

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

NGUYỄN VĂN NHỰT

**BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN
TRUNG HỌC PHỔ THÔNG HUYỆN ĐỨC PHỔ
TỈNH QUẢNG NGÃI**

Chuyên ngành: QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Mã số: 60.14.05

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ GIÁO DỤC HỌC

Đà Nẵng, Năm 2012

Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: **TS. TRẦN XUÂN BÁCH**

Phản biện 1: **TS.VÕ NGUYỄN DU**

Phản biện 2: **TS. HUỖNH THỊ THU HẰNG**

Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp thạc sĩ giáo dục học họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 9 tháng năm 2012.

**. Có thể tìm hiểu luận văn tại:*

- Trung tâm Thông tin - Học liệu, Đại học Đà Nẵng
- Thư viện Trường Đại học Sư phạm, Đại học Đà Nẵng

MỞ ĐẦU

1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI

Chiến lược phát triển kinh tế-xã hội 2011-2020 đề ra mục tiêu đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Một trong ba khâu đột phá của Chiến lược là phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững.

Thành tựu hay yếu kém ở mỗi trường học xét cho cùng đều có nguyên nhân từ sự QL của Hiệu trưởng. Trong đó QL ĐNGV là mặt QL quan trọng nhất. Tình hình chất lượng GD còn nhiều yếu kém và bất cập đang là vấn đề bức xúc của xã hội và của ngành GD nước ta. Vì thế, vấn đề phát triển ĐNGV là vấn đề cấp thiết.

Trên địa bàn huyện Đức Phổ có 3 trường trung học phổ thông (THPT), đó là: Trường THPT số 1 Đức Phổ (DP1), Trường THPT số 2 Đức Phổ (DP2) và Trường THPT Lương Thế Vinh (LTV). Tình hình ĐNGV THPT trong huyện vẫn còn nhiều vấn đề cần phải quan tâm như: nâng cao chất lượng, đảm bảo đủ về số lượng và đồng bộ về cơ cấu đội ngũ. Trong những năm qua công tác QL ĐNGV của HT ở các trường THPT trong huyện tuy có nhiều cố gắng, song nhìn từ góc độ khoa học QLGD thì vẫn thiếu tính đồng bộ, còn những hạn chế và nhiều bất cập. Yêu cầu đặt ra là cần phải có những biện pháp QL phù hợp với tình hình thực tế để phát triển ĐNGV.

Qua quá trình thực tiễn làm công tác QL tại trường THPT Lương Thế Vinh huyện Đức Phổ, tỉnh Quảng Ngãi và quá trình học tập, nghiên cứu về khoa học QLGD, tôi cho rằng việc đề ra các biện pháp phát triển ĐNGV THPT ở huyện Đức Phổ là một yêu cầu cấp thiết. Hơn nữa, hiện

nay ở huyện Đức Phổ chưa có công trình nghiên cứu khoa học về vấn đề này. Trên cơ sở lý luận và thực tiễn, với mong muốn được đóng góp một số ý kiến để nhằm phát triển ĐNGV THPT trong huyện nên tôi chọn đề tài: **“Biện pháp phát triển ĐNGV THPT huyện Đức Phổ tỉnh Quảng Ngãi”**.

2. MỤC ĐÍCH NGHIÊN CỨU

Đề tài này nghiên cứu thực trạng công tác QL ĐNGV của HT các trường THPT huyện Đức Phổ, tỉnh Quảng Ngãi. Trên cơ sở đó, đề xuất biện pháp phát triển ĐNGV THPT trên địa bàn huyện để đáp ứng tốt yêu cầu và nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay.

3. KHÁCH THỂ VÀ ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU

3.1. Khách thể nghiên cứu

Công tác QL ĐNGV của HT các trường THPT huyện Đức Phổ, tỉnh Quảng Ngãi.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Biện pháp QL của HT về công tác phát triển ĐNGV các trường THPT huyện Đức Phổ, tỉnh Quảng Ngãi.

4. GIẢ THUYẾT KHOA HỌC

Việc QL ĐNGV của HT các trường THPT huyện Đức Phổ, tỉnh Quảng Ngãi thiếu tính đồng bộ, còn những hạn chế và nhiều bất cập. Nếu áp dụng đầy đủ, hợp lý và đồng bộ những biện pháp phát triển ĐNGV do tác giả đề xuất thì ĐNGV THPT trong huyện sẽ đáp ứng tốt yêu cầu và nhiệm vụ phát triển GD THPT trên địa bàn huyện trong giai đoạn hiện nay.

5. NHIỆM VỤ NGHIÊN CỨU

- Hệ thống hóa và làm rõ cơ sở lý luận về GV THPT, ĐNGV THPT và QL ĐNGV THPT.

- Khảo sát, phân tích và đánh giá thực trạng công tác QL ĐNGV của HT các trường THPT huyện Đức Phổ, tỉnh Quảng Ngãi

- Đề xuất các biện pháp phát triển ĐNGV của HT các trường THPT huyện Đức Phổ, tỉnh Quảng Ngãi trong giai đoạn hiện nay.

6. PHẠM VI NGHIÊN CỨU

Đề tài giới hạn khảo sát các biện pháp QL ĐNGV của HT ở 3 trường THPT huyện Đức Phổ, tỉnh Quảng Ngãi, đó là: Trường THPT số 1 Đức Phổ, trường THPT số 2 Đức Phổ và trường THPT Lương Thế Vinh trong 3 năm học: 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011. Đối với các biện pháp đề xuất, đề tài giới hạn ở việc khảo nghiệm tính hợp lý và tính khả thi qua ý kiến các chuyên gia QLGD.

7. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

7.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận

7.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

7.3. Nhóm các phương pháp hỗ trợ

8. Ý NGHĨA LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN CỦA ĐỀ TÀI

8.1. Ý nghĩa lý luận: đề tài làm sáng tỏ cơ sở lý luận về GV THPT, ĐNGV THPT và QL ĐNGV THPT.

8.2. Ý nghĩa thực tiễn: đề tài cũng làm rõ được thực trạng công tác QL ĐNGV của HT các trường THPT huyện Đức Phổ, tỉnh Quảng Ngãi và nêu nguyên nhân của thực trạng. Trên cơ sở đó, đề xuất các biện pháp phát triển ĐNGV của HT các trường THPT trên địa bàn.

9. CẤU TRÚC LUẬN VĂN

Ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị, tài liệu tham khảo, luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về quản lý ĐNGV THPT

Chương 2: Thực trạng công tác QL ĐNGV các trường THPT huyện Đức Phổ, tỉnh Quảng Ngãi

Chương 3: Biện pháp phát triển ĐNGV các trường THPT huyện Đức Phổ, tỉnh Quảng Ngãi

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRUNG HỌC PHỔ THÔNG

1.1. KHÁI QUÁT LỊCH SỬ NGHIÊN CỨU VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRUNG HỌC PHỔ THÔNG

1.2. KHÁI NIỆM CÔNG CỤ CỦA ĐỀ TÀI

1.2.1. Khái niệm giáo viên THPT và đội ngũ giáo viên THPT

1.2.1.1. Giáo viên: Điều 70 Luật Giáo dục năm 2005 quy định “Nhà giáo là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường hoặc các cơ sở giáo dục khác. Nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp gọi là GV.

1.2.1.2. Giáo viên THPT: GV THPT là người giảng dạy một môn học nào đó ở trường THPT và qua sự giảng dạy môn học đó mà GD học sinh theo mục tiêu GD đã đề ra đối với GD THPT.

1.2.1.3. Đội ngũ: ĐNGV là tập hợp những người làm công tác giảng dạy ở các trường mầm non và phổ thông, được tổ chức thành một lực lượng, cùng chung một nhiệm vụ là giảng dạy, GD, tổ chức đó nhằm mục tiêu là đào tạo người học có phẩm chất chính trị, đạo đức, có kiến thức và năng lực tương xứng với trình độ đào tạo.

1.2.1.4. Đội ngũ giáo viên THPT: ĐNGV của một trường THPT là tập hợp tất cả các GV của trường đó theo một cấu trúc nhất định về mặt tổ chức, có một số lượng GV nhất định có một chất lượng nhất định tạo thành một tập thể sư phạm được đánh giá là vững mạnh hay yếu kém nói.

1.2.2. Khái niệm QL, QLGD, QL ĐNGV THPT

1.2.2.1. Quản lý: QL là một quá trình trong đó chủ thể QL tác động bằng một tổ hợp các chức năng QL đến khách thể QL nhằm đạt được mục tiêu đề ra.

1.2.2.2. Quản lý giáo dục: QLGD ở cấp độ vĩ mô là những tác động tự giác có ý thức, có mục đích, có kế hoạch, có hệ thống của chủ thể QL đến tất cả các mắt xích của hệ thống, từ cấp cao nhất đến các cơ sở GD là nhà trường, nhằm thực hiện có chất lượng và hiệu quả mục tiêu phát triển GD.

1.2.2.3. Quản lý đội ngũ giáo viên THPT: QL ĐNGV THPT là quá trình HT tác động đến ĐNGV để tổ chức và phối hợp các hoạt động của họ trong quá trình GD HS

1.2.3. Khái niệm phát triển đội ngũ giáo viên THPT

1.2.3.1. Phát triển: Theo quan điểm biện chứng của triết học thì: “Sự phát triển là kết quả của quá trình thay đổi về lượng dẫn đến sự thay đổi về chất, sự phát triển diễn ra theo đường xoáy tròn ốc. Nghĩa là trong quá trình phát triển dường như có sự quay trở lại điểm xuất phát, nhưng trên một cơ sở mới cao hơn.”

1.2.3.2. Phát triển đội ngũ giáo viên THPT: Thuật ngữ “Phát triển ĐNGV” được hiểu là một khái niệm tổng hợp bao gồm cả việc bồi dưỡng ĐNGV và phát triển nghề nghiệp ĐNGV. Nếu như phạm vi bồi dưỡng bao gồm những gì mà người GV cần phải biết và phạm vi phát triển nghề nghiệp ĐNGV bao gồm những gì họ nên biết thì phát triển ĐNGV là bao quát tất cả những gì mà người GV có thể trau dồi phát triển để đạt được mục tiêu cơ bản cho bản thân và cho nhà trường.

1.3. VAI TRÒ, NHIỆM VỤ VÀ YÊU CẦU ĐỐI VỚI ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRUNG HỌC PHỔ THÔNG

1.3.1. Vai trò của giáo viên THPT và đội ngũ giáo viên THPT

1.3.1.1. Vai trò của giáo viên THPT

1.3.1.2. Vai trò của đội ngũ giáo viên THPT

1.3.2. Nhiệm vụ của GV THPT và ĐNGV THPT

1.3.2.1. Nhiệm vụ của giáo viên THPT

1.3.2.2. Nhiệm vụ của đội ngũ giáo viên THPT

1.3.3. Yêu cầu đối với GV THPT và ĐNGV THPT

1.3.3.1. Yêu cầu đối với giáo viên THPT

1.3.3.2. Yêu cầu đối với đội ngũ giáo viên THPT

1.4. QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN THPT

1.4.1. Mục tiêu của công tác quản lý đội ngũ giáo viên THPT

1.4.2. Nội dung của công tác quản lý đội ngũ giáo viên THPT

1.4.2.1. Quản lý về quy hoạch, tuyển dụng ĐNGV

1.4.2.2. Quản lý về sử dụng đội ngũ giáo viên

1.4.2.3. Quản lý về đánh giá đội ngũ giáo viên

1.4.2.3. Quản lý về bồi dưỡng đội ngũ giáo viên

1.4.2.5. Quản lý về việc tạo môi trường làm việc cho ĐNGV

Tiểu kết chương 1

Chương 2

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG HUYỆN ĐỨC PHỔ, TỈNH QUẢNG NGÃI

2.1. KHÁI QUÁT QUÁ TRÌNH KHẢO SÁT

2.1.1. Phương pháp khảo sát

2.1.2. Nội dung khảo sát

2.1.3. Đối tượng khảo sát

2.1.4. Tiến hành khảo sát

2.2. KHÁI QUÁT VỀ TÌNH HÌNH PHÁT TRIỂN KINH TẾ-XÃ HỘI VÀ GIÁO DỤC-ĐÀO TẠO HUYỆN ĐỨC PHỔ, TỈNH QUẢNG NGÃI

2.2.1. Tình hình phát triển kinh tế-xã hội

2.2.2. Tình hình phát triển giáo dục-đào tạo

2.2.2.1. Quy mô trường, lớp và học sinh

2.2.2.2. Cơ sở vật chất và phương tiện dạy học

2.2.2.3. Đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý

2.2.2.4. Chất lượng giáo dục

2.3. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRUNG HỌC PHỔ THÔNG HUYỆN ĐỨC PHỔ, TỈNH QUẢNG NGÃI

2.3.1. Thực trạng về số lượng

2.3.2. Thực trạng về chất lượng

2.3.3. Thực trạng về cơ cấu

Về giới tính

Về độ tuổi

Về thâm niên công tác

2.4. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG HUYỆN ĐỨC PHỔ, TỈNH QUẢNG NGÃI

Sau khi xử lý số liệu thô, người nghiên cứu tiến hành xử lý số liệu phiếu trưng cầu ý kiến trên Microsoft Excel. Từng mức của cột đánh giá hoạt động QL của HT được gán bằng những điểm số tương ứng: tốt = 4 điểm, khá = 3 điểm, TB = 2 điểm, yếu = 1 điểm. Dựa vào kích thước mẫu N, tần số xuất hiện các câu trả lời n, giá trị x (4, 3, 2, 1), người nghiên cứu lập công thức tính tần suất f, điểm số trung bình \bar{X} (số trung bình), phương sai S^2 và độ lệch chuẩn điểm S của từng hoạt động QL với ký hiệu và ý nghĩa như sau:

Tần suất f_i của giá trị x_i : $f_i = \frac{n_i}{N} (100\%)$, $i = \overline{1, 4}$.

Số trung bình \bar{X} dùng làm đại diện cho các số liệu của mẫu:

$$\bar{X} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^m n_i x_i, (m = 4)$$

Phương sai S^2 tính theo công thức của bảng phân bố tần số:

$$S^2 = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^m n_i x_i^2 - \frac{1}{N^2} \left(\sum_{i=1}^m n_i x_i \right)^2, (m = 4)$$

Độ lệch chuẩn S là căn bậc hai của phương sai: $S = \sqrt{S^2}$

Phương sai và độ lệch chuẩn đo mức độ phân tán của các số liệu trong mẫu quanh số trung bình (TB). Phương sai và độ lệch chuẩn càng lớn thì mức độ phân tán càng lớn.

Ngoài ra tần số câu trả lời xuất hiện nhiều nhất được đánh dấu trong ô đậm để biết thêm một của mẫu số liệu. Một của mẫu số liệu là giá trị x có tần số lớn nhất.

Có những câu trả lời tần số xuất hiện quá ít, vì vậy để có độ chính xác cao khi đánh giá công tác QL ĐNGV của các HT, người nghiên cứu làm tròn đến 2 chữ số thập phân của cột tần suất, số TB, phương sai và độ lệch chuẩn trong bảng tính Excel.

Với giá trị của x là 4, 3, 2, 1 như đã gán ở trên thì về mặt lý thuyết số TB lớn nhất là 4, nhỏ nhất là 1, còn mức bình quân là 2,5. Người nghiên cứu dựa vào số TB để xếp loại các hoạt động QL theo 6 mức: yếu, TB, TB khá, khá, khá tốt và tốt:

Loại yếu: Dưới 2.5 điểm

Loại TB: Từ 2,5 điểm – dưới 2,8 điểm

Loại TB khá: Từ 2,8 điểm – dưới 3,0 điểm

Loại khá: Từ 3,0 điểm – dưới 3.3 điểm

Loại khá tốt: Từ 3,3 điểm – dưới 3.5 điểm

Loại tốt: Từ 3,5 điểm – 4,0 điểm

2.4.1. Thực trạng công tác quy hoạch, tuyển dụng ĐNGV

Hoạt động 1.1: Lập quy hoạch dự báo được nhu cầu về số lượng GV

Kết quả khảo sát cho thấy một của mẫu số liệu là giá trị x = 4 (tốt) với tần số n xuất hiện lên đến 102, tuy nhiên số TB $X = 3,21$ chỉ loại khá. Xem xét đến phương sai và độ lệch chuẩn điểm ta thấy $S^2 = 0,87$, $S = 0,93$ khá lớn, chứng tỏ mức độ phân tán quanh số TB đáng kể. Nghĩa là mặc dù một của mẫu số liệu là giá trị x = 4, tần số tốt xuất hiện nhiều nhất nhưng tần số TB và yếu cũng đáng kể. Những số liệu và phân tích trên cho ta kết luận: hoạt động QL dự báo được nhu cầu về số lượng GV

của các HT đạt mức khá tốt. Trong hoạt động này kết quả QL của HT trường DP1 tốt nhất, với tần suất tốt $f = 51,14\%$, số TB $X = 3,24$ (mức khá), phương sai $S^2 = 0,82$ và độ lệch chuẩn $S = 0,91$. Tiếp đến là kết quả QL của HT trường DP2 với tần suất tốt $f = 50,70\%$, số TB $X = 3,24$ (mức khá), phương sai $S^2 = 0,86$ và độ lệch chuẩn $S = 0,93$. Kết quả QL của HT trường LTV thấp nhất, với tần suất tốt $f = 45,65\%$, số TB $X = 3,11$ (khá), phương sai $S^2 = 0,97$ và độ lệch chuẩn $S = 0,98$ khá lớn.

Hoạt động 1.2: Thực hiện quy định về công khai tuyển dụng GV

Một của mẫu số liệu là giá trị $x = 3$ (khá), tần số $n = 60$, tần suất tương ứng là $f = 29,27\%$, nhưng số TB chỉ đạt trên mức bình quân ($X = 2,62$). Phương sai và độ lệch chuẩn đều lớn ($S^2 = 1,24$, $S = 1,11$), mức độ phân tán lớn chứng tỏ có rất nhiều ý kiến đánh giá khác nhau trong việc thực hiện đúng quy trình về tuyển GV của các HT. Số liệu và sự phân tích trên cho ta kết luận: việc thực hiện đúng quy trình về tuyển GV của các HT chỉ đạt mức TB. So sánh kết quả hoạt động QL của các HT trong việc thực hiện đúng quy trình về công khai tuyển dụng GV thì kết quả QL của HT trường DP1 điểm cao nhất ($X = 2,90$, đạt mức TB khá), kết quả QL của HT trường LTV điểm thấp nhất ($X = 1,76$, xếp loại yếu), các ý kiến đánh giá chỉ tập trung vào mức yếu hoặc TB ($S^2 = 0,83$, $S = 0,91$).

Hoạt động 1.3: Tuyển dụng GV có đảm bảo không thiếu không thừa

Hoạt động QL của HT các trường DP1, DP2 đều có điểm khá tốt (X theo thứ tự là $3,30$; $3,38$), phương sai và độ lệch chuẩn điểm đều nhỏ, các ý kiến đánh giá hoạt động QL tuyển đủ số lượng GV so với tỉ lệ $2,25$ GV/lớp của HT các trường DP1, DP2 chủ yếu tập trung vào tốt và khá. Riêng QL của HT trường LTV điểm rất thấp ($X = 1,83$, xếp loại yếu). Vì thế đánh giá chung hoạt động QL này của các HT đạt mức khá ($X = 3,00$, $S^2 = 1,19$, $S = 1,09$, tần suất khá $f = 44,88\%$).

Hoạt động 1.4: GV được tuyển dụng có đảm bảo tiêu chuẩn

Yêu cầu về tiêu chuẩn chúng tôi đặt ra ở đây là dựa trên Quy

định Chuẩn nghề nghiệp GV trung học và theo Điều lệ Trường Trung học hiện hành. Đánh giá chung cho cả 3 trường cũng ở mức khá với một của mẫu số liệu là giá trị $x = 4$ (tần số $n = 97$, tần suất $f = 47,32\%$), số TB $X = 3,15$, phương sai $S^2 = 0,93$ và độ lệch chuẩn $S = 0,96$ tương đối lớn. Sau khi phân tích, đánh giá từng hoạt động QL, người nghiên cứu tính điểm trung bình chung của các hoạt động QL từ 1.1 đến 1.4. Điểm TB chung là $X = (3,21 + 2,62 + 3,00 + 3,15) : 4 = 3,00$. Kết hợp với sự phân tích từng hoạt động QL ở trên, ta có kết luận: công tác QL của các HT về quy hoạch, tuyển dụng ĐNGV đạt mức khá, trong đó có 3 hoạt động QL ở mức khá, 1 hoạt động QL ở mức TB và không có hoạt động QL ở mức tốt và yếu

2.4.2. Thực trạng việc sử dụng đội ngũ giáo viên

Hoạt động 2.1: Phân công giảng dạy đúng chuyên môn đào tạo

Với tần số tốt lên đến 141 (tần suất $f = 68,78\%$), tần số khá là 48 (tần suất $f = 23,41\%$), một của mẫu số liệu là giá trị $x = 4$, số TB $X = 3,59$, các ý kiến đều rất tập trung ($S^2 = 0,48$, $S = 0,69$), cho thấy hoạt động QL của các HT về phân công giảng dạy đúng chuyên ngành được ĐT của GV đạt mức tốt. Riêng từng trường, số TB điểm QL của HT trường LTV cao nhất, mức tốt ($X = 3,65$). Số TB điểm của HT trường DP1 ($X = 3,52$) và trường DP2 ($X = 3,63$) cũng đều ở mức tốt.

Hoạt động 2.2: Phân công có sự kết hợp năng lực và nguyện vọng

Với số TB $X = 3,07$, QL của HT trường DP2 đạt khá, QL của HT trường DP1 đạt TB khá ($X = 2,99$), QL của HT trường LTV chỉ đạt TB ($X = 2,57$). Tính chung cả 3 trường thì hoạt động QL này của các HT đạt mức TB khá với số TB $X = 2,92$, phương sai $S^2 = 1,03$ tương đối lớn. Ý kiến đánh giá ở các trường khá phân tán. Theo người nghiên cứu, kết quả này là khách quan bởi vì thực tế ít có HT nào khi phân công nhiệm vụ cho GV lại đạt đến mức hoàn toàn thỏa mãn đồng thời cả 2 yêu cầu về năng lực và nguyện vọng của GV.

Hoạt động 2.3: Sử dụng GV chú ý đến sự phát triển năng lực cho họ

Một của mẫu số liệu là giá trị $x = 1$, tần số yếu cao nhất, lên đến 73 (tần suất $f = 35,61\%$), tần số TB là 51 (tần suất $f = 24,88\%$), số TB $X = 2,21$; phương sai và độ lệch chuẩn rất lớn ($S^2 = 1,23$, $S = 1,11$), cho ta kết quả: các HT khi phân công GV ít chú ý đến sự phát triển chuyên môn cho họ

Hoạt động 2.4: Khi phân công GV có xuất phát từ lợi ích của HS

Qua kết quả khảo sát, công tác QL ở trường LTV tốt hơn công tác QL ở trường DP1 và DP2. Ở cả 2 trường DP1 và DP2 số TB điểm QL X là 2,58 và 2,79 (ở mức TB), còn ở trường LTV số TB điểm QL $X = 3,02$ đạt mức khá. Tính chung cả 3 trường thì số TB $X = 2,75$, phương sai và độ lệch chuẩn $S^2 = 1,22$, $S = 1,10$ là khá lớn, các ý kiến đánh giá có sự phân tán tương đối cao, chứng tỏ khi phân công giảng dạy có xuất phát từ lợi ích HS chỉ đạt mức TB.

Điểm TB chung của các hoạt động QL từ hoạt động 2.1 đến 2.4 là $X = (3,59 + 2,92 + 2,21 + 2,75) : 4 = 2,87$ cho ta kết luận: QL về sử dụng GV mới đạt mức TB khá. Kết quả phân tích ở trên cho thấy trong 4 hoạt động QL khảo sát có 1 hoạt động QL đạt tốt, 1 hoạt động TB khá, 1 hoạt động mức TB và 1 hoạt động QL mức yếu.

2.4.3. Thực trạng việc đánh giá đội ngũ giáo viên

Hoạt động 3.1: Đánh giá GV theo Quy định Chuẩn nghề nghiệp

Các HT vẫn nặng về cách đánh giá truyền thống, chưa bám vào các tiêu chí quy định Chuẩn nghề nghiệp. Kết quả nghiên cứu cho thấy các ý kiến đánh giá hoạt động QL này tập trung đều ở tất cả 4 mức (phương sai và độ lệch chuẩn lớn $S^2 = 1,19$, $S = 1,09$) số TB đạt ở mức TB ($X = 2,56$). So sánh việc đánh giá GV giữa các HT qua số TB ta thấy HT trường DP2 có số điểm cao nhất, ở mức TB ($X = 68$), HT trường LTV có số điểm thấp nhất, ở mức yếu ($X = 2,33$).

Hoạt động 3.2: Đánh giá giáo viên đảm bảo được sự công khai

Qua khảo sát cho thấy kết quả đánh giá hoạt động QL này có phương sai và độ lệch chuẩn tương đối nhỏ ($S^2 = 0,73$; $S = 0,85$), tức là các ý kiến tương đối tập trung, cụ thể là tập trung đánh giá chủ yếu ở mức tốt và khá (tần suất chung của tốt và khá là $f = 81,46\%$). Số TB tương đối cao, ở mức khá ($X = 3,25$). Chứng tỏ các HT đã đảm bảo được sự công khai khi đánh giá GV. Nhìn chung HT các trường đều công khai khi đánh giá GV, kết quả khảo sát ở mức khá tốt và khá (số TB X theo thứ tự các trường là 3,31; 3,26; 3,13).

Hoạt động 3.3: Đánh giá giáo viên đảm bảo được sự dân chủ

Một của mẫu số liệu là giá trị $x = 4$ (tốt) ứng với tần số $n = 70$ ($f = 34,15\%$) và số TB là $X = 2,75$ chứng tỏ khi đánh giá GV các HT chưa thật sự đảm bảo dân chủ. Khi công khai kết quả đánh giá, GV vẫn được trình bày ý kiến và bảo lưu ý kiến nhưng kết quả đánh giá rất ít khi được điều chỉnh. Không khí cuộc họp toàn thể GV và họp tổ khi đánh giá GV thường nặng nề và do cả nề nên có rất ít ý kiến đóng góp cho đồng nghiệp. So sánh sự QL của từng HT về đảm bảo dân chủ khi đánh giá GV thì điểm QL của HT trường LTV cao nhất, mức khá ($X = 3,02$), điểm QL của HT trường DP1 và DP2 chỉ đạt mức TB ($X = 2,65$ và $X = 2,69$).

Hoạt động 3.4: Đánh giá giáo viên đảm bảo được sự công bằng

Một của mẫu số liệu là giá trị $x = 2$ (TB) ứng với tần số $n = 80$, tần suất $f = 39,02\%$. Các ý kiến đánh giá cũng khá tập trung ở mức khá và TB (tần suất chung của khá và TB là $73,17\%$), phương sai $S^2 = 0,78$, độ lệch chuẩn $S = 0,88$). Số TB ở mức yếu ($X = 2,41$). Chứng tỏ các HT chưa đảm bảo sự công bằng trong đánh giá GV.

Với điểm TB chung của các hoạt động QL từ hoạt động 3.1 đến 3.4 là $X = (2,56 + 3,25 + 2,75 + 2,41) : 4 = 2,74$, ở mức TB. Chứng tỏ các HT trường THPT huyện Đức Phổ chưa có sự quan tâm, đầu tư trong QL về đánh giá GV. Có 1 hoạt động QL được đánh giá ở mức khá, 2 hoạt động QL ở mức TB, 1 hoạt động QL ở mức yếu.

2.4.4. Thực trạng công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên

Hoạt động 4.1: Bồi dưỡng đạo đức nghề nghiệp cho ĐNGV

Qua phỏng vấn một số GV, người nghiên cứu được biết các HT đã thường xuyên bồi dưỡng đạo đức nghề nghiệp cho GV. Kết quả khảo sát thể hiện những nhận định trên là chính xác: các ý kiến đánh giá chủ yếu tập trung ở mức tốt và khá (phương sai và độ lệch chuẩn tương đối nhỏ $S^2 = 0,62$; $S = 0,79$, tần suất chung của tốt và khá là $f = 87,32\%$), số TB ở mức khá tốt $X = 3,30$. So sánh việc bồi dưỡng đạo đức nghề nghiệp cho ĐNGV giữa các HT qua số TB ta thấy hoạt động này của HT trường DP1 đạt số điểm cao nhất ($X = 3,33$), HT trường LTV đạt số điểm thấp nhất ($X = 3,24$) nhưng cũng ở mức khá.

Hoạt động 4.2: Bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho ĐNGV

Hoạt động chuyên môn mà người nghiên cứu đưa ra hướng dẫn GV đánh giá khi phát phiếu trưng cầu ý kiến là việc soạn giáo án, việc thực hiện chương trình, sinh hoạt tổ chuyên môn, dự giờ và hội giảng. Kết quả khảo sát cho thấy việc bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ thông qua các hoạt động chuyên môn của các HT chưa được thường xuyên, chỉ đạt mức TB ($X = 2,79$). Số TB điểm X của hoạt động QL này của HT trường DP1, HT trường DP2, HT trường LTV theo thứ tự là 2,85; 2,82; 2,63. Mặc dù đánh giá hoạt động QL của HT trường DP1 có điểm TB cao hơn nhưng cũng chỉ mức TB khá.

Hoạt động 4.3: Bồi dưỡng phương pháp dạy học

Các ý kiến có độ phân tán cao ($S^2 = 1,03$, $S = 1,01$), một của mẫu số liệu có giá trị $x = 3$ (khá) ứng với tần số $n = 71$, tần suất $f = 34,63\%$, số TB chỉ đạt ở mức TB khá ($X = 2,87$). Việc bồi dưỡng phương pháp dạy học chưa được các HT quan tâm đúng mức.

Hoạt động 4.4: Hàng năm có đề ra yêu cầu để GV tự bồi dưỡng

Một của mẫu số liệu là giá trị $x = 1$ (ứng với tần số $n = 81$ khá cao, tần suất $f = 39,51\%$) và các ý kiến đánh giá chưa tập trung (phương

sai $S^2 = 1,00$, độ lệch chuẩn $S = 1,00$), tần suất chung của giá trị TB và tốt là $f = 70,24\%$ cùng với số TB rất bé ($X = 2,00$) cho thấy kết quả QL của các HT về việc đề ra yêu cầu để GV tự bồi dưỡng hàng năm còn ở mức yếu. Điểm TB chung của các hoạt động QL từ hoạt động 4.1 đến 4.4 là $X = (3,30 + 2,79 + 2,87 + 2,00) : 4 = 2,74$, cho thấy công tác QL của HT về bồi dưỡng ĐNGV chỉ đạt mức TB. Có 1 hoạt động QL ở mức khá tốt, 1 hoạt động QL ở mức TB khá, 1 hoạt động QL ở mức TB và 1 hoạt động QL ở mức yếu.

2.4.5. Thực trạng việc tạo môi trường làm việc cho ĐNGV

Hoạt động 5.1: Xây dựng nề nếp, kỷ cương nhà trường

Kết quả khảo sát cho thấy việc xây dựng nề nếp, kỷ cương ở trường DP1, trường DP2 và trường LTV đều ở mức TB khá và khá, số TB điểm (X theo thứ tự là: 2,98; 3,11; 3,17). Tính chung cả 3 trường, các ý kiến đánh giá kết quả QL của HT về việc xây dựng nề nếp, kỷ cương nhà trường có độ phân tán tương đối nhỏ ($S^2 = 0,86$, $S = 0,93$). Tần số xuất hiện nhiều nhất là $n = 80$ (tần suất $f = 39,02\%$) ứng với một của mẫu số liệu có giá trị $x = 4$ (tốt). Kết quả đạt khá ($X = 3,07$).

Hoạt động 5.2: Thực hiện quy chế dân chủ trong trường học

Một của mẫu số liệu dừng ở giá trị $x = 2$ (TB) với tần số $n = 83$, tần suất tương ứng $f = 40,49\%$; phương sai và độ lệch chuẩn khá nhỏ, như vậy ý kiến đánh giá khá tập trung ($S^2 = 0,76$, $S = 0,93$); số TB lại nhỏ ($X = 2,38$), chứng tỏ hoạt động QL xây dựng quy chế dân chủ trong nhà trường của các HT là yếu. Yếu nhất là trường LTV, số TB $X = 1,96$. Đa số các TTCM và đại diện GV khi được hỏi về vấn đề này đều cho rằng HT ít quan tâm lắng nghe ý kiến, nguyện vọng và kịp thời giải quyết những thắc mắc của GV trong trường.

Hoạt động 5.3: Chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho ĐNGV

Mặc dù các ý kiến đánh giá có độ phân tán cho tốt, khá, TB và yếu tương đối cao (phương sai và độ lệch chuẩn là $S^2 = 1,26$, $S = 1,12$)

nhưng tần số n của giá trị $x = 1$ (yếu) lên đến 53, tần số n của giá trị $x = 2$ (TB) lên đến 51 (ứng với tần suất chung f là 50,73%), dẫn đến số TB $X = 2,48$, những điều này cho ta kết quả: QL về vấn đề chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho ĐNGV chỉ ở mức yếu. Số TB điểm QL của các HT trường DP1 và trường DP2 đạt TB (X là 2,52 và 2,56), còn số TB điểm QL của HT trường LTV thấp hơn ($X = 2,28$)

Hoạt động 5.4: Tạo mọi điều kiện làm việc thuận lợi cho ĐNGV

Mặc dù một của mẫu số liệu là giá trị $x = 3$ (khá) nhưng phương sai và độ lệch chuẩn rất lớn ($S^2 = 1,11$, $S = 1,05$), số TB lại nhỏ ($X = 2,74$), chứng tỏ hoạt động QL về tạo điều kiện làm việc thuận lợi cho ĐNGV chỉ mức TB khá. Kết quả nghiên cứu cho thấy đánh giá hoạt động QL này của các HT các trường DP1, DP2, LTV chỉ đạt mức TB khá là hợp lý (X theo thứ tự là 2,76; 2,73; 2,72).

Điểm TB chung của các hoạt động QL từ hoạt động 5.1 đến 5.4 là $X = (3,07 + 2,38 + 2,48 + 2,74) : 4 = 2,67$, cho ta kết luận: QL về tạo môi trường làm việc cho ĐNGV của các HT mới đạt mức TB. Kết quả phân tích cho thấy trong 4 hoạt động QL khảo sát có 1 hoạt động QL đạt khá, 1 hoạt động QL mức TB, 2 hoạt động QL mức yếu.

2.5. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐNGV CÁC TRƯỜNG THPT HUYỆN ĐỨC PHỐ, TỈNH QUẢNG NGÃI

2.5.1. Đánh giá chung

2.5.1.1. Đánh giá chung cho từng trường

2.5.1.2. Đánh giá chung cho cả 3 trường

2.5.2. Những ưu điểm, nhược điểm và nguyên nhân

2.5.2.1. Ưu điểm:

Nguyên nhân của những ưu điểm.

2.5.1.2. Nhược điểm:

Nguyên nhân của những nhược điểm

Tiểu kết chương 2

Chương 3

BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG HUYỆN ĐỨC PHỐ TỈNH QUẢNG NGÃI

3.1. NHỮNG NGUYÊN TẮC ĐỂ XÁC LẬP BIỆN PHÁP

3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính pháp lý

3.1.2. Nguyên tắc hướng đích

3.1.3. Nguyên tắc đồng bộ

3.1.4. Nguyên tắc phù hợp thực tiễn

3.1.5. Nguyên tắc hệ thống

3.2. BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐNGV CÁC TRƯỜNG THPT HUYỆN ĐỨC PHỐ, TỈNH QUẢNG NGÃI

3.2.1. Biện pháp quy hoạch, tuyển dụng ĐNGV

3.2.1.1. Mục đích và ý nghĩa

Mục đích nhóm biện pháp này giúp cho các HT có sự chủ động và linh hoạt để tìm hướng đi và cách làm riêng để có một ĐNGV đủ, ổn định và có chất lượng, đáp ứng được yêu cầu thúc đẩy sự phát triển nhà trường. Nếu thực hiện đồng bộ và hiệu quả nhóm giải pháp này sẽ giúp công tác phát triển ĐNGV của các HT được tốt hơn. Bởi vì đây là khâu quan trọng nhất, đầu tiên, nó chi phối đến hầu hết các hoạt động QL khác của HT.

3.2.1.2. Nội dung và cách thức tổ chức thực hiện

Tuyển đủ số lượng giáo viên ở các môn học, đảm bảo không thừa, không thiếu. Định mức biên chế GV theo thông tư 35 của liên Bộ GD&ĐT và Bộ Nội vụ là 2,25 GV/lớp. Năm học 2010-2011 toàn huyện Đức Phổ thiếu 40 GV THPT.

Tuyển dụng GV phải đảm bảo nguyên tắc dân chủ, công khai, công bằng và chính sách ưu tiên; tuyển dụng đúng quy trình, quy định của Nhà nước, của Bộ, Ngành và của địa phương

GV được tuyển dụng phải đảm bảo các tiêu chuẩn được quy định. Các HT cần tham mưu với Sở GD&ĐT để được phép chọn hình thức tuyển dụng là thi tuyển hoặc kết hợp vừa xét tuyển vừa thi tuyển. Nếu tiếp tục chỉ bằng hình thức xét tuyển thì cần tổ chức phỏng vấn để kiểm tra năng lực sư phạm phải bám vào chuẩn được quy định.

3.2.2. Biện pháp sử dụng đội ngũ giáo viên

3.2.2.1. Mục đích và ý nghĩa

Phân công, sử dụng ĐNGV là khâu quan trọng trong công tác phát triển ĐNGV của nhà trường Sử dụng GV cũng là đồng thời giúp họ phát huy được năng lực, sở trường của mình, làm thế nào để họ đem hết tâm huyết phục vụ cho nhà trường, cho lợi ích chung. Sử dụng ĐNGV hợp lý sẽ góp phần quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giảng dạy đồng thời cũng là một công tác quan trọng không thể thiếu được trong chính sách phát triển ĐNGV.

3.2.2.2. Nội dung và cách thức tổ chức thực hiện:

Phân công giảng dạy trong từng khối có sự xen kẽ giữa GV khá, giỏi và GV yếu, kém; đồng thời chú ý đến sự phát triển năng lực sở trường có kết hợp với nguyện vọng của ĐNGV. Không phân công GV khá, giỏi tập trung toàn bộ giảng dạy ở khối 12, mà phân công GV khá, giỏi dạy xen kẽ với GV trung bình, yếu, trong từng khối kể cả khối 11 và khối 10.

Trong điều kiện ĐNGV ở các trường THPT huyện Đức Phổ vừa thiếu, vừa không đồng bộ và chưa đủ mạnh về chuyên môn cho nên việc phân công giảng dạy đáp ứng được yêu cầu trên đồng thời phù hợp với khả năng của GV, phù hợp với yêu cầu của khối lớp, với hoàn cảnh, nguyện vọng của GV.

Để đảm bảo sự dân chủ khi phân công giảng dạy HT cần thực hiện theo quy trình: HT đưa ra dự kiến phân công sau khi đã tham khảo ý kiến của PHT và TTCM, sau đó đưa về các tổ chuyên môn thảo luận,

thống nhất, cuối cùng HT ra quyết định phân công.

3.2.3. Biện pháp đánh giá đội ngũ giáo viên

3.2.3.1. Mục đích và ý nghĩa

Việc thực hiện tốt công tác đánh giá, nghĩa là biết vận dụng một cách khoa học các công cụ đánh giá, vận dụng tâm lý học trong công tác đánh giá, đưa công tác đánh giá thành việc làm thường xuyên sẽ góp phần thúc đẩy ĐNGV nâng cao tinh thần trách nhiệm.

3.2.3.2. Nội dung và cách thức tổ chức thực hiện

Căn cứ Quy định Chuẩn nghề nghiệp để đánh giá GV. Tập hợp thông tin một cách chính xác, đầy đủ trước khi đánh giá. Việc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và GD được tiến hành một lần vào cuối học kỳ II. Thời điểm thích hợp nhất để đánh giá là sau khi tổng kết năm học, trước khi GV nghỉ hè.

Công tác đánh giá phải đảm bảo đầy đủ 3 yếu tố: công khai, dân chủ, công bằng. Trên cơ sở quy định Chuẩn nghề nghiệp, các HT cần vận dụng vào đơn vị mình để đánh giá cho phù hợp.

3.2.4. Biện pháp bồi dưỡng đội ngũ giáo viên

3.2.4.1. Mục đích và ý nghĩa

Việc thường xuyên bồi dưỡng ĐNGV sẽ nhằm nâng cao hơn nữa ý thức trách nhiệm, năng lực công tác và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của họ, giúp họ nắm vững phương pháp dạy học và thực hiện đổi mới phương pháp dạy học, tăng cường năng lực nghiên cứu khoa học ứng dụng khoa học sư phạm, vận dụng vào công tác giảng dạy, GD HS. Nếu việc bồi dưỡng ĐNGV được thực hiện thường xuyên, liên tục, đảm bảo các nội dung theo yêu cầu và có hiệu quả, đặt biệt ĐNGV biết cách tự bồi dưỡng thì chất lượng đội ngũ sẽ được nâng cao và chất lượng dạy học cũng sẽ được cải thiện đáng kể.

3.2.4.2. Nội dung và cách thức tổ chức thực hiện

Chú trọng bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, cải cách sinh hoạt

tổ chuyên môn, tổ chức cho GV tham gia các lớp tập huấn, cần giúp đỡ GV mới ra trường, GV yếu kém. Chú trọng công tác bồi dưỡng phương pháp dạy học, tăng cường bồi dưỡng phương pháp nghiên cứu khoa học, bồi dưỡng về ngoại ngữ và tin học. Thực hiện tốt việc quy hoạch, cử GV đi học cao học, khuyến khích GV tự bồi dưỡng theo Chuẩn nghề nghiệp.

3.2.5. Biện pháp tạo môi trường làm việc cho ĐNGV

3.2.5.1. Mục đích và ý nghĩa

Qua thực tế khảo sát ở các trường THPT huyện Đức Phổ, vấn đề tạo môi trường làm việc cho ĐNGV còn rất hạn chế, chưa tạo được động lực để GV yên tâm công tác lâu dài. Đặc biệt là vấn đề xây dựng quy chế dân chủ trong trường học còn rất yếu. Nếu các HT khắc phục được điểm yếu này và đồng thời quan tâm hơn nữa đến đời sống và điều kiện làm việc của ĐNGV thì đây là một nguồn lực đáng kể góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ.

3.2.5.2. Nội dung và cách thức tổ chức thực hiện

Xây dựng nhà trường trên tinh thần khẩu hiệu: “Dân chủ- Kỷ cương- Tình thương- Trách nhiệm”. Khi xây dựng kế hoạch thực hiện nhiệm vụ năm học phải đảm bảo sự dân chủ.

Các HT cần quan tâm hơn nữa đến đời sống vật chất và tinh thần của ĐNGV. Trong những điều kiện có thể, HT tạo điều kiện để GV có thu nhập tăng thêm ngoài lương một cách hợp pháp. Đồng thời tạo mọi điều kiện làm việc thuận lợi cho ĐNGV.

Tóm lại: Các giải pháp QL trên đây cho HT các trường THPT trong huyện là phù hợp với thực trạng công tác QL ĐNGV, nó có tính thiết thực và tính khả thi cao. Nếu thực hiện đồng bộ các giải pháp QL trước mắt và dự báo, tham mưu thực hiện được các giải pháp lâu dài thì chất lượng QL ĐNGV và chất lượng ĐNGV ở huyện Đức Phổ, tỉnh Quảng Ngãi sẽ được nâng cao.

3.3. KHẢO NGHIỆM TÍNH HỢP LÝ VÀ TÍNH KHẢ THI CỦA CÁC BIỆN PHÁP

Các biện pháp đưa ra đều hợp lý và khả thi, có nhiều nhất là 100%, ít nhất là 76% số người được hỏi cho rằng các biện pháp đã nêu đều có tính hợp lý và tính khả thi. Nhóm biện pháp quy hoạch, tuyển dụng ĐNGV có 19/21 ý kiến (chiếm 90,5%); sử dụng ĐNGV có 20/21 ý kiến (chiếm 95%); đánh giá ĐNGV có 18/21 ý kiến (chiếm 85,7%); bồi dưỡng ĐNGV có 16/21 ý kiến (chiếm 76%); tạo môi trường làm việc cho ĐNGV có 21/21 ý kiến (chiếm 100)

Các biện pháp đưa ra đều hợp lý và khả thi, có nhiều nhất là 100%, ít nhất là 76% số người được hỏi cho rằng các biện pháp đã nêu đều có tính hợp lý và tính khả thi. Nhóm biện pháp quy hoạch, tuyển dụng ĐNGV có 145/152 ý kiến (chiếm 95,4%); sử dụng ĐNGV có 113/152 ý kiến (chiếm 74,3%); đánh giá ĐNGV có 126/152 ý kiến (chiếm 82,9%); bồi dưỡng ĐNGV có 129/152 ý kiến (chiếm 84,9%); tạo môi trường làm việc cho ĐNGV có 152/152 ý kiến (chiếm 100%).

Tiêu kết chương 3

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. KẾT LUẬN

Qua nghiên cứu đề tài: “Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông huyện Đức Phổ tỉnh Quảng Ngãi”, luận văn đã giải quyết được các vấn đề sau đây:

- Hệ thống hóa, làm rõ cơ sở lý luận về ĐNGV THPT và QL ĐNGV THPT. Công tác QL ĐNGV là công tác quan trọng nhất ở trường THPT của người HT mà bản chất là QL con người. QL ĐNGV đòi hỏi người HT không chỉ sử dụng những công cụ QL mang nặng tính pháp lý mà phải vận dụng nhuần nhuyễn sự kết hợp chặt chẽ giữa khoa học QL và khoa học QLGD.

- Đánh giá một cách tổng quát về tình hình phát triển GD THPT ở

huyện Đức Phổ, tỉnh Quảng Ngãi: Chất lượng GD THPT ở huyện Đức Phổ ngang với mặt bằng chất lượng GD THPT của tỉnh Quảng Ngãi. Đội ngũ CBQL được đánh giá tương đương với các CBQL ở các trường THPT trong tỉnh. ĐNGV trẻ, nhiệt tình, tuy nhiên ĐNGV vừa thiếu, vừa không đồng bộ, vừa không ổn định, do đa số GV thâm niên công tác còn ít nên kinh nghiệm giảng dạy chưa cao. Số lượng HS, số lượng lớp học phát triển nhanh trong giai đoạn 2005-2010 và có hướng ổn định trong giai đoạn 2011-2015.

- Đánh giá được thực trạng công tác QL ĐNGV ở các trường THPT huyện Đức Phổ qua 5 nội dung QL: Quy hoạch, tuyển dụng ĐNGV; sử dụng ĐNGV; đánh giá ĐNGV; bồi dưỡng ĐNGV và tạo môi trường làm việc cho ĐNGV. Bên cạnh việc chủ động, linh hoạt và có trách nhiệm trong công tác QL, thực hiện khá tốt các chức năng QL ở một số hoạt động QL cụ thể thì ở một số hoạt động QL khác vẫn còn tùy tiện dẫn đến thực trạng công tác QL ĐNGV của các HT chỉ ở mức độ TB khá.

- Đánh giá được thực trạng công tác QL ĐNGV ở từng trường.

- Luận văn đã chỉ ra những ưu điểm, nhược điểm, nguyên nhân, từ đó có đề ra 5 nhóm biện pháp phát triển nhằm khắc phục những nhược điểm, nâng cao hiệu quả công tác QL ĐNGV và nâng cao chất lượng ĐNGV ở các trường THPT huyện Đức Phổ, tỉnh Quảng Ngãi. Các nhóm biện pháp trên theo tác giả luận văn là có cơ sở khoa học, cơ sở pháp lý, phù hợp với thực trạng đã được nghiên cứu, rất thiết thực và có tính khả thi cao.

- Luận văn đã cố gắng thể hiện sự logic, sử dụng nhiều phương pháp nghiên cứu cụ thể. Vận dụng các quan điểm phương pháp luận trong nghiên cứu khoa học, gồm: quan điểm hệ thống - cấu trúc (xác định nội hàm của công tác QL ĐNGV THPT); quan điểm lịch sử (thể hiện việc nghiên cứu thực trạng công tác QL ĐNGV ở 3 trường THPT huyện

Đức Phổ, tỉnh Quảng Ngãi từ năm 2008 đến năm 2011 và đề xuất các nhóm biện pháp phát triển ĐNGV cho 3-5 năm sau); quan điểm thực tiễn (các nhóm biện pháp được đề xuất đảm bảo tính khả thi và phù hợp với điều kiện thực tế tại các trường THPT huyện Đức Phổ, tỉnh Quảng Ngãi).

2. KHUYẾN NGHỊ

2.1. Đối với Bộ Giáo Dục và Đào Tạo

Sửa đổi quy định đánh giá, xếp loại giờ dạy GV THPT: Trong đánh giá giờ dạy của GV không chỉ đánh giá theo 5 tiêu chí: nội dung, phương pháp, phương tiện, tổ chức, kết quả, mà cần thêm tiêu chí đánh giá thiết kế bài dạy của GV, việc rèn luyện kỹ năng của HS qua giờ dạy và cụ thể hóa thêm phần đánh giá mức độ tích cực của HS.

Có giải pháp trước mắt tổ chức bồi dưỡng ĐNGV THPT để dạy môn Công nghệ, GD Quốc phòng-An ninh, GD Nghề phổ thông, hoạt động GD Ngoài giờ lên lớp, hoạt động Hướng nghiệp

Chỉ đạo các trường Sư phạm nghiên cứu Quyết định số 03/2008/QĐ-BGDĐT (4/2/2008) của Bộ GD&ĐT về ban hành Quy định tiêu chuẩn đánh chất lượng chương trình đào tạo GV THPT trình độ đại học để đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo GV THPT. Chương trình và phương pháp đào tạo được thiết kế theo hướng chuyển dần sang đào tạo tích lũy tín chỉ, cân đối giữa lý thuyết và thực hành, phát triển năng lực sư phạm và tự học của người học.

2.2. Đối với Ủy ban Nhân dân tỉnh Quảng Ngãi

Phân cấp QL mạnh hơn, tăng cường quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các cấp QLGD đặc biệt là HT các trường THPT theo nghị định 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 của Chính phủ.

Có chính sách khuyến khích xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng ĐNGV. Trong quy hoạch cần có quỹ đất để xây dựng nhà công vụ cho GV ở các huyện, thị. Khuyến khích GV đi học để có trình độ trên chuẩn bằng cách tăng kinh phí đào tạo, ưu tiên trong phân công công tác

và bổ nhiệm cán bộ.

Có chính sách thu hút GV giỏi, GV có trình độ Thạc sĩ, Tiến sĩ về công tác tại Quảng Ngãi. Bổ chính sách ưu tiên tuyển dụng GV theo hộ khẩu để tăng thêm chất lượng GV mới được tuyển dụng.

Tăng cường nguồn tài chính (ngoài lương) để phục vụ QL ĐNGV cho các trường THPT, tối thiểu các trường THPT cũng được bổ sung ngân sách hàng năm do mức độ trượt giá.

Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, xây dựng phòng học mới phù hợp với yêu cầu đổi mới phương pháp dạy học; trang bị đủ thiết bị dạy học, đáp ứng được yêu cầu thực hiện chiến lược phát triển GD giai đoạn hiện nay và những năm tiếp theo.

2.3. Đối với Sở Giáo Dục và Đào Tạo tỉnh Quảng Ngãi

Thông tư liên tịch số 35/2006/TTLT-BGD&ĐT-BNV của Bộ GD&ĐT và Bộ Nội vụ ngày 23/8/2006 quy định trường THPT hạng I từ 27 lớp trở lên có 1 HT và 3 PHT. Sở GD&ĐT xem xét và bổ nhiệm thêm cho mỗi trường THPT huyện Đức Phổ 1 PHT.

Kết hợp nhiều hình thức xét tuyển GV, có xét tuyển, thi tuyển, vừa xét tuyển vừa thi tuyển để tạo sự linh hoạt và phù hợp cho công tác tuyển GV mới và tăng quyền tự chủ tuyển dụng GV cho HT.

Nghiên cứu, thực hiện các biện pháp QL về chủ trương luân chuyển giáo viên THPT trong huyện, nhằm mục đích tạo sự đồng bộ trong ĐNGV giữa các trường, đồng thời tạo nên một sự cạnh tranh lành mạnh trong việc sử dụng ĐNGV của các trường.

Thành lập thêm một trường THPT tư thục trên địa bàn huyện. Với tình hình kinh tế - xã hội của huyện Đức Phổ thì việc thành lập thêm một trường THPT tư thục có tính khả thi cao. Sở GD&ĐT Quảng Ngãi cần phối hợp với huyện Đức Phổ để tham mưu cho Ủy ban Nhân dân tỉnh Quảng Ngãi đến năm 2015 thành lập một trường THPT tư thục trên địa bàn huyện Đức Phổ.

2.2. Đối với Ủy ban Nhân dân huyện Đức Phổ

Phối hợp với trường Chính trị tỉnh mở các lớp bồi dưỡng chính trị riêng cho CBQL GD và GV trong dịp hè, nhằm tạo điều kiện về thời gian cho CBQL và GV học tập nâng cao nhận thức và trình độ lý luận chính trị.

Tiến hành khảo sát, tiếp tục đầu tư xây dựng cơ bản cho các trường THPT, đặc biệt là nhanh chóng đầu tư xây dựng trường THPT Lương Thế Vinh ở địa điểm mới đã được xác định để tạo sự ổn định lâu dài phục vụ hoạt động sư phạm của ĐNGV như đã đề xuất.

2.1. Đối với Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng các trường trung học phổ thông huyện Đức Phổ, tỉnh Quảng Ngãi

Tự giác tham gia bồi dưỡng ngắn hạn về các lớp QLGD, QL hành chính nhà nước khi có tổ chức. Cử CBQL đi đào tạo trên chuẩn (trường DP1: 2 CBQL, trường DP2: 2 CBQL, trường LTV: 1 CBQL) để nắm vững khoa học QLGD, tích cực học tập ngoại ngữ, tin học để phục vụ công tác QL.

Mỗi năm cần mở hội nghị chuyên đề để đánh giá, rút kinh nghiệm về thực trạng công tác phát triển ĐNGV nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV. Linh hoạt, sáng tạo trong công tác QL, nhất là công tác QL ĐNGV của nhà trường.