

BIỆN PHÁP QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CHỦ NHIỆM CỦA HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG HUYỆN CHÂU THÀNH, TỈNH SÓC TRĂNG TRONG BỐI CẢNH MỚI

• Ngô Khánh Vy^(*)

Tóm tắt

Quản lý đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp ở trường trung học phổ thông là một trong những biện pháp có ý nghĩa quan trọng để thực hiện mục tiêu giáo dục toàn diện cho học sinh. Xuất phát từ thực trạng quản lý đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp, bài viết đề xuất các biện pháp quản lý đội ngũ giáo viên chủ nhiệm của hiệu trưởng các trường trung học phổ thông trên địa bàn huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong bối cảnh hiện nay.

Từ khóa: biện pháp, quản lý, đội ngũ, giáo viên chủ nhiệm.

1. Đặt vấn đề

Quan điểm chỉ đạo phát triển giáo dục trong triển khai chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020 đã nêu rõ: “Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa, hội nhập quốc tế, thích ứng với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, phát triển giáo dục gắn với phát triển khoa học và công nghệ, tập trung vào nâng cao chất lượng, đặc biệt chất lượng giáo dục đạo đức, lối sống, năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành để một mặt đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đảm bảo an ninh quốc phòng; mặt khác phải chú trọng thỏa mãn nhu cầu phát triển của mỗi người học, những người có năng khiếu được phát triển tài năng”. Muốn vậy, nhất thiết phải triển khai đồng bộ các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng giáo dục, đặc biệt là chất lượng giáo dục trung học. Do đó, cần đẩy mạnh hơn nữa vai trò của đội ngũ giáo viên chủ nhiệm (GVCN) lớp trong việc giáo dục đạo đức, giáo dục hướng nghiệp, giáo dục giá trị và kỹ năng sống, tư vấn học đường cho học sinh (HS); thiết lập và duy trì có hiệu quả mối quan hệ giữa GVCN lớp với giáo viên bộ môn, các đoàn thể xã hội và gia đình HS trong việc phụ đạo HS yếu kém, bồi dưỡng HS giỏi, nắm chắc tình hình, hạn chế và khắc phục nguyên nhân HS bỏ học; giáo dục toàn diện cho HS.

Trong kết luận của Ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam tại hội nghị lần thứ 6, khóa XI về đề án: “Đổi mới căn bản, toàn diện giáo

dục và đào tạo” đã nhấn mạnh: “Chất lượng giáo dục và đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, chưa giải quyết tốt mối quan hệ giữa tăng quy mô và nâng cao chất lượng đào tạo, giữa dạy chữ, dạy người, chưa chú trọng giáo dục đạo đức, ý thức trách nhiệm công dân...” [1].

Những năm học gần đây, các trường trung học phổ thông (THPT) ở huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng đã thực hiện nhiều biện pháp xây dựng và duy trì nề nếp, kỷ cương, nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục toàn diện HS. Một trong các biện pháp đã được triển khai là tăng cường vai trò của GVCN lớp trong việc giáo dục toàn diện cho HS trên cơ sở phối hợp với các lực lượng trong và ngoài nhà trường. Tuy nhiên, việc thực hiện mục tiêu nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện cho HS, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục vẫn còn nhiều khó khăn, bất cập và tồn tại. Xuất phát từ thực trạng một số nhà quản lý, các tổ chức đoàn thể cũng như giáo viên, nhận thức chưa đầy đủ về vai trò, trách nhiệm của GVCN lớp; sự thiết lập và duy trì mối quan hệ giữa GVCN lớp với giáo viên bộ môn, các tổ chức đoàn thể xã hội và gia đình HS còn lỏng lẻo, dẫn đến thực trạng vẫn còn một bộ phận HS chưa ý thức sâu sắc về tầm quan trọng của vấn đề học tập, có lối sống tha hóa, thực dụng, đua đòi. Điều đó làm cho hình ảnh nhà trường xấu đi trong cách nhìn nhận của xã hội. Một trong những nguyên nhân là do các nhà trường chưa dành sự quan tâm thỏa đáng đến hoạt động của đội ngũ GVCN lớp, những người có vai trò quan trọng, trực tiếp đến việc hình thành và phát triển nhân cách cho HS. Mặt khác, các biện pháp quản lý, chỉ đạo của Hiệu trưởng đối với công tác chủ nhiệm lớp và đối với

^(*) Học viên cao học, Trường Đại học Đồng Tháp.

giáo viên làm công tác chủ nhiệm lớp chưa thật hợp lý, chưa phù hợp với tình hình kinh tế thị trường hiện nay, chưa quan tâm đúng mức để nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện.

2. Thực trạng quản lý đội ngũ GVCN lớp ở các trường THPT huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng

Theo điều 31, chương IV trong Điều lệ trường trung học cơ sở, THPT và các trường phổ thông có nhiều cấp học được ban hành theo Quyết định số 07/2007/QĐ-BGDĐT ngày 02/4/2007, người GVCN ngoài nhiệm vụ là một giáo viên bộ môn, họ còn phải đảm nhiệm thêm nhiều nhiệm vụ quan trọng khác. Ở trường phổ thông, GVCN chính là linh hồn của lớp học. Có thể coi GVCN là người lãnh xướng của dàn nhạc bao gồm: nhạc công (giáo viên) hoàn thành bản giao hưởng hình thành nhân cách toàn vẹn cho thế hệ trẻ. Và ngày nay, có thể coi GVCN như một nhà quản lý với các vai trò: người lãnh đạo lớp học; người điều khiển lớp học; người làm công tác phát triển lớp học; người làm công tác tổ chức lớp học; giúp hiệu trưởng bao quát lớp học; thực hiện việc kiểm tra sự tu dưỡng và rèn luyện của HS...

Trên thực tế, bức tranh toàn cảnh về công tác quản lý đội ngũ GVCN ở trường THPT huyện Châu Thành, tỉnh Sóc Trăng vẫn còn một số hạn chế nhất định, đó là nhận thức của giáo viên, cán

bộ quản lý giáo dục về vai trò công tác chủ nhiệm có nơi, có lúc chưa toàn diện; Công tác quản lý nhân sự, chỉ đạo quản lý về công tác chủ nhiệm của các cấp quản lý còn hạn chế; Một số giáo viên được phân công nhiệm vụ GVCN còn hạn chế về năng lực tổ chức, điều hành lớp chủ nhiệm; Chế độ chính sách đối với giáo viên làm công tác chủ nhiệm chưa tương xứng với vai trò và nhiệm vụ được giao; GVCN giỏi chưa được quan tâm đúng mức, chưa có danh hiệu thi đua cho GVCN giỏi; Sự phối hợp giữa các lực lượng giáo viên trong và ngoài nhà trường còn lỏng lẻo...

Từ thực trạng trên có thể thấy rằng việc đưa ra các biện pháp quản lý đồng bộ, phù hợp với thực tế giáo dục của địa phương nhằm tăng cường vai trò đội ngũ GVCN lớp, góp phần thực hiện mục tiêu nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện HS là vấn đề hết sức cấp thiết. Tuy nhiên, trong giới hạn nghiên cứu này, chúng tôi đề cập đến vấn đề nhận thức chưa thực sự đồng bộ của cán bộ quản lý cũng như chính các giáo viên được phân công làm công tác chủ nhiệm. Chính những hạn chế về cách nhìn nhận vai trò của GVCN ít nhiều cũng làm ảnh hưởng đến việc quản lý đội ngũ GVCN nói chung. Để phục vụ cho nghiên cứu này, chúng tôi đã tiến hành khảo sát thông qua việc điều tra 48 GVCN và 06 cán bộ quản lý của 02 trường THPT bằng phiếu hỏi (bảng 1).

Bảng 1. Khảo sát nhận thức về vai trò của công tác chủ nhiệm lớp trong việc giáo dục toàn diện HS trường THPT

Ý kiến	Rất quan trọng		Quan trọng		Ít quan trọng		Không quan trọng	
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
Cán bộ quản lý	02	33,3	03	50,0	01	16,7	0	0,0
GVCN	17	31,5	25	46,3	12	22,2	0	0,0
Tổng hợp ý kiến	19	31,7	28	46,6	13	21,7	0	0,0

Nhìn chung, vai trò của GVCN được đánh giá khá cao trong việc giáo dục toàn diện cho HS, song phần lớn các cán bộ quản lý khi phân công ít dựa vào năng lực, sự nhiệt tình của giáo viên mà đa phần do phải sử dụng các giáo viên bộ môn thiếu tiết dạy để phân công kiêm nhiệm thêm công tác GVCN nên các giáo viên bộ môn này thường không được tập huấn về công tác chủ nhiệm hoặc bản thân còn lúng túng, không nhận

thức hết mối quan hệ mật thiết giữa công tác chủ nhiệm với việc hình thành đạo đức và lối sống cho HS. Thêm vào đó, với tư duy cũ thường xem trọng việc dạy chữ nên dù hiện nay vấn đề đạo đức HS có nhiều biểu hiện sa sút nhưng công tác lựa chọn, đầu tư vào việc nâng cao chất lượng đội ngũ GVCN nhằm nâng dần chất lượng giáo dục toàn diện cho HS vẫn còn bỏ ngõ. Vì vậy, để phù hợp với tình hình đổi mới giáo dục hiện nay

cũng như góp phần vào việc hình thành và hoàn thiện nhân cách cho HS theo hướng tích cực thì đòi hỏi các cán bộ quản lý phải có biện pháp thiết thực nhất đối với việc quản lý đội ngũ GVCN tại địa phương, đơn vị, đó chính là cần tăng cường bồi dưỡng, nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giáo viên về tầm quan trọng của công tác

chủ nhiệm lớp.

Ngoài ra, để tìm hiểu thực trạng quản lý nhân sự của hiệu trưởng đối với đội ngũ GVCN thông qua việc phân công sử dụng đội ngũ GVCN, chúng tôi thực hiện bộ câu hỏi tập trung vào các nội dung cần thiết phải làm của cán bộ quản lý các trường (bảng 2).

Bảng 2. Kết quả đánh giá mức độ thực hiện công việc trong quản lý nhân sự

TT	Nội dung quản lý nhân sự	Mức độ thực hiện (%)			Kết quả đạt được (%)			
		Thường xuyên	Không thường xuyên	Không thực hiện	Tốt	Khá	TB	Yếu
1	Khảo sát, thăm dò năng lực GVCN	75,2	22,3	2,5	45,8	49,4	4,8	0
2	Xây dựng kế hoạch tạo nguồn GVCN	56,5	36	7,5	29,5	52,6	15,8	2,1
3	Tuyển chọn giáo viên làm GVCN	61,1	28,4	10,5	29,5	48	20,8	1,7
4	Bổ nhiệm, bố trí, đề bạt GVCN	84,2	15,8	0	47,4	44,2	8,4	0
5	Bồi dưỡng, tập huấn GVCN	37,9	54,7	7,4	14,7	65,3	15,8	4,2
6	Theo dõi, kiểm tra	86,7	13,3	0	46,3	48,4	5,3	0

Từ kết quả khảo sát có thể nhận định công tác quản lý nhân sự đội ngũ GVCN đã được hiệu trưởng các trường THPT trên địa bàn huyện quan tâm. Trong đó, vấn đề bổ nhiệm, bố trí, đề bạt GVCN được chú ý nhiều nhất với 84,2%. Tuy nhiên, trong việc quản lý nhân sự, hiệu trưởng vẫn còn hạn chế nhất định trong việc bồi dưỡng, tập huấn GVCN (chỉ chiếm 37,9%, một tỷ lệ quá thấp), xây dựng kế hoạch tạo nguồn (chiếm 56,5%). Điều đó cho thấy các vấn đề trên hiện chưa được xem trọng một cách đồng bộ, đúng mức. Do vậy, chắc chắn trong tương lai để đáp ứng việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tham gia thực hiện công tác chủ nhiệm, nhất thiết đòi hỏi các hiệu trưởng phải xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, tập huấn và lựa chọn, tạo nguồn đội ngũ GVCN cho đơn vị.

3. Đề xuất các biện pháp quản lý đội ngũ GVCN THPT trong bối cảnh mới

3.1. Nhóm biện pháp bồi dưỡng, nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giáo viên về tầm quan trọng của công tác chủ nhiệm lớp

Biện pháp 1: Nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của GVCN trong công tác giáo dục toàn diện HS

Mục đích: Để công tác chủ nhiệm lớp đạt hiệu quả, từ cán bộ quản lý đến giáo viên cần phải nhận thức rõ tầm quan trọng của công tác này trong nhà trường THPT. Từ nhận thức đúng đắn đó, hiệu

trưởng sẽ tác động và tạo điều kiện tốt nhất để đội ngũ GVCN hoàn thành nhiệm vụ. Các GVCN nếu có nhận thức đúng thì sẽ xác định được vai trò của bản thân trong công tác giáo dục HS, nhằm thực hiện tốt nhiệm vụ giáo dục toàn diện HS trong giai đoạn của thời kỳ hội nhập hiện nay.

Ý nghĩa: Đội ngũ GVCN chính là nhân vật trung tâm để hình thành và phát triển nhân cách HS và là cầu nối giữa gia đình, nhà trường và xã hội.

Cách tổ chức thực hiện: Để nâng cao nhận thức của cán bộ quản lý, giáo viên về tầm quan trọng của công tác chủ nhiệm, người hiệu trưởng có thể thực hiện bằng nhiều cách như triển khai trong hội nghị cán bộ viên chức hàng năm, thảo luận trong các buổi họp hội đồng sư phạm, tổ chuyên môn, sinh hoạt các đoàn thể, các khối chủ nhiệm...

Biện pháp 2: Tổ chức học tập, phổ biến các quy định, quy chế, chính sách về công tác chủ nhiệm lớp

Mục đích: Nhằm trang bị cho đội ngũ GVCN những kiến thức cần thiết phục vụ công tác giáo dục HS.

Ý nghĩa: Vì người GVCN là người thay mặt hiệu trưởng, nhà trường, cha mẹ HS quản lý và chịu trách nhiệm về chất lượng giáo dục toàn diện HS.

Cách tổ chức thực hiện: hiệu trưởng cần:

- Quán triệt để toàn thể cán bộ, giáo viên của

trường nắm vững các chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách của Nhà nước và các văn bản của ngành giáo dục về thực hiện nhiệm vụ giáo dục toàn diện của nhà trường.

- Tổ chức cho cán bộ, giáo viên nghiên cứu Luật Giáo dục, đặc biệt chú trọng các nội dung liên quan đến mục tiêu giáo dục; yêu cầu về nội dung, phương pháp giáo dục; vai trò và trách nhiệm của nhà giáo, của cán bộ quản lý giáo dục; mục tiêu giáo dục phổ thông; nhiệm vụ của nhà giáo; quyền của nhà giáo; các hành vi nhà giáo không được làm; nhiệm vụ và quyền của người học...

- Tổ chức học tập Điều lệ trường THPT và trường phổ thông có nhiều cấp học. Chú trọng các nội dung: các hoạt động giáo dục; hệ thống hồ sơ sổ sách về hoạt động giáo dục; đánh giá kết quả học tập của HS; quyền của giáo viên; quyền của GVCN; mối quan hệ giữa gia đình, nhà trường - xã hội.

Biện pháp 3: Chấn chỉnh kịp thời những nhận thức sai lệch trong công tác chủ nhiệm

Mục đích: Từ thực trạng nhận thức của cán bộ quản lý, giáo viên về vị trí, vai trò, sự cần thiết của các hoạt động trong công tác chủ nhiệm có sự chênh lệch nhau của mỗi cá nhân và từng đơn vị, do đó, nhất thiết phải có sự điều chỉnh vì nhận thức lệch lạc về chức năng, nhiệm vụ của GVCN sẽ dẫn đến việc thiếu tâm huyết, không yêu thích và e ngại làm công tác chủ nhiệm... gây ảnh hưởng không nhỏ trong việc giáo dục toàn diện HS.

Ý nghĩa: Nhằm nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý, giáo viên, GVCN về tầm quan trọng đặc biệt của công tác chủ nhiệm trong nhà trường phổ thông.

Cách tổ chức thực hiện: Hiệu trưởng cần phải quan tâm đến tư tưởng của giáo viên, nắm bắt, phát hiện và xử lý các thông tin, thông qua hệ thống từ tổ chuyên môn, tổ chủ nhiệm, giáo viên, HS, phụ huynh... Khi phát hiện sự sai lệch, hiệu trưởng cần tìm hiểu, phân tích kỹ nguyên nhân, giúp GVCN tự phân tích, tự đánh giá, tự điều chỉnh hoạt động của mình theo hướng tích cực.

Bên cạnh đó, việc xây dựng bầu tâm lý sư phạm tích cực, dân chủ, đoàn kết trong nhà trường rất cần thiết. Hiệu trưởng cần phải khơi gợi tình yêu nghề ở mỗi giáo viên, giúp họ tìm được niềm say mê với công việc, khéo léo chuyển hành vi thực hiện nhiệm vụ do trách nhiệm, do bắt buộc

trở thành hành động tự giác và tự nguyện của đội ngũ GVCN.

Như vậy, để điều chỉnh những sai lệch trong nhận thức của đội ngũ GVCN, đòi hỏi người hiệu trưởng phải có tâm, có tầm, có phẩm chất đạo đức tốt, có năng lực quản lý, nhạy cảm với tình huống, có uy tín trong tập thể và ra quyết định chính xác, kịp thời và hợp lý.

3.2. Nhóm biện pháp bồi dưỡng phẩm chất, năng lực, nghiệp vụ cho đội ngũ GVCN lớp

Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI khẳng định: “Đổi mới căn bản toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu then chốt”. Vì vậy, công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên nhằm đào tạo ra đội ngũ GVCN có phẩm chất, có năng lực và có kiến thức quản lý giáo dục là công việc rất quan trọng mang tính chiến lược, phải làm thường xuyên, liên tục và lâu dài. Do vậy, ngoài việc bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ để giảng dạy tốt người GVCN cũng rất cần rèn luyện phẩm chất đạo đức, trình độ chính trị vững vàng để người thầy sẽ toàn vẹn giữa tài và đức trong sự đánh giá, nhìn nhận của xã hội, phụ huynh và HS.

Biện pháp 1: Bồi dưỡng năng lực sư phạm và nghiệp vụ quản lý

Mục đích: Những vấn đề chung mà người GVCN phải làm đó là công tác quản lý vì GVCN là người thay hiệu trưởng quản lý một lớp - quản lý là một khoa học nhưng đồng thời cũng là nghệ thuật. Khoa học và nghệ thuật trong quản lý của người GVCN là có những quyết định đúng đắn về chủ trương, cách thức hoạt động trong công tác chủ nhiệm lớp, về việc sử dụng đội ngũ cán bộ lớp... nhằm tổ chức các hoạt động của lớp một cách hiệu quả nhất.

Ý nghĩa: Nâng cao năng lực quản lý, giáo dục HS cho đội ngũ GVCN lớp.

Cách tổ chức thực hiện: Hiệu trưởng cần bồi dưỡng cho đội ngũ GVCN lớp các vấn đề sau:

- Kiến thức cơ bản về chuyên môn, nghiệp vụ, về quản lý giáo dục; biết cách vận dụng có hiệu quả các chức năng của quản lý giáo dục vào công tác chủ nhiệm, đó là các chức năng lập kế hoạch,

chỉ đạo, tổ chức, kiểm tra, bồi dưỡng những kiến thức về tâm sinh lý lứa tuổi, kiến thức về xây dựng tập thể lớp HS, cách thức tổ chức, phối hợp các lực lượng giáo dục, xử lý mâu thuẫn, xung đột trong tập thể lớp, để giáo viên có thể vận dụng, xử lý và giải quyết tốt đối với những tình huống cụ thể. Trong các nội dung bồi dưỡng, cần đề cập đến: các biện pháp phối hợp giữa GVCN với giáo viên bộ môn, công tác phối hợp giáo dục với các tổ chức, đoàn thể trong nhà trường, với các lực lượng giáo dục khác ngoài xã hội; các yêu cầu, nội dung báo cáo về việc thực hiện công tác chủ nhiệm của giáo viên đối với hiệu trưởng;

- Hiệu trưởng cần phối hợp, giao Công đoàn; Chi đoàn giáo viên tổ chức các chuyên đề bồi dưỡng riêng cho đội ngũ giáo viên trẻ mới ra trường nhằm nâng cao trách nhiệm của tổ chức Đoàn trong công tác chủ nhiệm lớp;

- Hiệu trưởng phải thường xuyên kiểm tra, đánh giá kết quả tự bồi dưỡng, học tập và hiệu quả của việc vận dụng sáng tạo, khoa học hợp lý các năng lực, nghiệp vụ quản lý của đội ngũ GVCN. Nên có hình thức khen thưởng, động viên những giáo viên hoàn thành tốt nhiệm vụ chủ nhiệm lớp, phê bình những giáo viên chưa thực hiện nghiêm túc trong công tác tự học, tự bồi dưỡng để kết quả lớp chủ nhiệm còn yếu không hoàn thành chỉ tiêu kế hoạch nhà trường đề ra;

- Song song đó, đội ngũ GVCN cần thường xuyên tự cập nhật, bồi dưỡng những tri thức mới về tin học, ngoại ngữ, am hiểu về kiến thức xã hội, lịch sử, văn hóa, pháp luật, tâm lý học... vận dụng các tri thức này vào cuộc sống, giảng dạy...

Biện pháp 2: Tổ chức bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ thực hiện công tác chủ nhiệm

Mục đích: Cùng với việc bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, người hiệu trưởng cũng cần tổ chức bồi dưỡng những kỹ năng thực hiện công tác chủ nhiệm lớp cho đội ngũ GVCN, qua đó sẽ giúp cho các GVCN vận dụng có hiệu quả kiến thức đã được trang bị, những kinh nghiệm đã thu nhận được.

Ý nghĩa: Bồi dưỡng, tập huấn các kỹ năng nghiệp vụ cho đội ngũ GVCN là rất cần thiết. Qua đó, hiệu trưởng thấy được những khó khăn, vướng mắc của đội ngũ GVCN để có hướng chỉ đạo, điều chỉnh, hỗ trợ... giúp đội ngũ GVCN thực hiện đúng

mục tiêu đề ra.

Cách tổ chức thực hiện: Để đạt hiệu quả hiệu trưởng cần:

- Bồi dưỡng cho GVCN những kiến thức cơ bản về công tác chủ nhiệm, bồi dưỡng những kiến thức về tâm sinh lý lứa tuổi, kiến thức về xây dựng tập thể lớp, cách thức tổ chức, phối hợp các lực lượng giáo dục, xử lý các mâu thuẫn, xung đột trong tập thể lớp, bồi dưỡng kỹ năng lập kế hoạch, kỹ năng tổ chức các phong trào...

- Trong các nội dung bồi dưỡng cần đề cập đến các biện pháp phối hợp giữa GVCN với giáo viên bộ môn, các tổ chức, đoàn thể trong nhà trường và các lực lượng khác ngoài xã hội. Hướng dẫn một số phương pháp, cách thức giáo dục phù hợp thực tế, phương pháp giáo dục HS cá biệt, hướng dẫn cách thức tiến hành sinh hoạt lớp hiệu quả, tập huấn giáo dục kỹ năng sống... Bên cạnh đó, cũng cần tổ chức tọa đàm, trao đổi, đúc rút kinh nghiệm, tổ chức hội thi GVCN giỏi cấp Trường, tham gia hội thi GVCN giỏi cấp Tỉnh (nếu có).

- Phổ biến cho GVCN, nhất là GVCN trẻ mới tham gia công tác chủ nhiệm lần đầu biết các quy chế quy định về công tác chủ nhiệm, các loại hồ sơ sổ sách cần phải có của GVCN bao gồm: lý lịch HS, nhiệm vụ của GVCN, tiêu chí và chuẩn đánh giá về công tác chủ nhiệm, tiêu chí và chuẩn đánh giá, quy trình và cách xếp loại hạnh kiểm của HS; quy định về xử lý, kỷ luật HS vi phạm...

- Định kỳ mỗi tháng tổ chức họp GVCN/khối để biết được những khó khăn về kỹ năng, kỹ thuật, cách xử lý vấn đề trong công tác chủ nhiệm. Từ đó, hiệu trưởng có kế hoạch và biện pháp giúp đỡ kịp thời.

- Khi giao nhiệm vụ, hiệu trưởng cần dự đoán tình hình, những khó khăn, vướng mắc sẽ gặp phải, chuẩn bị các phương án xử lý và gợi ý cách giải quyết để đội ngũ GVCN tự động xử lý khi gặp phải những tình huống tương tự.

Biện pháp 3: Khuyến khích tạo điều kiện để GVCN tự học, tự bồi dưỡng

Mục đích: Tự học, tự bồi dưỡng là một cách mà người thầy giáo tự làm mới mình. Bởi lẽ, người GVCN không chỉ giỏi về kiến thức chuyên môn mà còn phải am hiểu sâu rộng về mọi lĩnh vực khoa học, đời sống xã hội. Mặt khác, tự học, tự bồi dưỡng có thể tự bù đắp cho mình những lỗ hổng kiến thức để thích ứng với yêu cầu mới của thời

đại. Việc khuyến khích cả đội ngũ giáo viên tự học, tự bồi dưỡng là hướng đến việc xây dựng đội ngũ giáo viên thành một tổ chức biết học hỏi.

Ý nghĩa: Khuyến khích và tạo điều kiện cho đội ngũ GVCN tự học, tự bồi dưỡng góp phần xây dựng môi trường học tập tốt, nâng cao năng lực mọi mặt cho giáo viên.

Cách tổ chức thực hiện: Muốn làm tốt công tác này, người hiệu trưởng cần:

- Hình thành, củng cố hình thức sinh hoạt chuyên môn cho đội ngũ GVCN bằng hình thức khối chủ nhiệm tùy theo quy mô của trường nhằm giải quyết các nội dung có liên quan đến công tác chủ nhiệm lớp, giáo dục HS cá biệt, tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp, xử lý những tình huống khó, tổ chức tọa đàm, diễn đàn, hội thi... Với những nội dung, chủ đề khó nên tổ chức thảo luận đi đến thống nhất chung về cách tổ chức thực hiện. Những buổi sinh hoạt cần có sự tham gia của cán bộ quản lý để nắm bắt tình hình và chỉ đạo đồng bộ các hoạt động.

- Cung cấp, giới thiệu các loại sách, báo, tài liệu, tạp chí, những câu chuyện, những bài báo viết về kinh nghiệm làm công tác chủ nhiệm ở trong và ngoài đơn vị để giáo viên tự nghiên cứu vận dụng vào điều kiện cụ thể của lớp và đơn vị.

- Khuyến khích GVCN có kế hoạch tự học bao gồm: các mục tiêu học tập cần đạt, các kiến thức và

kỹ năng cần nắm vững, các hoạt động học tập sẽ thực hiện, cách đánh giá kết quả đạt được, thời gian hoàn thành; khuyến khích giáo viên có sổ tự học để ghi chép những điều cần thiết, những kinh nghiệm của bản thân trong quá trình làm công tác chủ nhiệm.

- Thiết lập website của trường mà ở đó tập hợp những kinh nghiệm, những sáng kiến, những câu chuyện về giáo dục, về tấm gương tốt. Khuyến khích GVCN, HS, phụ huynh tham gia viết bài, chia sẻ ý kiến để những người làm công tác chủ nhiệm tự rút ra bài học cho chính mình.

- Tạo sự đồng thuận trong tập thể về mục tiêu, kế hoạch phát triển của nhà trường, lôi kéo tập thể cùng tham gia để đạt mục tiêu.

- Cán bộ quản lý cần kiểm tra đánh giá và động viên, khen thưởng kịp thời.

4. Kết luận

Kết quả khảo sát cho thấy có những hạn chế nhất định trong việc nhận thức về vai trò của công tác chủ nhiệm đối với cán bộ quản lý cũng như giáo viên vì thế các biện pháp quản lý đẩy mạnh việc bồi dưỡng, nâng cao nhận thức cho hiệu trưởng và giáo viên là một trong những biện pháp hữu hiệu và cần thiết. Nếu được triển khai và thực hiện đồng bộ sẽ tạo nên bước chuyển lớn về chất, góp phần nâng cao hiệu quả giáo dục toàn diện cho HS đáp ứng nhu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo trong bối cảnh mới hiện nay./.

Tài liệu tham khảo

[1]. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2012), *Kết luận Hội nghị lần thứ 6, khóa XI về Đề án “Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo”*, Hà Nội.

[2]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2007), *Điều lệ trường trung học cơ sở, THPT và các trường phổ thông nhiều cấp học*, được ban hành theo Quyết định số 07/2007/QĐ-BGDĐT ngày 02/04/2007 .

[3]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2012), *Triển khai chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020, được ban hành kèm theo Quyết định số 711/QĐ-TTg, ngày 16/03/2012*, Hà Nội.

[4]. Phùng Đình Mẫn (chủ biên) (2003), *Một số vấn đề cơ bản về đổi mới giáo dục phổ thông trong giai đoạn hiện nay*, Trường Đại học Sư phạm - Đại học Huế.

MEASURES TO MANAGING FORM-TEACHERS BY HIGH SCHOOL PRINCIPALS OF CHAU THANH DISTRICT, SOC TRANG PROVINCE IN THE NEW CONTEXT

Summary

Form-teacher management in high schools is one of the significant measures to targetting the comprehensive education for students. On the current management of form-teachers, this article proposes relevant measures to manage those teacher groups for high school principals in Chau Thanh district, Soc Trang province, as such meeting the requirements of educational reforms in the present context.

Keywords: Measures, management, staff, form-teacher.

Ngày nhận bài: 14/6/2016; Ngày nhận lại: 17/8/2016; Ngày duyệt đăng: 26/8/2016.