

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Giáo dục và đào tạo có vai trò quan trọng trong sự tồn tại và phát triển của mỗi quốc gia, mỗi dân tộc. Ngày nay với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học và công nghệ, sự cạnh tranh và hội nhập toàn cầu thì giáo dục - đào tạo càng quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội. Các quốc gia muốn phát triển đều coi “Giáo dục là quốc sách hàng đầu” và đều nhận thức “Giáo dục là chìa khoá” tiến tới một xã hội tốt đẹp hơn; là yếu tố phát triển tiềm năng con người; là động lực phát triển xã hội.

Nhận thức được điều quan trọng đó, Đảng cộng sản Việt Nam luôn coi trọng vai trò của Giáo dục và đào tạo. Trong văn kiện Đại hội đại biểu Đảng toàn quốc lần thứ IX nêu rõ: *Phát triển Giáo dục và đào tạo là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hoá- hiện đại hoá đất nước, là điều kiện để phát huy nguồn lực con người, yếu tố cơ bản để phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững.* [13,56]

Chất lượng giáo dục là kết quả của hai quá trình cơ bản dạy học và giáo dục (nghĩa hẹp). Quá trình dạy học có chức năng trội là truyền thụ tri thức, rèn luyện kỹ năng, kỹ xảo tương ứng và do đội ngũ thầy cô thực hiện. Quá trình giáo dục có chức năng trội là hình thành những quan điểm, niềm tin, giá trị, động cơ, thái độ, hành vi, thói quen phù hợp với những chuẩn mực chính trị, đạo đức, pháp luật, thẩm mỹ, văn hoá, làm phát triển nhân cách của học sinh theo mục đích giáo dục của nhà trường và xã hội, trong quá trình này giáo viên chủ nhiệm lớp là người đóng vai trò chính.

Thực tế trong các nhà trường phổ thông, GVCNL đóng vai trò hết sức quan trọng trong giáo dục đạo đức, lối sống, hình thành nhân cách học sinh.

Theo tác giả Nguyễn Dục Quang-Viện khoa học Giáo dục Việt Nam: *Người giáo viên chủ nhiệm lớp như là một đại diện của hiệu trưởng trong tập thể lớp mình phụ trách. Người GVCNL chiếm vị trí trung tâm, trụ cột trong quá trình giáo dục HS, là linh hồn của lớp học, là người cố vấn đáng tin cậy dẫn dắt, định hướng, giúp HS biết vươn lên tự hoàn thiện và phát triển nhân cách. Chất lượng giáo dục HS cao hay thấp là do GVCNL quyết định. Sự phát triển toàn diện của HS, sự đi lên của tập thể lớp đều có vai trò rất quan trọng của GVCNL.* [6,16]

Tác giả Đặng Quốc Bảo-Học viện quản lý Giáo dục khẳng định: *“Giáo viên chủ nhiệm- người quản lý không có dấu đỏ trong nhà trường có sứ mệnh hoàn thành phát triển nhân cách toàn vẹn của thế hệ trẻ”.* [6, 26]

Sau nhiều năm công tác giảng dạy và quản lý nhà trường, tôi nhận thấy quản lý đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp là một trong hai mục tiêu quan trọng của quản lý nhà trường, và luôn là vấn đề thời sự trong bất kỳ giai đoạn phát triển nào của nhà trường. Trong xã hội thông tin hiện nay sự thay đổi toàn diện về kinh tế, văn hoá, xã hội và lối sống với tốc độ nhanh đã làm nảy sinh nhiều vấn đề mới đặt ra trong giáo dục thì quản lý đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp

càng cần phải quan tâm một cách đầy đủ hơn. Có như vậy, mới thực hiện tốt mục tiêu giáo dục toàn diện thể hệ trẻ mà Đảng và Nhà nước ta đã xác định “*Đào tạo con người Việt nam phát triển toàn diện, có đạo đức, tri thức, sức khoẻ, thẩm mỹ và nghề nghiệp, trung thành với lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, hình thành và bồi dưỡng nhân cách, phẩm chất và năng lực công dân, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ tổ quốc*” [33, 8]

Chính vì vậy, tôi chọn đề tài: ***Quản lý đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp của trường THCS Thanh Am, Long Biên, Hà Nội*** làm đề tài nghiên cứu, với hy vọng tìm được một số biện pháp quản lý đội ngũ GVCNL có hiệu quả, góp phần nâng cao chất lượng quản lý nhà trường và chất lượng giáo dục và đào tạo.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn quản lý đội ngũ GVCNL, luận văn đề xuất một số biện pháp quản lý có hiệu quả đội ngũ GVCNL ở trường THCS Thanh Am, quận Long Biên, thành phố Hà Nội.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu.

3.1. Khách thể nghiên cứu: Đội ngũ GVCNL ở trường THCS.

3.2. Đối tượng nghiên cứu: Quản lý đội ngũ GVCNL ở trường THCS Thanh Am, Long Biên, Hà Nội.

4. Các giả thuyết khoa học

Quản lý đội ngũ GVCNL tại Trường THCS Thanh Am, Long Biên, Hà Nội hiện nay vẫn còn có một số bất cập. Nếu Hiệu trưởng nhà trường triển khai các biện pháp quản lý nhằm tháo gỡ các khó khăn và khắc phục các bất cập trong thực trạng các hoạt động quy hoạch, chọn cử, sử dụng, bồi dưỡng, đánh giá và tạo quyền lợi cho đội ngũ GVCNL; thì chất lượng quản lý đội ngũ này sẽ được nâng cao đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

5.1. Nghiên cứu cơ sở lý luận về quản lý đội ngũ GVCNL ở trường THCS.

5.2. Khảo sát và đánh giá thực trạng đội ngũ GVCNL và thực trạng quản lý đội ngũ GVCNL ở trường THCS Thanh Am, quận Long Biên, thành phố Hà Nội.

5.3. Đề xuất một số biện pháp quản lý đội ngũ GVCNL ở trường THCS Thanh Am, quận Long Biên, thành phố Hà Nội.

6. Giới hạn và phạm vi nghiên cứu.

Đề tài chỉ tập trung nghiên cứu việc quản lý đội ngũ GVCNL ở trường THCS Thanh Am, quận Long Biên, thành phố Hà Nội trong các năm học từ 2017 – 2018 đến năm học 2019 - 2020.

7. Phương pháp nghiên cứu

7.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý thuyết

7.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

7.3. Nhóm phương pháp hỗ trợ

8. Cấu trúc của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, kiến nghị, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, luận văn được trình bày trong 3 chương

Chương 1: Cơ sở lý luận về quản lý đội ngũ GVCNL ở trường THCS

Chương 2: Thực trạng quản lý đội ngũ GVCNL ở Trường THCS Thanh Am quận Long Biên, thành phố Hà Nội

Chương 3: Các biện pháp quản lý đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp ở Trường THCS Thanh Am, quận Long Biên, thành phố Hà Nội

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CHỦ NHIỆM LỚP Ở TRƯỜNG THCS

1.1. Tổng quan vấn đề nghiên cứu

1.2. Một số khái niệm có liên quan đến đề tài

1.2.1. Quản lý

Quản lý là hoạt 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 của tổ chức.

1.2.2. Quản lý giáo dục

Quản lý giáo dục là hoạt động điều hành, phối hợp các lực lượng giáo dục nhằm đẩy mạnh công tác giáo dục và đào tạo thế hệ trẻ theo yêu cầu phát triển xã hội.

1.2.3. Quản lý nhà trường

Quản lý nhà trường chính là QLGD trong một phạm vi xác định, đó là nhà trường (đơn vị giáo dục). Quản lý nhà trường là một hoạt động được thực hiện trên cơ sở những quy luật chung của quản lý, đồng thời có những nét riêng mang tính đặc thù của giáo dục. Do đó quản lý nhà trường cần vận dụng tất cả các nguyên lý chung của QLGD để đẩy mạnh mọi hoạt động của nhà trường theo mục tiêu đào tạo.

1.2.4. Giáo viên chủ nhiệm lớp

Giáo viên chủ nhiệm lớp: là thành viên của tập thể sư phạm và hội đồng sư phạm, là người thay mặt Hiệu trưởng, hội đồng nhà trường và CMHS quản lý và chịu trách nhiệm về chất lượng giáo dục toàn diện học sinh lớp mình phụ trách, tổ chức thực hiện chủ trương, kế hoạch của nhà trường, của lớp; là cầu nối giữa các lực lượng giáo dục trong và ngoài nhà trường với tập thể học sinh; đồng thời là người đại diện cho quyền lợi và nghĩa vụ của tập thể học sinh.

1.2.5. Quản lý đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp.

Quản lý đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp ở trường trung học cơ sở là tổng hợp những tác động của chủ thể quản lý trong việc chỉ đạo, điều hành xây dựng, sử dụng, phát triển lực lượng GVCN đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ giáo dục của nhà trường.

1.3. Vai trò, chức năng, nhiệm vụ của giáo viên chủ nhiệm lớp

1.3.1. Vai trò của giáo viên chủ nhiệm lớp

1.3.2. Chức năng của người giáo viên chủ nhiệm lớp

1.3.2.1. Chức năng quản lý

1.3.2.2. Chức năng giáo dục

1.3.2.3. Chức năng đại diện

1.3.3. Nhiệm vụ của người giáo viên chủ nhiệm lớp ở trường trung học cơ sở

1.4. Quản lý đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp của hiệu trưởng trường THCS

Quản lý đội ngũ GVCNL tức là quản lý chặt chẽ về số lượng, chất lượng, phân tích được sự hình thành, cơ cấu của đội ngũ GVCNL (cơ cấu theo lứa tuổi, giới tính, chuyên môn, nghiệp vụ...). Cần phân tích một cách tỉ mỉ, chính xác về trình độ đào tạo, chuyên môn nghiệp vụ, tình hình sức khỏe, thâm niên công tác, đời sống... để rút ra những đặc điểm chung nhất, cơ bản nhất, tìm ra giải pháp phát huy thế mạnh, hạn chế chỗ yếu chung của toàn bộ đội ngũ về phẩm chất, năng lực, sức khỏe so với yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Quản lý đội ngũ GVCNL gồm: quản lý kế hoạch phát triển đội ngũ GVCNL, kế hoạch GVCNL; phân công, bố trí GVCN ; chỉ đạo, kiểm tra-đánh giá GVCN thực hiện kế hoạch

1.4.1. Quản lý hoạt động quy hoạch đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp

Quản lý quy hoạch, phát triển đội ngũ GVCNL của nhà trường nhằm xác định nhu cầu số lượng, cơ cấu trình độ đào tạo và năng lực sư phạm, chủ nhiệm của đội ngũ để đáp ứng kế hoạch phát triển giáo dục theo yêu cầu của kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội của địa phương.

1.4.2. Quản lý hoạt động chọn cử giáo viên chủ nhiệm lớp

Đội ngũ GVCNL là những thầy cô giáo được Hiệu trưởng lựa chọn từ đội ngũ giáo viên của trường và được phân công phụ trách quản lý tập thể lớp, giúp hiệu trưởng thực hiện tốt kế hoạch, mục tiêu giáo dục của nhà trường. Vì vậy, GVCN cần có những hiểu biết đầy đủ về các hoạt động quản lý và giáo dục học sinh, những quy định về sự phối hợp giáo dục giữa nhà trường với gia đình và xã hội.

1.4.3. Quản lý hoạt động sử dụng đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp

Nội dung quản lý chuyên môn của GVCNL và hoạt động của tổ chuyên môn bao gồm: Năm chắc các giáo viên trong tổ về mọi mặt. Quản lý thực hiện kế hoạch dạy học, giáo dục học sinh; đảm bảo kiến thức môn học theo qui định của chương trình; thực hiện chương trình dạy học và giáo dục học sinh; vận dụng các phương pháp dạy học, giáo dục; sử dụng các phương tiện dạy học, giáo dục; xây dựng môi trường học tập, rèn luyện; phát hiện và giải quyết những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn hoạt động chuyên môn, nhằm đáp ứng những yêu cầu mới trong giáo dục; kiểm tra, đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của học sinh.

1.4.4. Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên chủ nhiệm lớp

Quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng GVCN cần quan tâm đến năng lực xây dựng kế hoạch dạy học, giáo dục học sinh; việc thực hiện chương trình dạy học và giáo dục học sinh, đảm bảo kiến thức môn học; tăng cường bồi dưỡng về phương pháp dạy học, giáo dục, phương pháp tác phong sư phạm; sử dụng các phương tiện kỹ thuật dạy học và xây dựng môi trường giáo dục trong nhà trường; phát hiện và giải quyết những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn hoạt động nghề nghiệp nhằm đáp ứng những yêu cầu mới trong giáo dục.

1.4.5. Quản lý hoạt động đánh giá giáo viên chủ nhiệm lớp

Quản lý đánh giá đội ngũ GVCNL là đánh giá GVCN về việc thực hiện kế hoạch chủ nhiệm của nhà trường (bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ chủ nhiệm, các hoạt động chủ nhiệm) và kết quả thực hiện kế hoạch; đánh giá kết quả các mặt giáo dục học sinh trong thời gian nhất định.

1.4.6. Quản lý các hoạt động tạo chính sách, quyền lợi cho giáo viên chủ nhiệm lớp

Quản lý việc thực hiện chính sách và phối hợp giải quyết kịp thời chế độ đối với giáo viên chủ nhiệm theo qui định.

Quản lý việc đầu tư kinh phí, tăng cường trang thiết bị, các loại sổ sách, đồ dùng, phương tiện tạo điều kiện cho GVCN thực hiện tốt công việc của mình.

Quản lý việc tổ chức các hoạt động tập huấn, trao đổi, giao lưu dành cho đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp.

Quản lý việc khen thưởng, động viên giáo viên chủ nhiệm giỏi, giáo viên chủ nhiệm hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.

Quản lý việc xây dựng các tiêu chí đánh giá, xếp loại GVCN phù hợp với tình hình thực tế của nhà trường.

Quản lý việc thực hiện kế hoạch kiểm tra, giám sát hoạt động của đội ngũ GVCNL sao cho đạt hiệu cao nhất.

1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp.

Một là, tác động từ nhiệm vụ, yêu cầu và các quy định đối với việc phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý ở trường THCS

Hai là, tác động từ biên chế tổ chức và chức năng nhiệm vụ của đội ngũ GVCN ở trường THCS

Chương 2
THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CHỦ NHIỆM LỚP
Ở TRƯỜNG THCS THANH AM, QUẬN LONG BIÊN
THÀNH PHỐ HÀ NỘI

2.1. Khái quát về kinh tế, xã hội, văn hóa, giáo dục của quận Long Biên, Thành Phố Hà Nội

2.1.1. Tình hình kinh tế - xã hội

2.1.2. Tình hình giáo dục và đào tạo

Cùng với các mặt công tác khác, công tác GD-ĐT của quận Long Biên luôn được cấp ủy, chính quyền các cấp quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo. Những năm qua, dưới sự chỉ đạo trực tiếp của Phòng GD-ĐT quận, các cấp học, trong đó có THCS trên địa bàn thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo; tổ chức đổi mới phương pháp dạy học và đánh giá chất lượng giáo dục theo hướng tiếp cận phát triển năng lực học sinh.

2.2. Giới thiệu về khảo sát thực trạng

2.2.1. Mục đích

2.2.2. Nội dung khảo sát

2.2.3. Phương pháp nghiên cứu thực trạng

2.2.4. Địa bàn và khách thể khảo sát

2.2.5. Cách thức tiến hành khảo sát

2.3. Thực trạng đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp của Trường THCS Thanh Am, quận Long Biên, thành phố Hà Nội

2.3.1. Thực trạng về số lượng, trình độ đào tạo

Thực trạng trình độ, tuổi đời đội ngũ giáo viên trường THCS Thanh Am năm học 2020-2021

Đội ngũ	Tổng số	Trình độ đào tạo			Độ tuổi			
		ThS	ĐH	CD	Dưới 31	31-40	41-50	51-60
CBQL	2	0	2	0	0	1	1	0
GV	41	5	21	15	25	10	6	0
GVCN	22	0	13	9	12	5	5	0

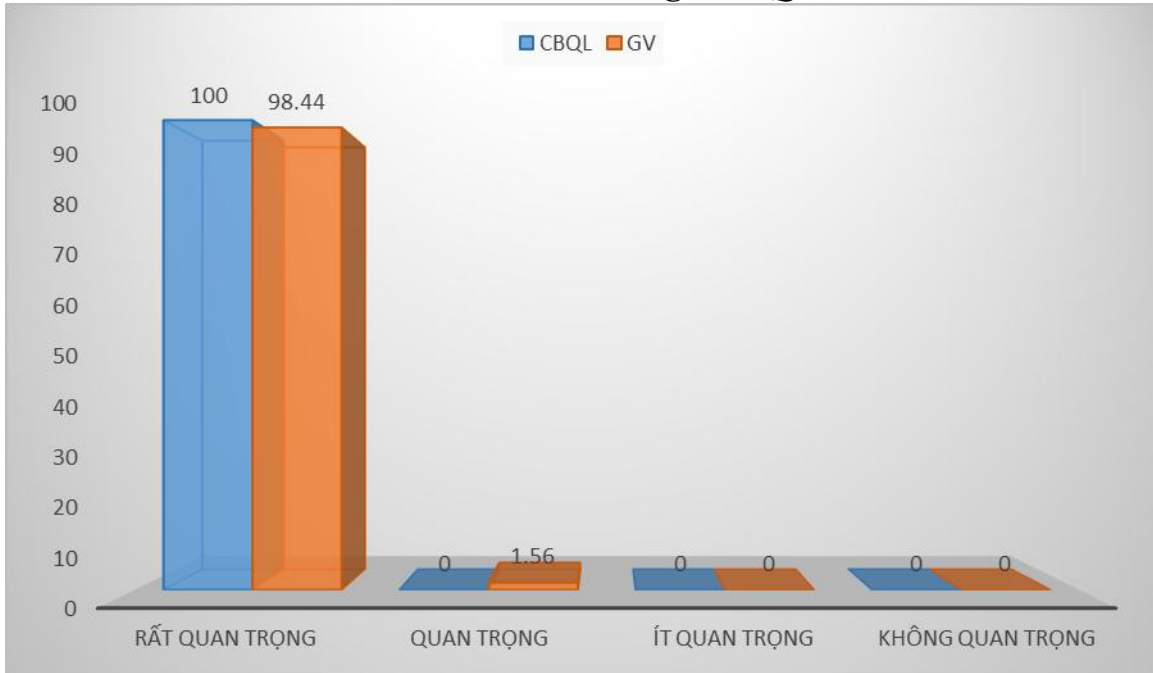
Đội ngũ	Tổng số	Số năm làm chủ nhiệm			Khen thưởng			
		Từ 1 đến 5 năm	Từ 5 đến 10 năm	Trên 10 năm	GVCN giỏi cấp trường	GVCN giỏi cấp Quận	Chưa được công nhận	Đăng kí
GVCN	22	12	7	3	15	5	2	20

Từ thực tế cho thấy, về cơ bản, đội ngũ cán bộ quản lý, GV trường THCS Thanh Am đã đáp ứng đủ về số lượng; trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ, giáo viên cơ bản đáp ứng được yêu cầu.

2.3.2. Thực trạng thực hiện nhiệm vụ của giáo viên.

- Nhận thức của GVCN, CBQL

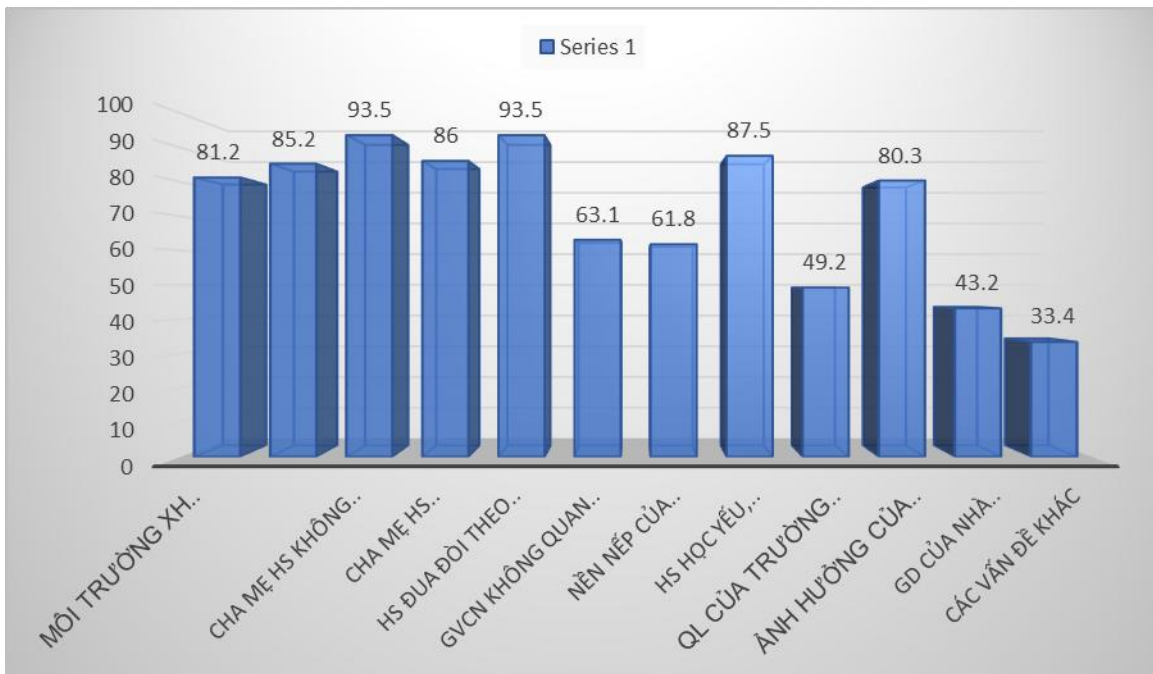
* Nhận thức về vai trò của GVCN trong việc QLGD học sinh



Biểu đồ 2.1: Nhận thức về vai trò của GVCN trong QLGD học sinh

- CBQL và GV nhận thức rất đúng và đánh giá cao vai trò của GVCN trong QLGD học sinh.

Nhận thức về các nguyên nhân ảnh hưởng tiêu cực trực tiếp đến việc GD đạo đức cho HS.



Biểu đồ 2.2: Các nguyên nhân ảnh hưởng tiêu cực trực tiếp đến giáo dục đạo đức

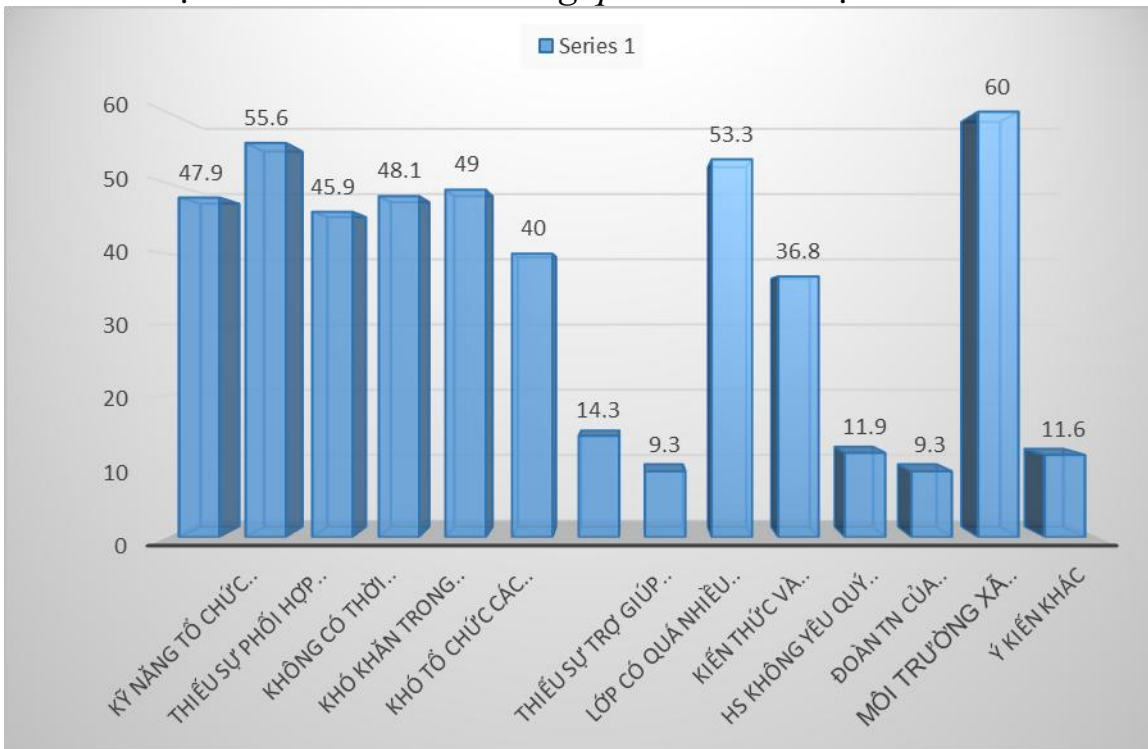
* Nhận thức về thực trạng một số khuyết điểm của HS hiện nay

Số liệu ở bảng 2.1. cho thấy:

- Hiện tượng thường xuyên lười học bài là chiếm tỷ lệ cao nhất: 56,8%. Tiếp theo là thường xuyên giao tiếp kém và khả năng hợp tác nhóm kém bởi HS vùng này còn nhút nhát, chưa mạnh dạn tự tin.

- Đôi khi có hiện tượng không trung thực, chiếm 73,9%. Thường HS nói dối chuyện vặt như quên mang vở, “bạn nên chưa làm bài tập” . . .

* Nhận ra các khó khăn trong quá trình GD đạo đức cho HS



Biểu đồ 2.3: Những khó khăn trong quá trình GD đạo đức cho HS

* Nhận thức về điều kiện để làm tốt công tác QLGD học sinh

- Môi trường GD của Nhà trường có ý nghĩa quan trọng đối với sự phát triển của HS, điều này được thể hiện: “Nhà trường thường xuyên có kỷ cương, nề nếp, có truyền thống tốt đẹp” đạt 98,1 %; nhà trường đã có tiến bộ đáng kể trong phong trào thi đua “Xây dựng trường học thân thiện, HS tích cực” chiếm 96,8 %.

- Bên cạnh đó là môi trường GD của gia đình có ảnh hưởng đáng kể đối với sự phát triển của các em HS: chiếm 96. 2%.

* Mức độ thực hiện các công việc của GVCN

Số liệu ở bảng 2.3 cho thấy:

- Các công việc có số đông GVCN làm tốt là “Kết hợp với cha mẹ để quản lý, giáo dục HS” có 68,2 % số GVCN làm tốt; công việc “Phối hợp với các cán bộ Đoàn TN, các GV bộ môn” có 77,3 % số GVCN làm tốt; công việc “Lập kế hoạch công tác, kế hoạch các hoạt động của HS” có 86,4 % số GVCN làm tốt; công việc “Rèn nề nếp cho HS” có 54,5 % số GVCN làm tốt.

- Các công việc còn nhiều GVCN làm bình thường, có GVCN làm chưa tốt là công việc “Tổ chức giờ SHL theo tinh thần đổi mới PP giáo dục” có 56,4 % số GVCN làm bình thường, 2,6 % số GVCN làm chưa tốt; công việc 9 có 65,2% số GVCN làm bình thường, 3,8 % số GVCN làm chưa tốt.

** Những hoạt động được tổ chức trong giờ sinh hoạt lớp*

- Theo ý kiến của GVCN thì hiện nay sử dụng biện pháp cho cán bộ lớp điều khiển các hoạt động sinh hoạt của lớp như: “GVCN kết luận” chiếm 84,4%; “Cán bộ lớp nêu tóm tắt các thành tích, khuyết điểm, hạn chế của các HS và của cả lớp trong tuần” đạt 75 %

- Theo ý kiến của HS thì hoạt động chủ yếu trong giờ sinh hoạt lớp là thầy/ cô nhận xét tình hình của lớp (chiếm 92,5%), rồi cán bộ lớp báo cáo tình hình của lớp (chiếm 84 %) và thầy cô triển khai công việc tuần tiếp theo (chiếm 84%).

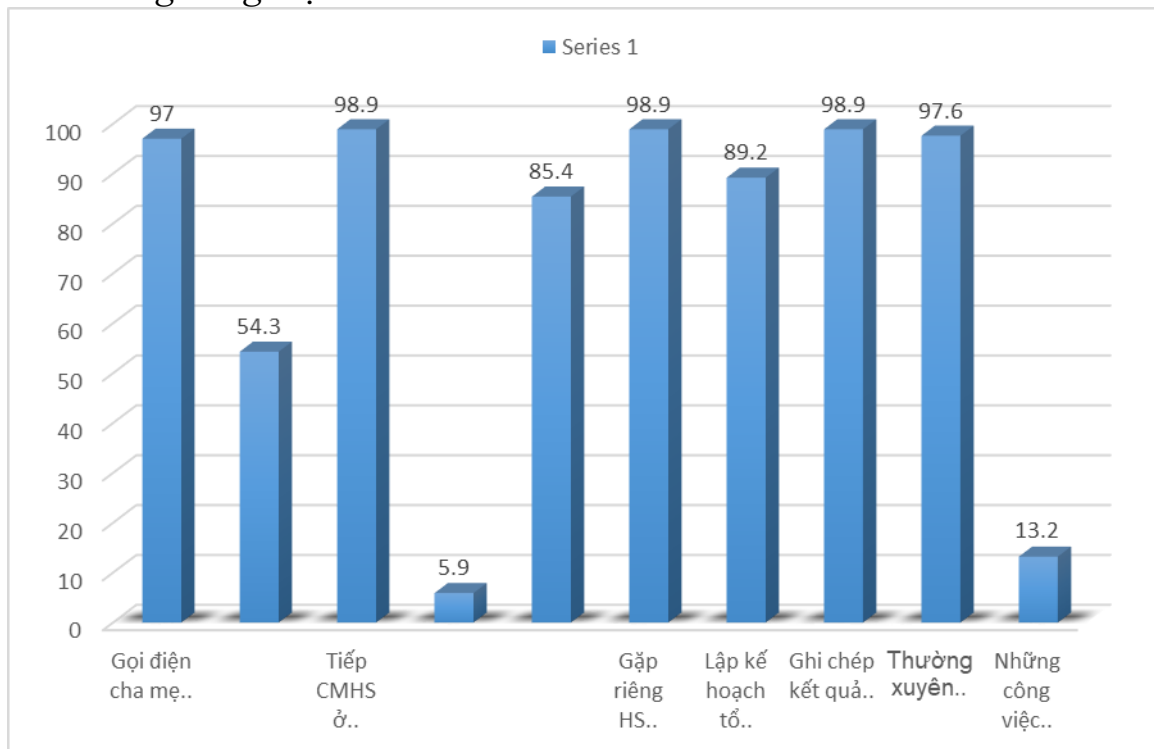
- Trong một số trường hợp nhất định, HS tự kiểm điểm trước lớp về khuyết điểm của mình (chiếm 83. 5%).

** Biện pháp nắm bắt tình hình HS*

- GVCN rất chú trọng việc nắm tình hình và đã sử dụng nhiều kênh thông tin để nắm tình hình HS. Kênh thông tin được nhiều GVCN sử dụng nhất là từ cán bộ lớp (98,78 %), GV bộ môn (100 %) và sổ ghi đầu bài (100 %).

- Đặc biệt có 71,1 % số GVCN cho rằng họ theo dõi trực tiếp, sát sao tình hình HS hằng ngày, thể hiện tinh thần trách nhiệm cao; 92,3 % số GVCN đã nắm tình hình HS từ cha mẹ các em, điều này thể hiện sự chú trọng phối hợp với cha mẹ trong QL và GD học sinh.

** Những công việc của GVCN*



Biểu đồ 2.8: Ý kiến GVCN về những công việc của GVCNL

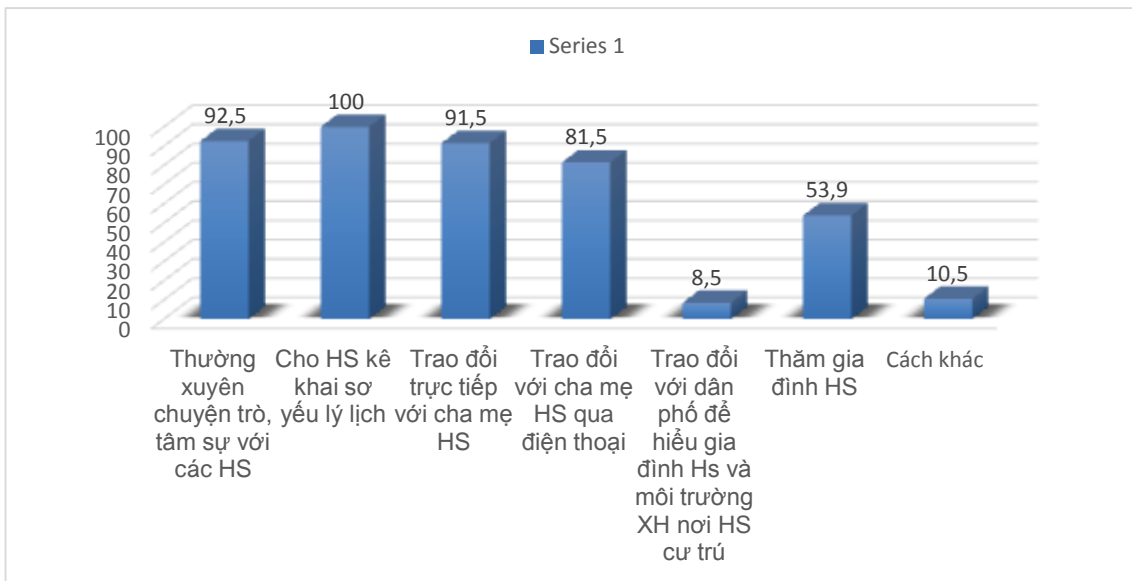
** Quan hệ giữa GVCN với HS và việc xây dựng tập thể lớp đoàn kết*

- Có 72,2 % số GVCN đã tạo được mối quan hệ thân thiện, gần gũi với HS, còn 14,5 % số GVCN cho rằng HS e ngại, không dám gần, không bao giờ tâm sự.

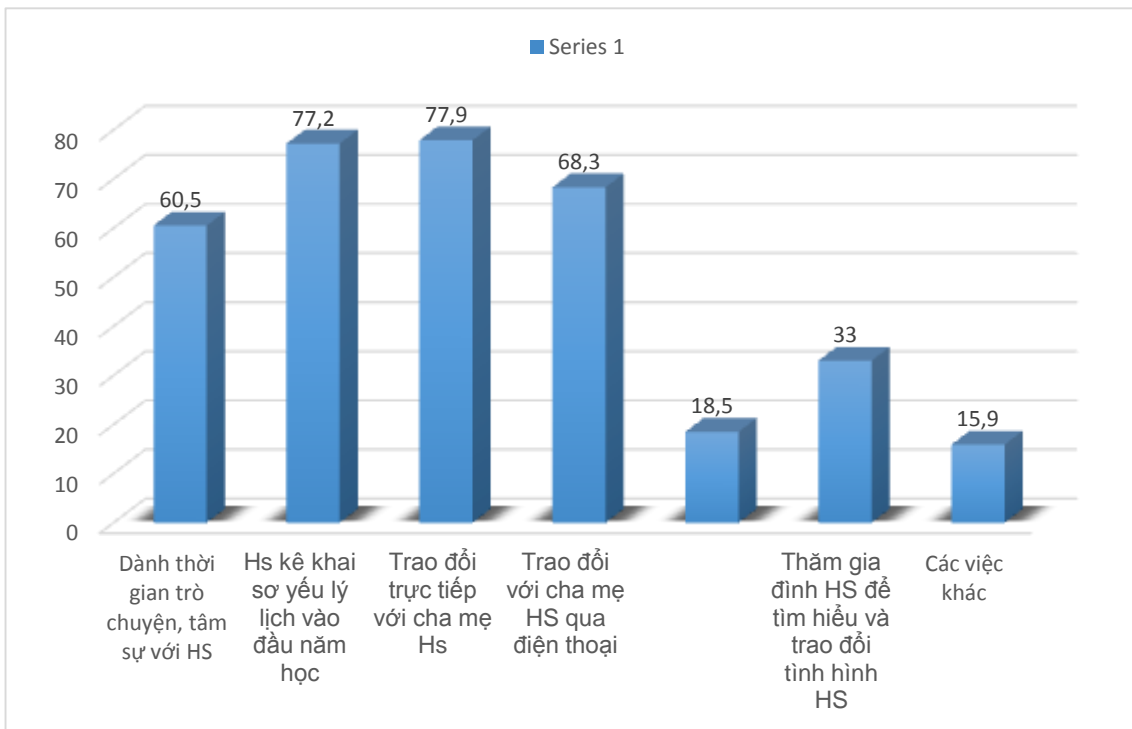
- Nhìn chung HS thực hiện tốt quy chế của lớp, trường là 94,5 % có 89% số GVCN cho rằng HS đoàn kết và có tinh thần tương trợ giúp đỡ lẫn nhau, song vẫn còn 2,5 % số GVCN cho rằng HS có chia rẽ bè phái, mất đoàn kết.

- 51,5 % GVCN đánh giá HS thẳng thắn đấu tranh, trung thực thông báo khuyết điểm, còn 24,8 % số GVCN nhận thấy HS vẫn còn bao che khuyết điểm.

** Cách tìm hiểu HS và môi trường GD*

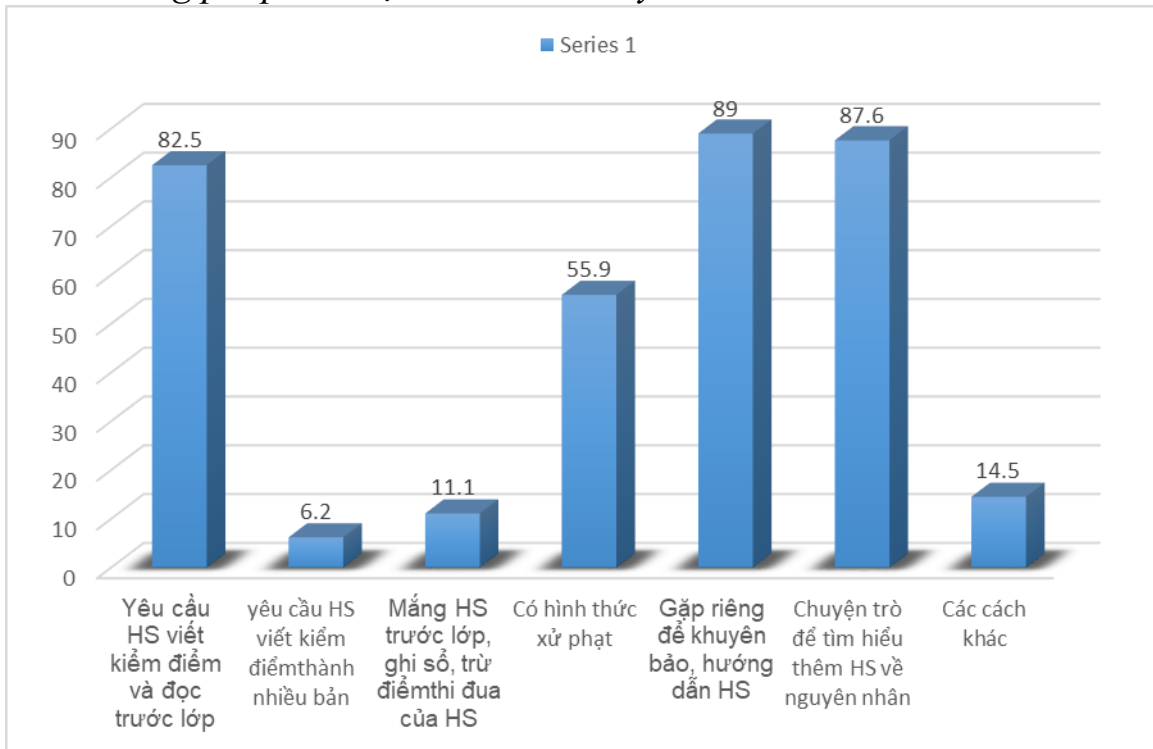


Biểu đồ 2.11: Ý kiến GVCN về cách tìm hiểu HS và môi trường GD

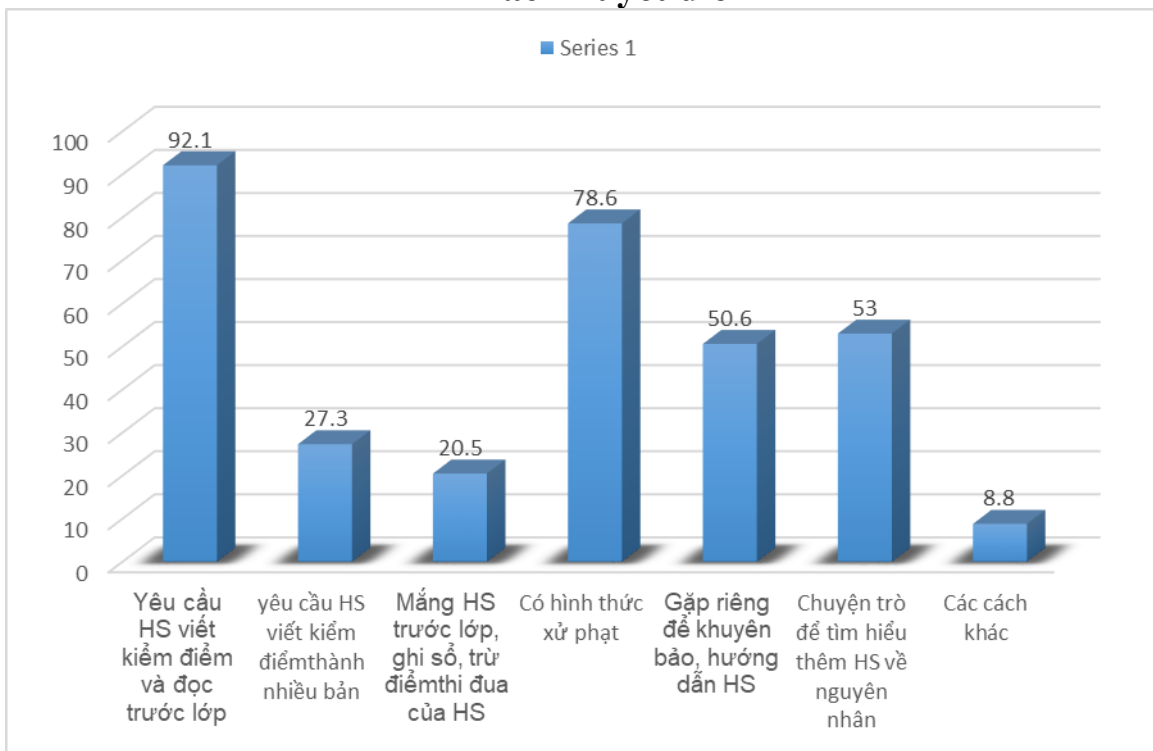


Biểu đồ 2.12: Ý kiến HS về cách GVCN tìm hiểu HS và môi trường GD

* Phương pháp GD học sinh mắc khuyết điểm



Biểu đồ 2.13: Ý kiến GVCN về phương pháp GD học sinh khi mắc khuyết điểm



Biểu đồ 2.14: Ý kiến HS về phương pháp GD của GVCN khi học sinh mắc khuyết điểm.

* Cách thức trao đổi với cha mẹ HS

- GVCN thường trao đổi với gia đình HS bằng điện thoại hoặc gặp trực tiếp tại trường, chỉ có 38 % số cha mẹ HS cho rằng GVCN đến gặp gia đình tại nhà để trao đổi về cách thức phối hợp GD. Hình thức gọi điện sử dụng nhiều,

chiếm 95% và trao đổi khi họp phụ huynh, chiếm 100%. Ngoài ra còn trao đổi bằng sổ liên lạc là 88,1%.

** Nội dung thường trao đổi với cha mẹ HS của GVCN*

Kết quả khảo sát có 95,2 % số GVCN trao đổi với cha mẹ HS nội dung khá toàn diện. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều GVCN chưa hỏi gia đình về biện pháp GD con em và có góp ý nếu thấy cần thiết và chưa hỏi gia đình về điều kiện học tập, tính cách, sở thích, mối quan hệ bạn bè ... của HS.

2.4. Thực trạng quản lý đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp ở trường THCS Thanh Am, quận Long Biên, thành phố Hà Nội

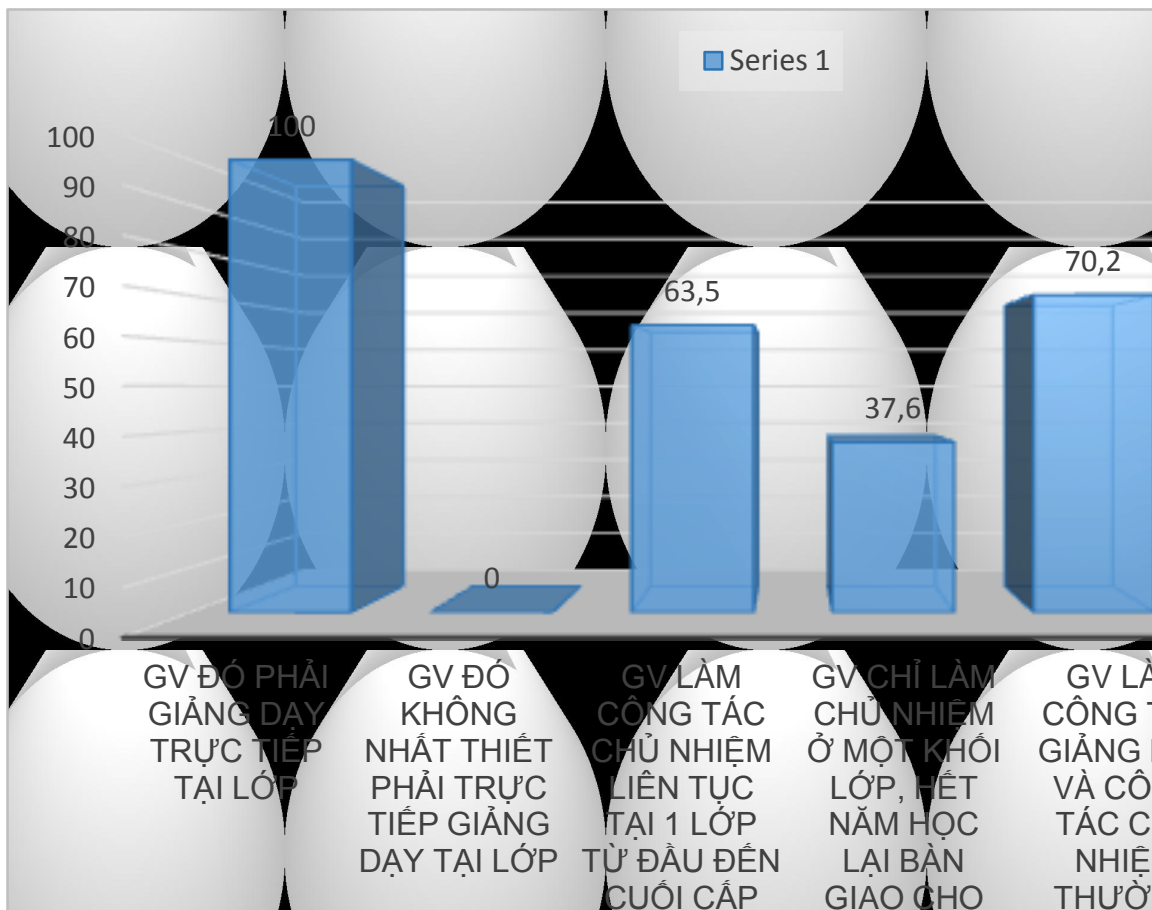
2.4.1. Thực trạng quản lý hoạt động quy hoạch đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp

Thực trạng số giáo viên biên chế của trường có thể đảm nhận công tác chủ nhiệm theo từng năm học và nhu cầu tuyển chọn, quy hoạch.

Năm học	Số lớp	Số GVCN biên chế	Số GVCN thiếu cần hợp đồng
2018 – 2019	15	10	5
2019 - 2020	19	13	6
2020 - 2021	22	14	8

2.4.2. Thực trạng quản lý chọn cử của giáo viên chủ nhiệm lớp.

** Quản lý đội ngũ GVCN về phân công công tác chủ nhiệm lớp.*



* Về cường độ làm việc của GVCNL cũng là vấn đề đáng quan tâm.

- Đa số ý kiến của cả 2 đối tượng khảo sát nhất trí là đủ định mức, 62 % (CBQL) và 67 % (GVCN).

- Vẫn có ý kiến thấy rằng GVCN làm việc quá mức độ cho phép so với quy định trong điều lệ trường THCS, có 23 % ý kiến CBQL và 18 % ý kiến GVCN.

2.4.3. Thực trạng quản lý sử dụng đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp

* *Quản lý các hoạt động của GVCN*

+ *Xây dựng kế hoạch chủ nhiệm*

+ *Xây dựng nền nếp cho HS, xây dựng tập thể HS đoàn kết, thân ái*

+ *Phối hợp với cha mẹ HS, các thành phần trong nhà trường*

+ *Tìm hiểu học sinh và môi trường GD*

+ *Tổ chức các hoạt động GD học sinh*

+ *Đánh giá, xếp loại HS*

b. Thực trạng biện pháp QL công tác chủ nhiệm lớp của các hiệu trưởng

Các trường chưa chú trọng kế hoạch hóa công tác QL, chỉ đạo hoạt động của GVCN, chưa lập kế hoạch QL, chỉ đạo công tác chủ nhiệm thành bản riêng. Kế hoạch QL chỉ đạo công tác chủ nhiệm mới chỉ được lồng ghép, tích hợp vào kế hoạch thực hiện nhiệm vụ năm học chung. Một số vấn đề cơ bản trong kế hoạch đã được các trường đề cập tới như cách thức phối hợp giữa GVCN với các lực lượng khác, lịch các cuộc họp giao ban về công tác chủ nhiệm, kế hoạch kiểm tra công tác chủ nhiệm của lãnh đạo trường nhưng vấn đề bồi dưỡng GVCN chưa được các trường quan tâm đúng mức.

2.4.4. Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp.

+ *Mức độ tần suất bồi dưỡng GVCN*

Kết quả khảo sát CBQL các trường cho thấy có 3/ 13 (23,1 %) CBQL thực hiện thường xuyên, 8/ 13 (61,5 %), CBQL thỉnh thoảng thực hiện, còn 2/ 13 (15,4 %) và CBQL không thực hiện.

+ *Tình hình bồi dưỡng GVCN*

Bảng 2.3: Kết quả khảo sát GVCN việc thực hiện bồi dưỡng của hiệu trưởng

TT	Thực tế việc bồi dưỡng	Tán thành	Tỷ lệ %
1	Chỉ tổ chức bồi dưỡng theo kế hoạch của Sở GD và ĐT	9	40,9
2	Tổ chức bồi dưỡng theo kế hoạch của Sở GD và ĐT và tổ chức bồi dưỡng thêm những nội dung phù hợp với điều kiện của nhà trường.	19	86,3
3	Phương pháp bồi dưỡng chủ yếu là thuyết trình	6	27,2
4	Phương pháp bồi dưỡng đã có nhiều đổi mới: GV được thảo luận và làm bài tập thực hành	20	90,9
5	Hiệu trưởng trực tiếp làm giảng viên một số ND bồi dưỡng	15	68,1

TT	Thực tế việc bồi dưỡng	Tán thành	Tỷ lệ %
6	Hiệu trưởng giao cho một số GV cốt cán làm giảng viên	19	86,3
7	Nội dung bồi dưỡng thiết thực	18	81,8
8	Nội dung bồi dưỡng ít thiết thực	4	18,1
9	Việc bồi dưỡng có hiệu quả	17	77,2
10	Việc bồi dưỡng ít hiệu quả	5	22,7
11	Ý kiến khác:	1	4,5

Số liệu bảng 2.3 ở trên cho thấy:

Hiệu trưởng nhà trường đã quan tâm bồi dưỡng GVCN, phương pháp bồi dưỡng đã có đổi mới, nội dung bồi dưỡng đã thiết thực đối với nhiều GVCN. Tuy nhiên, do còn nhiều khó khăn về thời gian, tài liệu, giảng viên nên hiệu quả bồi dưỡng GVCN còn nhiều hạn chế.

+ Nội dung bồi dưỡng GVCN

Bảng 2.4: Kết quả khảo sát GVCN về các nội dung bồi dưỡng GVCN

TT	Các nội dung được bồi dưỡng	Tán thành	Tỷ lệ %
1	Về các văn bản của Nhà nước hiện hành: Chuẩn GV, Quy chế đánh giá HS, Điều lệ, ...	20	90,9
2	Bồi dưỡng về việc lập kế hoạch công tác chủ nhiệm	19	86,3
3	Bồi dưỡng về lập kế hoạch tổ chức hoạt động GD	19	86,3
4	Bồi dưỡng về các nội dung và PP GD đạo đức cho HS	18	81,8
5	Bồi dưỡng về nội dung, PP tổ chức các hoạt động GD ngoài giờ lên lớp	20	90,9
6	Bồi dưỡng về GD giá trị sống cho HS	22	100
7	Bồi dưỡng về GD kỹ năng sống cho HS	22	100
8	Bồi dưỡng về GD hướng nghiệp cho HS	19	86,3
9	Về tạo tính tích cực, tự giác, tự quản cho HS	20	90,9
10	Bồi dưỡng về đổi mới tổ chức giờ sinh hoạt lớp	21	95,5
11	Bồi dưỡng về ứng xử sư phạm, xử lý các tình huống hay gặp phải khi QL, giáo dục HS, nhất là đối với HS chậm tiến	22	100
12	Nội dung khác:	5	22,7

- So sánh số liệu ở bảng 2.3 và 2.4 cho thấy: nâng cao nhận thức về nhiệm vụ của GVCN, các hệ thống văn bản về công tác chủ nhiệm lớp, cũng như lập kế hoạch là cần thiết, các ý kiến đều rất cao.

* *Nắm bắt, kiểm soát của CBQL về tình hình công tác chủ nhiệm lớp*

Có 69,2 % số CBQL thường xuyên kiểm tra, quan sát hoạt động cụ thể của học sinh các lớp để nắm tình hình công tác chủ nhiệm. Việc nắm bắt tình hình qua các kênh thông tin sau (ý kiến CBQL):

Thông tin lấy từ ý kiến của HS chiếm 61,5% và qua cha mẹ HS chỉ đạt là 38,5%.

** Cách xử lý thông tin*

- Khi nhận được thông tin về tình hình HS mắc khuyết điểm, hiệu trưởng “*phê bình những hạn chế, khuyết điểm, những tồn tại kéo dài*”, hoặc đưa vào “*đánh giá thi đua cuối kì, cuối năm*”, chiếm 100%.

- Các hình thức khen thưởng, biểu dương thành tích ít được sử dụng, chiếm tỷ lệ thấp (chiếm 23,1%) hoặc “*không có ý kiến gì, chỉ tập hợp tình hình để cuối năm đánh giá thi đua*”, (chiếm 15,4%).

2.4.5. Thực trạng quản lý các hoạt động đánh giá giáo viên chủ nhiệm lớp

** Việc đánh giá xếp loại GVCN*

Bảng 2.5: Kết quả khảo sát GVCN về đánh giá công tác chủ nhiệm lớp

TT	Thực hiện đánh giá	Tán thành	Tỷ lệ %
1	Dựa vào kết quả kiểm tra công tác chủ nhiệm kết hợp với kết quả học tập, tu dưỡng của các HS trong lớp	17	72,2
2	Có so sánh kết quả học tập, tu dưỡng của các HS trong lớp khi đánh giá với giai đoạn trước	15	68,1
3	Dựa vào kết quả bình xét của Hội đồng thi đua	20	90,9
4	Các tiêu chí đánh giá đã được xác định cụ thể, hợp lý từ trước	13	59,0
5	Khi đánh giá mới đưa ra tiêu chí	9	40,9
6	Khi đánh giá không đưa ra tiêu chí	2	9,0
7	Kết quả đánh giá chính xác, công bằng, khách quan	2	9,0
8	Kết quả đánh giá chưa chính xác, chưa công bằng	5	22,7
9	Ý kiến khác:	1	4,5

Số liệu ở bảng 2.5 cho thấy việc đánh giá đã được tổ chức khá nghiêm túc và cẩn trọng. Tuy nhiên, mới có 59 % số GVCN cho rằng các tiêu chí đánh giá đã được xác định cụ thể, hợp lý từ trước. Điều đó đòi hỏi các trường cần tiếp tục đổi mới công tác đánh giá GVCN đảm bảo tính khoa học hơn.

** Tổ chức thực hiện thi đua, động viên GVCN*

Hiệu trưởng đã quan tâm tổ chức thực hiện “*biểu dương thành tích thi đua, khen và động viên thành tích*” công tác của GVCN để phát huy thành tích đã đạt được (chiếm 70,5%), đồng thời “*chỉ ra giải pháp để khắc phục các tồn tại*”, (67,9%). Tuy nhiên số GVCN tán thành đạt tỷ lệ chưa cao chứng tỏ còn một số hiệu trưởng chưa qua tâm đúng mức và chưa thực hiện tốt biện pháp này.

2.4.6. Thực trạng quản lý các hoạt động tạo chính sách và quyền lợi cho đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp

Việc thực hiện chính sách theo qui định được các nhà trường làm thường xuyên, đầy đủ.

Việc khen thưởng, động viên giáo viên chủ nhiệm giỏi, giáo viên chủ nhiệm hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao được các nhà trường thực hiện khá tốt, góp phần động viên GVCN thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

Việc đầu tư kinh phí, tăng cường trang thiết bị, các loại sổ sách, đồ dùng, phương tiện... cho công tác chủ nhiệm được nhà trường quan tâm.

Việc xây dựng các tiêu chí đánh giá, xếp loại GVCN phù hợp với tình hình thực tế của nhà trường đã được các nhà trường quan tâm, làm thường xuyên.

2.4.7. Thực trạng tác động của các yếu tố có ảnh hưởng đến quản lý đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp

Đội ngũ	Tổng số	Trình độ đào tạo			Xếp loại viên chức			
		ThS	ĐH	CĐ	Xuất sắc	Tốt	Khá	T. bình
CBQL	2	0	2	0	1	1	0	0
GV	41	5	21	15	10	29	2	0
GVCN	22	0	13	9	6	16	0	0

Từ số liệu trên cho thấy về trình độ chuyên môn theo quy định, đội ngũ GV trường THCS Thanh Am chưa đáp ứng được yêu cầu của Luật giáo dục 2108 và cần có lộ trình đào tạo đáp ứng chuẩn. Nội dung xếp loại công chức, giáo viên nhà trường đáp ứng đảm bảo yêu cầu.

2.5. Đánh giá chung thực trạng quản lý đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp tại Trường THCS

2.5.1. Thuận lợi trong quản lý công tác chủ nhiệm lớp:

+ Bộ GD&ĐT ban hành Điều lệ trường THCS và Qui định chuẩn nghề nghiệp GV trong đó có qui định cụ thể về nhiệm vụ của GVCN

+ Sở GD&ĐT đã có hướng dẫn, chỉ đạo và tổ chức tập huấn về công tác chủ nhiệm lớp.

+ Đa số cha mẹ HS quan tâm đến việc giáo dục con em và phối hợp tốt với nhà trường trong việc quản lý, giáo dục HS.

+ Đa số GV có trình độ chuyên môn nghiệp vụ vững vàng, tinh thần trách nhiệm cao, thương yêu HS.

+ Đội ngũ CBQL đã được kiện toàn theo qui định, không còn tình trạng thiếu CBQL.

+ Kỷ cương, nề nếp dạy học đã được xây dựng và duy trì từ trước.

+ Công nghệ thông tin phát triển đã làm cho việc thông tin liên lạc trở nên rất tiện lợi và đã thúc đẩy đổi mới QL có hiệu quả.

+ Cơ sở vật chất các trường đã được đầu tư xây dựng khang trang, kiên cố. Các trường đều có cổng trường, rào trường ngăn cản các tác động tiêu cực từ bên ngoài ảnh hưởng đến dạy học.

2.5.2. Khó khăn trong QL công tác chủ nhiệm lớp:

+ Kiến thức, kỹ năng các môn Tâm lý học, Giáo dục học của nhiều CBQL và GV đã bị mai một đi nhiều sau nhiều năm công tác, không đáp ứng được yêu cầu nâng cao chất lượng GD toàn diện HS và công tác tư vấn học đường.

+ Việc quản lý HS, tổ chức các hoạt động cho HS của một số GV rất hạn chế. Các trường thường không thể phân công các GV đó làm công tác chủ nhiệm, dẫn đến tình trạng một số GVCN có cường độ lao động cao vượt định mức do phải kiêm nhiệm.

+ Việc tổ chức bồi dưỡng, tập huấn cho GVCN còn gặp nhiều khó khăn về thời gian, nội dung, phương pháp, giảng viên.

+ Một bộ phận HS học yếu dẫn đến chán học, vi phạm nội qui làm cho GVCN mất nhiều công sức, thời gian vào việc QL và GD.

+ Các mặt tiêu cực ngoài XH của cuộc sống đô thị hóa đã có tác động không nhỏ tới việc giáo dục HS (hoàn cảnh gia đình, phương tiện giao thông và mạng Internet. . .).

+ Qui định hiện hành 4 tiết / tuần cho GVCN không đủ để GVCN thực hiện tốt nhiệm vụ QL, giáo dục HS nhằm nâng cao chất lượng GD toàn diện.

2.5.3. Những tồn tại cơ bản trong việc thực hiện các biện pháp quản lý hoạt động chủ nhiệm lớp

+ Công tác kế hoạch hóa

+ Bồi dưỡng đội ngũ GVCN

+ Kiểm tra, đánh giá

+ Thi đua – khen thưởng động viên

Kết luận chương 2

Từ các kết quả khảo sát thực trạng công tác chủ nhiệm lớp của các GVCN và hoạt động QL công tác chủ nhiệm lớp của CBQL của trường THCS Thanh Am cho thấy hiệu trưởng và các CBQL ở nhà trường đã rất coi trọng vai trò của GVCN trong việc quản lý, giáo dục HS. Các biện pháp QL công tác chủ nhiệm được thực hiện đã xây dựng, duy trì nền nếp dạy học và GD đạo đức cho HS. Đồng thời, kết quả khảo sát cũng cho thấy trong QL công tác chủ nhiệm lớp cũng còn gặp nhiều khó khăn từ phía GV, HS, môi trường XH... và còn một số tồn tại cơ bản trong việc thực hiện các chức năng QL. Để nâng cao hơn nữa chất lượng GD ở địa phương, nơi có nhiều HS dân tộc thiểu số, có kinh tế phát triển bằng dịch vụ và du lịch, đòi hỏi GVCN và CBQL các trường phải đổi mới các biện pháp QL công tác chủ nhiệm lớp thiết thực, khả thi nhằm khắc phục khó khăn trước mắt và lâu dài, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện nền GD trong những năm tới.

Chương 3

BIỆN PHÁP QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CHỦ NHIỆM LỚP CỦA HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG THCS THANH AM, QUẬN LONG BIÊN, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

3.1. Những nguyên tắc đề xuất biện pháp

3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính pháp chế

3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính khoa học

3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn

3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi

3.2. Các biện pháp quản lý ĐNGVCNL của hiệu trưởng ở trường THCS Thanh Am, quận Long Biên, thành phố Hà Nội

3.2.1. Nâng cao nhận thức của đội ngũ GVCN về vai trò GVCNL trong quá trình giáo dục học sinh

a/ Mục đích của biện pháp

Trong các biện pháp quản lý việc bồi dưỡng nhận thức rất quan trọng. Đây là biện pháp phát huy nhân tố con người, tôn trọng con người, là giúp con người là nâng cao nhận thức để hành động tự giác và đúng hướng, là tạo sự tương tác tích cực giữa chủ thể quản lý và đối tượng quản lý, là biến chủ thể bị quản lý thành chủ thể quản lý tự giác thực hiện kế hoạch đề ra và việc tự kiểm tra việc thực hiện kế hoạch đó.

b/ Nội dung và cách thực hiện biện pháp

Tổ chức học tập đầy đủ, nghiêm túc Điều lệ trường THCS, Chuẩn giáo viên THCS, nhiệm vụ năm học của Bộ Giáo dục và Đào tạo và nội dung chương trình HGDNGLL, hoạt động tập thể... để ĐNGVCN hiểu trách nhiệm và vai trò của mình trong việc giáo dục toàn diện HS.

c/ Điều kiện thực hiện biện pháp

- Hiệu trưởng phải nắm vững các văn bản như Luật Giáo dục, Điều lệ trường phổ thông, chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam 2010-2020, các văn bản về chuẩn đội ngũ giáo viên THCS để có cách trình bày thuyết phục

- Hiệu trưởng vừa là nhà quản lý nắm vững quy chế, chủ trương, chính sách, vừa là nhà khoa học có lý luận biết trình bày vấn đề sâu sắc vừa có nghệ thuật tác động vào nhận thức của GVCN để GVCN nâng cao nhận thức về vai trò của GVCN, vai trò của các hoạt động giáo dục trong quá trình giáo dục HS.

3.2.2. Tổ chức chỉ đạo tốt việc xây dựng các loại kế hoạch chủ nhiệm của giáo viên chủ nhiệm lớp.

a/ Mục đích biện pháp

- Như phần cơ sở lý luận đã trình bày, lập kế hoạch là chức năng của quản lý giúp cho nhà quản lý hình dung được nội dung công việc và cách chỉ đạo thực hiện công việc hiệu quả.

- Tạo thói quen làm việc có kế hoạch, định liệu được nội dung công việc và thời gian tiến hành để hoạt động của ĐNGVCNL diễn ra bình thường, liên tục, có nền nếp và nằm trong tầm quản lý của Hiệu trưởng

b/ Nội dung và cách thực hiện biện pháp

- Xác định rõ mục tiêu
- Xác định rõ nguồn lực, các mối quan hệ
- Chương trình hành động

c/ Điều kiện thực hiện biện pháp

- Hiệu trưởng phải là người có tâm huyết vì mục tiêu xây dựng phát triển nhà trường

- Có đầy đủ văn bản chỉ đạo của cấp trên về chiến lược phát triển giáo dục, nhiệm vụ năm học

- Phải chuẩn bị nguồn lực cho việc thực hiện kế hoạch (tài chính, tài liệu, thiết bị)

- Phải yêu cầu nghiêm khắc với việc xây dựng kế hoạch và thực hiện kế hoạch của cấp Phó phụ trách công tác chủ nhiệm, Đoàn thanh niên và từng GVCNL.

- Phải xây dựng mẫu cho các loại kế hoạch để khi soạn thảo thống nhất, dễ quản lý, tổng hợp.

- Kế hoạch phải được sự đóng góp của tập thể và cấp trên phê duyệt

3.2.3. Phát huy trí tuệ của tập thể, xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá xếp loại GVCNL đảm bảo nguyên tắc cụ thể, đầy đủ, thống nhất và ổn định.

a/ Mục đích của biện pháp

Có được hệ tiêu chí để xác định thành tích, mức độ hoàn thành công việc của GVCNL một cách cụ thể, đầy đủ, thống nhất và ổn định; nhằm nâng cao hiệu quả quản lý, nền nếp làm việc, và chuyên môn nghiệp vụ đội ngũ GVCNL.

b/ Nội dung và cách thực hiện biện pháp:

1. Xếp loại hồ sơ sổ sách GVCNL
2. Xếp loại kế hoạch chủ nhiệm lớp
3. Xếp loại giờ giấc hội họp
4. Xếp loại báo cáo chủ nhiệm
5. Xếp loại GVCN thực hiện giờ sinh hoạt lớp
6. Xếp loại GVCN trong việc kết hợp các lực lượng giáo dục
7. Xếp loại kết quả giáo dục các lớp
8. Xếp loại buổi họp phụ huynh lớp:

c/ Điều kiện thực hiện biện pháp

- Hiệu trưởng thông qua, thống nhất trong Hội nghị GVCN đầu năm học.

- Kiểm tra sát sao, đánh giá thường xuyên, thông tin kết quả kịp thời

- Đánh giá chính xác, khách quan, trung thực

3.2.4. Thực hiện nghiêm túc, hiệu quả công tác chỉ đạo ĐNGVCNL trong các cuộc họp giao ban chủ nhiệm và hội ý trước giờ sinh hoạt hàng tuần.

a/ Mục đích của biện pháp

Nâng cao hiệu quả công tác GVCNL, công tác quản lý

Thực hiện đúng kế hoạch nhà trường và đạt mục tiêu giáo dục đề ra đề ra.

b/ Nội dung và cách thực hiện biện pháp

1/ Hướng dẫn tìm hiểu và phân loại HS:

- Nghiên cứu lý lịch HS (hoàn cảnh gia đình, nghề nghiệp của bố mẹ, anh chị em, số con trong gia đình, thu nhập của gia đình, tình trạng sức khỏe...)

- Nghiên cứu hồ sơ của HS như: học bạ, các biên bản họp nhóm, tổ, lớp, các bản tự kiểm điểm, các sản phẩm do chính HS làm ra...

c/ Điều kiện thực hiện

- Hiệu trưởng hoặc phó hiệu trưởng phụ trách công tác chủ nhiệm phải có kỹ năng cơ bản trong các nội dung công tác chỉ đạo

- Xây dựng lịch công tác năm, tháng, tuần thích hợp, đủ thời gian để GVCN triển khai công việc hiệu quả.

- Kiểm tra sát sao, kịp thời

3.2.5. Thực hiện kiểm tra - đánh giá xếp loại GVCN thường xuyên và theo định kỳ tháng, học kì, năm học công bằng, chính xác, dựa trên tiêu chí đã được thống nhất

a/ Mục đích của biện pháp

- Nhắc nhở kịp thời những đồng chí GVCN làm chưa tốt công việc, còn thiếu sót cần khắc phục

- Ghi nhận, động viên các đồng chí GVCN hoàn thành tốt công việc

- Hình thành ý thức tự giác trong công việc

- Cán bộ quản lý sát sao hơn với kế hoạch, công việc được phân công

- Tăng cường thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở

b/ Nội dung và cách thực hiện biện pháp

- Thống nhất quy chế kiểm tra, tăng cường dự giờ đột xuất

- Đánh giá, xếp loại theo tiêu chí đã thông qua tại Hội nghị chủ nhiệm và Hội nghị viên chức đầu năm học.

c/ Điều kiện thực hiện:

- Công tác quản lý GVCN phải được phân công đặc trách cho 1 đồng chí trong BGH

- Phó hiệu trưởng phụ trách chủ nhiệm phải nhiệt tình, có trách nhiệm, sát sao, chính xác, công tâm, kiểm tra đánh giá hàng tuần.

3.2.6. Tạo động lực, môi trường làm việc, huy động nguồn lực và phát triển ĐNGVCNL hiệu quả

a/ Mục đích của biện pháp

- Huy động cao nhất khả năng đóng góp của ĐNGVCNL trong giáo dục

- Xây dựng không khí làm việc nhà trường cởi mở, văn hoá

- Phát huy vai trò công tác XHHGD trong quản lý nhà trường

b/ Nội dung và cách thực hiện biện pháp

- Xây dựng mối quan hệ giữa các thành viên trong đội ngũ nhà giáo và tập thể sư phạm theo tinh thần hợp tác, chia sẻ.
- Thực hiện đầy đủ chính sách, chế độ đối với nhà giáo và GVCN
- Tạo điều kiện thuận lợi về lao động sư phạm cho nhà giáo.
- Xây dựng và thực hiện nghiêm túc Quy chế làm việc và Quy định thi đua khen thưởng của cơ quan.
- Huy động hỗ trợ nguồn lực tài chính từ Ban đại diện Hội cha mẹ học sinh và các nhà doanh nghiệp có tâm huyết xây dựng nhà trường, để động viên công sức của GVCN, đặc biệt GVCN giỏi.
- Tạo cơ hội thăng tiến cho GVCN giỏi.

c/ Điều kiện thực hiện:

- Hiệu trưởng phải là người thực sự có năng lực và phẩm chất lãnh đạo. Vì đây là yếu tố quyết định tới động cơ và tinh thần làm việc của đội ngũ nhà giáo và tập thể CB-NV nhà trường.
- Công khai, minh bạch thu chi các nguồn hỗ trợ, tài trợ cho giáo dục nhà trường
- Các nội dung chi từ nguồn tài trợ thực sự có hiệu quả giáo dục đối với con em phụ huynh

3.2.7. Đối mới mạnh mẽ việc phân công, sử dụng ĐNGVCNL

a/ Mục đích của biện pháp

- Trong trường học, việc phân công và sử dụng đúng người, đúng việc sẽ phát huy được khả năng của nhà giáo và ngược lại sắp xếp không hợp lý sẽ làm giảm ý chí, nhiệt tình của nhà giáo và làm giảm chất lượng công việc của họ. Điều này sẽ dẫn đến bất lợi trong việc xây dựng đội ngũ nhà giáo nói chung của trường.

b/ Nội dung và cách thực hiện biện pháp

- Bố trí và sử dụng đội ngũ GVCNL phải căn cứ vào trình độ đào tạo, kết quả thực hiện nhiệm vụ và yêu cầu xây dựng đội ngũ GVCNL.
- Bố trí và sử dụng đội ngũ GVCNL phải đảm bảo cân đối khối lượng giảng dạy và các hoạt động giáo dục, bảo đảm hợp lý cơ cấu trình độ giáo viên, lứa tuổi, thâm niên công tác trong các khối lớp.
- Ổn định trong phân công giảng dạy để nhà giáo tích lũy kinh nghiệm.
- Bố trí và sử dụng đội ngũ GVCNL cần quan tâm tới hoàn cảnh và điều kiện cá nhân của từng nhà giáo.

c/ Điều kiện thực hiện:

- Số tiết công tác của GVCN giỏi chủ nhiệm lớp không quá số tiết qui định 17 tiết / tuần; hỗ trợ tài chính từ Ban đại diện cha mẹ HS

3.2.8. Kết hợp hiệu quả các hình thức bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho ĐNGVCNL.

a/ Mục đích của biện pháp

Bồi dưỡng là một trong những nội dung quan trọng của quản lý đội ngũ GVCNL trong trường học. Làm tốt nội dung này, công tác quản lý đội ngũ GVCNL trong nhà trường sẽ đạt đến mục tiêu hoàn thiện quá trình đào tạo của nhà giáo, thực hiện tiêu chuẩn hoá nhà giáo và khắc phục được những hạn chế của nhà giáo trong giáo dục.

b/ Nội dung và cách thực hiện biện pháp

Công tác bồi dưỡng GVCNL được thực hiện theo kế hoạch của cấp bậc học do bộ máy quản lý giáo dục theo phân cấp quản lý quy định. Hiệu trưởng các trường một mặt thực hiện theo kế hoạch bồi dưỡng chung của cấp bậc học, mặt khác chủ động trong việc tổ chức bồi dưỡng cho đội ngũ GVCNL của trường mình.

Nội dung bồi dưỡng cho đội ngũ GVCNL khá toàn diện, từ bồi dưỡng về chính trị tư tưởng, bồi dưỡng chuyên môn - nghiệp vụ công tác chủ nhiệm, bồi dưỡng văn hoá đến bồi dưỡng thể chất. Trong các nội dung bồi dưỡng nói trên, bồi dưỡng chuyên môn - nghiệp vụ cho GVCNL là nội dung được thực hiện và cập nhật.

c/ Điều kiện thực hiện biện pháp

- Cán bộ quản lý sát sao, nắm vững thực trạng năng lực GVCNL, nhận biết xác định được nội dung nào phải tổ chức bồi dưỡng, nội dung nào cần phải bồi dưỡng, và nội dung nào cần giới thiệu để GVCNL tự bồi dưỡng, đáp ứng yêu cầu thực tiễn phát triển giáo dục địa phương và điều kiện nhà trường.

3.3. Khảo nghiệm về mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp quản lý đội ngũ GVCNL

3.3.1. Mục đích khảo nghiệm

3.3.2. Đối tượng khảo nghiệm

3.3.3. Nội dung khảo nghiệm

3.3.4. Phương pháp khảo nghiệm

3.3.5. Kết quả

Bảng 3.1: Tổng hợp kết quả khảo nghiệm về tính khả thi của các biện pháp quản lý ĐNGVCNL

TT	Biện pháp	Tính khả thi						Σ	\bar{y}	Xếp bậc
		RKT		KT		KKT				
		SL	%	SL	%	SL	%			
1	Tăng cường nâng cao nhận thức của đội ngũ GVCNL về vai trò GVCNL, HĐGDNGLL, hoạt động tập thể trong quá trình giáo dục học sinh.	87	70.7	36	29.3	0	0	333	2.70	1
2	Tổ chức tốt xây dựng các loại kế hoạch chủ nhiệm	71	57.7	52	42.3	0	0	317	2.57	3
3	Phát huy trí tuệ của tập thể, xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá xếp loại GVCNL đảm bảo nguyên tắc cụ thể, đầy đủ, thống nhất, và ổn định.	64	52.0	59	48.0	0	0	310	2.52	5
4	Tăng cường công tác chỉ đạo ĐNGVCNL trong việc thực hiện kế hoạch nhà trường. Duy trì họp giao ban chủ nhiệm mỗi tháng 1 lần và hội ý trước giờ sinh hoạt hàng tuần.	81	65.8	42	34.2	0	0	327	2.65	2
5	Tăng cường kiểm tra - đánh giá xếp loại GVCNL thường xuyên và theo định kì tháng, học kì, năm học công bằng, chính xác, dựa trên tiêu chí đã được thống nhất	66	52.0	57	48.0	0	0	312	2.53	4
6	Tạo động lực, môi trường làm việc, huy động nguồn lực phát triển ĐNGVCNL hiệu quả	58	47.1	65	52.9	0	0	304	2.47	7
7	Đổi mới mạnh mẽ việc phân công, sử dụng ĐNGVCNL	52	42.2	61	57.8	0	0	278	2.26	8
8	Kết hợp hiệu quả các hình thức bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho ĐNGVCNL	61	49.5	62	50.5	0	0	307	2.49	6

Qua nhận xét, phân tích bảng số liệu và biểu đồ trên có thể thấy 8 biện pháp quản lý ĐNGVCNL đều được đánh giá là cần thiết và tính khả thi khá cao. Nếu được áp dụng trong quản lý ở các trường THCS quận Long Biên sẽ nâng cao được hiệu quả quản lý và chất lượng giáo dục của nhà trường.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

Trong trường THCS, quản lý ĐNGVCNL là một trong những hoạt động chiếm quỹ thời gian quản lý lớn và có vị trí quan trọng trong việc thực hiện mục tiêu giáo dục toàn diện HS. Theo logic hệ thống, muốn có một trường tốt phải có các tập thể lớp tốt, muốn có tập thể lớp tốt phải có GVCN tốt, và muốn có GVCN tốt phải có cách quản lý tốt.

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực trạng quản lý ĐNGVCNL của trường THCS Thanh Am tôi đã đề xuất 8 biện pháp quản lý nhằm nâng cao hiệu quả quản lý ĐNGVCNL trong nhà trường; đó là:

1. Tăng cường nâng cao nhận thức của đội ngũ GVCNL về vai trò của GVCNL, HĐGDNGLL, hoạt động tập thể trong quá trình giáo dục học sinh.
2. Tổ chức tốt việc xây dựng các loại kế hoạch chủ nhiệm.
3. Phát huy trí tuệ của tập thể, xây dựng hệ thống tiêu đánh giá xếp loại GVCNL đảm bảo nguyên tắc cụ thể, đầy đủ, thống nhất, và ổn định.
4. Tăng cường công tác chỉ đạo ĐNGVCNL trong việc thực hiện kế hoạch nhà trường. Duy trì họp giao ban chủ nhiệm mỗi tháng 1 lần và hội ý trước giờ sinh hoạt hàng tuần.
5. Tăng cường kiểm tra - đánh giá xếp loại GVCN thường xuyên và theo định kì tháng, học kì, năm học công bằng, chính xác, dựa trên tiêu chí đã được thống nhất.
6. Tạo động lực, môi trường làm việc, huy động nguồn lực và phát triển ĐNGVCN hiệu quả
7. Đổi mới mạnh mẽ việc phân công, sử dụng ĐNGVCNL
8. Kết hợp hiệu quả các hình thức bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho ĐNGVCNL

Kết quả khảo nghiệm đã cho thấy đa số cán bộ quản lý và giáo viên chủ nhiệm ủng hộ và tán thành về sự cần thiết và tính khả thi của các biện pháp quản lý mà tác giả đề xuất. Điều đó chứng tỏ rằng các biện pháp đề xuất là cần thiết và có tính khả thi. Như vậy nhiệm vụ nghiên cứu đã được giải quyết, mục đích nghiên cứu đã đạt được; đề tài luận văn có ý nghĩa lý luận và thực tiễn rõ rệt.

2. Kiến nghị

- a/ Đối với Sở Giáo dục-Đào tạo.
- b/ Đối với Phòng Giáo dục & Đào tạo
- c/ Đối với các trường THCS