương, Gia Tân, Hoàng Diệu, Hồng Hưng, Lê Lợi, Nhật Tân, Phạm Trán, Quang Minh, Tân Tiến, Thống Kênh, Thống Nhất, Toàn Thắng và

Yết Kiêu. Trực thuộc UBND huyện có 10 cơ quan chuyên môn và 58 đơn vị sự nghiệp (52 GDĐT và 6 sự nghiệp khác). Dân số toàn huyện là 115.617 người.

Hệ thống kết cấu hạ tầng: Phản ánh qua các tiêu chí: Hệ thống giao thông, Hệ thống điện, Hệ thống thủy lợi, Cơ sở y tế, Cơ sở giáo dục của huyện Gia Lộc năm 2020, được tổng hợp trong Bảng 2.1.

Bảng 2.1. Thực trạng hệ thống kết cấu hạ tầng của huyện Gia Lộc năm 2024

Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Số lượng
I. Hệ thống giao thông		
1. Quốc lộ	km	52,6
2. Tỉnh lộ	km	51,2
3. Huyện lộ	km	51,3
4. Giao thông nông thôn	km	878
II. Hệ thống điện		
1. Trạm biến thế	Trạm	148
2. Đường dây 35kv, 22kv, 10kv	km	114,73
III. Hệ thống thủy lợi		
1. Kênh tưới	km	161,84
2. Kênh tiêu	km	111,72
3. Trạm bơm	Trạm	94
IV. Công trình phúc lợi		
1. Trường học	Trường	38
2. Nhà trẻ, mẫu giáo	Trường	18
3. Cơ sở y tế	Cơ sở	18

Nguồn: Phòng Thống kê huyện Gia Lộc (2024)

- *Hệ thống giao thông:* Gia Lộc có nhiều tuyến đường quan trọng, huyết mạch của Trung ương, của tỉnh chạy qua địa bàn là điều kiện phát triển kinh tế và chung chuyển, giao lưu hàng hóa giữa các địa phương trong vùng. Cụ thể:

Có 3 tuyến quốc lộ: Đường Quốc lộ 38B nối Hải Dương với Hưng Yên, Hà Nam, Ninh Bình qua các xã Quang Minh, Đồng Quang, Đoàn Thượng, Toàn Thắng và thị trấn Gia Lộc. Đường Quốc lộ 37 chạy từ cảng Diêm Điền (Thái Thụy, Thái Bình) nối huyện Gia Lộc với khu đô thị phía tây Thành phố Hải Dương và nối liền hai tuyến đường 5A (cũ) và 5B (mới) Cao tốc Hà Nội - Hải Phòng. Đặc biệt tuyến đường bộ cao tốc (5B mới) Hà Nội đi Hải Phòng, có nút giao lên, xuống tại thị trấn Gia Lộc; Đường trục Bắc - Nam nối từ xã Toàn Thắng huyện Gia Lộc đến cầu Hiệp

(tỉnh Thái Bình) tạo điều kiện thuận lợi cho việc giao lưu, hợp tác kinh tế và thương mại giữa huyện với các địa phương khác trong vùng đồng bằng sông Hồng.

Có 3 tuyến tỉnh lộ: 392, 393, 395. Ngoài ra còn có đường 62m kéo dài từ Thành phố Hải Dương đi Hà Nội- Hải Phòng và Quảng Ninh; đường gom cao tốc Hà Nội - Hải Phòng...100% tuyến đường liên xã được bê tông hoá và trải nhựa. Rất thuận lợi cho việc giao thương và vận chuyển hàng hóa giữa các xã với nhau.

100% các đường giao thông nông thôn từ đường xã, thôn, xóm, đường trục chính ra đồng với tổng chiều dài 878 km đã được cứng hoá, đảm bảo thuận tiện đi lại của nhân dân, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội trên địa bàn huyện,

Hệ thống thủy lợi

Hệ thống công trình thủy lợi nội đồng của huyện Gia Lộc với tổng số 451 tuyến kênh, có tổng chiều dài 425,181 km; có 112 cống dưới đê, vùng, trong đó có 92 cống dưới bờ kênh Bắc Hưng Hải, 30 cống dưới bờ vùng sông Đồng Tràng. Toàn huyện có 105 trạm bơm với 214 máy bơm các loại, tổng công suất đạt 341.490 m³/h.

Giáo dục và đào tạo

Trên địa bàn huyện có tổng số 74 trường học và 01 Trung tâm GDNN-GDTX, trong đó có 24 trường mầm non; 23 trường tiểu học; 24 trường trung học sơ sở, 3 trường trung học phổ thông.

Hệ thống điện

Hiện nay, trên địa bàn huyện ngành điện đã trực tiếp quản lý 16 xã và 01 thị trấn Gia Lộc, còn lại 5 xã (Đoàn Thượng, Hồng Hưng, Nhật Tân, Gia Xuyên, Yết Kiêu) do các đơn vị bán lẻ điện nông thôn quản lý. Hệ thống đường dây, trạm biến áp đã được ngành điện và các đơn vị bán lẻ điện nông thôn thường xuyên kiểm tra, rà soát, thực hiện đầu tư cải tạo và nâng cấp đảm bảo 100% các xã, thị trấn đều có hệ thống điện nông thôn đạt chuẩn. Tỷ lệ số hộ dân được sử dụng điện thường xuyên, an toàn đạt 100%.

Hệ thống thông tin liên lạc

100% xã trên địa bàn huyện có Bưu điện văn hóa xã đảm bảo phục vụ cho hoạt động bưu chính đáp ứng nhu cầu sử dụng dịch vụ bưu chính, viễn thông của các tổ chức, nhân dân tại địa phương; tất cả các xã trong huyện đều có điểm cung cấp dịch vụ viễn thông, Internet tới tất cả các thôn, xóm đáp ứng nhu cầu sử dụng của các tổ chức, cá nhân tại địa phương; 100% xã có đài truyền thanh cấp xã và 100% số thôn,

xóm ở các xã có hệ thống loa, cụm loa truyền thanh hoạt động thường xuyên và hiệu quả; 100% xã trong huyện có ứng dụng thông tin trong quản lý điều hành.

2.1.2. Các chỉ tiêu cơ bản về phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh đạt được của huyện

2.1.2.1. Về phát triển kinh tế

Trong 5 năm từ năm 2020-2024, sản xuất công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp từng bước phát triển theo hướng hiện đại. Giá trị sản xuất công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, tăng bình quân 14,1%/ năm, năm 2024 tăng 1,9 lần so với năm 2020. Các ngành dịch vụ phát triển đa dạng, giá trị dịch vụ tăng bình quân 10,8%. Tổng thu ngân sách nhà nước trên địa bàn tăng bình quân 37,1%/năm [30].

2.1.2.2. Về phát triển văn hóa - xã hội

Công cuộc xây dựng nông thôn mới đạt nhiều kết quả nổi bật. Đến tháng 12/2019 thực hiện đề án sáp nhập đơn vị hành chính, huyện Gia Lộc có 18 đơn vị, trong đó 1 thị trấn và 17 xã, thì cả 17/17 xã đạt 100% số xã được công nhận đạt chuẩn nông thôn mới, năm 2020 huyện Gia Lộc đạt chuẩn nông thôn mới.

Công tác bảo vệ, chăm sóc sức khỏe nhân dân luôn được quan tâm. Đến hết năm 2017, tất cả các xã, thị trấn đều đạt chuẩn Quốc gia về Y tế. Chất lượng các hoạt động văn hóa, thể thao, thông tin, tuyên truyền có nhiều chuyển biến tích cực. Toàn huyện hiện có 41 di tích được xếp hạng cấp Quốc gia và tỉnh, tăng 5 di tích so với nhiệm kỳ trước. Đặc biệt, năm 2018, bia "Sùng Thiên tự bi" ở chùa Dâu (xã Nhật Tân) được công nhận là bảo vật Quốc gia. Huyện đã hoàn thiện hồ sơ đề nghị Lễ hội truyền thống Đền Quát là Di sản Văn hóa phi vật thể Quốc gia [30].

2.1.2.3. Lĩnh vực an ninh, quốc phòng, thanh tra, tư pháp

An ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội được đảm bảo; tiếp tục thực hiện có hiệu quả Đề án "Xây dựng làng an toàn, khu dân cư an toàn, cơ quan, doanh nghiệp an toàn về an ninh trật tự". Quốc phòng, quân sự địa phương được giữ vững, hàng năm hoàn thành tốt nhiệm vụ tuyển quân, công tác diễn tập và huấn luyện. Công tác tiếp dân, giải quyết khiếu nại tố cáo của công dân được thực hiện cơ bản theo đúng quy định. Công tác phổ biến giáo dục pháp luật cho nhân dân được tăng cường [30].

2.1.2.4. Công tác cải cách hành chính

Huyện luôn chú trọng CCHC, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của HĐND và UBND 2 cấp. Huyện ủy lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện hiệu quả các nghị

quyết, đề án, chỉ đạo của cấp trên về sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy, gắn với tinh giản biên chế. Gia Lộc có 102 trên tổng số 103 Bí thư chi bộ kiêm trưởng thôn, KDC.

Công tác luân chuyển cán bộ được thực hiện tốt. Cán bộ được luân chuyển được trải nghiệm ở cơ sở, thể hiện năng lực, tín nhiệm, điều trưởng thành và có đồng chí giữ cương vị lãnh đạo chủ chốt. Địa phương đã hoàn thành sáp nhập 8 đơn vị sự nghiệp công lập thành 3 đơn vị; tinh giản 35 cán bộ, công chức và 168 cán bộ không chuyên trách; sáp nhập 17 thôn, khu dân cư để thành lập 9 thôn mới; sáp nhập 3 xã thành 1 xã; sáp nhập xã Phương Hưng vào Thị trấn Gia Lộc; phối hợp thực hiện tốt việc bàn giao 2 xã Gia Xuyên và Liên Hồng về TP Hải Dương [30].

Triển khai thực hiện có kết quả Kế hoạch cải cách hành chính giai đoạn 2011-2020 và kế hoạch hàng năm; kế hoạch thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW, Nghị quyết số 19-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII. Hoàn thành sáp nhập Trung tâm Giáo dục thường xuyên - hướng nghiệp và Trung tâm Dạy nghề huyện thành Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp - Giáo dục thường xuyên huyện. Tiến hành rà soát, sắp xếp số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục công lập; triển khai Kế hoạch sáp nhập thu gọn đầu mối các cơ sở giáo dục công lập. Thực hiện chuyển đổi vị trí công tác đối với công chức, viên chức đảm bảo đúng quy định. Xây dựng Kế hoạch thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW của Hội nghị lần thứ 7, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về “Cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp”.

Xây dựng Đề án thành lập Trung tâm dịch vụ nông nghiệp huyện trên cơ sở sáp nhập Trạm khuyến nông, Trạm Bảo vệ thực vật, Trạm Thú y; Thực hiện sắp xếp, sáp nhập thôn, khu dân cư tại các xã trên địa bàn huyện, số thôn, khu dân cư trước khi thực hiện sắp xếp là 121, sau khi thực hiện sắp xếp, sáp nhập là 113 (08 khu, 105 thôn), giảm 08 thôn.

Xây dựng Đề án sắp xếp các đơn vị hành chính cấp xã đến năm 2021, đề án sắp xếp các trường mầm non, tiểu học, THCS trên địa bàn. Kiện toàn Bộ phận Một cửa huyện theo Nghị định 61/2018/NĐ-CP của Chính phủ, đảm bảo giải quyết tốt các thủ tục hành chính thuộc thẩm quyền của huyện cho các tổ chức và công dân [24].

2.1.3. Khái quát về ngành giáo dục huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương

2.1.3.1. Sắp xếp, tổ chức mạng lưới trường, lớp

Toàn huyện có 68 trường mầm non, phổ thông và 01 Trung tâm GDNN-GDTX. Trong đó: mầm non (MN) có 23 trường (22 trường công lập và 01 trường tư thực); tiểu học (TH) có 21 trường công lập; trung học cơ sở (THCS) có 21 trường công lập; trung học phổ thông (THPT) có 3 trường công lập.

Toàn huyện có 33.871 học sinh, trong đó Mầm non 8.568 cháu; Tiểu học 12.060 học sinh; THCS có 9.718 học sinh; THPT có 3.525 học sinh; Trung tâm GDNN-GDTX có 31 lớp với 1.465 học viên. Toàn huyện có 18 trung tâm Học tập cộng đồng (HTCĐ) xã, thị trấn. Tỷ lệ huy động vào lớp 1, lớp 6 đều đạt 100%. Kết quả phân luồng học sinh sau tốt nghiệp THCS: 99,4% học sinh tốt nghiệp THCS vào THPT và tương đương.

2.1.3.2. Về chất lượng giáo dục

Ngành giáo dục huyện tập trung chỉ đạo triển khai dạy học theo chuẩn kiến thức, kỹ năng phù hợp với đối tượng học sinh, phát huy tính chủ động sáng tạo tăng cường năng lực tự học của người học; đổi mới hình thức tổ chức dạy học, coi trọng việc thực hành, sử dụng trang thiết bị dạy học và ứng dụng công nghệ thông tin vào giảng dạy. Triển khai thực hiện nhiều biện pháp giúp đỡ học sinh, dạy học sát đối tượng nhằm giảm tỷ lệ học sinh yếu kém, khắc phục tình trạng học sinh bỏ học, chất lượng giáo dục từng bước được nâng lên kết quả cụ thể là:

Thứ nhất, Giáo dục mầm non

Các trường mầm non đã thực hiện đầy đủ và kịp thời chính sách hỗ trợ ăn trưa cho trẻ mẫu giáo theo quy định; huy động các nguồn lực để duy trì, nâng cao chất lượng bữa ăn bán trú; tỷ lệ trẻ ăn bán trú đạt 100%.

100% trẻ đến trường được học 2 buổi/ngày; 100% trẻ đến trường được kiểm tra sức khỏe và đánh giá tình trạng dinh dưỡng bằng biểu đồ tăng trưởng của Tổ chức Y tế thế giới: 8.547/8.568 trẻ phát triển bình thường về cân nặng, đạt tỉ lệ 99.8%; 8.523/8.568 trẻ phát triển bình thường về chiều cao, đạt tỉ lệ 99.5% (vượt chỉ tiêu đề ra đầu năm học). Năm học 2023-2024, Trường Mầm non Thị trấn Gia Lộc được Sở GD&ĐT tặng Giấy khen triển khai thực hiện tốt chương trình “Tôi yêu Việt Nam”, Phòng GD&ĐT Gia Lộc được Sở GD&ĐT Hải Dương tặng Giấy khen hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ giáo dục mầm non.

Thứ hai, Giáo dục tiểu học

Công tác xây dựng kế hoạch giáo dục của nhà trường, kế hoạch dạy học các

môn học, hoạt động giáo dục và kế hoạch bài dạy đã đi vào nền nếp; kế hoạch giáo dục nhà trường đảm bảo thống nhất giữa kế hoạch thực hiện Chương trình GDPT 2018 và kế hoạch thực hiện Chương trình GDPT 2006, tích hợp lồng ghép các nội dung dạy học với các nội dung trải nghiệm khác để tăng cường giáo dục kỹ năng sống cho học sinh đảm bảo mục tiêu hình thành, phát triển phẩm chất và năng lực học sinh. Tổ chức dạy học 2 buổi/ngày theo đúng quy định. 100% đơn vị xây dựng kế hoạch và tổ chức bán trú cho học sinh theo các quy định, hướng dẫn của cơ quan quản lý và phù hợp điều kiện thực tế. Đối với lớp 5 thực hiện theo Chương trình GDPT 2006: Các đơn vị đã tổ chức dạy học, chuẩn bị tâm thế cho học sinh vào học lớp 6 THCS theo tinh thần của Công văn số 3799/BGDĐT-GDTH ngày 01/9/2021 của Bộ GDĐT về việc thực hiện kế hoạch giáo dục đối với lớp 5 đáp ứng yêu cầu Chương trình giáo dục phổ thông 2018.

Kết quả dạy học môn tiếng Anh và dạy học chương trình giáo dục địa phương: Các trường đã thực hiện các giải pháp để tổ chức dạy học môn Tiếng Anh bắt buộc theo Chương trình giáo dục phổ thông môn Tiếng Anh theo quy định. Các đơn vị đã triển khai dạy học tiếng Anh với giáo viên nước ngoài theo Công văn số 1315/SGDĐT-GDTrH ngày 07/8/2023 của Sở GDĐT về hướng dẫn dạy học Tiếng Anh với giáo viên nước ngoài theo hình thức xã hội hóa trong các trường Tiểu học và THCS năm học 2023-2024. Số trường dạy tiếng Anh có yếu tố nước ngoài: 03 trường (Thị trấn Gia Lộc, Đức Xương, Quang Minh).

Thứ ba, Giáo dục trung học cơ sở

100% các trường đã triển khai đầy đủ các văn bản chỉ đạo của ngành giáo dục tới cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên. Đội ngũ CBQL, GV, NV tham gia đầy đủ, hiệu quả các buổi hội thảo, tập huấn sử dụng SGK do ngành giáo dục tổ chức. Công tác xây dựng kế hoạch giáo dục của nhà trường, kế hoạch dạy học các môn học, hoạt động giáo dục và kế hoạch bài dạy theo đúng các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn (các lớp 6,7,8 thực hiện theo Thông tư 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 và Thông tư 13/2022/TT-BGDĐT ngày 03/8/2022 của Bộ GD&ĐT. Lớp 9 thực hiện theo Công văn 3280/BGDĐT-GDTrH ngày 27/8/2020 của Bộ GD&ĐT).

2.1.3.3. Xây dựng trường đạt chuẩn Quốc gia

Công tác xây dựng trường chuẩn Quốc gia được Huyện ủy, HĐND, UBND huyện đã tập trung chỉ đạo thực hiện theo mục tiêu Đại hội Đảng bộ huyện lần thứ

XXVI đã đề ra. Các CSGD thực hiện tốt nhiệm vụ kiểm định chất lượng; tích cực huy động các nguồn lực đầu tư cơ sở vật chất, bổ sung các điều kiện dạy học theo hướng hiện đại, đáp ứng yêu cầu xây dựng trường đạt chuẩn quốc gia và thực hiện chương trình giáo dục phổ thông mới, đảm bảo tính bền vững. Tính đến năm 2024 toàn huyện có 28/67 trường công lập đạt chuẩn quốc gia mức độ II (Mầm non 10, Tiểu học 9, THCS 7, THPT 2), đạt tỷ lệ 41,8%.

2.1.3.4. Thực hiện chương trình chuyển đổi số, cải cách hành chính

Ngành giáo dục đã tích cực triển khai việc ứng dụng CNTT trong dạy học, quản lý, đặc biệt chú trọng triển khai chương trình Chuyển đổi số và các giải pháp giáo dục thông minh tới các cơ sở giáo dục. Tiếp tục triển khai thực hiện Kế hoạch số 114/KH-UBND ngày 15/9/2021 của UBND huyện Gia Lộc về chuyển đổi số giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030; Kế hoạch số 190/KH-PGDĐT ngày 12/10/2021 của Phòng GD&ĐT về triển khai thực hiện Chương trình Chuyển đổi số ngành giáo dục huyện Gia Lộc.

Trong năm học 2023-2024, 100% các CSGD đã thực hiện việc quản lý hồ sơ sổ sách, giáo án trên hệ thống, không dùng văn bản giấy; thực hiện các khoản thu không sử dụng tiền mặt..., tạo tiền đề cho việc triển khai thực hiện hiệu quả hơn cho các năm học tiếp theo.

Việc khai thác, sử dụng cơ sở dữ liệu ngành giáo dục được các nhà trường thực hiện thường xuyên, cập nhật thông tin đầy đủ, chính xác, kịp thời. Công tác cải cách hành chính được quan tâm thực hiện, các thủ tục hành chính lĩnh vực giáo dục đào tạo được thực hiện 100% trên dịch vụ công trực tuyến.

2.1.3.5. Công tác kiểm tra

Phòng GD&ĐT đã chú trọng đổi mới về phương pháp, cách thức tiến hành kiểm tra; lựa chọn nội dung kiểm tra để góp phần tích cực vào việc tăng cường kỷ cương, nền nếp, nâng cao chất lượng giáo dục. Kết luận kiểm tra phản ánh đúng thực tế tại đơn vị; đánh giá được những ưu điểm, khuyến khích phát huy những nhân tố tích cực; đồng thời quy trách nhiệm đối với từng tổ chức, cá nhân có khuyết điểm, sai phạm; kiến nghị rõ ràng, yêu cầu khắc phục.

Qua đó, góp phần chấn chỉnh nền nếp, kỷ cương tại các nhà trường; ổn định nội bộ trường học, nâng trách nhiệm của cơ sở, tác dụng tích cực tới hệ thống quản lý giáo dục tại địa phương. Trên cơ sở đó để đánh giá việc quản lý, chỉ đạo của nhà

trường trong việc thực hiện nội dung, chương trình, nhiệm vụ năm học mà các cấp quản lý hướng dẫn, triển khai.

2.2. Thực trạng quản lý viên chức ngành giáo dục huyện Gia Lộc tỉnh Hải Dương giai đoạn 2022- 2024

2.2.1. Thực trạng xây dựng vị trí việc làm viên chức ngành giáo dục

Thực hiện Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01/6/2020 của Chính phủ về vị trí việc làm và biên chế công chức; Nghị định số 106/2020/NĐ-CP ngày 10/9/2020 của Chính phủ về vị trí việc làm và số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập; Căn cứ Quyết định số 44/2020/QĐ-UBND ngày 10/9/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Hải Dương ban hành quy định về quản lý tổ chức bộ máy, biên chế, cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP trong các cơ quan hành chính Nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập; hội, quỹ cấp tỉnh và người giữ chức danh, chức vụ tại doanh nghiệp thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh quản lý.

Thực hiện Công văn số 226/SNV-TCBC&CCHC ngày 11/3/2024 của Sở Nội vụ tỉnh Hải Dương về việc hoàn thiện Đề án vị trí việc làm trong cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn tỉnh. Sau khi hoàn thiện Đề án vị trí việc làm trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập theo hướng dẫn của Sở Nội vụ. Ủy ban nhân dân huyện Gia Lộc đề nghị Sở Nội vụ tỉnh Hải Dương thẩm định và trình Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt, theo tờ trình số 32/TTr-UBND ngày 19/3/2024 của Ủy ban nhân dân huyện Gia Lộc [13] kèm theo tờ trình là Đề án vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập nhóm 3, nhóm 4 của huyện Gia Lộc [14].

Đề án vị trí việc làm được xây dựng trên cơ sở pháp lý là Luật Viên chức năm 2010; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật CBCC và Luật Viên chức năm 2019; Luật Giáo dục ngày 14/6/2019; Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức; Nghị định số 106/2020/NĐ-CP ngày 10/9/2020 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm và số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập; Nghị định số 29/2023/NĐ-CP ngày 03/6/2023 về tinh giản biên chế; Thông tư 12/2022/TT-BNV ngày 30/12/2020 của Bộ Nội vụ Hướng dẫn về vị trí việc làm công chức lãnh đạo, quản lý; nghiệp vụ chuyên môn dùng chung; hỗ trợ, phục vụ trong cơ quan, tổ chức hành chính và vị trí

việc làm chức danh nghề nghiệp chuyên môn dùng chung; hỗ trợ, phục vụ trong đơn vị sự nghiệp công lập và các Thông tư liên quan vị trí việc làm lĩnh vực GD&ĐT.

Đề án vị trí việc làm là cơ sở cho công tác tiếp nhận, bố trí, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng đội ngũ viên chức giáo dục trong các cơ sở giáo dục công lập trên địa bàn huyện Gia Lộc; phục vụ công tác quản lý đội ngũ viên chức, đảm bảo rõ người rõ việc, rõ trách nhiệm, tránh sự chồng chéo nhiệm vụ giữa các bộ phận, các cá nhân; đảm bảo sự tinh gọn, hiệu quả của bộ máy, phát huy năng lực, nâng cao trách nhiệm của viên chức giáo dục trong thực hiện nhiệm vụ.

a) Về số lượng viên chức ngành giáo dục

Số lượng viên chức giáo dục huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương từ năm 2022 đến năm 2024, được tổng hợp trong Bảng 2.2.

Bảng 2.2. Số lượng viên chức ngành giáo dục huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương giai đoạn 2022- 2024

Bậc học	Năm 2022			Năm 2023			Năm 2024		
	VC quản lý	VC hành chính	Giáo viên	VC quản lý	VC hành chính	Giáo viên	VC quản lý	VC hành chính	Giáo viên
Mầm non	64	23	655	66	24	653	67	24	659
Tiểu học	42	61	541	43	60	542	43	57	535
THCS	43	80	377	44	80	381	44	80	399
TTGDNN-TX	04	02	23	03	02	23	03	02	23
Tổng	153	166	1596	156	166	1599	157	187	1616

Nguồn: Phòng giáo dục đào tạo huyện Gia Lộc

Số liệu Bảng 2.2 cho thấy, số lượng viên chức giáo dục huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương từ năm 2022 đến năm 2024 khá ổn định.

Tuy nhiên nếu so với chỉ tiêu biên chế được giao thì năm 2022, còn thiếu 2 giáo viên mầm non; 19 giáo viên tiểu học; 05 giáo viên THCS, 01 kế toán trưởng THCS. Năm 2023, còn thiếu 8 giáo viên mầm non; 19 giáo viên tiểu học; 9 giáo viên THCS. Do vậy năm học 2023-2024 UBND huyện đã tổ chức tuyển dụng được 48 giáo viên và 06 nhân viên ngành giáo dục (05 kế toán, 01 thư viện) góp phần khắc phục tình trạng thiếu giáo viên ở một số cơ sở giáo dục. Đội ngũ nhà giáo và

cán bộ quản lý các cấp học không ngừng được bổ sung về số lượng, đúng vị trí việc làm, trình độ đào tạo được chuẩn hóa, tỷ lệ trên chuẩn dần nâng cao, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ ngày một cải thiện.

b) Cơ cấu độ tuổi của viên chức ngành giáo dục

Cơ cấu độ tuổi của viên chức giáo dục huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương giai đoạn 2022 - 2024, được tổng hợp trong Bảng 2.3.

Bảng 2.3. Cơ cấu độ tuổi của viên chức giáo dục huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương giai đoạn 2022 - 2024

TT	Tiêu chí	Năm 2022		Năm 2023		Năm 2024		Tỷ lệ bình quân
		SL	TL %	SL	TL %	SL	TL %	
1	Dưới 30 tuổi	191	9,9	170	8,8	157	8,1	8,97
2	Từ 30 - 50 tuổi	958	50	950	49,5	950	49,1	49,51
3	Trên 50 tuổi	766	40,1	801	41,7	829	42,8	41,51

Nguồn: Phòng giáo dục đào tạo huyện Gia Lộc

Số liệu Bảng 2.3 cho thấy: đội ngũ viên chức giáo dục trên địa bàn huyện độ tuổi từ 30 -50 tuổi chiếm tỷ lệ lớn nhất là 49,51% và thứ hai là độ tuổi trên 50 tuổi chiếm tỷ lệ 41,51%, còn lại là độ tuổi dưới 30 tuổi chiếm tỷ lệ 8,97%. Điều đó cho thấy cơ cấu về độ tuổi của đội ngũ viên chức giáo dục cơ bản hợp lý, vừa đảm bảo tính cơ cấu vừa đảm bảo được yêu cầu công việc vừa có tính kế thừa. Với tiêu chí về độ tuổi ta có thể thấy đội ngũ viên chức giáo dục trên địa bàn huyện Gia Lộc, được trẻ hoá, độ tuổi dưới 50 chiếm tỷ lệ trên 50% do đó sẽ không có sự hụt hẫng đội ngũ kế thừa trong tương lai.

c) Cơ cấu viên chức ngành giáo dục theo giới tính của huyện Gia Lộc

Cơ cấu giới tính của viên chức giáo dục huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương giai đoạn 2022 - 2024, được tổng hợp trong Bảng 2.4.

Bảng 2.4: Cơ cấu giới tính viên chức ngành giáo dục huyện Gia Lộc, giai đoạn 2022 - 2024

TT	Tiêu chí	Năm 2022		Năm 2023		Năm 2024	
		Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ
1	Mầm non	0	742	0	743	0	750
2	Tiểu học	105	539	104	541	104	531

3	THCS	157	343	154	351	154	369
4	TTGDNNNGDTX	7	22	6	22	6	22
	Tổng	269	1646	264	1657	264	1672

Nguồn: Phòng giáo dục đào tạo huyện Gia Lộc

Cơ cấu giới tính của viên chức giáo dục huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương giai đoạn 2022 - 2024 chủ yếu là nữ cao hơn nam gấp trên trên 06 lần. Sự chênh lệch giới tính quá lớn là tất yếu, bởi do đặc điểm nghề nghiệp đặc biệt là giáo dục mầm non 100% viên chức giáo dục là nữ, tiếp đến là giáo dục tiểu học.

d) Trình độ chuyên môn của đội ngũ giáo viên

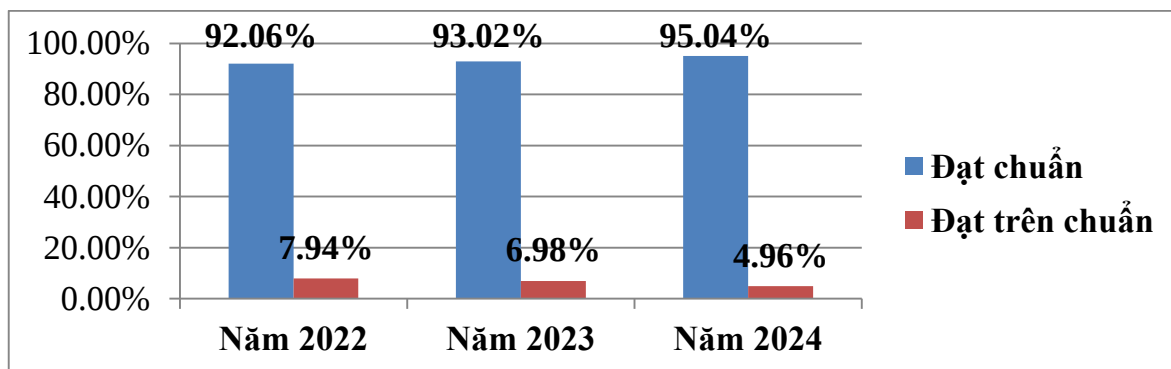
Trình độ chuyên môn của đội ngũ giáo viên huyện Gia Lộc được thống kê trong Bảng 2.5 và Hình 2.1, cho thấy, trình độ chuyên môn của đội ngũ giáo viên huyện Gia Lộc 100% đạt chuẩn và trên chuẩn, đảm bảo tiêu chuẩn theo quy định và tiếp tục được nâng cao. Điều này có ý nghĩa rất lớn tới việc nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo của huyện hiện nay. Tuy nhiên số giáo viên đạt trình độ trên chuẩn chiếm tỷ lệ thấp và có xu hướng giảm qua các năm, cụ thể năm 2022 giáo viên đạt trình độ trên chuẩn chiếm 7,94%, năm 2023 chiếm tỷ lệ 6,98%, năm 2024 giảm còn 4,96%. Do vậy lãnh đạo huyện Gia Lộc cần có giải pháp tích cực để nâng cao tỷ lệ giáo viên đạt trình độ trên chuẩn nhằm góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo của huyện.

Bảng 2.5: Trình độ chuyên môn của đội ngũ giáo viên huyện Gia Lộc, giai đoạn 2022 - 2024

Đơn vị tính: số lượng (SL): người; tỷ lệ (TL): %

Bậc học	Năm 2022			Năm 2023			Năm 2024		
	Tổng	Đạt chuẩn	Trên chuẩn	Tổng	Đạt chuẩn	Trên chuẩn	Tổng	Đạt chuẩn	Trên chuẩn
Mầm non	742	690	52	743	703	40	750	720	30
Tiểu học	644	584	60	645	605	40	635	600	35
THCS	500	467	33	505	472	33	523	500	23
GDNN-TX	29	22	7	28	7	21	28	20	8

Nguồn: Phòng giáo dục đào tạo huyện Gia Lộc



Hình 2.1: Tỷ lệ trình độ chuyên môn của đội ngũ giáo viên huyện Gia Lộc, giai đoạn 2022 - 2024

e) Trình độ tin học, ngoại ngữ

Trình độ tin học, ngoại ngữ của viên chức giáo dục huyện Gia Lộc được tổng hợp qua Bảng số liệu 2.6.

Trình độ tin học: Theo số liệu cho thấy, từ năm 2022 đến năm 2024, số viên chức giáo dục huyện Gia Lộc có chứng chỉ tin học trở lên đạt 100%, trong đó có trình độ cử nhân đạt trung bình 03 năm là 0,78% có chứng chỉ đạt bình quân là 99,22%.

Trình độ ngoại ngữ: Theo số liệu cho thấy, từ năm 2022 đến năm 2024, số viên chức giáo dục huyện Gia Lộc có chứng chỉ ngoại ngữ trở lên đạt 100%, trong đó có trình độ cử nhân đạt trung bình 03 năm là 2,6% có chứng chỉ đạt bình quân là 97,4%. Mặc dù tỷ lệ viên chức có chứng chỉ ngoại ngữ đạt 100%, nhưng năng lực thực sự về ngoại ngữ của viên chức giáo dục còn nhiều hạn chế, nhất là nghe, nói.

Bảng 2.6: Trình độ tin học, ngoại ngữ của viên chức giáo dục huyện Gia Lộc, giai đoạn 2022 - 2024

Đơn vị tính: số lượng (SL): người; tỷ lệ (TL): %

TT	Trình độ	Năm 2022		Năm 2023		Năm 2024		Tỷ lệ bình quân
		SL	TL	SL	TL	SL	TL	
A	Trình độ tin học							
1	Cử nhân	15	0,78	15	0,78	15	0,77	0,78
2	Có chứng chỉ	1900	99,22	1906	99,22	1921	99,23	99,22
3	Chưa có chứng chỉ	0	0	0	0	0	0	0
	Tổng	1915	100	1921	100	1936	100	100
B	Trình độ ngoại ngữ							
1	Cử nhân	50	2,61	50	2,60	50	2,58	2,60
2	Có chứng chỉ	1865	97,39	1871	97,40	1886	97,42	97,40

3	Chưa có chứng chỉ	0	0	0	0	0	0	0
	Tổng	1915	100	1921	100	1936	100	100

Nguồn: Phòng giáo dục đào tạo huyện Gia Lộc

2.2.2. Thực trạng tuyển dụng viên chức ngành giáo dục của huyện Gia Lộc

Trong những năm qua, việc tuyển dụng viên chức giáo dục của tỉnh Hải Dương nói chung, huyện Gia Lộc nói riêng được thực hiện theo quy định tại Nghị định 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ Quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức; Thông tư 06/2020/TT-BNV ngày 02/12/2020 của Bộ Nội vụ ban hành Quy chế về tổ chức thi tuyển, xét tuyển CCVC, thi nâng ngạch công chức, thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức; Thông tư 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 của Bộ GDĐT ban hành Chương trình Giáo dục phổ thông; văn bản hợp nhất 01/VBHN-BGDĐT ngày 13/4/2023 của Bộ GDĐT về Thông tư ban hành chương trình giáo dục mầm non; Thông tư 01, 02, 03, 04/2021/TT-BGDĐT ngày 02/02/2021 của Bộ GDĐT quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và bổ nhiệm xếp lương viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông công lập; Thông tư số 08/2023/TT-BGDĐT ngày 14/4/2023 của Bộ GDĐT sửa đổi, bổ sung một số điều của các Thông tư số 01, 02, 03, 04/2021/TT-BGDĐT;

Quyết định số 44/2020/QĐ-UBND ngày 10/9/2020 của UBND tỉnh Hải Dương về ban hành quy định về quản lý tổ chức bộ máy, biên chế, cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng 68/2020/NĐ-CP trong các cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập; hội, quỹ cấp tỉnh và người giữ chức danh, chức vụ tại doanh nghiệp có vốn nhà nước thuộc UBND tỉnh quản lý.

Về quy trình tuyển dụng viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc được thực hiện theo đúng quy định tại Nghị định số 115/2020/NĐ-CP của Chính phủ ngày 25/9/2020, Quy định về tuyển dụng và quản lý viên chức, gồm có 05 bước: (1) Thông báo tuyển dụng và tiếp nhận Phiếu đăng ký dự tuyển; (2) Tổ chức tuyển dụng viên chức giáo dục; (3) Thông báo kết quả tuyển dụng viên chức giáo dục; (4) Hoàn thiện hồ sơ tuyển dụng viên chức giáo dục; (5) Ký hợp đồng làm việc và nhận việc viên chức giáo dục.

Kết quả công tác tuyển dụng viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc giai đoạn năm 2022 - 2024, được tổng hợp trong Bảng 2.7.

Bảng 2.7: Số lượng viên chức giáo dục được tuyển dụng của huyện Gia Lộc giai đoạn năm 2022 - 2024

TT	Bộ phận	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024
1	Nhu cầu tuyển dụng	104	60	0
2	Số ứng viên dự tuyển	250	150	0
3	Số ứng viên đạt yêu cầu sơ tuyển	230	140	0
4	Số ứng viên đạt yêu cầu thi tuyển	104	60	0
5	Số lượng công chức được tuyển vào	104	60	0
6	Tỷ lệ thực hiện so với nhu cầu (%)	100	100	0

Nguồn: Phòng giáo dục đào tạo huyện Gia Lộc

Qua Bảng số liệu 2.7 cho thấy kết quả công tác tuyển dụng viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc giai đoạn năm 2022 - 2024, đã đáp ứng được nhu cầu nhân lực thực hiện các chức danh viên chức giáo dục của các cơ sở giáo dục trên địa bàn huyện Gia Lộc giai đoạn năm 2022 - 2024, số ứng viên dự tuyển cao gấp nhiều lần nhu cầu cần tuyển, tạo điều kiện thuận lợi trong quá trình chọn lọc viên chức giáo dục đảm bảo nâng cao chất lượng viên chức giáo dục được tuyển dụng. Tuy nhiên, nếu xét chi tiết theo chức danh viên chức thì ở một số trường không tuyển đủ giáo viên do thiếu nguồn tuyển, đặc biệt là môn Tin học, Âm nhạc, Mỹ thuật, Thể dục [33].

Kết quả khảo sát ý kiến đánh giá của viên chức giáo dục về công tác tuyển dụng viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc, tác giả tổng hợp trong Bảng 2.8.

Bảng 2.8: Ý kiến đánh giá của viên chức giáo dục về công tác tuyển dụng viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc

TT	Câu hỏi khảo sát	Ý kiến đánh giá					TBC	Kết quả đánh giá
		1	2	3	4	5		
1	Tiêu chuẩn tuyển chọn viên chức giáo dục phù hợp cho các chức danh	9	12	15	16	28	2,75	Đạt mức trung bình
2	Tổ chức thi vòng 1; vòng 2; xét tuyển được sắp xếp hợp lý, đảm bảo nghiêm túc, công bằng trong tuyển dụng	19	18	8	17	18	2,96	Đạt mức trung bình
3	Chất lượng VC GD được tuyển dụng đáp ứng được yêu cầu công việc	4	8	17	25	26	3,76	Đạt ở mức khá

Nguồn: Tổng hợp, tính toán số liệu khảo sát của tác giả

Bảng 2.8, cho thấy, công tác tuyển dụng viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc được thực hiện khá tốt ở tiêu chí: Chất lượng viên chức giáo dục được tuyển dụng mới cũng được đánh giá tốt, đáp ứng được yêu cầu của vị trí được bố trí. Hơn 60% đánh giá yếu tố này ở mức cao, điểm trung bình của yếu tố này đạt 3,76 điểm. Tuy nhiên, trong công tác tuyển dụng việc xác định tiêu chuẩn tuyển chọn viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc phù hợp cho các vị trí công việc, huyện chưa thực sự quan tâm đến vấn đề phân tích các kiến thức, kỹ năng cần có đối với từng vị trí chức danh cần tuyển, yếu tố này chỉ được đánh giá ở mức trung bình là 2,75 điểm. Về vấn đề tổ chức thi vòng 1; vòng 2; xét tuyển được sắp xếp hợp lý, đảm bảo nghiêm túc, công bằng trong tuyển dụng, yếu tố này được đánh giá ở mức trung bình là 2,96 điểm.

2.2.3. Thực trạng sử dụng, bố trí, sắp xếp, quy hoạch viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc

Công tác bố trí, sắp xếp, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ quản lý, bố trí sử dụng đội ngũ giáo viên, nhân viên của huyện Gia Lộc được thực hiện đúng quy định của Pháp luật, Sở Giáo dục - Đào tạo.

Phòng Giáo dục - Đào tạo huyện Gia Lộc đã chủ động trong việc bố trí, sắp xếp viên chức, làm tốt công tác luân chuyển, điều động đảm bảo cơ cấu, số lượng viên chức trong các cơ sở giáo dục thuộc thẩm quyền quản lý trên địa bàn huyện. Để đảm bảo về việc cân đối thừa, thiếu giáo viên theo cơ cấu bộ môn, đảm bảo chất lượng, hiệu quả và mặt bằng lao động, phòng GD&ĐT thực hiện giải pháp: chuyển, biệt phái, tăng cường giáo viên từ nơi thừa đến nơi thiếu. Trong năm học, một số trường đã điều động chuyển đổi giáo viên, nhân viên và tăng cường giáo viên từ các đơn vị còn dư biên chế đến tăng cường đến giảng dạy tại các đơn vị thiếu giáo viên, nhất là các đơn vị đóng trên địa bàn xã khó khăn của huyện.

Phòng Giáo dục - Đào tạo huyện Gia Lộc Chỉ đạo, hướng dẫn và xây dựng triển khai thực hiện nghiêm túc Đề án tinh giản biên chế giai đoạn 2022-2026; Đề án vị trí việc làm. Việc xây dựng vị trí việc làm, cơ cấu ngạch, số lượng người làm việc về căn bản đã bám sát chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn nên đúng việc, đúng người, đủ số lượng người làm việc.

Kết quả khảo sát ý kiến đánh giá của viên chức giáo dục về công tác bố trí, sử dụng viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc, tác giả tổng hợp trong Bảng 2.9.

Bảng 2.9: Ý kiến đánh giá của viên chức giáo dục về công tác bố trí, sử dụng viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc

TT	Câu hỏi khảo sát	Ý kiến đánh giá					TBC	Kết quả đánh giá
		1	2	3	4	5		
1	Công tác bố trí, sử dụng viên chức phù hợp với năng lực của viên chức	4	10	14	28	24	3,73	Đạt mức khá
2	Công tác điều động, luân chuyển viên chức là công bằng, thỏa đáng	9	24	14	22	11	3,03	Đạt mức TB
3	Mỗi viên chức khi được bố trí vào vị trí mới đều thể hiện tốt năng lực	10	27	12	20	11	2,84	Đạt mức TB

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả tháng 12/2024

Sau khi tuyển dụng, UBND huyện Gia Lộc dựa vào vị trí ứng tuyển và kết quả tuyển dụng viên chức giáo dục để bố trí nhân sự phù hợp. Việc bố trí viên chức giáo dục luôn đảm bảo tạo điều kiện để viên chức mới phát huy đúng sở trường trong quá trình làm việc. Đây là một cách thức giúp viên chức giáo dục phát huy trình độ chuyên môn đáp ứng các công việc được giao. Nhờ vậy, tiêu chí “*Công tác bố trí, sử dụng viên chức phù hợp với năng lực của viên chức*” nhận được sự đánh giá cao với điểm trung bình đạt 3,73 điểm. Tuy nhiên, các nội dung còn lại lại không được đánh giá tốt, chỉ đạt mức trung bình từ 2,84 điểm đến 3,03 điểm. Như vậy công tác bố trí, sử dụng viên chức giáo dục chưa hợp lý; các quyết định bố trí viên chức giáo dục chưa công bằng khiến nhân sự không phát huy được năng lực tại vị trí mới.

2.2.4. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc

Thực hiện Luật Viên chức, chuẩn nghề nghiệp và yêu cầu về trình độ đào tạo của ngành, ngoài hình thức khuyến khích, động viên viên chức tự học nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, UBND tỉnh Hải Dương đã ban hành Quyết định số 59/QĐ-UBND ngày 29/12/2020 về Quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Hải Dương; Kế hoạch số 4446/KH-UBND ngày 03/12/2020 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Hải Dương giai đoạn 2021 - 2025; Kế hoạch số 4809/KH-UBND ngày 31/12/2020 về triển khai thực hiện Đề án "Chương trình quốc gia về học tập ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2019 - 2030" trên địa bàn tỉnh Hải Dương, với mục tiêu góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ,

công chức, viên chức chuyên nghiệp, có bản lĩnh chính trị vững vàng, tinh thông nghiệp vụ, có năng lực quản lý, đáp ứng yêu cầu quản lý, góp phần xây dựng hệ thống chính trị, bộ máy chính quyền vững mạnh, có khả năng hội nhập quốc tế. Thực hiện kế hoạch về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh, phòng GD&ĐT huyện đã xây dựng Kế hoạch 144/KH-PGDĐT ngày 30/6/2023 về chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho viên chức giáo dục của huyện.

Trong giai đoạn năm 2022 - 2024, Phòng GDĐT huyện Gia Lộc đã chủ động tham mưu cho cấp ủy và UBND huyện, thực hiện tốt mục tiêu phát triển đội ngũ theo quy hoạch, đảm bảo về số lượng, cơ cấu, chất lượng. Triển khai thực hiện nhiều giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm và các kỹ năng tổ chức hoạt động giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới. Công tác tập huấn, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức được triển khai thực hiện nghiêm túc, nhiều cuộc tập huấn đem lại hiệu quả thiết thực, đáp ứng yêu cầu đổi mới công tác quản lý, cũng như giảng dạy ở các trường; chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng theo chuẩn, nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức nghề nghiệp cho đội ngũ cán bộ, giáo viên, đáp ứng yêu cầu đổi mới.

Công tác bồi dưỡng giáo viên, CBQL thực hiện Chương trình GDPT 2018 ở 11 môn (KHTN, Ngữ văn, Âm nhạc, Công nghệ, Địa lý, GDCD, Lịch sử, Mỹ thuật, Tiếng Anh, Tin học, Toán) và tập huấn, thực hiện chương trình GDĐP lớp 8 năm học 2023-2024 do Sở GDĐT tổ chức cho cán bộ quản lý, GV cấp THCS.

100% các cơ sở giáo dục trên địa bàn huyện đã thực hiện tốt nhiệm vụ bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ đáp ứng yêu cầu chương trình GDPT 2018. Thực hiện đa dạng phương thức bồi dưỡng đội ngũ (*bồi dưỡng thường xuyên tại trường; tổ chức tập huấn, hội thảo, sinh hoạt chuyên môn trong trường, cụm trường và liên trường, sinh hoạt chuyên môn trực tuyến...*). Nội dung bồi dưỡng tập trung vào: đổi mới phương pháp dạy học; đổi mới kiểm tra, đánh giá; ứng dụng CNTT trong dạy học và kiểm tra đánh giá. Năm học 2023-2024 phòng GDĐT đã tổ chức 02 lớp bồi dưỡng hè năm 2023 ở các môn Toán 8, công nghệ 8; 01 buổi hội thảo về nâng cao chất lượng thi vào THPT, 01 hội thảo chuyên đề "Dạy thơ hiện đại Việt Nam theo đặc trưng thể loại", 01 chuyên đề về tiếp cận học sinh đầu cấp, 01 chuyên đề về "Nâng cao chất lượng dạy môn Toán THCS", 01 hội thảo chuyên đề "Nâng cao chất lượng dạy học môn Tiếng Anh" (xem Bảng 2.10).

Bảng 2.10. Thống kê các lớp bồi dưỡng, hội thảo đội ngũ viên chức ngành giáo dục huyện Gia Lộc giai đoạn 2022 - 2024

TT	Nội dung bồi dưỡng, hội thảo	lớp/buổi	Số người tham gia
1	Bồi dưỡng hè năm 2023 môn Toán 8	01	35
2	Bồi dưỡng hè năm 2023 môn Công nghệ 8	01	35
3	Nâng cao chất lượng thi vào THPT	01	150
4	Dạy thơ hiện đại Việt Nam theo đặc trưng thể loại	01	200
5	Tiếp cận học sinh đầu cấp	01	50
6	Nâng cao chất lượng dạy môn Toán THCS	01	100
7	Nâng cao chất lượng dạy học môn Tiếng Anh	01	120
	Tổng cộng	7	690

Nguồn: Phòng giáo dục đào tạo huyện Gia Lộc

Kết quả khảo sát ý kiến đánh giá của viên chức giáo dục về công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc, tác giả tổng hợp trong Bảng 2.11.

Bảng 2.11: Ý kiến đánh giá của viên chức giáo dục về công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc

TT	Câu hỏi khảo sát	Ý kiến đánh giá					TBC	Kết quả đánh giá
		1	2	3	4	5		
1	Công tác đào tạo giúp cho công chức làm việc hiệu quả hơn với những kiến thức thu nhận được	2	6	23	37	12	3,64	Đạt mức khá
2	CTĐT có nội dung thiết thực, phù hợp với yêu cầu công việc	7	10	23	25	15	3,39	Đạt mức TB
3	Lớp/buổi bồi dưỡng được tổ chức bài bản, thời gian, địa điểm hợp lý	7	10	23	25	15	3,39	Đạt mức TB
4	Chương trình đào tạo, bồi dưỡng viên chức giáo dục đa dạng	6	13	18	28	15	3,41	Đạt mức TB

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả tháng 12/2024

Từ kết quả khảo sát trong bảng 2.11 cho thấy, công tác đào tạo, bồi dưỡng đã giúp cho đội ngũ viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc làm việc hiệu quả hơn thể hiện các kiến thức được đào tạo, bồi dưỡng là hữu ích đối với đội ngũ viên chức giáo dục (điểm trung bình đạt 3,64 điểm).

Tuy nhiên, công tác đào tạo bồi dưỡng vẫn tồn tại hạn chế về nội dung các

CTĐT. Theo đó, nội dung các CTĐT bị đánh giá là thiếu thiết thực và không phù hợp với công việc. Các chương trình đào không cập nhật kịp thời những tiến bộ về công nghệ dẫn đến nội dung thiết kế đào tạo không phù hợp với thực tiễn (điểm trung bình đạt 3,39 điểm). Hơn nữa, đánh giá về “*Lớp/buổi bồi dưỡng được tổ chức bài bản, thời gian, địa điểm hợp lý*” vẫn còn hạn chế (đạt 3,39 điểm, đạt mức trung bình).

Với nội dung “*Chương trình đào tạo, bồi dưỡng viên chức giáo dục đa dạng*”, kết quả khảo sát đạt số điểm không cao với điểm trung bình 3,41 điểm. Điều này phản ánh các chương trình đào tạo, bồi dưỡng khá ít, chưa đa dạng, phong phú về hình thức lẫn nội dung. Đây cũng là một trong những nguyên nhân dẫn đến hàng năm, có ít viên chức tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng. Chính vì vậy, cần có sự tăng cường và cải thiện chương trình đào tạo để đảm bảo sự phù hợp và đáp ứng nhu cầu của viên chức cũng như thực tiễn công việc.

2.2.5. Thực trạng đánh giá xếp loại, khen thưởng, kỷ luật viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc

2.2.5.1. Các chủ thể đánh giá viên chức giáo dục

Thứ nhất, Bản thân viên chức giáo dục tự đánh giá

Hàng năm, viên chức giáo dục tự đánh giá kết quả rèn luyện, thực hiện nhiệm vụ được giao và tự xếp loại theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ. Các cơ sở giáo dục của huyện đều triển khai cho viên chức giáo dục tự đánh giá vào cuối mỗi năm công tác theo hình viên chức giáo dục tự viết bản kiểm điểm (hoặc phiếu đánh giá viên chức) theo các nội dung, tiêu chí đã được quy định. Thực tế cho thấy, việc viết bản kiểm điểm hay phiếu đánh giá viên chức như hiện nay nhìn chung còn rất hình thức, mang tính chất đối phó, chưa phản ánh đầy đủ, chính xác theo yêu cầu của công tác đánh giá. Nguyên nhân một phần là do các tiêu chí đưa ra còn chung chung, định tính, mang tính ước lượng nên viên chức giáo dục không có cơ sở để đánh giá đầy đủ, cụ thể hoạt động thực thi nhiệm vụ; một phần là tư tưởng cá nhân trong đánh giá.

Thứ hai, Người đứng đầu cơ sở giáo dục đánh giá

Theo hướng dẫn của Sở Nội việc đánh giá viên chức giáo dục thuộc thẩm quyền của cơ sở giáo dục. Tuy nhiên trong đánh giá viên chức giáo dục, trách nhiệm của người đứng đầu trong đánh giá viên chức giáo dục cũng bộc lộ những hạn chế nhất định như: Vẫn còn tâm lý cấp dưới sợ, phải dò xét thái độ cấp trên; cấp trên ngại, nể nang, sợ va chạm với cấp dưới; tâm lý chạy theo thành tích, không muốn đơn vị

mình có người hạn chế về năng lực, không HTNV. Vì vậy, người đứng đầu cơ sở giáo dục chưa thể hiện hết quyền hạn, trách nhiệm của mình được pháp luật quy định trong đánh giá viên chức giáo dục.

Thứ ba, Tập thể viên chức giáo dục và đại diện các tổ chức, đoàn thể tham gia nhận xét, đánh giá

Hiện nay, các cơ sở giáo dục của huyện đều tổ chức cuộc họp toàn thể để viên chức giáo dục tham gia vào đánh giá đồng nghiệp của mình. Mặc dù theo quy định thì tập thể chỉ cho ý kiến góp ý đối với viên chức giáo dục nhưng với phần biểu quyết của tập thể về mức độ tự xếp loại của viên chức giáo dục thì lại là ý kiến đánh giá. Tập thể viên chức giáo dục tham gia vào quá trình đánh giá viên chức giáo dục như hiện tại chưa phát huy hết vai trò, trách nhiệm của mình. Có rất nhiều ý kiến cho rằng việc nhận xét, đánh giá viên chức giáo dục chưa thực sự khách quan, dân chủ, còn nặng về định kiến cá nhân, tình cảm gia đình, dòng họ.

Những người tham dự họp cũng ít đưa ra ý kiến vì còn nề nang, ngại va chạm, tâm lý sợ mất lòng đồng nghiệp, người thân. Đối với việc lấy ý kiến của các chủ thể khác trong hệ thống chính trị cơ sở khi họ được mời tham gia đánh giá viên chức giáo dục trong vai trò người đại diện, bên cạnh ưu điểm là phát huy tính dân chủ, thu hút được nhiều ý kiến đa chiều thì cũng còn hạn chế như: ý kiến nhận xét đôi khi còn chủ quan, duy ý chí, chưa thực sự đại diện cho tổ chức của họ cho nên thiếu cái nhìn khách quan để đánh giá viên chức giáo dục.

2.2.5.2. Nội dung đánh giá viên chức giáo dục

Nghị định số 90/2020/NĐ-CP, Chính phủ đã ban hành quy định về đánh giá, xếp loại chất lượng CBCC, viên chức. Theo đó, các tiêu chí đánh giá viên chức giáo dục gồm 5 nội dung: Chính trị tư tưởng; Đạo đức, lối sống; Tác phong, lề lối làm việc; Ý thức tổ chức kỷ luật; Kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao.

Sau hướng dẫn của sở Nội vụ, phòng Nội vụ và UBND huyện Gia Lộc đã ban hành văn bản hướng dẫn công tác đánh giá xếp loại viên chức trên địa bàn, trong đó có viên chức giáo dục. Như vậy, nhìn tổng thể về văn bản hướng dẫn đã đưa ra được bộ khung tiêu chí đánh giá viên chức khá cụ thể, rõ ràng; đã đề cập đến mọi khía cạnh của một viên chức; đánh giá đúng, khách quan, công bằng đối với mỗi viên chức sẽ phản ánh đúng chất lượng viên chức.

Tuy nhiên, qua nghiên cứu văn bản hướng dẫn và khảo sát ý kiến của viên chức giáo dục thì nhiều ý kiến cho rằng tiêu chí đánh giá viên chức giáo dục hiện

nay còn chung chung, chưa cụ thể và chưa phù hợp với mỗi cơ sở giáo dục, do văn bản hướng dẫn của các huyện, thành phố cơ bản là sao chép hướng dẫn của sở Nội vụ; do yếu tố vùng miền và đặc điểm của viên chức giáo dục ở mỗi địa phương, cần phải có một quy định cụ thể, chi tiết hơn nữa ở mỗi xã, phường, thị trấn. Bên cạnh đó, trong cùng một văn bản vẫn còn sự mâu thuẫn giữa phần hướng dẫn với mẫu phiếu đánh giá.

Kết quả khảo sát ý kiến đánh giá của viên chức giáo dục về nội dung đánh giá viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc với 02 nội dung:

Thứ nhất, sự phù hợp của các nội dung đánh giá viên chức giáo dục

Khi tiến hành khảo sát về mức độ phù hợp của nội dung tiêu chí đánh giá viên chức giáo dục thực hiện như hiện nay thì số ý kiến cho là không phù hợp 49/100 người (49%), 36/100 người (36,5%) cho rằng phù hợp và chỉ có 14,5% tương ứng với 15 người cho là rất phù hợp (xem Bảng 2.12).

Bảng 2.12: Ý kiến đánh giá của viên chức giáo dục về sự phù hợp của các nội dung đánh giá viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc

Tiêu chí	Nội dung tiêu chí đánh giá công chức		
	Rất phù hợp	Phù hợp	Không phù hợp
Số lượng (người)	15	36	49
Tỷ lệ (%)	14,5	36,5	49

Nguồn: Tổng hợp, tính toán số liệu khảo sát của tác giả

Thứ hai, mức độ đánh giá và giá trị thực tiễn của các nội dung, tiêu chí đánh giá viên chức giáo dục

Kết quả khảo sát mức độ đánh giá và giá trị thực tiễn của các nội dung, tiêu chí đánh giá viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc được tổng hợp trong Bảng 2.13.

Bảng 2.13: Ý kiến đánh giá của viên chức giáo dục về mức độ đánh giá và giá trị thực tiễn của các nội dung, tiêu chí đánh giá viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc

Đơn vị tính: số lượng (SL): người; tỷ lệ (TL): %

Số lượng khảo sát 100 người Nội dung,	Mức độ đánh giá			
	Dễ đánh giá	Khó đánh giá	Ít giá trị thực tiễn	Giá trị thực tiễn cao

tiêu chí đánh giá	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL
Chấp hành đường lối, chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của NN	17	17	40	40	42	42	13	13
Phẩm chất, chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc	14	14	52	52	45	45	16	16
Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ	38	38	62	62	3	3	74	74
Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ	78	78	7	7	2	2	68	68
Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ	78	78	7	7	2	2	69	69

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả 12/2024

Khảo sát về giá trị thực tiễn của các nội dung, tiêu chí đánh giá viên chức giáo dục nói chung, có 42% ý kiến cho rằng tiêu chí chấp hành đường lối, chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và 45% ý kiến cho rằng tiêu chí Phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, tác phong và lề lối làm việc ít có giá trị thực tiễn.

Các tiêu chí có giá trị thực tiễn cao gồm: Tinh thần trách nhiệm trong công tác có 69% ý kiến; năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ có 74% ý kiến; tiến độ thực hiện nhiệm vụ được giao có 68% ý kiến. Bởi vì thực chất việc đánh giá viên chức là đánh giá hiệu quả thực thi chức trách, nhiệm vụ được giao ở thời kỳ đánh giá. Một số ý kiến của Lãnh đạo cơ sở giáo dục cũng cho rằng số lượng của các tiêu chí đánh giá áp dụng viên chức giáo dục hiện nay còn ít, nội dung chung chung và chất lượng tiêu chí đánh giá là khó hiểu, khó áp dụng, chưa phù hợp với yêu cầu đánh giá. Bên cạnh đó cũng có nhiều ý kiến đánh giá là phù hợp và rất phù hợp. Kết quả khảo sát cũng cho thấy sự mâu thuẫn trong nhận xét mức độ dễ, khó và giá trị giá trị thực tiễn của các tiêu chí đánh giá. Chính nhận thức, đánh giá khác nhau về cùng một hệ thống tiêu chí đánh giá cũng là bất cập trong đánh giá viên chức giáo dục hiện nay.

Vì vậy, nếu như không quan tâm đến công tác hướng dẫn về tiêu chí đánh giá sẽ dẫn tới sự mơ hồ, không đồng nhất trong cách hiểu và kết quả đánh giá sẽ không đảm bảo tính khách quan, chính xác, toàn diện.

2.2.5.3. Về phương pháp đánh giá

Trong văn bản hướng dẫn về đánh giá CBCC hàng năm của UBND tỉnh Hải Dương không có mục riêng về phương pháp đánh giá viên chức giáo dục. Tuy nhiên khi quy định về quy trình đánh giá CBCC thì đã lồng ghép nội dung này. Theo khảo sát, do hiện nay chưa có hướng dẫn cụ thể về việc sử dụng phương pháp đánh giá nên các cơ sở giáo dục trên địa bàn huyện Gia Lộc tỉnh Hải Dương đang sử dụng nhiều phương pháp đánh giá viên chức giáo dục khác nhau. Hiện, phương pháp được sử dụng chủ yếu trong đánh giá viên chức giáo dục ở huyện Gia Lộc là phương pháp bình bầu và đánh giá qua báo cáo.

Đối với phương pháp bình bầu: Viên chức giáo dục tự nhận xét đánh giá theo mẫu; sau đó tập thể viên chức giáo dục cùng làm việc trong cùng đơn vị tham gia đóng góp ý kiến; ý kiến đánh giá được tổng hợp thành biên bản và thông qua tại cuộc họp. Trên cơ sở kết quả đánh giá ghi trong biên bản cuộc họp, việc đánh giá kết luận viên chức giáo dục do Hiệu trưởng cơ sở giáo dục đánh giá, kết luận.

Phương pháp đánh giá qua báo cáo (cá nhân tự đánh giá). Viên chức giáo dục viết bản tự đánh giá kết quả công tác; sau đó trình bày trước cuộc họp để Hiệu trưởng cơ sở giáo dục nhận xét và có sự tham gia góp ý kiến của các thành viên tham gia họp. Người đứng đầu cơ quan dựa trên bản báo cáo của viên chức giáo dục và tham khảo các ý kiến góp ý khác để quyết định đánh giá viên chức giáo dục.

2.2.5.4. Công tác thi đua khen thưởng

Thực hiện tốt công tác thi đua khen thưởng, coi thi đua là động lực thúc đẩy trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ của toàn ngành, nhờ vậy mà công tác thi đua đã có chuyển biến, đặc biệt là công tác đánh giá thi đua. Kết thúc năm học, trên cơ sở các nhiệm vụ được giao, các Khối thi đua giáo dục trong huyện đã xây dựng tiêu chí và đánh giá thi đua các cơ sở giáo dục trên tinh thần công bằng, khách quan. Từ đó, đã khích lệ động viên các trường có thành tích cao trong năm học, các trường chưa có kết quả cao tiếp tục phấn đấu trong năm học tiếp theo, kết quả công tác thi đua khen thưởng tập thể, cá nhân viên chức giáo dục giai đoạn năm 2022 - 2024 ngành giáo dục huyện Gia Lộc tổng hợp trong Bảng 2.14.

Bảng 2.14. Thống kê tập thể, cá nhân viên chức giáo dục khen thưởng giai đoạn năm 2022-2024 ngành giáo dục huyện Gia Lộc

STT	Danh hiệu	Năm học 2021 - 2022	Năm học 2022 - 2023	Năm học 2023 - 2024
1	Tập thể			
1.1	LĐTT	54	64	64
1.2	LĐXS	9	9	13
1.3	Cờ thi đua xuất sắc	3	2	3
1.4	Băng khen UB tỉnh	1	3	
1.5	Bộ GD&ĐT tặng Băng khen	1		
1.6	Chủ tịch nước tặng Huân chương Lao động hạng Nhất	1		
1.7	Thủ tướng Chính phủ tặng Băng khen			
2	Cá nhân			
2.1	CSTĐCS	200	207	323
2.2	LĐTT	1337	1.465	1.416
2.3	Băng khen UB tỉnh	26	26	7
2.4	CSTĐ cấp tỉnh	1		
2.5	Thủ tướng Chính phủ tặng Băng khen	3		
2.6	Bộ GD&ĐT tặng Băng khen		5	

Nguồn: Phòng giáo dục đào tạo huyện Gia Lộc

2.2.6. Thực trạng thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về viên chức ngành giáo dục

Công tác thanh tra, kiểm tra là công tác vô cùng quan trọng giúp cho công tác quản lý được thực hiện một cách công khai, minh bạch. Trong tình hình đổi mới giáo dục hiện nay, công tác thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về quản lý đội ngũ viên chức giáo dục cần được đổi mới, đảm bảo đánh giá được phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực, chuyên môn,... và qua đó phát hiện được những cá nhân tốt và là cơ sở để sàng lọc đội ngũ viên chức, xây dựng, thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng có hiệu quả hơn.

Trong giai đoạn 2022 - 2024, công tác kiểm tra được tăng cường. Phòng GD&ĐT đã thành lập tổ giáo viên cốt cán phục vụ cho công tác kiểm tra và đã tiến hành 38 cuộc kiểm tra, thực hiện kiểm tra nhiều hoạt động trong trường học trong đó: 9 cuộc kiểm tra chuẩn bị năm học mới, 6 cuộc kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ năm học, 18 cuộc kiểm tra nền nếp giữa năm và cuối năm học, 5 cuộc kiểm tra đột xuất công tác quản lý.

Phòng GD&ĐT đã chú trọng đổi mới về phương pháp, cách thức tiến hành

kiểm tra; lựa chọn nội dung kiểm tra để góp phần tích cực vào việc tăng cường kỷ cương, nền nếp, nâng cao chất lượng giáo dục. Kết luận kiểm tra phản ánh đúng thực tế tại đơn vị; đánh giá được những ưu điểm, khuyến khích phát huy những nhân tố tích cực; đồng thời quy trách nhiệm đối với từng tổ chức, cá nhân có khuyết điểm, sai phạm; kiến nghị rõ ràng, yêu cầu khắc phục. Qua đó, góp phần chấn chỉnh nền nếp, kỷ cương tại các nhà trường; ổn định nội bộ trường học, nâng trách nhiệm của cơ sở, tác dụng tích cực tới hệ thống quản lý giáo dục tại địa phương. Trên cơ sở đó để đánh giá việc quản lý, chỉ đạo của nhà trường trong việc thực hiện nội dung, chương trình, nhiệm vụ năm học mà các cấp quản lý hướng dẫn, triển khai.

2.3. Đánh giá thực trạng công tác quản lý viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc tỉnh Hải Dương giai đoạn 2022- 2024

2.3.1. Những kết quả đạt được

Thứ nhất, Xây dựng vị trí việc làm viên chức giáo dục

Ủy ban nhân dân huyện Gia Lộc đã hoàn thiện Đề án vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập nhóm 3, nhóm 4 đảm bảo đúng thời gian, đúng quy trình, đầy đủ các nội dung theo quy định. Đề án vị trí việc làm là cơ sở cho công tác tiếp nhận, bố trí, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng đội ngũ viên chức giáo dục trong các cơ sở giáo dục công lập trên địa bàn huyện Gia Lộc; phục vụ công tác quản lý đội ngũ viên chức, đảm bảo rõ người rõ việc, rõ trách nhiệm, tránh sự chồng chéo nhiệm vụ giữa các bộ phận, các cá nhân; đảm bảo sự tinh gọn, hiệu quả của bộ máy, phát huy năng lực, nâng cao trách nhiệm của viên chức giáo dục trong thực hiện nhiệm vụ.

Thứ hai, Tuyển dụng viên chức giáo dục

Trong những năm qua, việc tuyển dụng viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc thực hiện đúng theo quy định của nhà nước, quy trình tuyển dụng viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc cũng đã tuân thủ theo đúng quy trình tuyển dụng viên chức giáo dục theo hướng dẫn của sở Nội vụ. Công tác tuyển dụng được thực hiện một cách bài bản nhằm tuyển chọn được những ứng viên có phẩm chất chính trị tốt, trình độ chuyên môn cao đáp ứng yêu cầu giáo dục và đào tạo. Chất lượng viên chức giáo dục được tuyển dụng đáp ứng cơ bản yêu cầu chức danh công việc, bằng cấp chuyên môn theo qui định tiêu chuẩn của nhà nước.

Thứ ba, Sử dụng, bố trí, sắp xếp viên chức giáo dục

Công tác bố trí, sử dụng viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc đã được triển khai có hiệu quả. Gia tăng số lượng viên chức làm việc đúng chuyên môn.

Thứ tư, Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức giáo dục

Được tiến hành theo kế hoạch hàng năm, với nhiều hình thức đào tạo cơ bản đáp ứng được nhu cầu học tập và phát triển của viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc. Trong những năm qua, huyện Gia Lộc đã quan tâm chỉ đạo làm tốt công tác xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC, nhất là đội ngũ viên chức giáo dục, chú trọng đào tạo về chuyên môn, lý luận chính trị, tăng cường bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ nhằm nâng cao khả năng thực hành, xử lý tình huống đối với từng chức danh, loại hình công việc.

Thứ năm, Đánh giá xếp loại chất lượng viên chức giáo dục

Trước hết khẳng định công tác đánh giá xếp loại viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc đã đạt được những kết quả nhất định; bảo đảm thực hiện đúng các nguyên tắc của công tác đánh giá xếp loại viên chức như: nguyên tắc tập trung, dân chủ; công khai, minh bạch, công bằng và nguyên tắc viên chức là chủ thể của quy trình đánh giá xếp loại; đánh giá viên chức cũng đã tuân thủ theo quy trình đánh giá theo hướng dẫn của phòng Nội vụ. Công tác đánh giá xếp loại viên chức giáo dục được thực hiện định kỳ hàng năm. Điều này thể hiện công tác đánh giá xếp loại viên chức giáo dục đã được chú trọng, đồng thời thu hút được sự tham gia của hầu hết các công chức.

Thứ sáu, Thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về viên chức giáo dục

Công tác thanh tra, kiểm tra đối với viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc giai đoạn 2022 – 2024 được thực hiện nghiêm túc kịp thời phát hiện, ngăn chặn những biểu hiện lệch lạc, tiêu cực, thiếu tinh thần trách nhiệm, đồng thời xử lý nghiêm những trường hợp vi phạm.

2.3.2. Những tồn tại, hạn chế

Thứ nhất, Tuyển dụng viên chức giáo dục

Trong công tác tuyển dụng việc xác định tiêu chuẩn tuyển chọn viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc phù hợp cho các vị trí công việc, huyện chưa thực sự quan tâm đến vấn đề phân tích các kiến thức, kỹ năng cần có đối với từng vị trí công việc cần tuyển, yếu tố này chỉ được đánh giá ở mức trung bình là 2,75 điểm. Về vấn đề tổ chức thi vòng 1; vòng 2; xét tuyển được sắp xếp hợp lý, đảm bảo nghiêm túc, công

bằng trong tuyển dụng, yếu tố này chỉ được đánh giá ở mức trung bình là 2,96 điểm.

Thứ hai, Công tác bố trí, sử dụng viên chức giáo dục

Ở một số cơ sở giáo dục việc sử dụng, phân công, công tác cho viên chức vẫn còn nhiều hạn chế, chưa phát huy hết những tiềm năng của viên chức giáo dục hiện có. Chưa có sự phối hợp đồng bộ giữa công tác quy hoạch, tuyển dụng, tạo nguồn với công tác đào tạo, bố trí và sử dụng viên chức. Việc bố trí, sử dụng viên chức giáo dục còn tùy tiện, nhiều nơi, nhiều lúc còn biểu hiện cục bộ địa phương, không xuất phát từ yêu cầu vì công việc để bố trí nhân sự.

Thứ ba, Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức giáo dục

Chất lượng đào tạo, bồi dưỡng chưa cao, biểu hiện nội dung các CTĐT thiếu thiết thực và không phù hợp với công việc. Các CTĐT không cập nhật kịp thời những tiến bộ về công nghệ dẫn đến nội dung thiết kế đào tạo không phù hợp với thực tiễn. Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng khá ít, chưa đa dạng, phong phú về hình thức lẫn nội dung, cần cải thiện chương trình đào tạo để đảm bảo sự phù hợp và đáp ứng nhu cầu của viên chức cũng như thực tiễn công việc.

Thứ tư, Đánh giá xếp loại chất lượng viên chức giáo dục

Tiêu chuẩn đánh giá xếp loại viên chức giáo dục hàng năm được thể chế hoá thành quy định tại Quy chế đánh giá viên chức hàng năm, nhưng các tiêu chí đánh giá còn rất chung chung và được sử dụng chung cho tất cả các cơ sở giáo dục trên địa bàn huyện. Đánh giá xếp loại viên chức giáo dục hiện nay là một việc hết sức khó khăn, kết quả công tác chưa được dựa vào những thước đo cụ thể đã được định lượng, mà chủ yếu dựa vào những tiêu chuẩn chung chung, ước lệ. Việc đánh giá viên chức còn mang nặng cảm tính, chưa thật sự công tâm, chưa coi trọng tính khách quan và còn theo mục đích định sẵn để thể hiện tình cảm cá nhân (yêu, ghét, định kiến...).

Thứ năm, Thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về viên chức giáo dục

Công tác thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về viên chức giáo dục chưa được quan tâm đúng mức, lực lượng viên chức làm thanh tra công vụ mỏng nên khó kiểm soát được hành vi vi phạm của viên chức. Việc thanh tra, kiểm tra công vụ, kiểm tra việc thực hiện các nội quy, quy định của cơ quan không được làm thường xuyên, thiếu nghiêm túc, còn nể nang, xuê xoa. Quy chế làm việc của đơn vị chưa được mọi người tôn trọng, và thực hiện một cách tùy tiện. Sự lỏng lẻo trong quản lý đối với việc thực hiện quy chế làm việc, chế độ trách nhiệm dẫn đến thái độ, ý thức

tổ chức kỷ luật của viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc còn hạn chế, ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả công tác của đội ngũ viên chức giáo dục trong quá trình thực hiện nhiệm vụ được giao.

2.3.3. Nguyên nhân của hạn chế

Thứ nhất, Hệ thống thể chế quản lý nhà nước về viên chức giáo dục

Luật Viên chức quy định nguyên tắc quản lý viên chức là kết hợp tiêu chuẩn chức danh với chỉ tiêu biên chế và vị trí việc làm, tuy nhiên hiện nay, việc xác định vị trí việc làm đang gặp khó khăn, lúng túng; chưa có bản mô tả công việc cụ thể cho từng vị trí chức danh viên chức giáo dục; một số chức danh có nhiệm vụ chuyên môn còn chồng chéo; cơ cấu số lượng viên chức giáo dục không phù hợp với vị trí việc làm. Vì vậy người đứng đầu cơ quan rất khó khăn trong phân công nhiệm vụ cũng như đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ. Các tiêu chí đánh giá viên chức giáo dục còn chung chung; chưa có một hệ thống các tiêu chí cụ thể xác định dùng để đánh giá viên chức giáo dục.

Thứ hai, Chế độ chính sách cho đội ngũ viên chức giáo dục

Chế độ, chính sách tiền lương mặc dù trong những năm gần đây đã có sự thay đổi, song còn mang tính chất bình quân, chỉ cần cùng bậc lương thì người làm ít cũng như làm nhiều. Hơn nữa, hệ số lương chưa mang tính khuyến khích cao, thu nhập từ lương của viên chức chưa đảm bảo được cuộc sống, vậy nên hầu hết đội ngũ viên chức giáo dục phải tìm nguồn thu nhập khác từ bên ngoài. Họ vừa đảm nhiệm công việc theo chức danh tại trường, vừa tham gia sản xuất, kinh doanh bên ngoài, do đó phần nào cũng ảnh hưởng đến chất lượng công việc.

Mặt khác, lương thấp cũng là nguyên nhân làm cho một bộ phận viên chức giáo dục có tinh thần trách nhiệm chưa cao, tâm lý làm việc cằn cừ, chán nản, không có động lực phấn đấu, hết mình vì công việc, mặc dù trong những năm gần đây chính sách tiền lương cũng đã có thay đổi, tuy nhiên chế độ tiền lương vẫn chưa tương xứng với nhiệm vụ, với cống hiến của viên chức giáo dục để đội ngũ này yên tâm, chuyên cần với công việc ở vị trí công tác của mình trong bộ máy Nhà nước.

Thứ ba, Nhận thức của đội ngũ viên chức giáo dục

Bên cạnh những mặt đã đạt được thì hiện nay ý thức pháp luật, trách nhiệm công vụ của một bộ phận nhỏ viên chức giáo dục ở huyện Gia Lộc vẫn còn hạn chế, không ít người có tư tưởng trì trệ, ngại thay đổi, thiếu sáng tạo. Tinh thần tự học hỏi,

tìm hiểu để nâng cao trình độ chuyên môn, khả năng xử lý công việc, học tập để áp dụng công nghệ thông tin đáp ứng xu hướng hiện đại hóa nền hành chính của một số viên chức giáo dục chưa cao, chưa tự giác. Điều đó được đánh giá trong báo cáo tổng kết sự nghiệp giáo dục năm học 2023- 2024 của UBND huyện Gia Lộc: *“Một bộ phận giáo viên chưa tích cực đổi mới phương pháp, hình thức, tổ chức dạy học và kiểm tra đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh; chưa tích cực tự bồi dưỡng, giao lưu học hỏi để nâng cao chuyên môn nghiệp vụ, chất lượng giảng dạy chưa đáp ứng được yêu cầu khi triển khai thực hiện Chương trình GDPT 2018”* [33].

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

Chương 2 phân tích thực trạng quản lý viên chức ngành giáo dục huyện Gia Lộc tỉnh Hải Dương. Trước hết tác giả khái quát về ngành giáo dục huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương; Tiếp theo phân tích thực trạng công tác quản lý viên chức ngành giáo dục huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương giai đoạn 2022- 2024. Trên cơ sở đó, rút ra được những kết quả đạt được, những hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế về công tác quản lý viên chức ngành giáo dục huyện Gia Lộc tỉnh Hải Dương. Đây là cơ sở thực tiễn để đề xuất những giải pháp hoàn thiện công tác quản lý viên chức ngành giáo dục huyện Gia Lộc tỉnh Hải Dương trong chương 3.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUẢN LÝ VIÊN CHỨC NGÀNH GIÁO DỤC THUỘC HUYỆN GIA LỘC, TỈNH HẢI DƯƠNG

3.1. Quan điểm về quản lý viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương

Thứ nhất, Thực hiện tốt mục tiêu phát triển đội ngũ, đảm bảo về số lượng, cơ cấu, chất lượng. Triển khai thực hiện nhiều giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm và các kỹ năng tổ chức hoạt động giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới.

Thứ hai, Công tác tập huấn, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ được triển khai thực hiện nghiêm túc, nhiều cuộc tập huấn đem lại hiệu quả thiết thực, đáp ứng yêu cầu đổi mới công tác quản lý, cũng như giảng dạy ở các nhà trường; chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng theo chuẩn, nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức nghề nghiệp cho đội ngũ cán bộ, giáo viên, đáp ứng yêu cầu đổi mới.

Thứ ba, Tiếp tục triển khai thực hiện nghiêm túc Đề án tinh giản biên chế giai đoạn 2022-2026; Đề án vị trí việc làm. Việc xây dựng vị trí việc làm, cơ cấu ngạch, số lượng người làm việc về căn bản đã bám sát chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn nên đúng việc, đúng người, đủ số lượng người làm việc.

Thứ tư, Hướng dẫn, chỉ đạo các CSGD thực hiện đầy đủ, kịp thời, minh bạch các chế độ chính sách hiện hành của Nhà nước đối với nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục: nâng lương thường xuyên, trước thời hạn, chế độ phụ cấp ưu đãi đứng lớp, chế độ thừa giờ, phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo và các chế độ, chính sách khác cho cán bộ, giáo viên; quy định về chế độ cho giáo viên dạy học sinh khuyết tật...

Thứ năm, Tiếp tục triển khai lộ trình nâng trình độ chuẩn được đào tạo của GVMN, tiểu học, THCS; chú trọng triển khai bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý, giảng dạy đáp ứng yêu cầu chuẩn hiệu trưởng, chuẩn nghề nghiệp GV các cấp học mầm non, phổ thông và thực hiện Chương trình GDPT 2018.

Thứ sáu, Tăng cường công tác kiểm tra việc thực hiện chính sách, pháp luật về giáo dục và đào tạo nhằm xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh, ngăn ngừa các hành vi sai phạm trong giáo dục và đào tạo. Chú trọng kiểm tra việc triển khai thực hiện chương trình giáo dục phổ thông; hoạt động dạy thêm, học thêm; công tác bán trú và các hoạt động giáo dục khác trong các CSGD.

3.2. Giải pháp hoàn thiện công tác quản lý viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương

3.2.1. Nhóm giải pháp hoàn thiện tuyển dụng viên chức ngành giáo dục

Cơ sở của giải pháp

Phân tích thực trạng công tác tuyển dụng viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc đã chỉ ra: việc xác định tiêu chuẩn tuyển chọn viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc phù hợp cho các vị trí công việc, huyện chưa thực sự quan tâm đến vấn đề phân tích các kiến thức, kỹ năng cần có đối với từng vị trí công việc cần tuyển. Về vấn đề tổ chức thi tuyển các vòng 1; vòng 2; xét tuyển vẫn còn hạn chế.

Mục tiêu của công tác tuyển dụng là lựa chọn những người đủ tiêu chuẩn về các kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, các yêu cầu về đạo đức, trách nhiệm, trình độ đào tạo cần thiết và các yêu cầu cụ thể khác, đối với từng chức danh viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc, từng bước nâng cao năng lực đội ngũ viên chức giáo dục của

huyện Gia Lộc.

Nội dung của giải pháp

Nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc cần thực hiện tốt các nội dung cơ bản sau:

Thứ nhất, Thực hiện đầy đủ các văn bản quy phạm pháp luật về tuyển dụng viên chức giáo dục

Tổ chức thực hiện tốt việc tuyển dụng viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc theo các quy định tại văn bản pháp lý của Chính phủ, tỉnh cụ thể là: Nghị định 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ Quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức; Thông tư 06/2020/TT-BNV ngày 02/12/2020 của Bộ Nội vụ ban hành Quy chế về tổ chức thi tuyển, xét tuyển CCVC, thi nâng ngạch công chức, thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức; Thông tư 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 của Bộ GDĐT ban hành Chương trình Giáo dục phổ thông; văn bản hợp nhất 01/VBHN-BGDĐT ngày 13/4/2023 của Bộ GDĐT về Thông tư ban hành chương trình giáo dục mầm non; Thông tư 01, 02, 03, 04/2021/TT-BGDĐT ngày 02/02/2021 của Bộ GDĐT quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và bổ nhiệm xếp lương viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông công lập; Thông tư số 08/2023/TT-BGDĐT ngày 14/4/2023 của Bộ GDĐT sửa đổi, bổ sung một số điều của các Thông tư số 01, 02, 03, 04/2021/TT-BGDĐT;

Quyết định số 44/2020/QĐ-UBND ngày 10/9/2020 của UBND tỉnh Hải Dương về ban hành quy định về quản lý tổ chức bộ máy, biên chế, cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng 68/2020/NĐ-CP trong các cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập; hội, quỹ cấp tỉnh và người giữ chức danh, chức vụ tại doanh nghiệp có vốn nhà nước thuộc UBND tỉnh quản lý.

Thứ hai, Tuyển dụng viên chức giáo dục theo đúng cơ cấu viên chức giáo dục và vị trí việc làm

Để đội ngũ viên chức giáo dục vừa có năng lực, phẩm chất, vừa đảm bảo tính chuyên nghiệp, ổn định lâu dài và bảo đảm tính linh hoạt mềm dẻo thích ứng với sự thay đổi vai trò của Nhà nước quản lý nền kinh tế thị trường, cần thiết phải chuyển việc quản lý viên chức từ hệ thống chức nghiệp sang kết hợp hệ thống chức nghiệp với hệ thống việc làm. Việc kết hợp hai hệ thống này thực hiện bằng cách xây dựng

hệ thống các vị trí việc làm trong các cơ sở giáo dục trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, yêu cầu công việc. Các vị trí việc làm bao gồm các vị trí lãnh đạo, quản lý, chức danh nghề nghiệp chuyên ngành, chức danh nghề nghiệp chuyên môn dùng chung và hỗ trợ, phục vụ; mỗi vị trí ứng với từng chức danh và ngạch viên chức nhất định, có tiêu chuẩn cụ thể về phẩm chất, về năng lực và trình độ. Từ đó, chuyển từ quản lý biên chế sang quản lý số lượng vị trí việc làm và cơ cấu viên chức. Theo tinh thần này, Khoản 3, Điều 21 Luật Viên chức năm 2010 đã quy định: *“Tuyển chọn đúng người đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm”*.

Vị trí việc làm là công việc gắn với chức danh chuyên môn và ngạch viên chức để xác định biên chế và bố trí viên chức giáo dục trong đơn vị. Xác định cụ thể vị trí việc làm giúp đơn vị sử dụng viên chức xác định số lượng, chất lượng, cơ cấu viên chức bảo đảm thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cơ sở giáo dục; là cơ sở thực hiện tuyển dụng viên chức giáo dục theo quy định tại Điều 20 Luật Viên chức: Việc tuyển dụng viên chức phải căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và quỹ tiền lương của đơn vị sự nghiệp công lập.

Tuyển dụng viên chức theo vị trí việc làm sẽ khắc phục được việc tuyển dụng theo ý chí cá nhân của người đứng đầu cơ quan sử dụng viên chức mà không xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ của đơn vị; khắc phục được việc tuyển dụng viên chức không đúng cơ cấu, không đúng trình độ, không đúng chuyên môn đào tạo. Vị trí việc làm là biện pháp quản lý, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực. Vị trí việc làm giúp nhà quản lý xác định tính chất, quy trình thực hiện công việc, từ đó xác định số lượng, chất lượng cần và đủ cho việc thực hiện nhiệm vụ của cơ quan mình. Các bộ phận căn bản cấu thành vị trí việc làm gồm tên gọi của vị trí việc làm; nhiệm vụ, quyền hạn của người đảm nhiệm vị trí việc làm; trình độ và kỹ năng của người đảm nhiệm vị trí việc làm và tiền lương trả cho người đảm nhiệm vị trí việc làm. Vị trí việc làm được xác định thông qua phương pháp thống kê, đo lường và phân tích công việc.

Thứ ba, Xây dựng cơ cấu viên chức giáo dục hợp lý

Như phân tích trong chương 2, tại huyện Gia lộc sự phân bố các nhóm tuổi chưa đồng đều, độ tuổi trên 50 chiếm tỷ lệ 41,51%, từ 30 đến 50 chiếm 49,51% dưới 30 có 8,97%. Do đó, cần nâng cao nhận thức, quan điểm của các cấp trong ngành giáo dục về sự cần thiết xây dựng cơ cấu viên chức giáo dục hợp lý, tối ưu, tiến tới

trẻ hóa viên chức chuyên môn. Để trẻ hóa và nâng cao chất lượng viên chức giáo dục, cần thực hiện chủ trương tuyển sinh viên đã tốt nghiệp các trường đại học tình nguyện về công tác, bố trí giữ các chức danh viên chức giáo dục; tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng để đủ chuẩn theo quy định. Cơ cấu lại viên chức giáo dục theo yêu cầu tăng cường chất lượng, tinh giản biên chế hành chính, đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2025 - 2030, bảo đảm cơ cấu hợp lý giữa các chức danh viên chức; giữa các độ tuổi, địa bàn, giới tính.

Thứ tư, Cần xác định rõ đối tượng, tiêu chuẩn, chỉ tiêu tuyển dụng

Hoàn thiện tiêu chuẩn tuyển dụng phải phù hợp với tình hình thực tế của từng cơ sở giáo dục và phải căn cứ vào nhu cầu, vị trí, cơ cấu và tiêu chuẩn. Không nên cứng nhắc theo tiêu chuẩn đã quy định cụ thể của từng chức danh (tùy việc mà chọn người và tùy người mà xếp việc) mà mở rộng thêm điều kiện, tiêu chuẩn tuyển dụng đối với từng chức danh nghề nghiệp chuyên môn.

Thứ năm, Thực hiện tốt chính sách thu hút nhân tài đối với sinh viên tốt nghiệp các trường đại học chính quy có bằng tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc, có nguyện vọng về công tác trong ngành giáo dục.

Thứ sáu, Cần tiến hành các cuộc thanh tra, kiểm tra theo chương trình, kế hoạch để kịp thời phát hiện và xử lý nghiêm minh các trường hợp vi phạm, đảm bảo thực hiện đúng các quy định của pháp luật về tuyển dụng viên chức giáo dục.

3.2.2. Nhóm giải pháp hoàn thiện sử dụng, bố trí, sắp xếp, quy hoạch viên chức ngành giáo dục

Cơ sở của giải pháp

Bố trí, sắp xếp viên chức giáo dục vào vị trí công việc phù hợp với năng lực sở trường sẽ kích thích viên chức giáo dục phát huy được sở trường, hạn chế sở đoản, kỷ cương được đảm bảo, nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước, cán bộ trưởng thành. Ngược lại bố trí, sử dụng viên chức giáo dục không phù hợp với công việc sẽ hạn chế năng lực viên chức giáo dục, kỷ cương không đảm bảo, hiệu lực quản lý nhà nước thấp, hoặc công việc yêu cầu không cao mà bố trí viên chức năng lực có thừa thì sẽ lãng phí năng lực chuyên môn của viên chức giáo dục.

Mục tiêu của giải pháp sử dụng, bố trí, sắp xếp viên chức giáo dục nhằm khắc phục những hạn chế về công tác bố trí sử dụng viên chức giáo dục ở huyện Gia Lộc

trong thời gian qua là, “Ở một số cơ sở giáo dục việc sử dụng, phân công, công tác cho viên chức vẫn còn nhiều hạn chế, chưa phát huy hết những tiềm năng của viên chức giáo dục hiện có. Chưa có sự phối hợp đồng bộ giữa công tác quy hoạch, tuyển dụng, tạo nguồn với công tác đào tạo, bố trí và sử dụng viên chức. Việc bố trí, sử dụng viên chức giáo dục còn tùy tiện, nhiều nơi, nhiều lúc còn biểu hiện cục bộ địa phương, không xuất phát từ yêu cầu vì công việc để bố trí nhân sự”.

Nội dung của giải pháp

Quy trình bố trí, sử dụng viên chức giáo dục được thực hiện gắn với công tác quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng, bảo đảm đội ngũ viên chức giáo dục ổn định và có tính kế thừa, khắc phục tình trạng bố trí, sử dụng viên chức giáo dục theo cảm tính, hoặc do người đứng đầu và một số cán bộ lãnh đạo giới thiệu, như vậy vừa tạo điều kiện cho viên chức giáo dục có cơ hội phát triển, vừa sử dụng được viên chức giáo dục một cách hợp lý, khai thác hết được năng lực viên chức giáo dục, trong công tác bố trí, sử dụng viên chức giáo dục, cần tập trung vào một số nhóm giải pháp cơ bản sau:

Một là, Căn cứ vào yêu cầu công tác trên cơ sở đảm bảo tiêu chuẩn thực hiện trẻ hóa đội ngũ viên chức giáo dục, đồng thời tích cực bồi dưỡng để tiếp tục phát huy năng lực và kinh nghiệm của viên chức giáo dục lớn tuổi, bảo đảm tính liên tục và kế thừa trong đội ngũ viên chức giáo dục;

Hai là, Bố trí, sử dụng theo ngành nghề đã được đào tạo. Trên thực tế việc bố trí, sử dụng viên chức giáo dục trong thời gian qua nhiều cơ sở giáo dục trong huyện chưa làm đúng. Để khắc phục tình trạng viên chức giáo dục lúng túng khi thi hành nhiệm vụ, đòi hỏi việc bố trí, sử dụng viên chức giáo dục phải đảm bảo mọi nhiệm vụ đều do viên chức giáo dục được đào tạo phù hợp theo hướng chuyên môn hóa. Vì vậy, bố trí, sử dụng viên chức giáo dục phải dựa trên kết quả đánh giá, tuyển chọn để bố trí đúng người, đúng việc, đúng sở trường của họ, tránh việc bố trí thiếu căn cứ. Trước khi đề bạt cần qua một thời gian tập sự để xem xét năng lực viên chức giáo dục qua kết quả hoạt động thực tiễn và xử lý những công việc được giao để có căn cứ đề bạt hay chưa đề bạt.

Ba là, Không bố trí, sử dụng viên chức giáo dục riêng lẻ từng trường hợp mà phải dựa vào quy hoạch. Cần phải đổi mới nhận thức trong việc bố trí, sử dụng trong nguồn quy hoạch cho các chức danh của cơ sở giáo dục. Mọi viên chức giáo dục trong diện quy hoạch đều có điều kiện và cơ hội phấn đấu như nhau. Khi cần bổ sung viên

chức giáo dục cho một chức danh nào đó thì lựa chọn một cách dân chủ, tập thể, có tham khảo tín nhiệm của những cán bộ, đảng viên, quần chúng có liên quan. Cần quan niệm, không phải bất cứ viên chức giáo dục nào trong diện được quy hoạch cũng đều được sử dụng, đề bạt; không phải cứ người được quy hoạch trước thì bố trí, sử dụng trước, mà việc bố trí, sử dụng viên chức giáo dục là căn cứ vào tiêu chuẩn, năng lực, hiệu quả công việc thực tế, uy tín và khả năng phát triển..

3.2.3. Nhóm giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng viên chức ngành giáo dục

Cơ sở của giải pháp

Đào tạo, bồi dưỡng là công việc thường xuyên của cơ quan quản lý, sử dụng viên chức giáo dục. Đào tạo, bồi dưỡng viên chức giáo dục không chỉ là việc đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ nhận thức, chuyên môn nghề nghiệp, kỹ năng của viên chức giáo dục đáp ứng yêu cầu phát triển của tổ chức, mà việc đào tạo bồi dưỡng còn nhằm xây dựng đội ngũ viên chức giáo dục trên cơ sở xác định nhu cầu của cơ sở giáo dục, năng lực của từng viên chức giáo dục, tiềm năng, thiên hướng của họ để hình thành đội ngũ viên chức giáo dục có trình độ chuyên môn, kỹ năng cao trong thực hiện nhiệm vụ được giao.

Mục tiêu của giải pháp đào tạo, bồi dưỡng viên chức giáo dục nhằm khắc phục những hạn chế trong công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức giáo dục ở huyện Gia Lộc trong thời gian qua là: “ *Chất lượng đào tạo, bồi dưỡng chưa cao, biểu hiện nội dung các CTĐT thiếu thiết thực và không phù hợp với công việc. Các CTĐT không cập nhật kịp thời những tiến bộ về công nghệ dẫn đến nội dung thiết kế đào tạo không phù hợp với thực tiễn. Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng khá ít, chưa đa dạng, phong phú về hình thức lẫn nội dung, cần cải thiện chương trình đào tạo để đảm bảo sự phù hợp và đáp ứng nhu cầu của viên chức cũng như thực tiễn công việc*”.

Nội dung của giải pháp

Để nâng cao chất lượng viên chức giáo dục và hiệu quả công tác, đào tạo, bồi dưỡng viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc, cần phải thực hiện đồng bộ các giải pháp sau để tạo sự chuyển biến mạnh mẽ và tích cực:

Một là, Cần nâng cao nhận thức của cấp ủy đảng, chính quyền về chức năng, vai trò của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng viên chức giáo dục. Nhận thức đúng về chức năng, nhiệm vụ của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng viên chức giáo dục là trang bị kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ, phương pháp làm việc, kinh nghiệm điều hành và xử lý công

việc hiệu quả, học để làm việc. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng viên chức giáo dục là giải pháp quan trọng để nâng cao năng lực đội ngũ viên chức giáo dục thời kỳ công nghệ số và hội nhập quốc tế.

Hai là, Phải căn cứ vào quy hoạch viên chức giáo dục để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng một cách hợp lý. Phân tích thực trạng, phân loại viên chức giáo dục để làm rõ về số lượng, năng lực và cơ cấu của đội ngũ, dựa vào quy hoạch viên chức giáo dục của huyện, của trường nhằm xác định những mặt còn yếu, mặt cần bổ sung cho đội ngũ viên chức giáo dục để đưa vào kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hàng năm.

Ba là, Nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải sát thực tế, cụ thể với từng vị trí, chức năng, nhiệm vụ của từng chức danh viên chức giáo dục, chú trọng kết hợp giữa đào tạo lý luận theo mục tiêu chương trình với đào tạo theo tình huống và phương pháp xử lý giải quyết các tình huống cụ thể trong quản lý điều hành của viên chức giáo dục và trong chuyên môn nghiệp vụ.

Cần phải rà soát, kiểm tra đánh giá nội dung, chương trình đào tạo bồi dưỡng để loại bỏ những kiến thức lạc hậu không có tính thực tiễn, bổ sung kiến thức mới, thiết thực đối với viên chức giáo dục, quan tâm cả kiến thức chuyên môn, lý luận và thực tiễn, bồi dưỡng kiến thức cơ bản và kỹ năng thực hành.

Bốn là, Từng bước đổi mới phương thức đào tạo, bồi dưỡng. Nghiên cứu để rút ngắn thời gian học tập ở trên lớp và thay thế vào đó là tăng thời lượng đi thực tế để viết tìm hiểu viết báo cáo chuyên đề, thể hiện khả năng vận dụng kiến thức đã học vào thực tế cuộc sống đa dạng của nhiều địa phương, cơ sở.

Năm là, Hoàn thiện chế độ, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng, bổ sung kinh phí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức giáo dục. Chế độ phụ cấp, trợ cấp đối với viên chức giáo dục trong đào tạo, bồi dưỡng có ý nghĩa quyết định đến tinh thần và chất lượng công tác của viên chức giáo dục, đồng thời nó là động lực quan trọng để viên chức giáo dục tham gia các lớp học để nâng cao trình độ.

Vì vậy, cần phải có những động lực cần thiết tạo sự hăng say, nhiệt tình nâng cao trình độ đối với đội ngũ viên chức giáo dục.

3.2.4. Nhóm giải pháp về đánh giá xếp loại, khen thưởng, kỷ luật viên chức ngành giáo dục

Cơ sở của giải pháp

Đánh giá xếp loại chất lượng viên chức giáo dục là quá trình xác định thực trạng

năng lực của viên chức giáo dục trong quá trình thực thi nhiệm vụ có những điểm mạnh, điểm yếu nào về kiến thức chuyên môn, kỹ năng và thái độ? Những ưu điểm nào về kiến thức chuyên môn, kỹ năng và thái độ cần phát huy, những tồn tại hạn chế nào cần khắc phục. Qua đó có biện pháp tác động, hỗ trợ để năng lực thực thi nhiệm vụ của viên chức giáo dục ngày càng được hoàn thiện và phát triển nâng cao.

Mục tiêu của giải pháp đánh giá xếp loại chất lượng viên chức giáo dục nhằm khắc phục các hạn chế về công tác đánh giá xếp loại chất lượng viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc, đó là: *“Tiêu chuẩn đánh giá xếp loại viên chức giáo dục hàng năm được thể chế hoá thành quy định tại Quy chế đánh giá viên chức hàng năm, nhưng các tiêu chí đánh giá còn rất chung chung và được sử dụng chung cho tất cả các cơ sở giáo dục trên địa bàn huyện. Đánh giá xếp loại viên chức giáo dục hiện nay là một việc hết sức khó khăn, kết quả công tác chưa được dựa vào những thước đo cụ thể đã được định lượng, mà chủ yếu dựa vào những tiêu chuẩn chung chung, ước lệ. Việc đánh giá viên chức còn mang nặng cảm tính, chưa thật sự công tâm, chưa coi trọng tính khách quan và còn theo mục đích định sẵn để thể hiện tình cảm cá nhân (yêu, ghét, định kiến...)”*.

Nội dung của giải pháp

Để nâng cao chất lượng công tác đánh giá xếp loại chất lượng viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc, cần phải thực hiện đồng bộ các giải pháp sau để tạo sự chuyển biến mạnh mẽ và tích cực:

Thứ nhất, đảm bảo các yêu cầu đánh giá viên chức giáo dục

Các yêu cầu cơ bản là:

- Đánh giá viên chức giáo dục phải gắn chặt với yêu cầu nhiệm vụ công việc của viên chức giáo dục ấy đang đảm nhiệm, phải căn cứ vào tiêu chuẩn viên chức giáo dục, kết quả hoàn thành công việc của viên chức giáo dục để đánh giá.

- Khi đánh giá cần làm rõ ưu điểm, khuyết điểm, mặt mạnh, mặt yếu về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, năng lực công tác và cả chiều hướng phát triển của viên chức giáo dục; đảm bảo tính khách quan, toàn diện, lịch sử và phát triển; phải trên cơ sở tự phê bình và phê bình;

- Đánh giá viên chức giáo dục phải thực hiện theo nguyên tắc tập trung dân chủ, kết luận theo đa số và công khai đối với viên chức giáo dục được đánh giá.

Thứ hai, hoàn thiện tiêu chí đánh giá với từng chức danh viên chức giáo dục

Hiện nay việc đánh giá xếp loại viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc thực hiện theo quy định của Luật Viên chức và các Nghị định hướng dẫn. Những quy định trên đều đưa ra các tiêu chí đánh giá mang tính định tính, chưa chi tiết đánh giá theo năng lực thực thi nhiệm vụ của viên chức giáo dục, các tiêu chí nghiêng về yếu tố phẩm chất đạo đức chưa quan tâm nhiều đến trình độ chuyên môn, mức độ thành thạo kỹ năng thực thi nhiệm vụ của viên chức giáo dục.

Do vậy việc hoàn thiện các tiêu chí đánh giá với từng chức danh viên chức giáo dục cần theo các chuẩn mực, tiêu chí về năng lực thực thi nhiệm vụ của viên chức giáo dục, gồm: tiêu chuẩn về kiến thức, tiêu chuẩn về kỹ năng thực thi nhiệm vụ, tiêu chuẩn về thái độ thực thi nhiệm vụ, tiêu chuẩn về kết quả thực hiện nhiệm vụ, cả về số lượng và chất lượng, các tiêu chí cần xây dựng một cách hợp lý và khách quan, phản ánh được kết quả và hành vi cần có để hoàn thành công việc.

Do đó, các tiêu chí được xây dựng cần đáp ứng các yêu cầu sau: (1) các tiêu chí phải phản ánh được một cách hợp lý các mức độ yêu cầu về số lượng và chất lượng của thực hiện công việc, phù hợp với đặc điểm của từng công việc, từng địa phương; (2) các tiêu chí phải chỉ rõ những nội dung công việc người viên chức giáo dục cần phải làm và làm tốt đến mức nào.

Tùy theo điều kiện tình hình cụ thể của mỗi địa phương, cơ sở giáo dục, có thể áp dụng các phương pháp sau để xây dựng các tiêu chí đánh giá:

(1) Phương pháp tập trung: các nhà lãnh đạo, quản lý từng bộ phận căn cứ vào mục đích, yêu cầu, kết quả cần đạt được của từng công việc, đưa ra các tiêu chí và phổ biến cho từng viên chức giáo dục thực hiện;

(2) Phương pháp dân chủ: người lãnh đạo, quản lý từng bộ phận cùng thảo luận, bàn bạc với các viên chức giáo dục trong bộ phận để đưa ra các tiêu chí thực hiện công việc và thống nhất thực hiện;

(3) Phương pháp chuyên gia, người lãnh đạo thuê các chuyên gia, các nhà quản lý nghiên cứu đưa ra các tiêu chí thực hiện công việc, lấy ý kiến của các viên chức giáo dục, sau đó thống nhất ban hành các tiêu chí và phổ biến tới các bộ phận và viên chức giáo dục để thực hiện.

Thứ ba, thiết lập hệ thống thông tin phản hồi về kết quả đánh giá

Hệ thống thông tin phản hồi hai chiều trong quá trình đánh giá nếu được thực hiện tốt sẽ giúp cho cán bộ lãnh đạo đưa ra được những quyết định đúng đắn đối với

từng viên chức giáo dục như: mức tiền lương, tiền thưởng, kỷ luật, đào tạo bồi dưỡng hay hướng bố trí, sử dụng trong thời gian tới.

Còn đối với người viên chức giáo dục cũng thấy rõ hơn những ưu khuyết điểm của bản thân để không ngừng hoàn thiện năng lực thực hiện công việc của mình hướng tới những thành tích, triển vọng phát triển cao hơn.

Thứ tư, hoàn thiện phương pháp đánh giá viên chức giáo dục

Công tác đánh giá viên chức giáo dục phải công khai, kết hợp với thăm dò phiếu kín, tìm hiểu dư luận của cả đội ngũ viên chức giáo dục và sự tín nhiệm của nhân dân đối với viên chức giáo dục qua tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân và đạo đức công vụ. Công tác đánh giá viên chức giáo dục phải được đánh giá định kỳ hàng tháng, hàng năm và trước khi quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu cán bộ ứng cử, luân chuyển, nâng lương, bình xét danh hiệu thi đua khen thưởng, kỷ luật viên chức giáo dục đều phải tiến hành nhận xét, đánh giá.

3.2.5. Nhóm giải pháp về thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về viên chức ngành giáo dục

Cơ sở của giải pháp

Thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về viên chức giáo dục là hoạt động nhằm nắm đúng, đủ, kịp thời các thông tin, diễn biến tư tưởng, hoạt động thực thi nhiệm vụ của viên chức giáo dục, giúp cho cấp uỷ và thủ trưởng phát hiện vấn đề nảy sinh, kịp thời uốn nắn, chấn chỉnh những sai phạm, khuyết điểm (về kiến thức chuyên môn, kỹ năng và thái độ trong thực thi nhiệm vụ), làm cho đội ngũ viên chức giáo dục luôn luôn hoạt động đúng định hướng, đúng nguyên tắc, duy trì và phát huy năng lực của đội ngũ viên chức giáo dục.

Mục tiêu của giải pháp Thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về viên chức giáo dục nhằm khắc phục các hạn chế về công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc, đó là: “*Công tác thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về viên chức giáo dục chưa được quan tâm đúng mức, lực lượng viên chức làm thanh tra công vụ mỏng nên khó kiểm soát được hành vi vi phạm của viên chức. Việc thanh tra, kiểm tra công vụ, kiểm tra việc thực hiện các nội quy, quy định của cơ quan không được làm thường xuyên, thiếu nghiêm túc, còn nể nang, xuê xoa. Quy chế làm việc của đơn vị chưa được mọi người tôn trọng, và thực hiện một cách tùy tiện. Sự lỏng lẻo trong quản lý đối với việc thực hiện quy chế làm việc, chế độ trách nhiệm dẫn đến thái độ, ý thức*

tổ chức kỷ luật của viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc còn hạn chế, ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả công tác của đội ngũ viên chức giáo dục trong quá trình thực hiện nhiệm vụ được giao”.

Nội dung của giải pháp

Để nâng cao chất lượng công tác Thanh tra, kiểm tra tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc, cần phải thực hiện đồng bộ các giải pháp sau để tạo sự chuyển biến mạnh mẽ và tích cực:

Một là, Các cấp chính quyền, các cơ sở giáo dục làm công tác quản lý đội ngũ viên chức giáo dục phải thường xuyên và có nhiều biện pháp để tiếp cận, lắng nghe ý kiến của đội ngũ viên chức giáo dục nhằm hiểu được tâm tư, nguyện vọng và những khó khăn, vướng mắc của viên chức giáo dục. Từ đó có giải pháp giúp họ khắc phục tốt hơn, đồng thời khắc phục bệnh quan liêu, chỉ nghe thông tin một chiều.

Hai là, Phát huy vai trò, trách nhiệm của chi bộ, Đảng bộ cơ sở nơi đảng viên, viên chức công tác và nơi cư trú trong công tác quản lý viên chức giáo dục. Thực hiện tốt việc đánh giá, phân loại viên chức giáo dục định kỳ cuối năm gắn với tự phê bình và phê bình theo tinh thần Nghị quyết Trung ương sáu (lần 2) khoá VIII.

Ba là, Tạo mọi điều kiện cho viên chức giáo dục, đảng viên và nhân dân tham gia phê bình, góp ý, nhận xét, đánh giá và phát hiện những việc vi phạm của viên chức giáo dục. Hàng tháng, các chức danh: Bí thư, phó Bí thư chi bộ, Ban giám hiệu phải có kế hoạch định kỳ làm việc với các ngành đoàn thể cùng cấp để nghe phản ánh những tâm tư, nguyện vọng và những ý kiến đóng góp xây dựng đội ngũ viên chức giáo dục.

Bốn là, Cấp uỷ, thủ trưởng phải trực tiếp kiểm tra viên chức giáo dục. Tăng cường vai trò kiểm tra, giám sát của các tổ chức chính trị - xã hội trong việc tham gia quản lý, giám sát đội ngũ viên chức giáo dục. Phát huy tốt vai trò kiểm tra, giám sát của các đoàn thể đối với viên chức giáo dục như: Kiểm tra, giám sát của chi bộ. Đảng bộ, Ủy ban Kiểm tra Đảng ở cơ sở và Ban Thanh tra nhân dân.

Năm là, Hoàn thiện cơ chế, chính sách về viên chức giáo dục. Vì đây là cơ sở pháp lý quan trọng để kiểm tra, thanh tra, giám sát và quản lý viên chức giáo dục. Hoàn thiện cơ chế tài chính nhằm hạn chế tham ô, tham nhũng, cần có cơ chế quản lý các nguồn thu, chi của viên chức giáo dục. Đánh giá đúng tình trạng tài sản và nguồn gốc tài sản của viên chức giáo dục.

Sáu là, Mọi hoạt động của viên chức giáo dục đều phải được quản lý, kiểm tra, giám sát chặt chẽ, phải kiểm tra, giám sát, quản lý cán bộ một cách toàn diện về chính

trị, tư tưởng, đạo đức lối sống, công việc chuyên môn, quá trình rèn luyện, phấn đấu... công tác kiểm tra, giám sát quản lý phải làm thường xuyên. Kết quả kiểm tra phải chính xác, cụ thể. Coi đây là tiêu chí để đánh giá, bố trí sử dụng viên chức giáo dục.

Bấy là, Lựa chọn những người có phẩm chất, đạo đức tốt, có năng lực quản lý giỏi làm tổ chức cán bộ. Những người có phẩm chất chính trị đạo đức tốt, tinh thông nghiệp vụ, có tinh thần đấu tranh bảo vệ công lý làm công tác kiểm tra, thanh tra. Cần có cơ chế chính sách phù hợp để những người này công tâm, khách quan khi tiến hành nhiệm vụ tránh tình trạng bị lôi kéo, dụ dỗ, mua chuộc.

3.3. Kiến nghị với Sở Nội vụ tỉnh Hải Dương

- Hướng dẫn việc thực hiện bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp đối với nhóm viên chức chuyên môn dùng chung thuộc ngành Giáo dục và Đào tạo, đảm bảo chức danh nghề nghiệp phù hợp với vị trí việc làm đảm nhiệm, đồng thời đảm bảo quyền lợi cho đội ngũ viên chức giáo dục. Thường xuyên rà soát tổ chức xét thăng hạng đối với nhóm viên chức chuyên môn dùng chung thuộc ngành Giáo dục và Đào tạo.

- Chỉ đạo làm tốt công tác tổ chức thực hiện đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức giáo dục, chú trọng đào tạo về chuyên môn, lý luận chính trị, tăng cường bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ nhằm nâng cao khả năng thực hành, xử lý tình huống đối với từng chức danh viên chức giáo dục, loại hình công việc cụ thể;

- Tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng trong đội ngũ viên chức giáo dục nhằm nâng cao nhận thức chính trị, ý thức tổ chức kỷ luật, rèn luyện đạo đức, tác phong, tinh thần thái độ và kỹ năng giao tiếp phục vụ nhân dân;

- Tăng cường thanh tra, kiểm tra thực hiện các quy định của Nhà nước đối với hoạt động QLHC của các cơ sở giáo dục và các hoạt động công vụ của VC giáo dục.

TIÊU KẾT CHƯƠNG 3

Trên cơ sở phân tích thực trạng công tác quản lý viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc giai đoạn 2022 - 2024, trong chương 2. Chương 3, sau khi khái quát quan điểm về quản lý viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương. Đề án đề xuất những giải pháp hoàn thiện công tác quản lý viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương. Để các giải pháp được thực hiện có hiệu quả tác giả đề xuất một số kiến nghị với Sở Nội vụ tỉnh Hải Dương và huyện Ủy, UBND huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương.

KẾT LUẬN

Trên cơ sở nghiên cứu về lý luận và thực tiễn với đề tài: **“Quản lý viên chức ngành giáo dục thuộc huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương”** tác giả đã nghiên cứu, hệ thống những nội dung cơ bản sau:

Thứ nhất, Nghiên cứu cơ sở lý luận và kinh nghiệm thực tế công tác quản lý viên chức giáo dục với các nội dung: khái niệm viên chức, viên chức giáo dục, quản lý viên chức giáo dục, vai trò của quản lý viên chức giáo dục, nội dung quản lý viên chức giáo dục, các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý viên chức giáo dục và kinh nghiệm quản lý viên chức giáo dục của quận Lê Chân thành phố Hải Phòng, rút ra bài học kinh nghiệm cho huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương trong quản lý viên chức giáo dục.

Thứ hai, Phân tích thực trạng công tác quản lý viên chức ngành giáo dục của huyện Gia Lộc giai đoạn 2022 - 2024, qua các nội dung quản lý viên chức giáo dục. Từ đó rút ra các mặt mạnh và những hạn chế cũng như nguyên nhân của những hạn chế về công tác quản lý viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc giai đoạn 2022 - 2024.

Thứ ba, Đề xuất 05 nhóm giải pháp hoàn thiện quản lý viên chức ngành giáo dục của huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương, gồm: (1) Tuyển dụng viên chức ngành giáo dục; (2) Sử dụng, bố trí, sắp xếp, quy hoạch viên chức ngành giáo dục; (3) Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức ngành giáo dục, (4) Đánh giá xếp loại, khen thưởng, kỷ luật viên chức ngành giáo dục, (5) Thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về viên chức ngành giáo dục. Ngoài các giải pháp trên, đề án đưa ra một số kiến nghị với Sở Nội vụ tỉnh Hải Dương để thực hiện tốt các giải pháp hoàn thiện công tác quản lý viên chức giáo dục của huyện Gia Lộc, tỉnh Hải Dương.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban chấp hành Trung ương Đảng (2017), Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của BCH Trung ương khóa XII về một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả..

2. Bộ GD&ĐT (2011), Quyết định 6639/QĐ-BGDĐT ngày 29/12/2011 của bộ GD&ĐT về phê duyệt quy hoạch phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục giai đoạn 2011-2020.

3. Bộ Nội vụ (2018), Thông tư 01/2018/TT-BNV ngày 8/01/2018 của bộ Nội

vụ hướng dẫn thực hiện Nghị định 101/2017/NĐ-CP ngày 02/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng CBCC, viên chức

4. Bộ Nội vụ (2012), Thông tư số 14/2012/TT-BNV ngày 18/12/2012 hướng dẫn thực hiện Nghị định trên số 41/2012/NĐ-CP *quy định về nguyên tắc, căn cứ, phương pháp, trình tự, thủ tục xác định vị trí việc làm và thẩm quyền quản lý vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập, Hà Nội..*

5. Bộ Nội vụ (2017), Văn bản hợp nhất số 02/VBHN-BNV ngày 09/11/2017 của Bộ Nội vụ, về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức.

6. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2017), *Thông tư số 16/2017/TT-BGDĐT ngày 12 tháng 7 năm 2017 hướng dẫn về khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục phổ thông công lập*, Hà Nội.

7. Nguyễn Thành Bắc (2016), “Quản lý nhà nước về đội ngũ giáo viên trung học phổ thông công lập trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh”, Luận văn Thạc sĩ Quản lý công Học viện Hành chính, Hà Nội.

8. Chính phủ (2017), Nghị định 101/2017/NĐ-CP ngày 02/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, CCVC..

9. Chính phủ (2020), *Nghị định 115/2020/NĐ-CP của Chính phủ ngày 25/9/2020, Quy định về tuyển dụng và quản lý viên chức*, Hà Nội

10. Chính phủ (2017), *Nghị định 101/2017/NĐ-CP của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức*, Hà Nội.

11. Chính phủ (2020), Nghị định số 106/2020/NĐ-CP ngày 10/9/2020 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm và số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập.

12. Nguyễn Mai Chi (2017), “*Thực hiện chính sách phát triển viên chức từ thực tiễn Quận Thanh Xuân, thành phố Hà Nội*”, Luận văn Thạc sĩ chính sách công Học viện khoa học xã hội.

13. Lê Minh Hương (2012) “Một số vấn đề về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức theo Nghị định số 29/NĐ-CP của Chính phủ”. Tạp chí Tổ chức NN, số 5.

14. Nguyễn Thu Hằng (2013), “*Quản lý nhà nước đối với viên chức y tế ngành xây dựng ở Việt Nam hiện nay*”, luận văn thạc sĩ Chính sách công, Học viện HC.

15. Đặng Thị Mai Hương (2013) “*Thực hiện Pháp luật về quản lý công chức*

thuộc Bộ Nội vụ ở Việt Nam hiện nay”, Luận văn Thạc sĩ Luật Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh

16. Nguyễn Thị Mỹ Lộc- Nguyễn Quốc Chí (2010), Đại cương khoa học quản lý. Nxb Đại học Quốc gia, Hà Nội.

17. Phòng Thống kê huyện Gia Lộc (2024). Thực trạng hệ thống kết cấu hạ tầng của huyện Gia Lộc năm 2024.

18. Phòng GD&ĐT huyện Gia Lộc (2024). Báo cáo tình hình viên chức giáo dục từ năm 2022-2024.

19. Phòng nội vụ huyện Gia Lộc (2022, 2023, 2024), *Báo cáo thống kê chất lượng công chức, viên chức các năm 2022, 2023, 2024*.

20. Nguyễn Ngọc Quang (1998), Những khái niệm cơ bản về lý luận quản lý giáo dục. Nxb Đại học quốc gia Hà Nội.

21. Trần Văn Long (2018), “*Quản lý Nhà nước về viên chức giáo dục từ thực tiễn Quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng*”, Luận văn Thạc sĩ luật Hiến pháp và luật Hành chính Học viện khoa học xã hội.

22. Lê Thị Ngọc Liên (2021) “*Tổ chức thực hiện pháp luật về quản lý viên chức ngành giáo dục tiểu học trên địa bàn huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội*”, Luận văn thạc sĩ Quản lý công Học viện hành chính Quốc gia.

23. Trần Anh Tuấn (2011) “Tiếp tục đổi mới cơ chế quản lý viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập”, Tạp chí Tổ chức Nhà nước, số 8.

24. UBND huyện Gia Lộc (2019), Đề án số 01: “Sắp xếp các đơn vị hành chính cấp xã của huyện Gia Lộc”, ngày 21/6/2019

25. Hướng dẫn số 03- HD/BTCHU, ngày 26/4/2024 của Ban Tổ chức Huyện ủy về việc rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý trường Mầm non, Tiểu học, Trung học cơ sở công lập trên địa bàn huyện giai đoạn 2019-2024, xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2024-2029.

26. Ủy ban thường vụ Quốc hội (2019), Nghị quyết số 788/NQ-UBTVQH14 ngày 16/10/2019 của Ủy ban thường vụ Quốc hội, về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã thuộc tỉnh Hải Dương.

27. UBND tỉnh Hải Dương (2020), Kế hoạch số 4809/KH-UBND ngày 31/12/2020 về triển khai thực hiện Đề án "Chương trình quốc gia về học tập ngoại ngữ cho cán bộ, CCVC giai đoạn 2019 - 2030" trên địa bàn tỉnh Hải Dương.

28. UBND tỉnh Hải Dương (2020) Kế hoạch số 4446/KH-UBND ngày

03/12/2020 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Hải Dương giai đoạn 2021 – 2025;

29. UBND huyện Gia Lộc (2020), *Đề án xây dựng vị trí việc làm trong các cơ sở giáo dục công lập trên địa bàn huyện*.

30. UBND huyện Gia Lộc (2016), *Đề án phát triển giáo dục và đào tạo huyện Gia Lộc giai đoạn đến năm 2025, tầm nhìn 2030*.

31. Ủy ban nhân dân huyện Gia Lộc (2024), Tờ trình số 32/TTr-UBND ngày 19/3/2024, đề nghị Sở Nội vụ tỉnh Hải Dương thẩm định và trình Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt Đề án vị trí việc làm trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập.

32. Ủy ban nhân dân huyện Gia Lộc (2024), Đề án vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập nhóm 3, nhóm 4 của huyện Gia Lộc

33. Ủy ban nhân dân huyện Gia Lộc (2024), Tổng kết sự nghiệp giáo dục năm học 2023- 2024, triển khai nhiệm vụ năm học 2024 - 2025.

34. UBND tỉnh Hải Dương (2020), Quyết định số 59/QĐ-UBND ngày 29/12/2020 về Quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, CCVC tỉnh Hải Dương

35. Quốc Hội nước Cộng Hòa xã hội chủ nghĩa Việt nam (2010), *Luật Viên chức*, Nxb Tư pháp.

36. Đinh Thị Thanh Xuân (2022), “*Tổ chức thực hiện pháp luật về thi đua, Khen thưởng trên địa bàn huyện Ứng Hòa, Thành phố Hà Nội*”, Luận văn Thạc sĩ Quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia.

37. Đinh Thị Thanh Xuân (2022), “*Tổ chức thực hiện pháp luật về thi đua, Khen thưởng trên địa bàn huyện Ứng Hòa, Thành phố Hà Nội*”, Luận văn Thạc sĩ Quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia, năm 2022.