

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

ĐINH VĂN THỌ

**BIÊN PHÁP QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ
GIÁO VIÊN CHỦ NHIỆM LỚP CỦA TRƯỜNG
CAO ĐẲNG KỸ THUẬT Y TẾ II - BỘ Y TẾ**

**Chuyên ngành : Quản lý giáo dục
Mã số : 60.14.05**

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ GIÁO DỤC HỌC

Đà Nẵng - 2011

Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: **TS. Huỳnh Thị Thu Hằng**

Phản biện 1 : **TS. Lê Quang Sơn**

Phản biện 2 : **PGS.TS. Phan Minh Tiến**

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 31 tháng 7 năm 2011.

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

Trong giai đoạn hiện nay, khi nhà nước giao quyền tự chủ cho các trường, nhất là các trường Cao đẳng Đại học thì vai trò lãnh đạo của Hiệu trưởng trong các hoạt động của nhà trường càng trở nên to lớn hơn bao giờ hết. Trong Giáo dục - Đào tạo nhất là Giáo dục- Đào tạo ở các trường Cao đẳng thì đội ngũ giáo viên là lực lượng quyết định chất lượng giáo dục, biến những mục tiêu giáo dục trở thành hiện thực. Đặc biệt trong đó đội ngũ GVCN đóng vai trò quan trọng hơn cả. Vì vậy người GVCN không những phải có đầy đủ phẩm chất, năng lực chuyên môn của giáo viên, không chỉ truyền đạt kiến thức đơn thuần, mà đồng thời đòi hỏi họ có một cái “tâm” của người làm giáo dục.

Trong công tác QL đối với đội ngũ GVCN tại các Trường Cao đẳng thì Hiệu trưởng là người QL gián tiếp còn phòng công tác HSSV là lãnh đạo trực tiếp đối với đội ngũ GV nói chung và GVCN nói riêng có ý nghĩa quyết định tới chất lượng các hoạt động đào tạo của nhà trường.

Đội ngũ GVCN ở Trường Cao đẳng có vị trí, vai trò quan trọng trong việc tổ chức, thực hiện các nhiệm vụ dạy học và giáo dục của nhà trường và là người tác động mạnh mẽ tới việc hình thành nhân cách của HSSV trong tương lai. Chính vì vậy, việc quản lý tốt đội ngũ GVCN của phòng công tác HSSV sẽ giúp Hiệu trưởng nắm vững tình hình hoạt động giảng dạy và đào tạo để góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy của nhà trường.

Thực tế cho thấy công tác quản lý đội ngũ GVCN ở Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y tế II – Bộ Y tế còn nhiều vấn đề bất cập. Bởi lẽ,

ở Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y tế II – Bộ Y tế công tác chủ nhiệm lớp chỉ được coi là một công tác kiêm nhiệm do nhà trường phân công, nên trách nhiệm và chất lượng công tác của GVCN còn nhiều hạn chế. Phần lớn GVCN tuổi đời còn quá trẻ, năng lực và nghiệp vụ về công tác GVCN hầu như chưa được đào tạo nên vấn đề quản lý HSSV nhiều khi không đồng bộ giữa các lớp, các tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá HSSV còn chưa thống nhất. Chính vì thế, việc đánh giá của GVCN còn mang nặng tính cảm tính hơn là khoa học. Chính vì điều đó nên việc QL đội ngũ GVCN cần phải được coi trọng và quan tâm của Hiệu trưởng nhà trường nói chung và chỉ đạo cụ thể của phòng công tác HSSV nói riêng một cách khoa học, nghiêm túc.

Nhận thức được tầm quan trọng trong công tác QL GVCN hiện nay ở Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y tế II – Bộ Y tế, chúng tôi mong muốn nghiên cứu các biện pháp để quản lý tốt đội ngũ GVCN nhằm nâng cao chất lượng đào tạo trong nhà trường. Do đó chúng tôi chọn đề tài luận văn: **“Biện pháp quản lý đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp của Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y tế II – Bộ Y tế”**

2. MỤC ĐÍCH NGHIÊN CỨU

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận, thực tế công tác GVCN và QL đội ngũ GVCN, đề xuất các biện pháp QL đội ngũ GVCN của phòng công tác HSSV nhằm nâng cao hiệu quả công tác QL đội ngũ GVCN của phòng công tác HSSV Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y tế II – Bộ Y tế.

3. KHÁCH THỂ VÀ ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU

3.1. Khách thể nghiên cứu

- Khách thể nghiên cứu: Công tác GVCN lớp của phòng công tác HSSV Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y tế II – Bộ Y tế.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: Các biện pháp QL đội ngũ GVCN lớp của phòng công tác HSSV Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y tế II – Bộ Y tế.

4. GIẢ THUYẾT KHOA HỌC

Hiệu quả của công tác chủ nhiệm lớp sẽ nâng cao nếu phòng công tác HSSV của Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y tế II – Bộ Y tế nhận thức đúng và có những biện pháp quản lý, phát huy được vai trò, vị trí của đội ngũ GVCN. Điều đó thể hiện ở:

- Tổ chức bồi dưỡng nhận thức cho CBQL và GV về vị trí, vai trò, nhiệm vụ, chức năng của người GVCN lớp đối với hoạt động giáo dục, quản lý HSSV.

- Tuyển chọn, bố trí, sắp xếp lực lượng GVCN một cách hợp lý và khoa học, phát huy được năng lực sở trường của từng người, đồng thời phát huy được sức mạnh tập thể trong công tác chủ nhiệm lớp.

- Thực hiện kế hoạch bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ GVCN, từ đó xây dựng đội ngũ GVCN lớp có phẩm chất và năng lực thỏa mãn yêu cầu hoạt động của nhà trường và yêu cầu công cuộc đổi mới Giáo dục và Đào tạo.

- Tổ chức các hoạt động: Chỉ đạo, kiểm tra, đánh giá... của phòng công tác HSSV đối với đội ngũ GVCN lớp, động viên khuyến khích để GVCN nỗ lực phấn đấu đáp ứng ngày một tốt hơn yêu cầu của nhà trường đối với GVCN.

5. NHIỆM VỤ NGHIÊN CỨU VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU

5.1. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Nghiên cứu cơ sở lý luận về công tác quản lý của phòng công tác HSSV đối với đội ngũ GVCN lớp trong giai đoạn hiện nay.

-Khảo sát, đánh giá thực trạng công tác quản lý đội ngũ GVCN lớp của Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y tế II – Bộ Y tế.

-Đề xuất các biện pháp nhằm giúp phòng công tác HSSV quản lý tốt đội ngũ GVCN lớp đồng thời tạo dựng được đội ngũ có phẩm chất và năng lực tốt, đảm bảo có hiệu quả trong thực thi nhiệm vụ của người GVCN lớp ở Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y tế II – Bộ Y tế.

5.2. Phạm vi nghiên cứu

-Địa bàn nghiên cứu là Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y tế II – Bộ Y tế.

6. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

6.1. Phương pháp nghiên cứu lý thuyết

Để có cơ sở lý luận làm nền tảng cho quá trình nghiên cứu chúng tôi tiến hành thu thập tài liệu lý luận, đọc tài liệu các văn bản pháp quy về giáo dục đào tạo, các công trình nghiên cứu khoa học về quản lý giáo dục, quản lý chuyên môn, QL đội ngũ GVCN lớp từ đó phân tích tổng hợp vấn đề từ góc lý luận có liên quan đến luận văn.

6.2. Các phương pháp nghiên cứu thực tiễn

6.2.1 Phương pháp điều tra bằng an kết (bảng bảng hỏi).

Trong đề tài này, chúng tôi sử dụng các bảng câu hỏi cho giáo viên, cán bộ quản lý nhà trường và cho HSSV.

6.2.2. Phương pháp nghiên cứu sản phẩm hoạt động

Nghiên cứu các sản phẩm của Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y tế II – Bộ Y tế có liên quan đến QL đội ngũ GVCN như các kế hoạch, hoạt động, quyết định, báo cáo kết quả công tác của đội ngũ GVCN.

6.2.3. Phương pháp tổng kết kinh nghiệm

Tiến hành sưu tầm, nghiên cứu, phân tích các kinh nghiệm QL đội ngũ GVCN ở các đơn vị khoa, bộ môn có hoạt động công tác

GVCN đạt kết quả tốt để rút kinh nghiệm áp dụng cho các khoa, bộ môn khác trong toàn trường.

6.2.4. Phương pháp trò chuyện

Tiến hành trao đổi, phỏng vấn, khảo sát lấy ý kiến của các cán bộ quản lý nhà trường nhằm mục đích đánh giá thực trạng việc QL đội ngũ GVCN.

6.2.5. Phương pháp quan sát

Phương pháp quan sát các hình thức biểu hiện hoạt động QL của nhà trường về đội ngũ GVCN lớp ở Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y tế II – Bộ Y tế.

6.2.6. Phương pháp thống kê xã hội học

Điều tra thu thập số liệu đối với thống kê về thực trạng QL đội ngũ GVCN lớp ở Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y tế II – Bộ Y tế.

6.3. Nhóm phương pháp xử lý thông tin

Sử dụng phương pháp tính toán thống kê để xử lý và phân tích các số liệu nghiên cứu.

7. CẤU TRÚC LUẬN VĂN

Luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận của vấn đề nghiên cứu

Chương 2: Thực trạng QL đội ngũ GVCN của phòng công tác HSSV Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y tế II – Bộ Y tế.

Chương 3: Đề xuất các biện pháp nhằm tăng cường QL đội ngũ GVCN lớp của phòng công tác HSSV tại Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y tế II – Bộ Y tế.

Kết luận và khuyến nghị.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC QL ĐỘI NGŨ GVCN CỦA PHÒNG CÔNG TÁC HSSV Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

1.1. Khái quát lịch sử nghiên cứu vấn đề

Lịch sử phát triển của xã hội loài người luôn gắn liền với hoạt động GD. Từ xưa GD tồn tại hai hình thức là: GD theo cá thể - nhóm và GD theo hệ thống bài - lớp. Hình thức GD theo mô hình bài – lớp xuất hiện đầu tiên ở Châu Âu do nhà Giáo dục vĩ đại Jan Amôt Cômênxki (1592 - 1670) người Tiệp Khắc đề xướng và được truyền bá, cải tiến, phát triển hoàn thiện nên khái niệm GVCN chưa xuất hiện.

Ở Liên Xô (cũ), tên gọi người GVCN bắt đầu xuất hiện vào năm 1934.

Tại Việt Nam, sau năm 1954 ở miền Nam vẫn không có người làm nhiệm vụ GVCN, mà chỉ có giám thị là người làm nhiệm vụ trông coi, duy trì trật tự kỷ cương của lớp và nhà trường. Ở miền Bắc, tên gọi GVCN được xuất hiện từ năm học 1957 – 1958 và cũng đã có nhiều công trình, tác phẩm nói về người GVCN nhưng nhìn chung, các công trình tập trung nghiên cứu về công tác và hoạt động của người GVCN là chính; còn bàn về quản lý đội ngũ GVCN chỉ mang tính chất lồng ghép với công tác quản lý nhà trường, quản lý quá trình GD, quản lý hoạt động của GV nói chung nên nghiên cứu về QL đội ngũ GVCN là cần thiết nhằm nâng cao chất lượng GD.

1.2. Một số khái niệm công cụ

1.2.1. Khái niệm chung về quản lý

QL có thể hiểu được hiểu là sự tác động có ý thức của chủ thể QL lên đối tượng QL nhằm chỉ huy, điều hành, hướng dẫn các quá

trình xã hội và hành vi của cá nhân hướng đến mục đích hoạt động chung và phải phù hợp với quy luật khách quan.

1.2.2. Khái niệm về quản lý giáo dục

QLGD là hệ thống những tác động có kế hoạch và hướng đích của chủ thể QL ở các cấp khác nhau đến tất cả các khâu, các bộ phận của hệ thống nhằm đảm bảo cho các cơ quan trong hệ thống giáo dục vận hành tối ưu, đảm bảo sự phát triển mở rộng cả về mặt số lượng cũng như chất lượng để đạt tới mục tiêu giáo dục.

1.2.3. Khái niệm về đội ngũ

Đội ngũ là sự gắn kết các cá thể lại với nhau trên cơ sở phải đảm bảo đầy đủ cả 3 yếu tố: có trật tự nhất định; có tổ chức chặt chẽ; cùng thực hiện một hay nhiều chức năng, nhiệm vụ theo quy chế để đạt được mục đích của tổ chức.

1.2.4. Khái niệm về quản lý đội ngũ

QL đội ngũ là hoạt động của người QL tác động lên đối tượng QL là đội ngũ nhằm đạt được mục tiêu QL.

1.3. Lý luận về giáo viên chủ nhiệm

1.3.1. Giáo viên chủ nhiệm

GVCN là một chức danh được đặt ra để phục vụ công tác đào tạo và quản lý HSSV, cố vấn học tập nhằm nâng cao hiệu quả, chất lượng dạy và học là một GV được tin cậy giao phó, chịu trách nhiệm chính trong việc QL, tập hợp và phối hợp với các lực lượng khác để thực hiện hoạt động GD đối với lớp chủ nhiệm được giao, là đại diện của Hiệu trưởng quản lý hoạt động học tập, sinh hoạt của một lớp học trong nhà trường.

1.3.2. Đội ngũ giáo viên chủ nhiệm

Đội ngũ GVCN là tập hợp các GV làm chủ nhiệm lớp theo sự phân công của Hiệu trưởng và phòng công tác HSSV, được tổ chức

hoạt động theo nội quy, quy định cụ thể nhằm làm cho công tác GD, QL HSSV của nhà trường có hiệu quả, chất lượng hơn.

1.4. Công tác quản lý đội ngũ GVCN ở trường Cao đẳng

1.4.1. Đặc điểm quá trình giáo dục đào tạo trong các trường Cao đẳng

Giáo dục đào tạo trong các trường Cao đẳng là đào tạo sinh viên có kiến thức chuyên môn, năng lực nghề nghiệp và kỹ năng thực hành cơ bản để giải quyết những vấn đề thông thường thuộc chuyên ngành đào tạo.

1.4.2. Bộ máy quản lý trường Cao đẳng

Bao gồm Hiệu trưởng, phó Hiệu trưởng, phòng đào tạo, phòng Công tác HSSV, phòng nghiên cứu khoa học và hợp tác quốc tế, phòng tổ chức - hành chính, phòng quản trị, phòng tài chính - kế toán, các khoa, bộ môn, các hội đồng tư vấn và các cơ sở trực thuộc khác.

1.4.3. Vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của phòng công tác học sinh – sinh viên Trường Cao đẳng

Phòng QL HSSV giúp Hiệu trưởng trong việc QL GVCN, QL HSSV nội ngoại trú, làm đầy đủ kịp thời các thủ tục nhập học và ra trường, quản lý hồ sơ, kết quả bình xét xếp loại học tập, đạo đức, thực hiện tốt các chế độ khen thưởng và kỷ luật HSSV thông qua đội ngũ GVCN trong suốt quá trình học tập.

1.4.4. Vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ, yêu cầu, phẩm chất, năng lực và quyền hạn, của đội ngũ GVCN ở trường Cao Đẳng

GVCN phải có phẩm chất chính trị vững vàng, có tư cách đạo đức tốt, gương mẫu trong cuộc sống, trong công việc, là một tấm gương sáng để HSSV noi theo, có năng lực sư phạm tốt và tầm hiểu biết rộng.

1.4.5. Nội dung và phương pháp phối hợp công tác của GVCN ở trường Cao đẳng

Nội dung công tác của GVCN ở trường Cao đẳng bao gồm tìm hiểu và nắm vững đối tượng giáo dục để giáo dục cơ sở thể giới quan khoa học và những phẩm chất đạo đức cách mạng cho HSSV, xây dựng và phát triển tập thể HSSV, nâng cao thành tích học tập và thực hành nghề nghiệp cho HSSV.

Ngoài ra, GVCN còn phối hợp với các lực lượng giáo dục khác trong nhà trường để rèn luyện nhân cách HSSV một cách toàn diện.

1.4.6. Nội dung, hình thức quản lý đội ngũ GVCN của phòng công tác HSSV Trường Cao đẳng

Nội dung QL đội ngũ GVCN chính là lựa chọn và bố trí GVCN sao cho thích hợp với tình hình đặc điểm của lớp được giao, có kế hoạch bồi dưỡng, huấn luyện đào tạo GVCN, tạo điều kiện cho mỗi GVCN phát huy năng lực, sở trường của mình; động viên khen thưởng, xử phạt công mình, kịp thời; bảo vệ quyền lợi chính đáng cho GVCN để giúp đội ngũ GVCN thực hiện tốt các nhiệm vụ của mình.

Hình thức QL đội ngũ GVCN cũng có ba hình thức là: QL trực tiếp; QL gián tiếp và QL kết hợp giữa QL trực tiếp với QL gián tiếp.

1.5. Những yếu tố ảnh hưởng đến việc QL xây dựng đội ngũ GVCN ở trường Cao đẳng

1.5.1. Yêu cầu ngày càng cao về chất lượng đào tạo toàn diện của giáo dục Cao đẳng trong giai đoạn hiện nay

Ngày nay mục tiêu giáo dục của các trường Cao đẳng, Đại học là yêu cầu đào tạo ra những người lao động thông minh, công nhân lành nghề, cán bộ thực hành có tay nghề cao, năng động, sáng tạo, có kiến thức sâu rộng, có năng lực vận dụng kiến thức vào thực tế, có

xúc cảm, có tình cảm, có niềm tin vào sự lãnh đạo của Đảng và Nhà nước, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có sức khỏe tinh thần và thể chất tốt.

1.5.2. Yếu tố về năng lực của người GVCN ảnh hưởng đến việc QL xây dựng đội ngũ GVCN

Năng lực của GVCN đóng vai trò quyết định trong việc QL xây dựng đội ngũ GVCN. Tuy nhiên, năng lực của GVCN hiện nay cũng đang tồn tại một số hạn chế nhất định.

Một số các GVCN hiện nay chưa được đào tạo những kiến thức, chuyên môn nghiệp vụ đầy đủ về công tác chủ nhiệm lớp, chưa nhiệt tình trong công tác. Một số GVCN khác trong lúc xử lý công việc còn chủ quan, làm việc theo cảm tính, không chịu khó lắng nghe ý kiến HSSV, có lời nói không đi đôi với làm nên có thể dẫn đến mất uy tín và lòng tin ở HSSV. Chính vì vậy cần phải xây dựng các biện pháp nâng cao năng lực của đội ngũ GVCN.

1.5.3. Môi trường xã hội phức tạp hiện nay đòi hỏi phải đổi mới công tác GVCN

Những thách thức, tiêu cực trong xã hội làm ảnh hưởng đến việc rèn luyện đạo đức của HSSV nên đòi hỏi phải đổi mới công tác GVCN.

1.5.4. Điều kiện cơ sở vật chất ảnh hưởng đến việc QL xây dựng đội ngũ GVCN

Thời gian đầu tư công sức cho công tác GVCN quá ít. Việc đầu tư kinh phí, cơ sở vật chất cho công tác GVCN còn hạn chế. Việc tổ chức tham quan, học tập kinh nghiệm về công tác GVCN ở các đơn vị khác ít được tổ chức nên khó có điều kiện cho GVCN học tập, rút kinh nghiệm

Tiểu kết luận chương 1

Qua nghiên cứu chương 1 đã làm sáng tỏ cơ sở lý luận của vấn đề nghiên cứu. Trong đó đã làm rõ các khái niệm cơ bản có liên quan đến các hoạt động QL, QL đội ngũ GVCN của phòng công tác HSSV ở Trường Cao đẳng như QL, QLGD, QL đội ngũ, QL đội ngũ GVCN.

- Xác định nhiệm vụ, quyền hạn, vai trò, chức năng của GVCN, của phòng công tác HSSV ở trường Cao đẳng.

- Làm sáng tỏ quá trình phát triển về vai trò, vị trí, chức năng, nhiệm vụ của đội ngũ GVCN qua từng thời kỳ; chỉ ra những năng lực và phẩm chất cần có của người GVCN ở trường Cao đẳng trong thực tiễn hiện nay.

- Đặc biệt, đã làm rõ nội dung QL đội ngũ GVCN của phòng công tác HSSV ở trường Cao đẳng bao gồm QL nhân sự và QL hoạt động của đội ngũ GVCN.

CHƯƠNG 2:

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GVCN CỦA PHÒNG CÔNG TÁC HỌC SINH – SINH VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT Y TẾ II – BỘ Y TẾ

2.1. Quá trình phát triển của Trường Cao Đẳng Kỹ thuật Y tế II- Bộ Y Tế

Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y tế II là một trường đào tạo đa ngành, quy mô đào tạo hiện nay là hơn 4.000 học sinh, sinh viên, gồm hai hệ đào tạo Cao đẳng và Trung cấp. Trường có 159 cán bộ, trong đó có 01 Phó Giáo sư, tiến sĩ, và hơn 50 giảng viên có trình độ từ Thạc sĩ trở lên tham gia giảng dạy tại trường.

2.2. Khái quát về quá trình khảo sát

2.2.1. Mục đích khảo sát

Từ tháng 6/2010 đến 3/2011 chúng tôi đã tiến hành nghiên cứu đề tài “ Biện pháp quản lý đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp của Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y Tế II- Bộ Y Tế” tại Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y Tế II- Bộ Y Tế để thu thập số liệu thống kê nhằm tìm hiểu nhận thức, đánh giá của họ về thực trạng công tác chủ nhiệm lớp, về công tác QL đội ngũ GVCN cũng như tìm hiểu vai trò và sự cần thiết của GVCN đối với HSSV; từ đó đề xuất các biện pháp quản lý tốt đội ngũ GVCN nhằm nâng cao chất lượng đào tạo trong nhà trường.

2.2.2. Phương thức khảo sát

- Đối tượng khảo sát: gồm đội ngũ CBQL, GVCN, HSSV của Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y tế II – Bộ Y Tế

- Lập phiếu hỏi: gồm bảng câu hỏi cho giáo viên, cán bộ quản lý nhà trường và cho HSSV.

- Chọn mẫu khảo sát: gồm 30 CBQL, 71 GVCN và 200 HSSV của Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y tế II – Bộ Y Tế

- Tiến hành khảo sát:

+ Phân bổ phiếu điều tra, tiến hành thu thập tài liệu, nghiên cứu các kế hoạch, hoạt động, quyết định, báo cáo kết quả công tác của đội ngũ GVCN; phân tích các kinh nghiệm, hoạt động QL đội ngũ GVCN, trao đổi, khảo sát lấy ý kiến của các cán bộ quản lý nhà trường về thực trạng việc QL đội ngũ GVCN của Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y tế II – Bộ Y tế.

- Xử lý số liệu khảo sát bằng phương pháp tính toán thống kê

2.3. Thực trạng đội ngũ GVCN của Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y tế II – Bộ Y Tế

2.3.1. Số lượng và cơ cấu đội ngũ GVCN lớp

Qua nghiên cứu số lượng đội ngũ GVCN trong 2 năm học 2009 - 2010 và 2010- 2011 thì số lượng GVCN trong nhà trường là 71 và đã tăng theo từng năm. Về cơ cấu đội ngũ GVCN thì đa số GVCN là nữ, được phân bổ tương đối nhiều ở các bộ môn chuyên ngành, phần lớn là các giảng viên trẻ có trình độ đại học và sau đại học lại vừa mới rời ghế nhà trường đại học Y Dược về công tác giảng dạy tại Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y tế II – Bộ Y Tế.

2.3.2. Thực trạng về phẩm chất, năng lực của đội ngũ GVCN lớp

Năng lực, phẩm chất của đội ngũ GVCN của nhà trường chỉ dừng ở mức độ trung bình khá. Phần lớn GVCN chỉ giải quyết công việc của mình mang tính hành chính sự vụ, QL HSSV trong thời gian HSSV ở nhà trường mà thôi còn các hoạt động mang tính phối hợp, liên kết với các lực lượng giáo dục khác thì còn nhiều hạn chế.

2.3.3. Thực trạng về mức độ thực hiện một số công việc của GVCN

Kết quả khảo sát cho thấy mức độ thực hiện các hoạt động thuộc về QL dễ thực hiện hơn hoạt động GD. Các hoạt động GD HSSV cá biệt, việc tìm hiểu HSSV và gia đình HSSV, tổ chức buổi dã ngoại hay hoạt động xã hội là những công việc rất khó thực hiện đối với đội ngũ GVCN.

2.3.4. Đánh giá chung về thực trạng của đội ngũ GVCN của Trường Cao Đẳng Kỹ thuật Y tế II- Bộ y tế

+ Hầu hết đội ngũ GVCN của nhà trường có năng lực, phẩm chất để đáp ứng công tác chủ nhiệm lớp; có khả năng khá tốt để hoàn thành nhiệm vụ được giao trong việc GD HSSV đáp ứng yêu cầu phát triển của xã hội.

+ Phần lớn GVCN là nữ, trẻ trung, có đầy đủ sức khỏe, nhiệt tình, năng động, sáng tạo và có trình độ chuyên môn nghiệp vụ y tế cao nên dễ gần gũi, cảm thông, cẩn thận, kiên trì, chịu khó và rất nhẹ nhàng, có khả năng thuyết phục cao đối với HSSV.

+ Một số GVCN chưa có đủ năng lực thực hiện công việc GVCN, làm GVCN chỉ vì nhiệm vụ, thiếu về nghiệp vụ sư phạm hoặc về công tác GVCN, quản lý lớp học và thời gian tập trung cho công tác GVCN không nhiều.

2.4. Thực trạng công tác quản lý đội ngũ GVCN của Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y tế II – Bộ Y Tế

2.4.1. Nhận thức về vị trí, vai trò đội ngũ GVCN của phòng công tác HSSV Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y tế II – Bộ Y Tế

Phòng công tác HSSV đã nhận thức đúng về vai trò, vị trí quan trọng của đội ngũ GVCN trong nhà trường để nâng cao chất lượng GD.

2.4.2. Thực trạng quản lý đội ngũ GVCN của phòng công tác HSSV Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y tế II – Bộ Y Tế

Việc tuyển chọn, bố trí, phân công GV làm GVCN được phòng công tác HSSV quan tâm thường xuyên nhất. Tuy nhiên, một số công tác QL đội ngũ GVCN như theo dõi, kiểm tra, tập huấn, bồi dưỡng vẫn chưa được thực hiện thường xuyên.

2.4.3. Thực trạng quản lý của phòng công tác học sinh – sinh viên về hoạt động của đội ngũ GVCN

Việc lập kế hoạch tháng và học kỳ của đội ngũ GVCN được phòng công tác HSSV quan tâm nhiều nhất và kết quả đạt được cho việc QL này là khá tốt.

Phòng công tác HSSV đã thường xuyên giám sát, theo dõi hàng tháng đối với hoạt động của GVCN, thường xuyên QL việc thực hiện các nội dung kế hoạch chủ nhiệm lớp của đội ngũ GVCN nhà trường. Tuy nhiên, một số nội dung kế hoạch của GVCN vẫn chưa đạt được tốt như việc tìm hiểu HSSV và gia đình HSSV, cố vấn học tập cho HSSV và giáo dục HSSV cá biệt.

2.4.4. Thực trạng quản lý các điều kiện hỗ trợ cho công tác chủ nhiệm của Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y tế II – Bộ Y Tế

Theo kết quả khảo sát, việc QL các điều kiện hỗ trợ cho công tác chủ nhiệm chưa được chú ý đúng mức của phòng công tác HSSV và Hiệu trưởng. Phần lớn các nội dung thực hiện đều đạt ở mức độ thường xuyên thấp; thậm chí có hoạt động trao đổi kinh nghiệm và tổ chức tham quan học tập còn không thực hiện.

2.4.5. Những mong muốn của HSSV đối với đội ngũ GVCN Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y tế II – Bộ Y Tế

Qua nghiên cứu, thăm dò 200 HSSV thì phần lớn HSSV Trường Cao đẳng Kỹ thuật Y tế II – Bộ Y Tế rất thích GVCN là nữ

với độ tuổi từ 35 đến 44 tuổi, nên làm liên tục trong suốt 3 năm và công tác giảng dạy ở các bộ môn, khoa chuyên ngành để có điều kiện giúp đỡ, cố vấn các em trong học tập.

2.4.6. Đánh giá chung về thực trạng về công tác quản lý đội ngũ GVCN của phòng công tác HSSV Trường Cao Đẳng Kỹ thuật Y Tế II- Bộ Y Tế

Công tác quản lý đội ngũ GVCN của phòng công tác HSSV là khá tốt. Tuy nhiên công tác QL đội ngũ GVCN cũng còn một số hạn chế là: trình độ đào tạo về QL còn thấp, thời gian dành cho công tác chủ nhiệm còn ít. Một số GVCN chưa nhiệt tình, say mê với công tác chủ nhiệm, việc phối hợp giữa GVCN với các lực lượng trong và ngoài nhà trường còn nhiều hạn chế, kinh phí và các điều kiện cơ sở vật chất khác phục vụ cho công tác QL đội ngũ GVCN còn ít

Tiểu kết chương 2

Qua khảo sát đã nêu lên được những thuận lợi, khó khăn, những mặt mạnh, mặt yếu của hoạt động GVCN cũng như trong công tác QL đội ngũ GVCN, chỉ ra được nguyên nhân của những mặt mạnh, mặt yếu đó; để từ đó đề ra những biện pháp QL đội ngũ GVCN nhằm nâng cao chất lượng GD cho HSSV của Trường Cao đẳng Kỹ Thuật Y Tế II- Bộ Y Tế.

CHƯƠNG 3:**ĐỀ XUẤT CÁC BIỆN PHÁP NHẪM TĂNG CƯỜNG QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CHỦ NHIỆM LỚP TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT Y TẾ II – BỘ Y TẾ****3.1. Một số nguyên tắc xây dựng biện pháp quản lý đội ngũ GVCN**

Nguyên tắc quản lý đội ngũ GVCN phải phù hợp với mục tiêu giáo dục của nhà trường, đảm bảo QLtoàn diện, đồng bộ công tác chủ nhiệm lớp, phải tác động vào quá trình hoạt động của GVCN và phải góp phần để phát triển đội ngũ GVCN cả về số lượng, cơ cấu và chất lượng để tránh sự phát triển không đồng bộ, hụt hẫng, yếu kém cho công tác GVCN trong tương lai.

3.2. Những biện pháp nhằm tăng cường quản lý đội ngũ giáo viên chủ nhiệm của Trường Cao Đẳng Kỹ Thuật Y Tế II- Bộ Y Tế**3.2.1. Tổ chức bồi dưỡng nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý, GV, GVCN về tầm quan trọng của công tác GVCN ở Trường Cao Đẳng Kỹ Thuật Y Tế II- Bộ Y Tế.**

Phòng công tác HSSV cần phải có biện pháp sau:

- Xác định vị trí, vai trò và tầm quan trọng của GVCN trong các hoạt động của nhà trường cho đội ngũ GV của nhà trường biết rõ.

- Tổ chức Hội nghị chuyên đề về công tác chủ nhiệm trong học kỳ và hàng năm và chấn chỉnh những sai lệch trong nhận thức về công tác chủ nhiệm lớp và hoạt động GD HSSV.

3.2.2. Nhóm biện pháp tổ chức bồi dưỡng phẩm chất và năng lực quản lý cho đội ngũ giáo viên chủ nhiệm

- Bồi dưỡng và nâng cao nhận thức phẩm chất đạo đức nhà giáo cho đội ngũ GVCN, triển khai phong trào thi đua hàng năm

trong đội ngũ GV, GVCN, HSSV để tạo không khí thi đua lành mạnh trong đội ngũ GV và HSSV nhà trường.

- Phòng công tác HSSV cần cập nhật thông tin hàng ngày để nắm bắt được tư tưởng, tình cảm của đội ngũ GVCN, bồi dưỡng năng lực và nghiệp vụ QL cho đội ngũ GVCN, gợi ý cho GVCN cách lập kế hoạch, cách bố trí, tổ chức thực hiện kế hoạch, nhiệm vụ, hình thức và biện pháp theo dõi, đôn đốc, điều chỉnh; phương pháp kiểm tra, đánh giá HSSV của công tác GVCN.

- Phòng công tác HSSV cần phải tăng cường công tác giám sát, kiểm tra hoạt động của GVCN, tổ chức tham quan, học tập kinh nghiệm về công tác chủ nhiệm lớp để các GVCN rút học tập, rút kinh nghiệm.

3.2.3. Biện pháp xây dựng kế hoạch tuyển chọn, phân công, bố trí giáo viên làm giáo viên chủ nhiệm lớp

- Thực hiện công tác quy hoạch, tạo nguồn, tuyển chọn đội ngũ GVCN dựa trên phẩm chất và năng lực của từng GVCN, đặc điểm, tình hình của nhà trường về số lượng, chất lượng HSSV trong từng lớp cũng như hướng phát triển nhà trường trong tương lai, phân công, bố trí hợp lý GV làm chủ nhiệm lớp.

3.2.4. Nhóm biện pháp quản lý chỉ đạo hoạt động thực hiện nhiệm vụ chủ nhiệm lớp của đội ngũ GVCN

- Phòng công tác HSSV cần cung cấp đầy đủ các thông tin cho đội ngũ GVCN, hướng dẫn GVCN lập kế hoạch, rà soát các công việc của GVCN và hàng tháng cần phải tổ chức giao ban GVCN với phòng công tác HSSV nhà trường.

- Tổ chức các GVCN thành từng nhóm hoặc phối hợp với các đơn vị khác để cùng hỗ trợ những hoạt động của đội ngũ GVCN.

- Tổ chức cho GVCN tự giám sát cũng như các phòng ban, các khoa cũng các tổ chức đoàn thể trong nhà trường hoặc phòng công tác HSSV trực tiếp giám sát, theo dõi việc thực hiện kế hoạch chủ nhiệm lớp của đội ngũ GVCN.

- Xây dựng các chuẩn đánh giá, kế hoạch thanh tra, kiểm tra thường xuyên, định kỳ hoặc đột xuất đội ngũ GVCN trong năm học. Phải tạo được thói quen, thời gian trong hoạt động kiểm tra, đánh giá GVCN tùy thuộc vào tình hình cụ thể của nhà trường

- Kết quả đánh giá phải được công khai trong toàn thể giảng viên..

3.2.5. Nhóm biện pháp quản lý sử dụng, bổ sung, nâng cấp hợp lý các điều kiện hỗ trợ cho công tác chủ nhiệm lớp

- Cung cấp đầy đủ các điều kiện vật chất cho GVCN như tìm kiếm các tài liệu, sách báo nói về kinh nghiệm, vật chất phục vụ cho hoạt động công tác GVCN

- Có chế độ chính sách hợp lý và kịp thời cho GVCN cũng như vận động nhiều nguồn kinh phí cung cấp cho đội ngũ GVCN.

- Cần xây dựng tiêu chí thi đua rõ ràng, công tác kiểm tra, đánh giá GVCN phải trung thực, khách quan và có chế độ khen thưởng thích đáng cho GVCN.

3.2.6. Nhóm biện pháp xây dựng cơ chế, quy chế phối hợp trong công tác GVCN

- Phòng công tác HSSV cần tham mưu cho Hiệu trưởng, Đảng bộ nhà trường xây dựng cơ chế QL, nội quy và quy chế đánh giá các hoạt động của GVCN một cách rõ ràng, để đề xuất chấn chỉnh công tác GVCN một cách kịp thời.

- Xây dựng môi trường sư phạm lành mạnh, thân thiện, an toàn trong nhà trường và tăng cường công tác phối hợp GD giữa các lực lượng trong và ngoài nhà trường.

3.3. Khảo nghiệm tính cần thiết, tính khả thi và những thuận lợi khó khăn khi thực hiện các biện pháp

3.3.1. Tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp

Qua khảo nghiệm, các nhóm biện pháp đưa ra đều được xác nhận là cần thiết, khả thi; có thể áp dụng vào thực tiễn để nâng cao hiệu quả QL đội ngũ GVCN ở Trường Cao Đẳng Kỹ Thuật Y Tế II-Bộ Y Tế.

3.3.2. Một số thuận lợi và khó khăn khi thực hiện các biện pháp

- Đội ngũ GVCN và CBQL đều có nhận thức cao về vai trò và tầm quan trọng của công tác chủ nhiệm lớp, có trách nhiệm trong công tác của mình, có bản lĩnh, ham học hỏi để tự mình vươn lên trong công tác GVCN.

- Được sự quan tâm lãnh đạo trực tiếp của Bộ Giáo Dục và Bộ Y Tế cũng như được sự giúp đỡ ủng hộ của các bệnh viện, các cơ sở y tế của các Tỉnh ở Miền Trung và Tây Nguyên cho công tác đào tạo của nhà trường.

Một số khó khăn gặp phải là:

- Thời gian tập trung cho công tác GVCN còn ít.

- Về tài chính và cơ sở vật chất phục vụ cho công tác chủ nhiệm lớp không được đầy đủ. Việc quy hoạch, tạo nguồn, tuyển chọn, phân công GVCN chưa được quan tâm đúng mức.

Tiểu kết chương 3

Luận văn đã đề xuất các nhóm biện pháp để nâng cao chất lượng hoạt động của đội ngũ GVCN.

Các nhóm biện pháp trên có thể xem đó là một hệ thống, nhưng cũng có thể vận dụng riêng biệt cho mỗi nhóm biện pháp tùy theo tình hình thực tế phát triển của nhà trường .

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. KẾT LUẬN

Từ kết quả nghiên cứu, chúng tôi có thể rút ra những kết luận sau:

1.1. Về lý luận

- Luận văn đã làm sáng tỏ cơ sở lý luận của vấn đề nghiên cứu. Trong đó đã làm rõ các khái niệm cơ bản có liên quan đến các hoạt động QL cũng như các khái niệm về nhà trường như: QL, QLGD, QL đội ngũ, QL đội ngũ GVCN.

- Xác định nhiệm vụ, quyền hạn, vai trò, vị trí, chức năng của GVCN, của phòng công tác HSSV ở trường Cao đẳng trong thực tiễn hiện nay.

1.2. Về thực trạng

Qua việc khảo sát thực tế, tổng hợp, phân tích, lấy ý kiến của GVCN và CBQL của Trường Cao đẳng Kỹ Thuật Y Tế II- Bộ Y Tế, luận văn đã khái quát tình hình hoạt động của đội ngũ GVCN và công tác QL đội ngũ GVCN của nhà trường; nêu lên được những thuận lợi, khó khăn, những mặt mạnh, mặt yếu của hoạt động GVCN cũng như trong công tác QL đội ngũ GVCN, chỉ ra được nguyên nhân của những mặt mạnh, mặt yếu đó; đề ra những biện pháp QL đội ngũ GVCN nhằm nâng cao chất lượng GD cho HSSV của nhà trường.

1.3. Về biện pháp

Từ cơ sở lý luận và thực trạng công tác QL đội ngũ GVCN của nhà trường, luận văn đã xác lập các nhóm biện pháp nhằm bổ sung, cải tiến công tác QL của phòng công tác HSSV đối với đội ngũ GVCN. Các nhóm biện pháp nêu trong luận văn có thể xem đó là

một hệ thống, nhưng cũng có thể vận dụng riêng biệt cho mỗi nhóm biện pháp tùy theo tình hình thực tế phát triển của nhà trường.

2. KHUYẾN NGHỊ

2.1. Đối với BỘ GD - ĐT

- Cần tính giờ đủ hơn cho GVCN ở trường Cao đẳng, thống nhất tiêu chí đánh giá, xếp loại GVCN và cần có đủ các tài liệu, ấn phẩm về công tác chủ nhiệm để GVCN tự bồi dưỡng nâng cao trình độ của mình.

2.2. Đối với Bộ y tế

- Tăng cường đầu tư CSVC cũng như có chính sách đãi ngộ, khuyến khích, động viên đối với công tác GVCN.

- Nên đào tạo thêm về công tác chủ nhiệm lớp cho các sinh viên Y Dược

2.3. Đối với Ban giám hiệu nhà trường

- Quan tâm bồi dưỡng và tạo nguồn, quy hoạch nguồn GVCN để có tính tiếp nối, kế thừa trên cơ sở đặc điểm riêng của nhà trường.

- Cần quan tâm và huy động các lực lượng GD ngoài trường vào công tác GD, QL HSSV để hỗ trợ cho GVCN.

- Cần có cách sắp xếp, bố trí GVCN một cách hợp lý để tạo điều kiện cho GVCN trong quá trình QL, GD HSSV.