

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG TỈNH BÀ RỊA – VŨNG TÀU

ĐỖ THỊ HỒNG*

TÓM TẮT

Bài viết trình bày kết quả nghiên cứu thực trạng công tác quản lý đội ngũ giáo viên (QLĐNGV) các trường trung học phổ thông (THPT) tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu (BR-VT) theo các nội dung: quy hoạch, tuyển dụng; sử dụng; đào tạo, bồi dưỡng và kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên. Kết quả khảo sát cho thấy công tác QLĐNGV đã được các trường nỗ lực thực hiện. Tuy nhiên, do yêu cầu đổi mới giáo dục (GD) ngày càng cao, cơ chế quản lý còn nhiều ràng buộc, sự ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan, khách quan... nên thực trạng công tác QLĐNGV vẫn còn nhiều hạn chế.

Từ khóa: quản lý đội ngũ giáo viên, trường trung học phổ thông, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.

ABSTRACT

The reality of high school teaching staff management in Ba Ria – Vung Tau

The article presents the results of the study of the reality of teaching staff management at high schools in Ba Ria – Vung Tau province in terms of plan, employment; use; evaluation and training. The results of the survey show that schools there are making great efforts in managing their teaching staff. However, due to the increasing demand of education reform, the problems in managerialism, and the influence of subjective and objective elements... the management of the teaching staff is still limited.

Keywords: teaching staff management, high schools, Ba Ria – Vung Tau province.

1. Đặt vấn đề

Ngày nay, khi nhân loại bước vào nền kinh tế tri thức, yếu tố cơ bản nhất để phát triển xã hội là nguồn lực con người. Và con đường cơ bản nhất để phát huy nguồn lực con người chính là GD. GD phục vụ cho sự phát triển nhanh, mạnh và bền vững của xã hội. Chính vì vậy mà các nhà quản lý ở mọi lĩnh vực, đặc biệt là lĩnh vực GD và đào tạo (GD-ĐT) phải đặt vấn đề quản lý nhân lực lên hàng đầu.

Trong những năm qua, ngành GD-ĐT tỉnh BR - VT đã từng bước trưởng thành và đạt được những thành quả đáng khích lệ. Song, trước yêu cầu đổi mới GD và phát triển kinh tế - xã hội hiện nay, cần phải tăng cường hơn nữa chất lượng nguồn nhân lực và phát huy tối đa sức mạnh của đội ngũ cán bộ, giáo viên (GV). Cần khai thác, sử dụng, quản lý nguồn nhân lực này như thế nào để đạt hiệu quả cao nhất. Nghiên cứu thực trạng công tác QLĐNGV các trường THPT tỉnh BR - VT làm cơ sở thực tiễn để đề xuất biện pháp nâng cao hiệu quả

* HVCH, Trường Đại học Sư phạm TPHCM

QLĐNGV là cần thiết.

2. Thể thức và phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu chủ yếu là điều tra bằng phiếu hỏi, kết hợp các phương pháp phỏng vấn, tọa đàm... các cán bộ quản lí (CBQL) tại Sở GD-ĐT, CBQL và GV các trường THPT, đồng thời sử dụng phương pháp thống kê toán học để xử lí số liệu thu được.

Mẫu nghiên cứu của chúng tôi gồm 99 CBQL (hiệu trưởng (HT) và phó HT: 26, tổ trưởng chuyên môn: 73) và 331 GV (nam: 112, nữ: 212) thuộc 8 trường THPT: Đinh Tiên Hoàng, Bà Rịa, Nguyễn Văn Cừ, Nguyễn Du, Xuyên

Mộc, Võ Thị Sáu, Dương Bạch Mai, Trần Văn Quan.

Quy ước cách đánh giá mức độ khảo sát về thực trạng như sau:

- Điểm TB (ĐTB) dưới 1,5: Mức yếu;
- ĐTB từ 1,5 đến dưới 2,5: Mức TB (TB);
- ĐTB từ 2,5 đến dưới 3,0: Mức TB – khá;
- ĐTB từ 3,0 đến dưới 3,5: Mức khá;
- ĐTB từ 3,5 trở lên: Mức tốt.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thực trạng về chất lượng đội ngũ GV các trường THPT tỉnh BR - VT (xem bảng 1)

Bảng 1. Đánh giá về chất lượng đội ngũ GV các trường THPT tỉnh BR-VT (theo tỉ lệ %)

Tiêu chí đánh giá	TB - ĐLTC	Tốt (%)	Khá (%)	TB (%)	Yếu (%)
Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống	TB	88,0	9,6	1,4	0
	ĐLTC	16,2	8,5	7,4	0
Năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường GD	TB	60,3	28,4	11,1	0,2
	ĐLTC	29,7	26,4	15,1	1,5
Năng lực dạy học	TB	62,7	28,9	8,2	0,2
	ĐLTC	24,3	22,3	7,4	1,4
Năng lực hoạt động chính trị, xã hội	TB	42,4	35,2	21,7	0,7
	ĐLTC	27,2	25,0	20,1	3,0
Năng lực phát triển nghề nghiệp	TB	61,6	28,5	9,6	0,3
	ĐLTC	26,3	21,3	10,3	2,2
Trình độ đào tạo	TB	65,2	23,3	11,3	0,2
	ĐLTC	29,2	22,1	13,4	2,0

Kết quả điều tra bằng phiếu hỏi và kết quả phỏng vấn một số HT tại các trường THPT cho thấy:

- Đa số GV có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống tốt, nhận thức đầy đủ về nhiệm vụ chính trị của bản thân, tuy

nhiên vẫn còn một số ít GV có xu hướng chăm lo lợi ích cá nhân, ít quan tâm đến phong trào chung của nhà trường và xã hội. Các hiện tượng trên chỉ là thiểu số nhưng nếu không phát hiện và điều chỉnh kịp thời thì sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến

chất lượng đội ngũ GV của trường. Phẩm chất chính trị là yếu tố quan trọng giúp GV có bản lĩnh vững vàng trước những biến động của lịch sử. Trong những năm qua, mặc dù kinh tế xã hội của đất nước nói chung và tỉnh BR – VT nói riêng có nhiều biến động, nhưng đội ngũ GV phần lớn vẫn giữ gìn phẩm chất, uy tín, danh dự của người GV, vẫn tâm huyết với nghề, bám trường, bám lớp và là tấm gương cho học sinh (HS) noi theo.

- Năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường GD được GV đánh giá ở mức khá, tốt (đạt 88,7%). Đa số GV có phương pháp thu thập và xử lý thông tin thường xuyên về nhu cầu, đặc điểm của HS cũng như điều kiện GD trong trường, tình hình chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội của địa phương. GV biết cách sử dụng các thông tin thu thập được để dạy học.

- Năng lực dạy học (bao gồm việc xây dựng kế hoạch dạy học, việc đảm bảo kiến thức, chương trình môn học, vận dụng các phương pháp dạy học, phương tiện dạy học, xây dựng môi trường học tập, việc quản lý hồ sơ dạy học và kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của HS) có 91,6% GV đạt mức khá, tốt; tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận nhỏ chỉ dừng ở mức TB và yếu. Đối với trường học, việc giảng dạy là quan trọng nhất, nếu tình

trạng yếu, kém về năng lực giảng dạy còn tồn tại sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến việc học tập của HS, đến chất lượng của nhà trường nói riêng và của ngành GD nói chung.

- Năng lực hoạt động chính trị của đội ngũ GV được đánh giá thấp nhất so với các năng lực khác, mức khá, tốt chỉ đạt 77,6%. Điều này cho thấy năng lực của đội ngũ GV trong việc phối hợp với gia đình HS và cộng đồng để giám sát, hỗ trợ việc học tập, rèn luyện, hướng nghiệp của HS cũng như việc tham gia các hoạt động chính trị xã hội trong và ngoài nhà trường chưa cao. Đó cũng chính là mặt hạn chế ở hầu hết các trường hiện nay.

- Năng lực phát triển nghề nghiệp của đội ngũ GV (bao gồm việc tự đánh giá, tự học và tự rèn luyện về phẩm chất chính trị, đạo đức, chuyên môn nghiệp vụ nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả dạy học và GD, phát hiện và giải quyết những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn hoạt động nghề nhằm đáp ứng yêu cầu mới trong GD) được đánh giá ở mức khá, tốt đạt 90,1%.

3.2. Thực trạng công tác QLĐNGV tại các trường THPT tỉnh BR-VT

3.2.1. Thực trạng công tác quy hoạch, tuyển dụng GV (xem bảng 2)

Bảng 2. Thực trạng công tác quy hoạch, tuyển dụng GV tại các trường THPT tỉnh BR – VT

TT	Nội dung	ĐTB	ĐLTC	Thứ bậc
1	Lập quy hoạch, dự báo nhu cầu về số lượng, chất lượng, cơ cấu GV	2,41	0,83	3
2	Tuyển dụng GV đúng quy trình, đúng tiêu chuẩn, rõ ràng, minh bạch	2,85	0,79	1
3	Tuyển dụng GV đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng	2,80	0,73	2

Từ kết quả ở bảng 2 và thực tế công tác, cũng như trao đổi với HT các trường, chúng tôi có nhận xét như sau:

- Việc lập quy hoạch, dự báo nhu cầu về số lượng, chất lượng, cơ cấu GV chưa được các trường quan tâm đúng mức. Kết quả khảo sát cho thấy tiêu chí này được đánh giá ở mức TB (ĐTB: 2,41; thứ bậc 3). Tại các trường, công tác này còn mang tính hình thức, việc lập quy hoạch mang tính đối phó khi có yêu cầu báo cáo từ cấp trên.

- Công tác tuyển dụng GV đúng quy trình, đúng tiêu chuẩn, rõ ràng, minh bạch được đánh giá ở mức TB - khá (ĐTB: 2,85; thứ bậc 1). Ở tỉnh BR – VT hiện nay, việc tuyển GV bậc THPT được phân cấp quản lý cho HT theo quy trình: HT xây dựng chỉ tiêu trên cơ sở số HS, số lớp, số GV, nhu cầu tuyển dụng GV theo môn trình Sở GD-ĐT. Sở GD-ĐT tổng hợp nhu cầu tuyển dụng từ các đơn vị trực thuộc và lập phương án xét tuyển trình lên Sở Nội vụ chờ phê duyệt. Sau đó, Sở GD-ĐT sẽ thông báo trên đài phát thanh, truyền hình, báo BR – VT về nhu cầu tuyển dụng tại các trường. Trên cơ sở phê duyệt đó, HT thành lập Hội đồng xét tuyển, gửi kết quả xét tuyển về Sở GD-ĐT để ra quyết định công nhận. Quy

trình xét tuyển được đánh giá có tính khách quan cao; tuy nhiên, trong thực tế, việc xét tuyển vẫn tồn tại tính chủ quan, ưu ái cá nhân nên tính công bằng trong tuyển dụng đôi lúc còn hạn chế.

- Công tác tuyển dụng GV đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng được đánh giá mức TB khá (ĐTB: 2,8; thứ bậc 2). Trên cơ sở đối chiếu quy định của Bộ GD-ĐT tại Thông tư 35/2006/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 23 tháng 8 năm 2006 về việc hướng dẫn định mức biên chế viên chức ở các cơ sở GD phổ thông công lập, thì hiện nay số lượng GV tại các trường THPT tỉnh BR – VT được đánh giá đủ về số lượng, đáp ứng được yêu cầu dạy học và tổ chức các hoạt động GD trong nhà trường. Về chất lượng, số GV được tuyển dụng trong những năm gần đây hầu hết được đào tạo từ trường sư phạm, có kiến thức chuyên môn vững, biết vận dụng các phương pháp dạy học mới, thành thạo việc ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy, tạo nên những tiết học sinh động. Mặc dù những GV này còn hạn chế trong công tác chủ nhiệm và xử lý tình huống sư phạm, nhưng với sự hướng dẫn tận tình của các thầy cô đi trước, GV mới sẽ dần khắc phục được tình trạng trên.

3.2.2. Thực trạng về công tác sử dụng GV (xem bảng 3)

Bảng 3. Thực trạng công tác sử dụng GV tại các trường THPT tỉnh BR – VT

TT	Nội dung	ĐTB	ĐLTC	Thứ bậc
1	Phân công GV giảng dạy đúng chuyên ngành đào tạo	3,09	0,72	1
2	Phân công nhiệm vụ có sự kết hợp nguyện vọng, hoàn cảnh và năng lực GV	2,76	0,70	3
3	Phân công nhiệm vụ bảo đảm tính vừa sức, đồng đều và công bằng	2,71	0,68	4
4	Việc phân công nhiệm vụ bảo đảm quyền lợi GV	2,77	0,71	2

Bảng 3 cho thấy việc sử dụng đội ngũ GV được các trường thực hiện tương đối tốt, vì vậy đã phát huy được khả năng, sở trường của đội ngũ GV, giúp họ thành công trong công việc và mang lại những thành quả cho nhà trường.

- Công tác phân công GV đúng với chuyên ngành đào tạo được đội ngũ GV đánh giá ở mức khá (ĐTB: 3,09; thứ bậc 1). Thực tế, hầu hết GV các trường đều được bố trí đúng chuyên môn đào tạo. Tuy nhiên, hiện nay vẫn còn tình trạng chưa tuyển được GV dạy môn Công nghệ, GD quốc phòng; vì vậy, các GV Vật lí, Sinh học phải đảm nhiệm môn Công nghệ, GV Thể dục phải dạy GD quốc phòng và những GV này cũng bằng lòng với việc phân công đó.

- Vấn đề phân công GV đạt mức TB – khá (ĐTB 2,76: thứ bậc 3), điều này cho thấy việc phân công nhiệm vụ GV có sự kết hợp nguyện vọng, hoàn cảnh và năng lực GV chưa được HT các trường quan tâm nhiều.

- Việc phân công nhiệm vụ cho đội ngũ GV có chú ý đến tính vừa sức, đồng đều và công bằng, kết quả đánh giá ở

mức TB – khá (ĐTB: 2,71; thứ bậc 4). Trao đổi thêm với một số tổ trưởng chuyên môn, chúng tôi được biết: HT bố trí GV có năng lực vào các lớp đầu, đồng thời đảm nhận thêm lớp cuối; ngoài ra, việc phân công còn chú trọng đến tính kế thừa, đảm bảo sự hài hòa trong đội ngũ. Tuy nhiên, một số trường vẫn chưa thực hiện triệt để vấn đề này, trong phân công chưa mạnh dạn giao các lớp tốt cho GV trẻ, mặc dù kết quả giảng dạy được đánh giá cao, chính vì thế mà chưa tạo được động lực cho GV trẻ phấn đấu.

Như đã trình bày ở trên, việc phân công GV giảng dạy đúng chuyên ngành, có sự kết hợp nguyện vọng, hoàn cảnh và năng lực GV... mặc dù mức độ đáp ứng các yêu cầu đó chưa cao cho từng GV nhưng ở mức độ hài hòa được cái chung của từng đơn vị, để mỗi GV không thấy mình bị thiệt thòi trong việc phân công. Vì vậy, việc phân công nhiệm vụ bảo đảm quyền lợi của GV được đội ngũ GV đánh giá ở mức TB – khá (ĐTB: 2,77; thứ bậc 2).

3.2.3. Thực trạng công tác kiểm tra hoạt động sư phạm của GV (xem bảng 4)

Bảng 4. Thực trạng công tác kiểm tra hoạt động sư phạm của GV các trường THPT tỉnh BR – VT

TT	Nội dung	ĐTB	ĐLTC	Thứ bậc
1	Kiểm tra hồ sơ, sổ sách, giáo án giảng dạy	3,30	1,56	1
2	Kiểm tra việc thực hiện chương trình, kế hoạch giảng dạy, GD	3,25	0,61	3
3	Kiểm tra kết quả giảng dạy thông qua dự giờ và điểm số kiểm tra chung	3,10	0,64	4
4	Kiểm tra công tác chủ nhiệm lớp	2,08	0,71	5
5	Kiểm tra phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống	3,27	0,83	2

Bảng 4 cho thấy công tác kiểm tra hoạt động sư phạm của GV được đánh giá ở mức khá với từng nội dung như sau:

- Việc kiểm tra hồ sơ, sổ sách, giáo án của GV được đánh giá cao nhất trong các tiêu chí khảo sát (ĐTB 3,30; thứ bậc 1), mức khá. Phòng vấn tổ trưởng chuyên môn, chúng tôi được biết công tác kiểm tra, kí duyệt hồ sơ, sổ sách, giáo án của GV được HT ủy quyền cho tổ trưởng vào đầu năm học và định kì hàng tháng, sau đó gửi về cho phó HT chuyên môn kiểm tra, kí duyệt lần thứ hai, đồng thời có nhận xét và kết luận về các nội dung kiểm tra. Kết quả đó đồng thời được dùng làm cơ sở đánh giá công tác thi đua GV hàng tháng. Trên thực tế, quá trình thực hiện công tác này vẫn còn những hạn chế nhất định, bởi: việc kiểm tra chỉ dừng lại ở mức GV có hồ sơ, sổ sách, giáo án chứ chưa thật sự đánh giá được chất lượng, nhất là việc soạn giáo án.

- Công tác kiểm tra việc thực hiện chương trình, kế hoạch giảng dạy, GD là nội dung quan trọng được HT các trường quan tâm, đánh giá ở mức khá (ĐTB: 3,25; thứ bậc 3). Việc giảng dạy đúng và đủ chương trình được GV thực hiện nghiêm túc. Ở các trường, mỗi GV đều

có sổ báo giảng đặt tại phòng GV, ban giám hiệu và tổ trưởng chuyên môn trước khi kiểm tra sẽ đến xem sổ báo giảng, sau đó dự giờ, kết hợp việc kiểm tra vở HS thì sẽ biết được GV thực hiện đúng hay chưa đúng vấn đề này.

- Chất lượng giảng dạy của GV thể hiện chủ yếu qua giờ dạy và kết quả điểm số kiểm tra. Chính vì thế công tác dự giờ định kì, đột xuất luôn được duy trì và tăng cường, nhất là đối với một số GV năng lực còn hạn chế, GV mới ra trường. Hiện nay, nhiều trường tiến hành kiểm tra chung ở một số bộ môn, quá trình kiểm tra được tiến hành nghiêm túc từ khâu ra đề, coi kiểm tra và chấm. Kết quả điểm số được dùng để đánh giá hiệu quả giảng dạy từng GV, kết quả học tập của từng HS một cách khách quan. Từ đó, người quản lí, người dạy, người học có những biện pháp phù hợp cho công việc của mình. Kết quả khảo sát việc kiểm tra kết quả giảng dạy thông qua dự giờ và điểm số kiểm tra chung cho thấy, mặc dù đạt thứ bậc không cao so với những nội dung khác, nhưng với ĐTB 3,1 thì nội dung này vẫn ở mức khá.

- Về việc kiểm tra công tác chủ nhiệm lớp, kết quả khảo sát đạt mức TB

(ĐTB 2,08; thứ bậc 5). Một số HT các trường và GV chủ nhiệm cho rằng, công tác chủ nhiệm rất được coi trọng, việc phân công công tác chủ nhiệm được cân nhắc, chọn lọc kỹ trong đội ngũ GV vào đầu năm học. Chính vì đặt niềm tin lớn vào đội ngũ này nên việc kiểm tra công tác chủ nhiệm lớp đã không được HT quan tâm, đa số các trường giao phó hoàn toàn cho GV chủ nhiệm. Công tác kiểm tra chỉ được thực hiện trong các đợt thanh tra, chưa kiểm tra đột xuất, hoặc dự giờ sinh hoạt chủ nhiệm vào cuối tuần. Mặt khác, khi thực hiện kiểm tra, thường đề cập việc thực hiện hồ sơ sổ sách chủ nhiệm là chủ yếu, chưa đi sâu vào những nội dung quan trọng của công tác chủ nhiệm như nội dung GD HS, những biện pháp thúc đẩy việc học tập của HS, những vấn đề cần phối hợp với phụ huynh HS...

- Đề nâng cao chất lượng dạy học

Bảng 4. Thực trạng công tác đánh giá GV tại các trường THPT tỉnh BR - VT

TT	Nội dung	ĐTB	ĐLTC	Thứ bậc
1	Đảm bảo tính trung thực, khách quan, toàn diện, khoa học, dân chủ và công bằng	2,58	0,88	2
2	Đánh giá đúng quy trình	2,67	0,80	1
3	Việc đánh giá có tác động lớn đến sự phấn đấu của GV	2,57	0,86	3

Việc đánh giá GV hiện nay đang áp dụng theo chuẩn nghề nghiệp GV trung học đã ban hành kèm theo Thông tư số 30/2009/TT – BGDĐT. Bảng 4 cho thấy việc đánh giá thực hiện đúng quy trình được đội ngũ GV đánh giá cao nhất trong các tiêu chí khảo sát (thứ bậc 1), nhưng chỉ đạt ở mức TB - khá. Để lí giải vì sao mức độ đánh giá vấn đề này chưa cao, chúng tôi tìm hiểu thêm một số nội dung

trong nhà trường, ngoài việc chú trọng năng lực chuyên môn thì công tác GD chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống của đội ngũ GV phải được quan tâm. Công tác kiểm tra phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống đội ngũ GV không thực hiện giống như kiểm tra các công tác khác mà phải có cách thực hiện riêng. Tại các trường, đội ngũ GV được phổ biến, quán triệt đầy đủ các nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Trong công tác quản lí, HT luôn chú trọng đến việc nghe thông tin phản hồi từ phía HS và phụ huynh để kịp thời nhắc nhở GV. Kết quả khảo sát về công tác kiểm tra phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống được đánh giá cao (ĐTB: 3,27; thứ bậc 2), phản ánh đúng với thực trạng công tác này tại các trường.

3.2.4. *Thực trạng về công tác đánh giá GV (xem bảng 4)*

trong quá trình đánh giá như: việc đảm bảo tính trung thực, khách quan, toàn diện, khoa học, dân chủ và công bằng trong đánh giá và nhận thấy kết quả khảo sát tiêu chí này (với ĐTB: 2,58) ở mức TB - khá đã phản ánh khách quan thực trạng công tác đánh giá của HT tại các trường, bởi: tính trung thực, tính công bằng chưa cao và chưa đồng đều từ người tự đánh giá; từ các tổ đánh giá do sự cả

nề, ngại va chạm còn quá lớn. Ngoài ra, thông tin từ các bộ phận được dùng làm cơ sở đánh giá chưa được cung cấp đầy đủ, vì thế tính toàn diện trong đánh giá bị hạn chế. Mặt khác, một số trường chỉ dựa vào chuẩn đánh giá GV trung học của Bộ GD-ĐT, chưa cụ thể hóa chuẩn đánh giá cho phù hợp với điều kiện trường mình.

Công tác đánh giá tại các trường chưa tác động lớn đến đội ngũ GV. Kết

quả khảo sát cho thấy tiêu chí này được đánh giá ở mức TB – khá (ĐTB: 2,57; thứ bậc 3). Điều này phản ánh được thực trạng chung của hầu hết các trường, việc kiểm tra, đánh giá chưa tác động lớn đến sự phấn đấu của GV vì nó chưa đồng hành với khen thưởng, tuyên dương và kỉ luật.

3.2.5. *Thực trạng về công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên (xem bảng 5)*

Bảng 5. Thực trạng công tác bồi dưỡng GV tại các trường THPT tỉnh BR – VT

TT	Nội dung	ĐTB	ĐLTC	Thứ bậc
1	Mức độ thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV	2,45	0,83	1
2	Mức độ phù hợp của chế độ, chính sách khuyến khích GV đi đào tạo, bồi dưỡng	2,32	0,91	2
3	Công tác đào tạo trên chuẩn đối với đội ngũ GV	2,18	0,88	3

Bảng 5 cho thấy:

- Mức độ thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng được đánh giá TB (ĐTB: 2,45; thứ bậc 1). Thực tế tại các trường, vấn đề này còn bỏ ngỏ, hàng năm chưa được rà soát để lập kế hoạch. HT chưa chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng mà thường thực hiện theo yêu cầu của Sở GD-ĐT, chủ yếu là xác định nhu cầu đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ trong thời gian 3-5 năm. Việc bồi dưỡng GV chủ yếu thực hiện theo kế hoạch chung của Sở.

- Về mức độ phù hợp của chế độ, chính sách khuyến khích GV đi đào tạo, bồi dưỡng, kết quả khảo sát cho thấy đội ngũ GV đánh giá ở mức TB (ĐTB: 2,32; thứ bậc 2). Thực tế chi phí việc đi học của GV đều do Sở GD-ĐT hỗ trợ theo nội dung Quyết định 56/2008 ngày 8-12-2008 của Ủy ban nhân dân tỉnh BR – VT. Những trường hợp đi học đúng theo quy định về độ tuổi, chuyên ngành, thời gian

công tác được hưởng nguyên lương (do trường chi trả), được hỗ trợ tiền xe, tiền học phí, tiền tài liệu... (tiền thưởng 5.000.000 đồng đối với thạc sĩ và 10.000.000 đồng đối với tiến sĩ). Những trường hợp đi học không đúng yêu cầu, nếu được HT tạo điều kiện cho đi học sẽ giữ biên chế, nhưng không phát lương. Sau khi học xong, trở về trường tiếp tục công tác, Sở GD-ĐT sẽ hỗ trợ 5.000.000 đồng đối với bằng thạc sĩ và 10.000.000 đồng với bằng tiến sĩ. Nếu HT không tạo điều kiện cho GV đi học thì GV đó phải nghỉ dạy. Đây là một trong những hạn chế về chế độ chính sách đối với việc học tập nâng cao trình độ của đội ngũ GV.

- Công tác đào tạo trên chuẩn được đánh giá thấp nhất (ĐTB: 2,18; thứ bậc 3). Toàn tỉnh, số GV bậc THPT chỉ có 3,1% trên chuẩn.

4. Một số giải pháp đề xuất

Từ thực trạng QLĐN GV tại các

trường THPT tỉnh BR – VT, chúng tôi đề xuất những giải pháp cơ bản như sau:

- Công tác quy hoạch đội ngũ GV phải mang tính chiến lược. Để hiện thực hóa điều này, HT cần có tầm nhìn xa, biết rõ tình hình đội ngũ GV hiện tại và có khả năng dự đoán xu thế phát triển của nhà trường trong thời kỳ đổi mới. Song song đó, công tác tuyển dụng cần có sự cải tiến về quy trình nhằm tuyển chọn đội ngũ GV đáp ứng được yêu cầu công việc, đồng thời phải bảo đảm sự khách quan, công bằng và dân chủ.

- Bố trí, sử dụng đội ngũ GV phù hợp với năng lực và trình độ chuyên môn, phân công phải trên cơ sở hài hòa giữa hai yếu tố tình và lý.

- HT các trường cần thực hiện tốt công tác kiểm tra, đánh giá các hoạt động trong nhà trường; cần triệt tiêu thái độ nể nang, hữu khuynh, “im lặng là vàng” trong đánh giá của đội ngũ GV và CBQL; phải phân tích để nhận thấy những ưu, khuyết điểm chính của mình và của người khác, có như thế mới thúc đẩy được sự tiến bộ trong tổ chức. Để làm tốt điều này, HT và các phó HT phải làm gương như Bác Hồ từng nói: “Tôi làm điều xấu, các đồng chí nhìn thấy, phải phê bình cho tôi sửa chữa ngay. Nếu tôi có vết nhọ trên trán, các đồng chí nhìn thấy, lấy có “nể Cụ” không nói, tôi mang nhọ mãi. Nhọ ở trên trán thì không quan trọng, nhưng nếu có vết nhọ ở trong óc, ở

tinh thần, mà không nói cho người ta sửa tức là hại người”.

- Hoàn thiện cơ chế chính sách, nhất là chính sách đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng GV cho phù hợp với điều kiện mới.

- Chăm lo đời sống vật chất, tinh thần và tạo môi trường làm việc thuận lợi cho đội ngũ GV.

- Ngoài ra, việc nâng cao nhận thức cho đội ngũ GV về chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với ngành GD trong tình hình hiện nay cũng rất cần thiết.

Các giải pháp trên có mối quan hệ thúc đẩy và hỗ trợ nhau, nếu được HT các trường THPT tỉnh BR – VT thực hiện triệt để và đồng bộ thì sẽ mang lại hiệu quả cao cho công tác này.

5. Kết luận

Công tác QLĐN GV là một trong những yếu tố then chốt góp phần thực hiện thành công nhiệm vụ GD. Vì thế, muốn khẳng định sự tồn tại và phát triển của nhà trường thì CBQL cần phải làm tốt công tác QLĐN GV, phải thực hiện một cách đầy đủ và có chất lượng các nội dung quản lý về quy hoạch, tuyển dụng; sử dụng; kiểm tra, đánh giá; đào tạo bồi dưỡng đội ngũ GV. Mục tiêu của công tác này là xây dựng đội ngũ GV đủ về số lượng, đạt chuẩn về đào tạo, đồng bộ về cơ cấu, đoàn kết trên cơ sở đường lối GD mà Nhà nước đã đề ra.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2011), *Điều lệ trường trung học cơ sở, trung học phổ thông và trường trung học phổ thông nhiều cấp học*, Hà Nội.
2. Đảng Cộng Sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. Phạm Minh Hạc, Hồ Sĩ Quý (2001), *Nghiên cứu con người đối tượng và những hướng chủ yếu*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
4. Trần Kiểm (2008), *Những vấn đề cơ bản của khoa học quản lí giáo dục*, Nxb Đại học Sư phạm.
5. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2005), *Luật Giáo dục 2005*.
6. Ngô Đình Qua (2005), *Phương pháp nghiên cứu khoa học giáo dục*, Nxb Đại học Sư phạm TPHCM.

(Ngày Tòa soạn nhận được bài: 14-8-2012; ngày phản biện đánh giá: 05-10-2012;
ngày chấp nhận đăng: 08-10-2013)

ĐẦU TƯ CHO THƯ VIỆN ĐẠI HỌC - ĐẦU TƯ CHO GIÁO DỤC...

(Tiếp theo trang 77)

4. Nguyễn Huy Chương (2006), “Đề xuất đổi mới thư viện đại học Việt Nam đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế”, *Kỉ yếu Hội thảo quốc tế “Thư viện Việt Nam hội nhập và phát triển”*.
5. Nguyễn Văn Thiên, Phạm Thị Thành Tâm (2012), “Một vài ý kiến về chính sách đầu tư phát triển đối với các thư viện đại học Việt Nam”, *Kỉ yếu Hội thảo “Chính sách đầu tư của nhà nước đối với hoạt động thư viện”*.
6. Vũ Bích Ngân (2009), “Hướng đến một mô hình thư viện đại học hiện đại phục vụ chiến lược nâng cao chất lượng giáo dục đại học”, *Tạp chí Thư viện Việt Nam*, (1).
7. Fang, Conghui (2010), “Statistical evaluation of university libraries in China”, *The journal of information and knowledge management systems*, 35 (4), p.221-229.

(Ngày Tòa soạn nhận được bài: 15-01-2013; ngày phản biện đánh giá: 04-4-2013;
ngày chấp nhận đăng: 10-4-2013)