

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

PHẠM MINH TÚ

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
NGÀNH GIÁO DỤC TỈNH BÌNH ĐỊNH

Chuyên ngành: Kinh tế phát triển
Mã số: 60.31.05

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Đà Nẵng – Năm 2011

Công trình được hoàn thành tại

ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: **PGS.TS. Võ Xuân Tiến**

Phản biện 1: GS.TS. Trương Bá Thanh

Phản biện 2: TS. Đỗ Ngọc Mỹ

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp thạc sĩ Kinh tế họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 03,04 tháng 11 năm 2011

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Trung tâm Thông tin - Học liệu, Đại học Đà Nẵng
- Thư viện Trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Vấn đề nhân lực và phát triển nguồn nhân lực có tầm quan trọng đặc biệt đối với một tổ chức. Nguồn nhân lực là nguyên nhân của thành công hay thất bại trong các hoạt động của tổ chức. Điều đó đặt ra cho tất cả các tổ chức, trong đó có ngành giáo dục, đặc biệt trong bối cảnh hội nhập quốc tế như hiện nay, làm thế nào nâng cao năng lực, động cơ người lao động giúp cho tổ chức phát triển.

Trong những năm qua mặc dù ngành giáo dục đã tăng cả số lượng, chất lượng và sự thay đổi về cơ cấu, nhưng với yêu cầu cao của phát triển kinh tế - xã hội thì nguồn nhân lực của ngành giáo dục còn nhiều bất cập, chất lượng nguồn nhân lực của ngành giáo dục còn chưa cao so với đòi hỏi của phát triển kinh tế - xã hội, cơ cấu còn thiếu cân đối giữa các bậc học và giữa các vùng, cơ chế sắp xếp còn chưa phù hợp. Vì vậy việc phát triển nguồn nhân lực trong ngành giáo dục là hết sức quan trọng và cần thiết.

Từ nhận thức đó, để xây dựng nguồn nhân lực ngành giáo dục tỉnh Bình Định ngày càng hoàn thiện, tác giả chọn đề tài **“Phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục tỉnh Bình Định”** làm mục tiêu nghiên cứu, nhằm góp phần giải quyết vấn đề bất cập, tồn tại của thực tiễn.

2. Mục tiêu nghiên cứu

- Hệ thống hóa các vấn đề lý luận liên quan đến công tác phát triển nguồn nhân lực trong ngành giáo dục.
- Phân tích thực trạng việc phát triển nguồn nhân lực của ngành giáo dục tỉnh Bình Định thời gian qua.
- Đề xuất giải pháp để phát triển nguồn nhân lực của ngành

giáo dục tỉnh Bình Định thời gian tới.

3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

a. Đối tượng nghiên cứu

Luận văn nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến phát triển nguồn nhân lực cán bộ quản lý, giáo viên ngành giáo dục phổ thông tỉnh Bình Định.

b. Phạm vi nghiên cứu

- Về nội dung: Đề tài chỉ tập trung nghiên cứu các vấn đề liên quan đến phát triển nguồn nhân lực.

- Về không gian: Đề tài nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực của ngành giáo dục tỉnh Bình Định.

- Về thời gian: Các giải pháp được đề xuất trong luận văn có ý nghĩa từ nay đến những năm trước mắt.

4. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài sử dụng các phương pháp: Phương pháp duy vật biện chứng, phương pháp duy vật lịch sử; phương pháp phân tích thực chứng, phương pháp phân tích chuẩn tắc; phương pháp phân tích so sánh, điều tra, khảo sát, phương pháp chuyên gia và các phương pháp khác.

5. Bố cục đề tài

Ngoài phần mở đầu, kết luận và tài liệu tham khảo, đề tài được chia làm các chương sau:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục

Chương 2: Thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực của ngành giáo dục tỉnh Bình Định

Chương 3: Một số giải pháp để phát triển nguồn nhân lực của ngành giáo dục tỉnh Bình Định.

CHƯƠNG 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH GIÁO DỤC

1.1. TỔNG QUAN VỀ CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.1.1. Một số khái niệm về phát triển nguồn nhân lực

a. Nhân lực

Nhân lực là nguồn lực của mỗi con người gồm thể lực, trí lực và nhân cách của họ được vận dụng ra trong quá trình lao động sản xuất.

b. Nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là tổng thể những tiềm năng của con người, trước hết và cơ bản nhất là tiềm năng lao động, bao gồm: thể lực, trí lực, nhân cách của con người đáp ứng một cơ cấu kinh tế - xã hội đòi hỏi.

c. Phát triển nguồn nhân lực

Phát triển nguồn nhân lực là tạo ra sự thay đổi về cơ cấu, thay đổi về chất lượng của nguồn lực nhân lực theo hướng tiến bộ, được biểu hiện ở việc nâng cao năng lực và động cơ của người lao động để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội.

d. Năng lực của người lao động

Năng lực của người lao động là sự tổng hòa của các yếu tố kiến thức, kỹ năng, hành vi và thái độ góp phần tạo ra tính hiệu quả trong công việc của mỗi người.

e. Động lực thúc đẩy người lao động

Động lực thúc đẩy chỉ những nỗ lực cả bên trong lẫn bên

ngoài của một con người có tác dụng khơi dậy lòng nhiệt tình và sự kiên trì theo đuổi một cách thức hành động đã xác định; là những tác động hướng đích của tổ chức nhằm khích lệ người lao động nâng cao thành tích và giúp họ hoàn thành nhiệm vụ một cách hiệu quả.

1.1.2. Đặc điểm nguồn nhân lực trong ngành giáo dục

a. Bộ phận nguồn nhân lực có học vấn cao nhất

b. Hoạt động của nguồn nhân lực ngành giáo dục mang tính xã hội hoá cao

1.1.3. Nguyên tắc của việc phát triển nguồn nhân lực

1.1.4. Ý nghĩa của việc phát triển nguồn nhân lực

1.2. NỘI DUNG CỦA PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH GIÁO DỤC

Nội dung cơ bản của phát triển nguồn nhân lực là nâng cao năng lực và nâng cao động cơ thúc đẩy làm việc của người lao động.

1.2.1. Phát triển số lượng của nguồn nhân lực

Phát triển về số lượng là sự gia tăng về số lượng của nguồn nhân lực theo hướng phù hợp với môi trường và điều kiện hoạt động mới.

Sự phát triển về số lượng nguồn nhân lực dựa trên hai nhóm yếu tố bên trong như nhu cầu thực tế phải tăng số lượng lao động và những yếu tố bên ngoài như sự gia tăng về dân số.

1.2.2. Cơ cấu nguồn nhân lực

Cơ cấu nguồn nhân lực là thành phần, tỉ trọng và vai trò của các bộ phận trong tổng thể nguồn nhân lực.

Để xác định cơ cấu nguồn nhân lực phải xuất phát từ mục tiêu của ngành giáo dục, từ yêu cầu nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực.

1.2.3. Phát triển năng lực của người lao động

Phát triển năng lực là phát triển tổng hòa của các yếu tố kiến thức, kỹ năng, hành vi và thái độ góp phần tạo ra tính hiệu quả trong công việc của mỗi người.

Cần phải phát triển năng lực của người lao động để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hiện tại và mục tiêu chiến lược trong tương lai.

a. Kiến thức của người lao động

Phát triển kiến thức chính là nâng cao trình độ chuyên môn và các kiến thức khác như: ngoại ngữ, tin học, chính trị, làm cho người lao động có trình độ đáp ứng nhu cầu hiện tại và chiến lược trong tương lai của ngành giáo dục.

Người có kiến thức dễ dàng hoàn thành công việc thuộc lĩnh vực chuyên môn của mình. Để phát triển nguồn nhân lực cần phải nâng cao kiến thức của nguồn nhân lực, trang bị cho người lao động những kiến thức mới.

b. Kỹ năng của người lao động

Phát triển kỹ năng là nâng cao khả năng của con người trên nhiều lĩnh vực để đáp ứng nhu cầu cao hơn trong nghề nghiệp ở hiện tại hoặc trang bị kỹ năng mới cho tương lai.

c. Hành vi, thái độ của người lao động

Trình độ nhận thức của người lao động được biểu hiện qua thái độ, hành vi và cách ứng xử trong công việc của họ.

Nhận thức của người lao động cho thấy cách nhìn nhận của người đó về vai trò, trách nhiệm, mức độ nhiệt tình đối với công việc, điều này sẽ được thể hiện qua các hành vi của họ. Nhận thức của người lao động được coi là tiêu chí đánh giá trình độ phát triển nguồn nhân lực.

1.2.4. Nâng cao động lực thúc đẩy người lao động

Tạo động lực cho người lao động được hiểu là tất cả các biện pháp của nhà quản lý áp dụng vào người lao động nhằm tạo ra động cơ cho người lao động, sử dụng các biện pháp kích thích về vật chất lẫn tinh thần. Nâng cao động lực thúc đẩy sẽ làm cho người lao động nỗ lực làm việc tốt hơn, tăng năng suất hơn.

a. Nâng cao động lực thúc đẩy bằng yếu tố vật chất

Nâng cao động lực thúc đẩy bằng yếu tố vật chất là sử dụng yếu tố vật chất để nâng cao tính tích cực làm việc của người lao động. Yếu tố vật chất được hiểu là lương cơ bản, thưởng, các khoản phụ cấp, các khoản phúc lợi xã hội.

b. Nâng cao động lực thúc đẩy bằng yếu tố tinh thần

Nâng cao động lực thúc đẩy người lao động bằng yếu tố tinh thần là dùng lợi ích tinh thần để nâng cao tính tích cực, khả năng làm việc của người lao động, đó là những yếu tố thuộc về tâm lý như: khen, tuyên dương, ý thức thành đạt, sự kiểm soát của cá nhân đối với công việc và cảm giác công việc của mình được đánh giá cao, ...

c. Nâng cao động lực thúc đẩy bằng cải thiện điều kiện làm việc

Điều kiện làm việc yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến mức độ tiêu hao sức lực của người lao động trong quá trình sản xuất. Mỗi một môi trường làm việc, một điều kiện làm việc đã tác động rất nhiều đến người lao động và nó tác động đến họ theo nhiều khía cạnh khác nhau.

d. Nâng cao động lực thúc đẩy bằng sự thăng tiến

Để thúc đẩy người lao động làm việc, ngoài các động lực bằng vật chất, tinh thần, môi trường làm việc thì còn yếu tố quan trọng nữa đó là tạo điều kiện cho sự thăng tiến. Đó là sử dụng sự

thăng tiến hợp lý để kích thích người lao động.

1.3. NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN VIỆC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.3.1. Chính sách phát triển giáo dục

Để phát triển nguồn nhân lực giáo dục phải thông qua chính sách phát triển giáo dục. Chính sách phát triển giáo dục xuất phát trên quan điểm, đường lối, chính sách của nhà nước.

1.3.2. Đầu tư cho giáo dục

Chính sách đầu tư cho giáo dục đóng vai trò then chốt quyết định đến chất lượng nguồn nhân lực giáo dục. Các chính sách đầu tư cho giáo dục như chi ngân sách nhà nước cho giáo dục, dùng cho trả lương, phụ cấp, chi bồi dưỡng, đào tạo trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, chi trang bị cơ sở vật chất, ...

1.3.3. Cơ chế, chính sách sử dụng, bố trí sắp xếp nguồn nhân lực ngành giáo dục

Phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục cần có cơ chế chính sách thích hợp như: chính sách sử dụng, bố trí, sắp xếp nguồn nhân lực, chính sách tiền lương và các chính sách khác, tạo động lực cho nguồn nhân lực giáo dục phát huy tính năng động sáng tạo, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, thu hút lực lượng lao động khác tham gia vào ngành giáo dục.

1.3.4. Các nhân tố thuộc về người lao động

Cán bộ, giáo viên, nhân viên có nhận thức về tầm quan trọng của học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Nếu nhận thức đúng đắn thì tạo điều kiện phát triển chất lượng nguồn nhân lực. Ngoài ra, năng lực của cán bộ quản lý giáo dục cũng đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển nguồn nhân lực.

1.4. KINH NGHIỆM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA NGÀNH GIÁO DỤC TỈNH BÌNH ĐỊNH

2.1. TỔNG QUAN VỀ ĐIỀU KIỆN TỰ NHIÊN VÀ TÌNH HÌNH PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI TỈNH BÌNH ĐỊNH

2.1.1. Điều kiện tự nhiên

Bình Định nằm ở khu vực duyên hải Nam Trung bộ, có tổng diện tích tự nhiên 6.039 km², dân số 1.486.465 người. Dân số khu vực thành thị có 412.261 người, chiếm 27,7%; khu vực nông thôn có 1.074.204 người, chiếm 72,3%. Bình Định gồm 1 thành phố tỉnh lỵ Quy Nhơn và 10 huyện, trong đó có 3 huyện miền núi.

2.1.2. Tình hình phát triển kinh tế - xã hội

a. Kinh tế - xã hội

Trong 10 năm (2001 – 2010), kinh tế Bình Định tăng trưởng khá nhanh và tương đối ổn định. Tốc độ tăng tổng sản phẩm trong tỉnh bình quân trong thời kỳ 2001-2010 đạt 9,9%/năm. Trong đó, nông lâm thủy sản tăng 6,5%/năm, công nghiệp - xây dựng tăng 14,2%/năm, dịch vụ tăng 11,1%/năm. GDP bình quân đầu người năm 2010 đạt 940 USD, gấp 4,22 lần so với năm 2000.

b. Lao động và việc làm

Số lượng lao động năm 2010 là 845.698 nghìn người, bình quân mỗi năm tăng gần 14,3 nghìn người, tương ứng tốc độ tăng trưởng 1,9%/năm, bao gồm số có việc làm và thất nghiệp, trong đó có việc làm chiếm đa số, 816.793 người, thất nghiệp chỉ chiếm một tỉ trọng nhỏ.

2.2. THỰC TRẠNG CỦA PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA NGÀNH GIÁO DỤC TỈNH BÌNH ĐỊNH THỜI GIAN QUA

2.2.1. Tình hình phát triển ngành giáo dục tỉnh Bình Định thời gian qua

a. Công tác tổ chức

Ngành giáo dục tỉnh Bình Định gồm 1 Sở Giáo dục và Đào tạo, 11 Phòng Giáo dục và Đào tạo các huyện, thành phố.

b. Các nguồn lực của ngành giáo dục tỉnh Bình Định

** Cơ sở vật chất*

Năm học 2010-2011 toàn tỉnh có 245 trường tiểu học, 149 trường THCS (có 4 trường ghép cấp I-II, 3 trường ghép cấp II-III), 50 trường THPT (có 3 trường ghép cấp II-III). Hiện nay số trường học cấp THPT còn ít, nhất là các huyện miền núi, mỗi huyện chỉ có 1 trường gây khó khăn cho việc học tập. Có 4.801 lớp tiểu học, 3.005 lớp THCS, 1.869 lớp THPT. Hệ thống trường lớp đã được phát triển ổn định, đáp ứng nhu cầu học tập của nhân dân địa phương.

Bảng 2.1: Số lượng trường học phổ thông giai đoạn 2008-2010

| Tiêu chí \ Năm | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 |
|----------------------------|------------|------------|------------|
| Tiểu học | 242 | 243 | 245 |
| Trung học cơ sở | 133 | 140 | 142 |
| Trung học phổ thông | 39 | 45 | 47 |
| Phổ thông cơ sở (cấp I-II) | 5 | 4 | 4 |
| Trung học (cấp II-III) | 9 | 4 | 3 |
| Cộng | 428 | 436 | 440 |

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo Bình Định

Bảng 2.2: Số lượng học sinh phổ thông giai đoạn 2008-2010

| Năm | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 |
|------------------|----------------|----------------|----------------|
| Tiêu chí | | | |
| Tiểu học | 126.225 | 124.747 | 125.428 |
| THCS | 121.965 | 112.815 | 104.380 |
| THPT | 73.893 | 72.848 | 72.658 |
| Tổng cộng | 322.088 | 310.410 | 302.466 |

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo Bình Định

* Nguồn nhân lực

Cán bộ quản lý, giáo viên

Năm học 2010-2011 toàn tỉnh có 16.921 cán bộ quản lý, giáo viên phổ thông. Trong đó giáo viên cấp tiểu học là 6.169 người, chiếm tỉ lệ 36,5%; giáo viên cấp trung học cơ sở là 5.346 người, chiếm tỉ lệ 31,6%; giáo viên cấp trung học phổ thông là 2.456 người, chiếm tỉ lệ 14,5%.

Bảng 2.3: Số lượng CBQL, GV phổ thông năm học 2010-2011

| Nội dung | Số lượng (người) | Tỉ lệ (%) |
|------------------------------|---------------------|-----------|
| 1. Cán bộ quản lý, nhân viên | 2.950 | 17,4 |
| 2. Giáo viên | 13.971 | 82,6 |
| - Tiểu học | 6.169 | 36,5 |
| - Trung học cơ sở | 5.346 | 31,6 |
| - Trung học phổ thông | 2.456 | 14,5 |
| Tổng cộng | 16.921 | |

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo Bình Định

Đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên được quan tâm theo hướng chuẩn hóa, từng bước đảm bảo số lượng.

c. Tình hình phát triển

2.2.2. Thực trạng về số lượng đội ngũ giáo viên của ngành giáo dục tỉnh Bình Định

Trong những năm qua, số lượng cán bộ giáo viên được phát triển đáp ứng sự phát triển của học sinh. Lực lượng cán bộ, giáo viên của ngành giáo dục tỉnh Bình Định ngày càng tăng cả về số lượng và chất lượng. Những năm gần đây đã được bồi dưỡng nhiều hơn về chuyên môn nghiệp vụ. Tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn và trên chuẩn ngày càng tăng, có phẩm chất chính trị tốt, có tinh thần trách nhiệm, vững vàng chuyên môn.

Bảng 2.4: Số lượng CBQL, GV phổ thông giai đoạn 2008-2010

| Tiêu chí \ Năm | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 |
|------------------|---------------|---------------|---------------|
| 1. CBQL, NV | 2.908 | 2.925 | 2.950 |
| 2. Giáo viên | 13.664 | 13.610 | 13.971 |
| - Tiểu học | 5.885 | 5.932 | 6.169 |
| - THCS | 5.316 | 5.311 | 5.346 |
| - THPT | 2.302 | 2.304 | 2.456 |
| Tổng cộng | 16.572 | 16.535 | 16.921 |

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo Bình Định

Hiện nay toàn tỉnh có 16.921 cán bộ quản lý, giáo viên. Số lượng năm học 2008-2009 có 16.572 người, năm học 2010-2011 là 16.921 người, tăng 249 người, tốc độ tăng 2,11%. Số lượng tăng nhưng chưa đáp ứng được sự phát triển của xã hội. Hiện nay vẫn còn thiếu giáo viên, nhất là giáo viên THCS và THPT.

2.2.3. Cơ cấu nguồn nhân lực

Toàn ngành giáo dục tỉnh Bình Định hiện nay có 16.921 cán bộ quản lý và giáo viên. Việc bố trí đội ngũ giáo viên giảng dạy theo hướng cân đối đồng bộ, song còn nhiều bất cập như: vẫn còn thừa thiếu giáo viên do mất cân đối về cơ cấu bộ môn, có những trường

giáo viên môn xã hội nhiều, giáo viên môn tự nhiên ít và ngược lại.

Bảng 2.5: Số lượng CBQL, GV phổ thông giai đoạn 2008-2010

| Tiêu chí \ Năm | 2008-2009 | | 2009-2010 | | 2010-2011 | |
|--------------------|------------------|-----------|------------------|-----------|------------------|-----------|
| | Số lượng (người) | Tỉ lệ (%) | Số lượng (người) | Tỉ lệ (%) | Số lượng (người) | Tỉ lệ (%) |
| 1. CBQL, nhân viên | 2.908 | 17,5 | 2.925 | 17,7 | 2.950 | 17,4 |
| 2. Giáo viên | 13.664 | 82,5 | 13.610 | 82,3 | 13.971 | 82,6 |
| - Tiểu học | 5.885 | 35,5 | 5.932 | 35,9 | 6.169 | 36,5 |
| - THCS | 5.316 | 32,1 | 5.311 | 32,1 | 5.346 | 31,6 |
| - THPT | 2.302 | 13,9 | 2.304 | 13,9 | 2.456 | 14,5 |
| Tổng cộng | 16.572 | | 16.535 | | 16.921 | |

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo Bình Định

Toàn tỉnh có 8.848 giáo viên nữ. Số giáo viên nữ tăng dần qua các năm. Giáo viên nữ cấp tiểu học chiếm tỉ lệ cao nhất. Năm học 2010-2011, giáo viên nữ cấp tiểu học chiếm tỉ lệ 71,7%, giáo viên nữ cấp trung học cơ sở chiếm 58,3%, cấp trung học phổ thông chiếm tỉ lệ 53,4%. Tỉ lệ giáo viên nữ cao, đây là khó khăn của các cấp học trung học cơ sở và trung học phổ thông.

Năm 2010-2011 toàn tỉnh có 141 giáo viên là người dân tộc ít người. Chiếm tỉ lệ cao nhất là giáo viên cấp tiểu học, chiếm 1,4%. Giáo viên là người dân tộc ít người tăng dần qua các năm.

Giáo viên là người dân tộc ít người tăng, điều này tạo thuận lợi cho việc ổn định đội ngũ giáo viên yên tâm công tác tại các huyện miền núi.

Theo qui định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, cấp tiểu học được biên chế 1,2 giáo viên/lớp, cấp THCS 1,9 giáo viên/lớp, cấp THPT 2,25 giáo viên/lớp. Hiện nay giáo viên cấp tiểu học có tỉ lệ là 1,28 giáo viên/lớp, đủ giáo viên biên chế lớp. Giáo viên cấp THCS

và THPT chưa đủ chỉ tiêu biên chế.

Bảng 2.6: Tỷ lệ học sinh/lớp, giáo viên/lớp năm học 2010-2011

| Cấp học | Số GV | Số lớp | Số học sinh | Tỷ lệ học sinh/lớp | Tỷ lệ giáo viên/lớp |
|----------|-------|--------|-------------|--------------------|---------------------|
| Tiểu học | 6.169 | 4.801 | 125.428 | 26,13 | 1,28 |
| THCS | 5.346 | 3.005 | 104.380 | 34,74 | 1,78 |
| THPT | 2.456 | 1.869 | 72.658 | 38,88 | 1,31 |

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo Bình Định

2.2.4. Thực trạng việc phát triển năng lực cán bộ, giáo viên

a. Thực trạng việc phát triển kiến thức cán bộ, giáo viên

Trình độ chuyên môn

Thực hiện chiến lược phát triển giáo dục và đào tạo, công tác đào tạo chuẩn hóa và nâng chuẩn cho giáo viên được quan tâm thường xuyên. Trình độ chuyên môn của đội ngũ giáo viên cơ bản đạt chuẩn, tuy nhiên một số giáo viên còn có trình độ trung cấp và cao đẳng, chủ yếu là ở các huyện miền núi. Trình độ chuyên môn ngày càng được nâng cao.

Toàn ngành hiện có 16.921 cán bộ, giáo viên, trong đó có 13.971 giáo viên. Chất lượng đội ngũ giáo viên ngày được nâng cao về trình độ chuyên môn. Giáo viên trên chuẩn: tiểu học chiếm 82,8%, THCS chiếm 63,1%, THPT chiếm 4,6%. Giáo viên đạt chuẩn: tiểu học 16,8%, THCS 36,6%, THPT 95,4%. Tỷ lệ đạt trên chuẩn giáo viên THPT còn thấp, chiếm 4,6%.

Số lượng cán bộ, giáo viên có trình độ đại học, thạc sĩ ngày càng tăng. Số lượng thạc sĩ còn ít; số lượng có trình độ trung cấp, cao đẳng còn nhiều, cần phải đào tạo nâng cao lực lượng này.

Bảng 2.7: Trình độ cán bộ quản lý, giáo viên giai đoạn 2008-2010

| Tiêu chí \ Năm | 2008-2009 | | 2009-2010 | | 2010-2011 | |
|------------------|------------------|-----------|------------------|-----------|------------------|-----------|
| | Số lượng (người) | Tỉ lệ (%) | Số lượng (người) | Tỉ lệ (%) | Số lượng (người) | Tỉ lệ (%) |
| 1. CBQL, NV | 2.908 | 17,5 | 2.925 | 17,7 | 2.950 | 17,4 |
| - Thạc sĩ | 51 | 0,3 | 40 | 0,2 | 43 | 0,3 |
| - Đại học | 2.072 | 12,5 | 2.311 | 14,0 | 2.525 | 14,9 |
| - Cao đẳng | 649 | 3,9 | 454 | 2,7 | 290 | 1,7 |
| - Trung cấp | 136 | 0,8 | 120 | 0,7 | 92 | 0,5 |
| 2. Giáo viên | 13.664 | 82,5 | 13.610 | 82,3 | 13.971 | 82,6 |
| - Thạc sĩ | 95 | 0,6 | 140 | 0,8 | 187 | 1,1 |
| - Đại học | 10.330 | 62,3 | 11.250 | 68,0 | 11.606 | 68,6 |
| - Cao đẳng | 3.026 | 18,3 | 2.099 | 12,7 | 2.063 | 12,2 |
| - Trung cấp | 213 | 1,0 | 121 | 0,7 | 115 | 0,7 |
| Tổng cộng | 16.572 | | 16.535 | | 16.921 | |

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo Bình Định

Trình độ ngoại ngữ, tin học

Toàn ngành có 36 người đạt trình độ thạc sĩ ngoại ngữ, chiếm tỉ lệ 0,2% so với cán bộ, giáo viên toàn ngành. Số cán bộ, giáo viên có trình độ thạc sĩ tăng qua các năm. Có 9 người đạt trình độ thạc sĩ tin học, chiếm tỉ lệ 0,1%. Trình độ ngoại ngữ và tin học của cán bộ và giáo viên còn thấp, chủ yếu là trình độ A, điều này cần phải đào tạo để nâng cao trình độ phục vụ cho công tác giảng dạy hiện nay. Nhiều người đã có trình độ đạt được yêu cầu nhưng áp dụng vào thực tế chưa được đúng thực chất.

Trình độ chính trị

Toàn ngành có 909 người có trình độ chính trị. Trong đó có 2 cử nhân, chiếm tỉ lệ 0,01%; 15 người trình độ cao cấp, chiếm tỉ lệ 0,09%; 892 người có trình độ trung cấp, chiếm tỉ lệ 5,2%; còn lại chỉ có trình độ sơ cấp và chưa qua đào tạo.

b. Thực trạng việc phát triển kỹ năng cán bộ, giáo viên

Nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho cán bộ, giáo viên là nhiệm vụ quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực của ngành giáo dục.

Phân tích cơ cấu nguồn nhân lực theo thâm niên công tác phản ánh mức độ đáp ứng về kỹ năng nghề nghiệp của cán bộ quản lý, nhân viên và giáo viên ngành giáo dục Bình Định.

Bảng 2.8: Cơ cấu lao động theo thâm niên công tác năm 2010

| Đối tượng | Tổng số | Chia ra | | | | | | | |
|------------|---------|------------|-----------|-----------------|-----------|------------------|-----------|-------------|-----------|
| | | Dưới 5 năm | | Từ 5 đến 15 năm | | Từ 16 đến 25 năm | | Trên 25 năm | |
| | | SL (người) | Tỉ lệ (%) | SL (người) | Tỉ lệ (%) | SL (người) | Tỉ lệ (%) | SL (người) | Tỉ lệ (%) |
| CBQL, NV | 2.950 | 201 | 6,8 | 685 | 23,2 | 974 | 33,0 | 1.090 | 36,9 |
| Giáo viên | 13.971 | 5.906 | 42,3 | 4.409 | 31,6 | 2.538 | 18,2 | 1.118 | 8,0 |
| - Tiểu học | 6.169 | 2.723 | 92,3 | 1.837 | 29,8 | 1.132 | 18,3 | 477 | 7,7 |
| - THCS | 5.346 | 2.198 | 15,7 | 1.921 | 35,9 | 843 | 15,8 | 384 | 7,2 |
| - THPT | 2.456 | 985 | 16,0 | 651 | 26,5 | 563 | 22,9 | 257 | 10,5 |

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo Bình Định

Cán bộ quản lý có thâm niên càng cao thì tỉ lệ càng lớn. Về giáo viên, thâm niên công tác dưới 5 năm là 5.906 người, chiếm tỉ lệ 42,3% trong tổng số giáo viên, nhưng chủ yếu là giáo viên tiểu học chiếm 92,3% trong tổng số giáo viên tiểu học. Điều đó chứng tỏ giáo viên tiểu học là lực lượng trẻ.

Qua phân tích kỹ năng nghề nghiệp của nguồn nhân lực giáo dục tỉnh Bình Định thấy rằng cán bộ quản lý là lực lượng công tác lâu năm trong nghề, đòi hỏi phải đào tạo nâng cao trình độ. Vì vậy, để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cần làm tốt công tác bố trí sử dụng cán bộ giáo viên sao cho phù hợp; bồi dưỡng trình độ chuyên

môn, kỹ năng nghề nghiệp cho tất cả các nhóm tuổi.

c. Thực trạng việc phát triển hành vi cán bộ, giáo viên

Trình độ nhận thức của cán bộ giáo viên ngành giáo dục Bình Định hiện nay được nâng cao. Ngành giáo dục thường xuyên cử cán bộ, giáo viên học tập chuyên môn, nghiệp vụ, chính trị, ... để họ nhận thức đúng đắn về ngành nghề, gắn bó với nghề, chấp hành nghiêm túc chuẩn mực đạo đức nhà giáo, có ý thức giữ gìn danh dự, lương tâm nhà giáo.

2.2.5. Thực trạng về việc nâng cao động lực thúc đẩy cán bộ, giáo viên

a. Thực trạng trong việc nâng cao động lực thúc đẩy cán bộ, giáo viên bằng yêu cầu vật chất

Trong những năm qua, tình hình việc làm, tiền lương, đời sống, tư tưởng của giáo viên, cán bộ giáo dục có bước tiến triển tốt hơn. Các chế độ chính sách đã được thực hiện cơ bản đầy đủ, nhất là chế độ tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, phúc lợi và một số chính sách ưu đãi đối với ngành.

Bảng 2.9: Tiền lương trung bình của giáo viên

| Năm | 2008 | 2009 | 2010 |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|
| Tiêu chí | (Triệu đồng) | (Triệu đồng) | (Triệu đồng) |
| Giáo viên tiểu học | 1,6 | 1,7 | 1,9 |
| Giáo viên THCS | 1,8 | 2,1 | 2,3 |
| Giáo viên THPT | 3,0 | 3,2 | 3,5 |

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo Bình Định

b. Thực trạng trong việc nâng cao động lực thúc đẩy cán bộ, giáo viên bằng yếu tố tinh thần

Các hoạt động chăm lo, tự chăm lo đời sống ở cơ sở đã được công đoàn các cấp tích cực thực hiện có hiệu quả thiết thực, như: xây

dựng quỹ tình thương, quỹ trợ vốn, tín chấp vay vốn ngân hàng, tổ chức khám sức khỏe định kỳ, tổ chức quyên góp giúp đỡ kịp thời cán bộ giáo viên có hoàn cảnh khó khăn đau ốm kéo dài, tổ chức thăm hỏi, động viên cán bộ giáo viên công tác vùng sâu, vùng xa.

c. Thực trạng trong việc nâng cao động lực thúc đẩy cán bộ, giáo viên bằng yếu tố cải thiện điều kiện làm việc

Tăng cường các hoạt động tạo thêm nguồn lực cho phát triển giáo dục và đào tạo, tổ chức vận động nhân dân, các lực lượng xã hội đóng góp hàng chục tỷ đồng để mua sắm trang thiết bị dạy học, xây dựng công trình vệ sinh, tường rào, cổng ngõ, xây dựng trường chuẩn quốc gia, ... làm cho điều kiện làm việc được khàng trang hơn, tạo môi trường thân thiện hơn.

d. Thực trạng trong việc nâng cao động lực thúc đẩy cán bộ, giáo viên bằng sự thăng tiến

Thời gian qua, việc bổ nhiệm thực hiện theo qui định hiện hành của nhà nước về công tác qui hoạch, bổ nhiệm cán bộ; luôn đảm bảo tính khách quan, dân chủ, công khai. Công tác bổ nhiệm không gây xáo trộn, mất sự đoàn kết trong nội bộ. Đối tượng được bổ nhiệm hầu hết đảm bảo trình độ chuyên môn, năng lực công tác.

2.3. NGUYÊN NHÂN CỦA THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

2.3.1. Do nhận thức của ngành giáo dục tỉnh Bình Định chưa đánh giá đúng tầm quan trọng của việc nâng cao năng lực người lao động

2.3.2. Khả năng tài chính của ngành còn ít

2.3.3. Chính sách sử dụng nguồn nhân lực sau khi phát triển

2.3.4. Do chưa tạo động lực thúc đẩy người lao động

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐỂ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH GIÁO DỤC TỈNH BÌNH ĐỊNH

3.1. CĂN CỨ ĐỂ XÂY DỰNG ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP

3.1.1. Căn cứ vào chiến lược phát triển nguồn nhân lực của ngành giáo dục

3.1.2. Căn cứ vào chiến lược phát triển nguồn nhân lực của ngành giáo dục tỉnh Bình Định

3.1.3. Quan điểm có tính nguyên tắc khi xây dựng giải pháp

3.2. DỰ BÁO TÌNH HÌNH PHÁT TRIỂN HỌC SINH, GIÁO VIÊN

3.2.1. Phương pháp dự báo

3.2.2. Dự báo qui mô học sinh

3.2.3. Dự báo qui mô lớp học

3.2.4. Dự báo nhu cầu giáo viên

3.3. CÁC GIẢI PHÁP CỤ THỂ

3.3.1. Giải pháp phát triển số lượng, cơ cấu giáo viên

** Xây dựng qui hoạch đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên*

- Rà soát, bố trí, sắp xếp lại giáo viên cho phù hợp với đặc điểm từng địa phương để có kế hoạch cho từng giai đoạn nhằm đáp ứng đủ giáo viên tại địa phương.

- Giải quyết chế độ nghỉ hưu trước tuổi cho những cán bộ yếu năng lực, bố trí công việc cho phù hợp với yêu cầu và nhiệm vụ của ngành.

** Bổ sung nguồn nhân lực theo cơ cấu*

- Cần phát triển số lượng giáo viên để phù hợp với chỉ tiêu biên

chế GV/lớp theo qui định. Tuy nhiên do cơ cấu giáo viên không đồng bộ, có môn thừa, môn thiếu nên việc đào tạo đáp ứng nhu cầu những môn còn thiếu.

Bảng 3.1: Số lượng giáo viên cần tuyển thêm cấp tiểu học

| Địa phương | Số lượng GV | Tỉ lệ GV/lớp | Số lượng GV cần có | Số lượng GV cần tuyển |
|------------|-------------|--------------|--------------------|-----------------------|
| Quy Nhơn | 736 | 1,16 | 759 | 23 |
| Hoài Ân | 398 | 1,18 | 406 | 8 |
| Tây Sơn | 531 | 1,14 | 557 | 26 |

Bảng 3.2: Số lượng giáo viên cần tuyển thêm cấp THCS

| Địa phương | Số lượng GV | Tỉ lệ GV/lớp | Số lượng GV cần có | Số lượng GV cần tuyển |
|------------|-------------|--------------|--------------------|-----------------------|
| Hoài Nhơn | 675 | 1,78 | 720 | 45 |
| Hoài Ân | 286 | 1,55 | 351 | 65 |
| Phù Mỹ | 665 | 1,67 | 756 | 91 |
| Tây Sơn | 455 | 1,79 | 482 | 27 |
| Phù Cát | 747 | 1,72 | 824 | 77 |
| An Nhơn | 602 | 1,71 | 670 | 68 |
| Tuy Phước | 665 | 1,81 | 697 | 32 |
| Vân Canh | 114 | 1,87 | 116 | 2 |

Bảng 3.3: Số lượng giáo viên cần tuyển thêm cấp THPT

| Địa phương | Số lượng GV | Tỉ lệ GV/lớp | Số lượng GV cần có | Số lượng GV cần tuyển |
|------------|-------------|--------------|--------------------|-----------------------|
| Quy Nhơn | 498 | 1,68 | 668 | 170 |
| An Lão | 53 | 1,71 | 69 | 16 |
| Hoài Nhơn | 273 | 1,02 | 603 | 330 |
| Hoài Ân | 156 | 1,28 | 274 | 118 |
| Phù Mỹ | 293 | 1,19 | 555 | 262 |
| Vĩnh Thạnh | 61 | 1,20 | 114 | 53 |
| Tây Sơn | 195 | 1,18 | 371 | 176 |

| | | | | |
|-----------|-----|------|-----|-----|
| Phù Cát | 346 | 1,36 | 573 | 227 |
| An Nhơn | 276 | 1,37 | 452 | 176 |
| Tuy Phước | 254 | 1,29 | 443 | 189 |
| Vân Canh | 51 | 1,46 | 78 | 27 |

- Các huyện, thành phố cần lập kế hoạch tuyển giáo viên báo cáo Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Nội vụ lập kế hoạch. Tuyển dụng giáo viên cho những môn còn thiếu do mất cân đối cơ cấu bộ môn, bù giáo viên nghỉ hưu, từng bước thực hiện đồng bộ hóa bộ môn.

- Thực hiện tốt việc dự báo qui mô học sinh, giáo viên nghỉ hưu để có kế hoạch tuyển dụng. Bố trí hợp lý đội ngũ giáo viên hiện có, luân chuyển giáo viên từ nơi thừa sang nơi thiếu.

3.3.2. Giải pháp nâng cao năng lực cán bộ, giáo viên

a. Nâng cao kiến thức của cán bộ, giáo viên

- *Bồi dưỡng chuẩn hóa những giáo viên chưa đạt chuẩn, đào tạo trên chuẩn.*

- *Bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm*

- *Bồi dưỡng giáo viên dạy kiêm môn*

- *Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn*

Bảng 3.4: Số lượng CBQL, GV cần đào tạo nâng cao kiến thức

| Cấp | Cao đẳng | Đại học | Thạc sĩ | Tiến sĩ |
|----------|----------|---------|---------|---------|
| Tiểu học | 115 | 245 | | |
| THCS | | 1.064 | | |
| THPT | | 4 | 50 | 5 |

Cấp tiểu học có 115 cán bộ, giáo viên còn trình độ trung cấp cần đào tạo lên trình độ cao đẳng; có 245 cán bộ, giáo viên trình độ cao đẳng cần đào tạo lên trình độ đại học. Cấp trung học cơ sở có 1.064 cán bộ, giáo viên trình độ cao đẳng, cần đào tạo lên trình độ đại học. Cấp trung học phổ thông có 4 cán bộ, giáo viên trình độ cao đẳng, cần đào tạo lên trình độ đại học; đào tạo 50 trình độ thạc sĩ, 5

trình độ tiến sĩ.

- Đào tạo trình độ ngoại ngữ, tin học, chính trị

b. Nâng cao kỹ năng của cán bộ, giáo viên

- Kỹ năng tự học, tự nghiên cứu

- Kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin, ngoại ngữ

- Giáo viên cần có kỹ năng hợp tác trong dạy học

- Kỹ năng giải quyết vấn đề

- Kỹ năng khác

c. Nâng cao thái độ, hành vi cán bộ, giáo viên

- Tạo điều kiện tối đa cho các nhà giáo làm việc, phát huy hết khả năng của mình và tận tâm với nghề.

- Khuyến khích nhà giáo sáng tạo, có nhiều ý tưởng hơn trong công việc.

- Bồi dưỡng một số vấn đề về chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, các nghị quyết của Đảng, các văn bản về đường lối chủ trương, chính sách của nhà nước, các chủ trương của ngành nhằm nâng cao nhận thức, tư tưởng cho cán bộ, giáo viên.

3.3.3. Giải pháp nâng cao động lực thúc đẩy cán bộ, giáo viên

a. Nâng cao động lực thúc đẩy bằng yếu tố vật chất

- Chính sách lương, phụ cấp cho cán bộ, giáo viên cần bảo đảm thu nhập thoả đáng, ổn định, phát huy hết khả năng của cán bộ, giáo viên.

- Cần có chính sách tăng lương khuyến khích các nhà giáo trẻ, có năng lực, tích cực công tác, được người học đánh giá cao.

- Cần ưu tiên chi ngân sách cho giáo dục, tạo điều kiện xây dựng cơ sở vật chất, chế độ lương, thưởng cho nhà giáo.

- Công tác nâng lương hàng năm phải kịp thời, chính xác

đảm bảo không ảnh hưởng đến quyền lợi cán bộ, giáo viên.

- Ưu tiên nâng lương trước hạn cho những cán bộ, giáo viên có những thành tích xuất sắc.

- Có chính sách thưởng cho cán bộ, giáo viên giỏi, tương xứng với sức lao động bỏ ra để kích thích họ hoàn thành nhiệm vụ.

- Làm tốt công tác bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, phúc lợi.

- Tạo điều kiện chỗ ở cho giáo viên công tác miền núi.

b. Nâng cao động lực thúc đẩy bằng yếu tố tinh thần

- Cần có chế độ nhằm tôn vinh giáo viên, nâng cao vai trò của giáo viên trong xã hội. Cần quy định về việc xử lý cơ quan, tổ chức, cá nhân có hành vi xâm hại giáo viên.

- Đánh giá thành tích nổi bật của giáo viên khi làm việc là một yếu tố quan trọng giúp giáo viên nỗ lực nhiều hơn trong công việc.

- Có chính sách bồi dưỡng bắt buộc và bồi dưỡng nâng cao trình độ nhằm khuyến khích giáo viên nghiên cứu, sáng tạo bài giảng.

- Tổ chức tham quan, nghỉ dưỡng hàng năm cho cán bộ, giáo viên. Tổ chức thăm hỏi, động viên khi đau ốm.

c. Nâng cao động lực thúc đẩy bằng yếu tố cải thiện điều kiện làm việc

- Cần tạo ra môi trường làm việc lành mạnh, khang trang. Tạo điều kiện chỗ ăn ở cho những giáo viên ở xa, hỗ trợ phương tiện đi lại để các nhà giáo yên tâm công tác.

- Việc luân chuyển nhà giáo không chỉ ở các vùng khó khăn, mà nên luân chuyển cả các nhà giáo ở các vùng có điều kiện tốt để các nhà giáo có thêm cơ hội học hỏi kinh nghiệm thực tiễn.

- Tranh thủ các nguồn vốn từ địa phương, trung ương, các tổ chức và cá nhân đầu tư cho trang thiết bị cơ sở vật chất, thiết bị, phòng thí nghiệm, đồ dùng dạy học góp phần nâng cao hơn nữa chất lượng giáo dục.

- Cần phát huy dân chủ trong trường học, là cơ sở để giáo viên phát huy hiệu quả của mình.

d. Nâng cao động lực thúc đẩy bằng sự thăng tiến

- Có cơ chế chính sách đãi ngộ khác nhau như bổ nhiệm vào vị trí phù hợp với năng lực chuyên môn, giao các nhiệm vụ quan trọng để người có năng lực phát huy các khả năng vốn có.

- Tạo những cơ hội thăng tiến cho cán bộ, giáo viên có thể giúp họ nhận ra những cơ hội mới để phát triển nghề nghiệp. Luân chuyển những cán bộ quản lý sang những vị trí mới, vai trò mới còn giúp ngành giáo dục lấp những chỗ trống về nhân sự trong ngành, tận dụng tối đa khả năng làm việc của những cán bộ xuất sắc trong ngành.

- Việc bố trí, sử dụng cán bộ phải theo hướng lấy năng lực và hiệu quả công việc là chính. Bố trí đúng người, đúng việc, tạo điều kiện bổ sung những mặt mạnh, khắc phục những hạn chế.

3.3.4. Các giải pháp hỗ trợ khác

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

Trong điều kiện phát triển kinh tế - xã hội, con người có vai trò rất to lớn. Lịch sử đã khẳng định, các nguồn lực để phát triển kinh tế - xã hội: tài nguyên thiên nhiên, vốn, nguồn nhân lực và khoa học - công nghệ thì nguồn nhân lực giữ vai trò quan trọng vì con người là

vốn quý giá nhất, là tài nguyên của mọi tài nguyên. Đất nước nào, thời đại nào biết chăm lo đến con người, sử dụng tốt con người thì đất nước đó, thời đại đó sẽ phát triển.

Nhà giáo là nguồn nhân lực tạo ra nguồn nhân lực có trình độ, chất lượng cao cho đất nước. Xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo là nhiệm vụ rất quan trọng và cần thiết vừa mang tính cấp thiết trước mắt vừa mang tính chiến lược lâu dài. Do vậy cần được sự quan tâm của chính quyền địa phương và các cấp quản lý giáo dục.

Trên cơ sở hệ thống hóa cơ sở lý luận của vấn đề phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục bằng việc phân tích một số khái niệm cơ bản nhằm làm rõ vai trò, tầm quan trọng và nội dung của việc phát triển nguồn nhân lực, tác giả đã nghiên cứu thực trạng của nguồn nhân lực, đồng thời đề xuất các giải pháp để phát triển triển nguồn nhân lực ngành giáo dục tỉnh Bình Định trong những năm trước mắt. Đó là những thực trạng và giải pháp về năng lực: kiến thức, kỹ năng, thái độ, hành vi của người lao động; động lực thúc đẩy người lao động thông qua bởi các yếu tố vật chất, tinh thần, môi trường làm việc và sự thăng tiến. Việc thực thi các giải pháp tùy theo tình hình thực tế của ngành giáo dục tỉnh Bình Định.

2. Kiến nghị

2.1. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo

Nghiên cứu các chương trình đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành giáo dục.

2.2. Đối với UBND tỉnh Bình Định

Tăng chi ngân sách địa phương cho ngành giáo dục tỉnh Bình Định để xây dựng cơ sở vật chất khang trang hơn, tạo điều kiện cho giáo viên gắn bó với nghề hơn.