

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
HỌC VIỆN QUẢN LÝ GIÁO DỤC**



TIỂU LUẬN CUỐI KHÓA

**"Giải quyết tình huống giáo viên Nguyễn Văn X
không chấp hành phân công chuyên môn của Hiệu trưởng
trường THPT Hiệp Đức, huyện Hiệp Đức, tỉnh Quảng Nam"**

Họ và tên người viết tiểu luận: ĐẶNG VĨNH HIẾU.

Số điện thoại liên lạc: 0982 883 810 – 0235 3603 072.

Lớp: Bồi dưỡng nghiệp vụ CTVTTGD Quảng Nam.

**Đơn vị công tác: Trường trung học phổ thông Hiệp Đức,
huyện Hiệp Đức, tỉnh Quảng Nam.**

MỤC LỤC

	Trang
PHẦN I: MỞ ĐẦU	1
PHẦN II: NỘI DUNG	2
1. Mô tả tình huống	2
2. Xác định mục tiêu xử lý tình huống	3
3. Phân tích tình huống	4
4. Đề xuất những giải pháp giải quyết tình huống	7
5. Tổ chức thực hiện giải pháp	9
PHẦN III: KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	12
1. Kết luận	12
2. Kiến nghị	13
PHẦN IV: TÀI LIỆU THAM KHẢO	15

PHẦN I: MỞ ĐẦU

Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 của Hội nghị lần thứ tám, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về "Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế" đã khẳng định khâu then chốt trong đổi mới căn bản toàn diện giáo dục là: Đổi mới cơ chế quản lý, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý; nghị quyết đã nhấn mạnh cần tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát các hoạt động giáo dục, khắc phục các biểu hiện tiêu cực, xử lý nghiêm các vi phạm trong giáo dục nhằm nâng cao hiệu quả giáo dục. Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo là đổi mới những vấn đề cốt lõi, từ quan điểm, tư tưởng chỉ đạo đến mục tiêu, nội dung, phương pháp, cơ chế, chế độ chính sách, điều kiện bảo đảm thực hiện. Trong quá trình đổi mới cần kế thừa, phát huy những thành tựu, phát triển và nhân rộng các điển hình, các nhân tố mới, tiếp thu có chọn lọc những kinh nghiệm của thế giới phù hợp với thực tiễn Việt Nam.

Thực hiện tốt nhiệm vụ đổi mới toàn diện giáo dục và đào tạo sẽ tạo ra được những công dân Việt Nam có đủ sức khỏe, đủ phẩm chất và năng lực. Để làm được điều đó đòi hỏi đội ngũ giáo viên phải có trình độ chuyên môn và tay nghề vững vàng. Tuy nhiên, có đội ngũ giáo viên tốt mà không biết sử dụng, phân công công việc không hợp lý thì sẽ không đem lại kết quả cao được, cán bộ quản lý giáo dục có kinh nghiệm, biết cách sử dụng tốt đội ngũ của mình thì kết quả, hiệu quả sẽ như mong đợi, đáp ứng được yêu cầu mà đảng, nhà nước và nhân dân đề ra cho ngành giáo dục và đào tạo. Hiện nay, tại Quảng Nam đội ngũ giáo viên trung học phổ thông đã khá đủ về số lượng, nhưng vì nhiều lí do khác nhau mà ở đâu đó vẫn còn sự thừa thiếu cục bộ, vẫn còn xảy ra sự thiếu giáo viên tạm thời do luân chuyển vì hoàn cảnh, do nghỉ chế độ.

Thời đại hiện nay, nền kinh tế tri thức đang ngày một khẳng định vị trí hàng đầu, khoa học kỹ thuật phát triển cao đòi hỏi phải có sự thay đổi về nội dung và phương pháp dạy học, vận dụng công nghệ, kỹ thuật tiên tiến vào dạy học đòi hỏi sự năng động nắm bắt, chiếm lĩnh công nghệ của đội ngũ giáo viên, trong đó giáo viên cần được bố trí đúng chuyên môn để đảm bảo chất lượng giảng dạy và đúng quy định của pháp luật. Sản phẩm của giáo dục là con người nên vấn đề đặt ra là phải có sản phẩm có chất lượng và không được có sản phẩm lỗi, điều đó đặt ra nhiệm vụ cho các nhà quản lý giáo dục phải làm tốt công tác quản lý của mình, phân công chuyên môn

hợp lý, xây dựng kế hoạch, chỉ đạo thực hiện chu đáo, đặc biệt là chú trọng công tác thanh tra, kiểm tra, điều chỉnh, sơ kết, tổng kết đúng với các yêu cầu của việc thực hiện nhiệm vụ quản lý giáo dục.

Một trong các công tác khá quan trọng quản lý giáo dục đó là phân công chuyên môn một cách khoa học và hợp lý để đạt được mục tiêu giáo dục mà đơn vị đặt ra. Trong thời gian thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và quản lý tại trường Trung học phổ thông Hiệp Đức, huyện Hiệp Đức, tỉnh Quảng Nam chúng tôi đã cố gắng nỗ lực hoàn thành công tác quản lý của mình. Tuy nhiên, bên cạnh những mặt làm được vẫn còn tồn tại những hạn chế dẫn đến chất lượng giáo dục của nhà trường chưa cao so với các trường ở vùng đồng bằng, thành phố. Một trong các nguyên nhân dẫn đến vấn đề trên là việc sử dụng và phân công công việc cho cán bộ giáo viên trong trường vẫn còn gặp nhiều khó khăn và hạn chế do sự mất cân đối tạm thời về lực lượng giáo viên do luân chuyển của cấp trên và do giáo viên nghỉ theo chế độ.

Qua thực tế nhiều năm công tác quản lý, chúng tôi nhận thấy nếu thực hiện tốt việc phân công công việc cho các thành viên trong nhà trường sẽ đem lại những kết quả to lớn như: Chất lượng giáo dục được nâng lên, đội ngũ đồng thuận, đoàn kết, tạo hiệu quả và nguồn động viên giáo viên học tập nâng cao năng lực, nâng cao chất lượng giảng dạy, tạo động lực thúc đẩy sự phát triển của nhà trường. Với mong muốn nâng cao hiệu quả giáo dục của nhà trường cũng như kiểm chứng kiến thức được học, kiểm chứng hiểu biết của mình trong công tác quản lý nói chung và công tác của một cộng tác viên thanh tra giáo dục nói riêng tôi lựa chọn đề tài "*Giải quyết tình huống giáo viên Nguyễn Văn X không chấp hành phân công chuyên môn của Hiệu trưởng trường THPT Hiệp Đức, huyện Hiệp Đức, tỉnh Quảng Nam*" làm tiểu luận cuối khóa bồi dưỡng nghiệp vụ cộng tác viên thanh tra giáo dục.

PHẦN II: NỘI DUNG

1. Mô tả tình huống

Thầy Nguyễn Văn X là học sinh cũ của trường Trung học phổ thông Hiệp Đức, tốt nghiệp trung học phổ thông năm 1995, sau đó tốt nghiệp Cao đẳng sư phạm với chuyên ngành đào tạo là môn Toán – Tin năm 1999, từ năm 1999 đến năm 2004 thầy Nguyễn Văn X dạy hợp đồng môn Tin học bậc học trung học cơ sở tại các trường trong huyện Hiệp Đức. Năm 2004 thầy Nguyễn Văn X học đại học tại chức chuyên ngành sư phạm môn Toán-Tin và tốt nghiệp năm 2008, sau đó được tuyển dụng và phân công công tác ở một huyện vùng cao của tỉnh Quảng Nam.

Từ năm học 2011 - 2012 do hoàn cảnh gia đình gặp khó khăn về kinh tế, cha mẹ già không ai chăm sóc nên thầy Nguyễn Văn X được Sở giáo dục và đào tạo Quảng Nam luân chuyển về giảng dạy tại trường THPT Hiệp Đức, huyện Hiệp Đức, tỉnh Quảng Nam. Trong khoảng thời gian dạy bậc học trung học phổ thông từ năm học 2008-2009 đến năm học 2016-2017 thầy Nguyễn Văn X chỉ được phân công giảng dạy bộ môn Toán, được trường THPT Hiệp Đức, huyện Hiệp Đức, tỉnh Quảng Nam cho đi học cao học và đã có bằng thạc sĩ môn Toán. Trong quá trình công tác thầy Nguyễn Văn X luôn hoàn thành nhiệm vụ, ham học hỏi, tâm huyết với bộ môn Toán.

Năm học 2017 – 2018, trường THPT Hiệp Đức, huyện Hiệp Đức, tỉnh Quảng Nam gặp khó khăn do có sự luân chuyển công tác của một giáo viên Tin học đến nơi khác và một giáo viên nữ dạy môn Tin học nghỉ chế độ thai sản, nên bộ môn Tin học của trường thiếu giáo viên giảng dạy. Sau khi liên hệ các giáo viên đang dạy ở các trường lân cận để mời thỉnh giảng nhưng không được, xét thấy thầy Nguyễn Văn X đã được đào tạo Đại học sư phạm với chuyên ngành là Toán - Tin, đồng thời đã có nhiều năm giảng dạy Tin học ở cấp THCS nên hiệu trưởng đã phân công thầy Nguyễn Văn X giảng dạy môn Tin học lớp 10 để khắc phục tình trạng thiếu giáo viên.

Khi hiệu trưởng phân công thầy Nguyễn Văn X giảng dạy bộ môn Tin học, thầy Nguyễn Văn X đã trình bày ý kiến của mình trước hiệu trưởng và sau đó là trước toàn đơn vị là: Do văn bằng cao nhất của thầy Nguyễn Văn X là bằng thạc sĩ môn Toán nên việc phân công thầy Nguyễn Văn X giảng dạy bộ môn Tin học là không đúng, thầy Nguyễn Văn X không thực hiện sự phân công của hiệu trưởng nhà trường, cụ thể là đã bỏ 01 tiết dạy (hiệu trưởng phải điều giáo viên môn Ngữ văn dạy vào tiết Tin học đó (thời khóa biểu của lớp có 01 tiết Ngữ văn, đổi thành 02 tiết Ngữ văn).

2. Xác định mục tiêu xử lý tình huống

Để giải quyết khó khăn về giáo viên dạy bộ môn Tin học tại đơn vị, qua đó góp phần thực hiện kế hoạch năm học, kiểm điểm sai phạm, đảm bảo kỷ cương và đảm bảo có giáo viên giảng dạy môn Tin học, việc giải quyết tình huống trên cần hướng tới các mục tiêu cơ bản sau đây:

Thứ nhất: Hiệu trưởng nhà trường phải làm rõ trách nhiệm của thầy Nguyễn Văn X đối với những khó khăn của trường, giúp thầy Nguyễn Văn X thấy được những khuyết điểm của mình trong việc không chấp hành nhiệm vụ được phân công. Sau đó xử lý kỷ luật theo quy định, đảm bảo thấu tình đạt lý.

Thứ hai: Qua việc xử lý tình huống, phải giúp thầy Nguyễn Văn X nâng cao ý thức trách nhiệm của bản thân, rèn luyện về mọi mặt để phấn đấu vươn lên, vượt qua mọi hoàn cảnh khó khăn để hoàn thành các nhiệm vụ được giao, giữ uy tín cá nhân, uy tín đơn vị và giữ nghiêm kỷ cương.

Thứ ba: Giải quyết thấu đáo tình huống trên để cho các cán bộ, giáo viên, nhân viên cũng như phụ huynh và học sinh thấy được yêu cầu bắt buộc, tính nghiêm túc trong việc tổ chức cho học sinh, nhân viên, giáo viên học tập và thực hiện đường lối, pháp luật của Đảng, Nhà nước, điều lệ, các quy định của ngành. Nhằm tăng cường nề nếp, kỷ cương và ngăn chặn, khắc phục các hiện tượng tiêu cực trong các hoạt động của nhà trường.

Thứ tư: Giải quyết tình huống trên đảm bảo được sự hợp tình, hợp lý, để cho đội ngũ cán bộ, giáo viên và nhân viên trong nhà trường nói riêng, cán bộ, giáo viên và nhân viên của ngành, các cấp học nói chung thấy được tính nghiêm minh trong việc chấp hành pháp luật, chấp hành điều lệ và các quy định của ngành, từ đó tự nhìn nhận, đánh giá lại công việc của bản thân mình để có sự bổ sung, điều chỉnh phù hợp.

Thứ năm: Sau khi kiểm điểm vi phạm, thầy Nguyễn Văn X đảm bảo việc lên lớp có chất lượng, tâm huyết với nghề nghiệp, giúp học sinh đạt thành tích tốt trong suốt quá trình học tập và rèn luyện tại nhà trường.

Thứ sáu: Hiệu trưởng có kế hoạch cụ thể để khi có đủ giáo viên Tin học thì điều chỉnh phân công chuyên môn theo nguyện vọng của thầy Nguyễn Văn X, đồng thời sử dụng hợp lý đội ngũ, phát huy thế mạnh sẵn có của thầy Nguyễn Văn X.

3. Phân tích tình huống

a. Nguyên nhân

Thầy Nguyễn Văn X được hiệu trưởng phân công dạy bộ môn Tin học là phù hợp với chuyên ngành được đào tạo của Ban giám hiệu theo Điều 77 của Luật Giáo dục số 38/2005/QH11 năm 2005 và Điều 33 của Thông tư số 12/2011/TT-BGDĐT ngày 28/3/2011 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Điều lệ trường THCS, trường THPT và trường THPT nhiều cấp học (sau đây gọi tắt là điều lệ trường trung học): "Có bằng tốt nghiệp đại học sư phạm hoặc có bằng tốt nghiệp đại học và có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm đối với giáo viên trung học phổ thông". Vấn đề ở đây là thầy Nguyễn Văn X khẳng định văn bằng đào tạo cao nhất của thầy Nguyễn Văn X là thạc sĩ toán là không đúng vì cao học là trên chuẩn, thầy có bằng đại học Toán – Tin là đủ chuẩn để dạy Tin học.

Câu hỏi đặt ra là tại sao thầy Nguyễn Văn X không thực hiện nhiệm vụ phân công của mình? Phải chăng là từ khi giảng dạy thầy Nguyễn Văn X chưa được dạy bộ môn Tin học bậc học THPT bao giờ nên thầy Nguyễn Văn X không tự tin với kiến thức cũng như phương pháp của mình trước học sinh? Cũng có thể thầy Nguyễn Văn X đưa ra lý do trên để nhà trường phân công theo nguyện vọng của thầy giúp thầy thỏa mãn đam mê bộ môn toán, tiếp tục dạy thêm như các năm trước? Hay là vì thầy muốn dạy môn toán để tiếp tục dạy thêm? Khi được nghe lãnh đạo nhà trường trình bày điều kiện khó khăn hiện tại của nhà trường là thiếu giáo viên giảng dạy bộ môn Tin học, thầy Nguyễn Văn X đã không dám chấp nhận khó khăn, chưa có tinh thần, ý thức cộng đồng trách nhiệm với nhà trường giúp nhà trường khắc phục khó khăn trước mắt? hoặc là do điều kiện hoàn cảnh gia đình nên việc đầu tư cho bộ môn mới còn gặp khó khăn về thời gian? hay xét về mức độ cao hơn thầy Nguyễn Văn X hành động như vậy cũng có thể là cố tình gây khó khăn, cản trở cho hoạt động của nhà trường? Hiệu trưởng đã phân tích kỹ các nguyên nhân nêu trên và khẳng định hầu hết đều có ý đúng tuy chưa thật sự là nguyên nhân chính, nhưng đó là những tiền đề dẫn đến những bộc phát sai trái nhất thời của thầy Nguyễn Văn X.

Mặt khác, khi thầy Nguyễn Văn X khẳng định trước tập thể là thầy không thực hiện việc phân công chuyên môn và không phục tùng sự phân công của lãnh đạo là thầy Nguyễn Văn X chưa hiểu Luật Giáo dục, điều lệ trường trung học, trong đó có quy định về chuẩn chuyên môn cho từng cấp học, từng bậc học. Khi xét về vấn đề này có thể đây cũng là lỗi của Hiệu trưởng nhà trường trong quá trình điều hành công tác chuyên môn chưa phù hợp kéo dài nhiều năm trước như: Chỉ phân công dạy một bộ môn là chưa tạo điều kiện cho thầy Nguyễn Văn X phát huy hết năng lực chuyên môn Tin học của mình, điều này làm cho thầy Nguyễn Văn X bị mai một về kiến thức môn Tin học. Hiệu trưởng nên tạo điều kiện cho thầy Nguyễn Văn X được giảng dạy cả hai môn, không nên phân một môn, hoặc có thể là do công tác tuyên truyền pháp luật, giáo dục, bồi dưỡng nghiệp vụ cho giáo viên chưa được toàn diện.

b. Hậu quả

Khi phân công chuyên môn, lãnh đạo cần có tầm nhìn chiến lược để chuẩn bị tốt nhất cho các khó khăn về sự thiếu giáo viên cục bộ, nắm vững lý luận quản lý, tin vào khả năng vươn lên của từng giáo viên, phân tích, đánh giá đúng tình hình nhà trường, quyết định dứt khoát và không định kiến với bất kỳ người nào.

Mọi sự phân công chuyên môn đều hướng tới mục tiêu chung của nhà trường, đảm bảo đúng nghĩa vụ và quyền lợi của giáo viên. Phân công giáo viên đúng khả năng, chuyên môn được đào tạo của mỗi giáo viên; tạo điều kiện phát huy hết khả năng, năng lực của từng người nhằm từng bước nâng cao chất lượng giảng dạy, đào tạo đội ngũ chung cũng như đội ngũ nòng cốt cho từng bộ môn, từ đó định hướng phát triển đội ngũ chuyên môn của nhà trường.

Phân công giáo viên trước hết phải vì sự tiến bộ của tập thể sư phạm, tạo điều kiện để người giỏi kèm cặp, giúp đỡ người chưa có nhiều kinh nghiệm, hướng tới việc xây dựng đội ngũ chuyên môn nòng cốt vững vàng và ổn định cho nhà trường sau này. Khi phân công phải biết kết hợp hài hòa giữa lợi ích chung của nhà trường và lợi ích riêng của cá nhân, chiếu cố hoàn cảnh riêng và các nguyện vọng của giáo viên. Đảm bảo các giáo viên đều được giảng dạy hết các môn được đào tạo để không gặp khó khăn khi nhận nhiệm vụ mới.

Khi thầy Nguyễn Văn X có hành vi không chấp hành sự phân công của Hiệu trưởng nhà trường đã gây ra những hậu quả như sau:

- *Đối với bản thân*: Thầy Nguyễn Văn X vi phạm kỷ luật, thiếu ý thức trách nhiệm, sẽ bị kỷ luật, uy tín và danh dự sẽ bị ảnh hưởng, nếu kéo dài việc này sẽ bị mức kỷ luật cao hơn thì thầy Nguyễn Văn X phải chịu hậu quả nặng nề về thu nhập cá nhân, kinh tế gia đình sẽ gặp nhiều khó khăn.

- *Đối với gia đình và con cái của thầy Nguyễn Văn X*: Tinh thần sẽ bị ảnh hưởng, mặc cảm với mọi người, ý thức trong công việc cũng như sự phấn đấu trong học tập phần nào bị ảnh hưởng và có nguy cơ sa sút trong học tập và giao tiếp với xã hội.

- *Đối với nhà trường và học sinh*: Uy tín của toàn tập thể sư phạm nhà trường sẽ bị giảm đi, nếu xét về góc độ thi đua thì vấn đề này sẽ bị ảnh hưởng nặng nề cho cả quá trình phấn đấu của tập thể cũng như các đồng nghiệp của thầy Nguyễn Văn X. Nếu như thầy Nguyễn Văn X bị kỷ luật bằng hình thức buộc thôi việc thì học sinh sẽ phần nào mất niềm tin vào đội ngũ giáo viên trong nhà trường.

- *Đối với các cấp cao hơn*: Sai phạm về hoạt động chuyên môn của thầy Nguyễn Văn X không những làm ảnh hưởng đến uy tín của nhà trường mà còn ảnh hưởng đến ngành giáo dục của tỉnh, ảnh hưởng đến việc thực hiện kỷ cương và các nhiệm vụ chính trị của toàn ngành trong năm học.

Do đó, nếu không có biện pháp ngăn chặn, cảnh tỉnh thì thầy Nguyễn Văn X sẽ tự loại mình ra khỏi đội ngũ những người làm giáo dục.

Từ sự phân tích nguyên nhân và hậu quả của tình huống đưa lại, việc xác định mục tiêu giải quyết tình huống là vấn đề rất quan trọng để từ đó đưa ra các phương án và chọn lọc được phương án xử lý tối ưu.

4. Đề xuất những giải pháp giải quyết tình huống

4.1. Xây dựng, phân tích phương án giải quyết tình huống

a. Phương án 1

Hiệu trưởng nhà trường xem xét và phân công chuyên môn theo nguyện vọng của thầy Nguyễn Văn X để thầy yên tâm công tác, phát huy thế mạnh là giảng dạy môn Toán, giúp thầy có điều kiện dạy thêm, qua đó vượt qua khó khăn về kinh tế của gia đình và sắp xếp phân công giáo viên không được đào tạo môn Tin học dạy môn Tin học thay thầy Nguyễn Văn X (phân công giảng dạy không đúng môn giáo viên được đào tạo).

* Ưu điểm:

Tạo điều kiện thuận lợi nhất cho thầy Nguyễn Văn X để thầy yên tâm công tác mang lại thành quả tốt hơn cho trường; giữ gìn được sự yên ổn của nội bộ trường.

* Hạn chế:

Kỷ cương nhà trường không còn, tạo tiền lệ xấu trong tương lai. Hiệu khi phân công giáo viên dạy môn không được đào tạo, trở thành người vi phạm luật giáo dục và không thực hiện theo điều lệ trường trung học.

b. Phương án 2

Yêu cầu thầy Nguyễn Văn X viết kiểm điểm, tiến hành tổ chức kiểm điểm, mở hội đồng họp xét kỷ luật và thi hành kỷ luật thầy Nguyễn Văn X với hình thức kỷ luật là khiển trách.

* Ưu điểm:

Hình thức kỷ luật khiển trách đối với thầy Nguyễn Văn X sẽ có tác dụng cao đối với người khác. Nề nếp của nhà trường được thực hiện nghiêm hơn. Hình thức kỷ luật trên là lời cảnh tỉnh nghiêm khắc cho những giáo viên, nhân viên khác trong việc thực hiện công việc được phân công, kịp thời giáo dục thầy Nguyễn Văn X; Đảm bảo kỷ cương nhà trường.

* Hạn chế:

Áp dụng hình thức kỷ luật trong hệ thống hình thức kỷ luật viên chức thì Ci bộ đảng, nhà trường bị ảnh hưởng khi có giáo viên bị kỷ luật; thầy Nguyễn Văn X bị kỷ luật sẽ bị ảnh hưởng tâm lý, chậm nâng lương, làm gia đình thầy đã khó khăn lại càng khó khăn hơn và giảm uy tín trước đồng nghiệp và học sinh.

c. Phương án 3

Hiệu trưởng phối hợp với Công đoàn trường tổ chức kiểm điểm thầy Nguyễn Văn X trước tập thể sư phạm, thầy Nguyễn Văn X hứa không tái phạm, thực hiện dạy bù các tiết đã bỏ dạy ngay trong tuần tới, đồng thời đề buổi làm việc có chất lượng hơn và thuyết phục được thầy Nguyễn Văn X thì Hiệu trưởng nhà trường cần giải thích về chuẩn quy định theo Điều 77 của Luật Giáo dục số 38/2005/QH11 năm 2005 và Điều 33 của Thông tư số 12/2011/TT-BGDĐT ngày 28/3/2011 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Điều lệ trường THCS, trường THPT và trường THPT nhiều cấp học thì chuẩn giáo viên THPT là có bằng tốt nghiệp đại học sư phạm hoặc có bằng tốt nghiệp đại học và có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm. Theo tình huống trên thì thầy Nguyễn Văn X được phân công giảng dạy một môn Tin học là đúng quy định, không sai luật. Tuy nhiên, Hiệu trưởng nhà trường cần thực hiện thêm việc là phân tích cho thầy Nguyễn Văn X thấy rõ tình huống khó khăn trước mắt của nhà trường đồng thời động viên thầy Nguyễn Văn X vui vẻ nhận nhiệm vụ và quyết tâm hoàn thành tốt nhiệm vụ mới, phân đầu trong giảng dạy để chuộc lại lỗi đã gây ra.

*** Ưu điểm:**

Giữ gìn đoàn kết trong tập thể nhà trường, thuyết phục được nhân sự chấp hành nhiệm vụ, giúp nhà trường thuận lợi trong việc thực hiện kế hoạch đề ra; Thông qua đó giúp cho giáo viên khác nắm Luật Giáo dục và Điều lệ quy định, tạo được sinh khí thoải mái, vui vẻ trong công tác cho mọi người.

*** Hạn chế:**

Thầy Nguyễn Văn X sẽ bị ảnh hưởng phần nào về tâm lý và chưa thật sự vui vẻ khi nhận nhiệm vụ mới, có thể chất lượng trong quá trình lên lớp sẽ không cao lắm; tính giáo dục về phục tùng nhiệm vụ được phân công của giáo viên phần nào giảm đi. Tổ chức kỷ luật chưa nghiêm, chưa thật sự thực hiện đúng kỷ cương, có thể tạo tiền lệ xấu do mức kỷ luật nhẹ và tính răn đe không cao.

4.2. Lựa chọn phương án giải quyết tình huống

Sau khi phân tích những ưu điểm và nhược điểm của mỗi phương án chúng tôi thấy phương án 3 là phương án phù hợp hơn cả vì: Phương án xử lý mức độ vừa phải so với hành vi mà thầy Nguyễn Văn X vi phạm; thể hiện tính nhân văn, nhưng vẫn mang tính giáo dục cao, với phương án này thì thầy Nguyễn Văn X không phải chịu hình thức kỷ luật, giúp thầy Nguyễn Văn X thấy được khuyết điểm, tiếp tục thực hiện nhiệm vụ.

Theo hướng giải quyết này sẽ giúp nhiều đồng nghiệp khác hiểu rõ hơn về Luật Giáo dục, Điều lệ trường trung học, giữ gìn được không khí vui vẻ, giữ được sự đoàn kết nội bộ, giúp nhà trường hoàn thành kế hoạch đề ra. Niềm tin của học sinh và phụ huynh đối với nhà trường ngày càng được củng cố. Uy tín của cán bộ quản lý được giáo viên và cấp trên ghi nhận, đánh giá cao, đội ngũ cán bộ quản lý được tập thể giáo viên và tổ chức xã hội liên quan quý trọng và cảm phục, từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên nhưng không làm suy giảm những mối quan hệ tốt đẹp trong công tác.

So với phương án 1 thì phương án 3 tối ưu hơn là việc thực hiện tổ chức kỷ luật trong nhà trường chặt chẽ hơn, nếu đối tượng nào cũng thực hiện như thầy Nguyễn Văn X, đều muốn Hiệu trưởng đáp ứng theo nguyện vọng của mình như vậy thì nề nếp, khoảng cách giữa lãnh đạo với giáo viên không đi vào trật tự, tính phục tùng của giáo viên khác đối với lãnh đạo không cao. Khi thực hiện phương án 3 còn tối ưu hơn nữa là giúp thầy Nguyễn Văn X và tập thể sư phạm nhà trường hiểu rõ hơn về Luật Giáo dục, Điều lệ trường THPT, tinh thần đoàn kết, cộng đồng trách nhiệm cùng nhau khắc phục khó khăn trước mắt.

So với phương án 2 thì phương án 3 tối ưu hơn là thầy Nguyễn Văn X sẽ không bị kỷ luật, kinh tế gia đình sẽ không bị ảnh hưởng nhiều, không làm ảnh hưởng đến nhà trường cũng như cả quá trình phấn đấu thi đua của tập thể trong năm học. Nếu xử lý theo phương án 2, ngoài việc ảnh hưởng đến tập thể sư phạm nhà trường còn ảnh hưởng nhiều đến tinh thần gia đình của thầy Nguyễn Văn X đặc biệt là sự phấn đấu trong học tập của các con em của thầy Nguyễn Văn X bị giảm sút, uy tín và danh dự của thầy Nguyễn Văn X sẽ giảm đi nhiều; nghiêm trọng hơn nữa là xóa đi thành tích trước kia mà cả quá trình thầy Nguyễn Văn X đã cố gắng trong công tác; tấm gương về người thầy giáo thầy Nguyễn Văn X tận tụy năm nào trước học sinh sẽ mờ dần.

5. Tổ chức thực hiện giải pháp

a. Cơ sở xử lý

Trên cơ sở xét thấy trước khi vi phạm thì thầy Nguyễn Văn X là một giáo viên luôn hoàn thành nhiệm vụ của mình, có tinh thần phục tùng và giữ gìn đoàn kết trong nội bộ tập thể sư phạm nhà trường; xét thấy hành vi vi phạm của thầy Nguyễn Văn X có lẽ nhất thời chưa hiểu rõ được Luật Giáo dục, Điều lệ trường trung học quy định nên làm ảnh hưởng đến cả quá trình phấn đấu và rèn luyện của thầy Nguyễn Văn X trong nhiều năm trước, làm

giảm uy tín và danh dự của người giáo viên, nghiêm trọng hơn là làm mờ dần đi tấm gương sáng để học sinh noi theo.

Sau khi được xử lý cũng như được lãnh đạo phân tích rõ tình hình khó khăn trước mắt của nhà trường cũng như đưa ra quy định về chuẩn đạo tạo cho từng cấp bậc học thì thầy Nguyễn Văn X thể hiện thái độ thành khẩn và nhận lỗi lầm mà thầy Nguyễn Văn X gây ra. Nhưng khi thầy Nguyễn Văn X gây ra sai phạm như vậy đã làm ảnh hưởng đến tiến trình cũng như kế hoạch làm việc của nhà trường.

Căn cứ vào bản phân tích công việc của giáo viên: Đây là việc xác định hệ thống các chức năng, nhiệm vụ trách nhiệm, quyền hạn khi thực hiện công việc và các phẩm chất kỹ năng cần thiết mà người lao động phải có thể thực hiện công việc. Nhờ đó nhà quản lý tạo được sự phối hợp đồng bộ giữa các bộ phận trong nhà trường. Đánh giá đúng yêu cầu công việc, đúng năng lực thực hiện công việc, giúp Hiệu trưởng phân công đúng người đúng việc, tạo sự công bằng hợp lý, sự đồng thuận tránh những vấn đề không đáng xảy ra trong nhà trường.

Căn cứ vào bản mô tả công việc có những nội dung sau: Nhiệm vụ và trách nhiệm trong công việc, mối quan hệ trong công việc, quyền hạn của người thực hiện công việc, điều kiện làm việc, tiêu chuẩn cần đạt được khi thực hiện công việc. Thực hiện tốt việc mô tả công việc giúp người lãnh đạo nắm vững được các vấn đề liên quan đến công việc của người chuẩn bị được phân công để từ đó có những điều chỉnh, sửa chữa tạo điều kiện giúp đỡ kịp thời.

Bản yêu cầu công việc đối với người thực hiện công việc về kỹ năng, kiến thức, kinh nghiệm; các đặc trưng về tinh thần, thái độ, thể lực và các yêu cầu cụ thể khác. Làm tốt được vấn đề này, giúp người lãnh đạo nhận định, xem xét tìm đúng người phân công vào công việc.

Căn cứ để phân công nhân sự trong nhà trường: Đây là các văn bản có tính pháp lý, quy ước mà thông qua đó người lãnh đạo có cơ sở pháp lý thực hiện nhiệm vụ phân công của mình như: Luật Giáo dục, Điều lệ trường THPT, hướng dẫn thực nhiệm vụ năm học của các cấp và tình hình thực tế.

Theo tình huống trên, nếu thầy Nguyễn Văn X đã được phân tích rõ ràng về Luật Giáo dục cũng như nắm được tình hình khó khăn của nhà trường trong năm học mà thầy Nguyễn Văn X vẫn không thực hiện nhiệm vụ của mình thì lãnh đạo sẽ tổ chức kiểm điểm và thi hành hình thức kỷ luật khiển trách đối với thầy Nguyễn Văn X. Áp dụng theo Điều 10 của Nghị định số 27/2012/NĐ-CP ngày 06 tháng 4 năm 2012 của Chính phủ: "Không

chấp hành sự phân công công tác của người có thẩm quyền hoặc không thực hiện công việc, nhiệm vụ đã cam kết trong hợp đồng làm việc mà không có lý do chính đáng.

b. Các bước tiến hành

- Ngay ngày hôm sau, Hiệu trưởng mời họp với thành phần: Hiệu trưởng, các Phó hiệu trưởng, Chủ tịch Công đoàn, các Tổ trưởng chuyên môn, Bí thư Đoàn trường, Trưởng ban Thanh tra nhân dân, thư ký Hội đồng đề:

+ Phân công tìm hiểu hoàn cảnh, vận động, tuyên truyền kiến thức để cá nhân thầy Nguyễn Văn X hiểu hơn về luật giáo dục, điều lệ trường trung học và các quy định của ngành, của Hiệu trưởng.

+ Thống nhất xử lý theo phương án 3 là kiểm điểm thầy Nguyễn Văn X trước tập thể Hội đồng sư phạm nhà trường, giúp thầy Nguyễn Văn X hiểu rõ Luật Giáo dục, Điều lệ trường THPT.

+ Xây dựng kế hoạch làm việc, thông qua kế hoạch và thống nhất Hiệu trưởng chủ trì cuộc họp kiểm điểm.

- Yêu cầu thầy Nguyễn Văn X viết bản kiểm điểm.

- Tiến hành họp toàn đơn vị để tổ chức kiểm điểm thầy Nguyễn Văn X.

- Động viên, thăm hỏi gia đình thầy Nguyễn Văn X, giúp thầy có tinh thần và tâm thế tốt nhất để hoàn thành nhiệm vụ được giao, đồng thời qua đó giúp các đồng nghiệp khác tự soi chính mình để điều chỉnh phù hợp.

- Biện pháp và giải pháp lâu dài:

+ Hiệu trưởng có kế hoạch điều chỉnh phân công chuyên môn khi cô giáo nghỉ chế độ thai sản đi dạy trở lại, cụ thể là giảm tối đa số tiết dạy Tin học cho thầy Nguyễn Văn X, tăng tối đa số tiết dạy môn Toán cho thầy Nguyễn Văn X để thỏa mãn nguyện vọng, đồng thời phát huy thế mạnh dạy học môn Toán của một giáo viên có trình độ thạc sĩ môn Toán.

+ Hiệu trưởng có kế hoạch tổ chức thường xuyên công tác tuyên truyền pháp luật, điều lệ, các quy định của ngành để toàn thể các bộ, giáo viên, nhân viên thấm nhuần và nghiêm túc thực hiện.

+ Hiệu trưởng thường xuyên quan tâm tạo điều kiện để giáo viên được giảng dạy các môn đã được đào tạo để tích lũy kinh nghiệm cần thiết, tuy nhiên cần chú trọng phân công công việc phù hợp nhất đến thế mạnh chuyên môn và sở trường của các cá nhân để đạt hiệu quả tốt nhất.

+ Hiệu trưởng cần có chiến lược lâu dài, chuẩn bị tốt hơn nữa để tránh bị động về nhân sự như đầu năm học này.

c. Kết luận vụ việc

Sau cuộc họp toàn đơn vị để nhà trường tổ chức kiểm điểm thầy Nguyễn Văn X, bản thân thầy Nguyễn Văn X đã nhận ra sai lầm của bản thân, thầy Nguyễn Văn X vui vẻ nhận nhiệm vụ và hứa trước Hội đồng sư phạm nhà trường sẽ cố gắng hoàn thành tốt nhiệm vụ, có kế hoạch dạy bù báo hiệu trưởng và thực hiện trong tuần tới;

Hiệu trưởng nhà trường giải quyết xong tình huống theo hướng thấu tình đạt lý, đảm bảo việc phân công giảng dạy trong năm học theo đúng kế hoạch. Đồng thời, qua việc xử lý vụ việc trên đã xây dựng được tình đoàn kết trong nội bộ, gián tiếp rèn đe giáo viên, nhân viên khác trong việc chấp hành nhiệm vụ được phân công. Hướng giải quyết trên đã giúp thầy Nguyễn Văn X và một số đồng nghiệp hiểu thấu đáo về nhiệm vụ nhà giáo, về chuẩn giáo viên THPT, về kỷ cương, kỷ luật và nhiều vấn đề khác, đồng thời giữ gìn được uy tín cho thầy Nguyễn Văn X trong học sinh và trong nhân dân.

PHẦN III: KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

Từ tình huống thực tế và qua phân tích việc Hiệu trưởng trường THPT Hiệp Đức, huyện Hiệp Đức, tỉnh Quảng Nam chỉ đạo việc phân công giảng dạy năm học 2017- 2018 đảm bảo chuẩn giáo viên bậc học trung học phổ thông và xây dựng quy trình phân công một cách khoa học, dân chủ, phù hợp với điều kiện thực tế, có cân nhắc kỹ càng. Phân bổ giáo viên giảng dạy bộ môn cho các lớp một cách hợp lý vì chất lượng, bộ mặt của nhà trường. Trong phân công đã tạo điều kiện cho thầy Nguyễn Văn X có hướng phấn đấu vươn lên, làm cho thầy Nguyễn Văn X tự tin vào năng lực chuyên môn, có điều kiện học hỏi kinh nghiệm ở đồng nghiệp trong công tác tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Khi phân công chuyên môn Hiệu trưởng nhà trường đã mạnh dạn giao việc cho giáo viên, khi thấy ở giáo viên khả năng và đủ điều kiện hoàn thành tốt công việc được giao; Tuy nhiên, khi nhận được sự phản hồi của giáo viên thầy Hiệu trưởng đã lắng nghe ý kiến góp ý từ nhiều phía của giáo viên khác, từ cán bộ chủ chốt trong đơn vị, xem xét và chuẩn bị phương án điều chỉnh kịp thời khi điều kiện đơn vị cho phép, tạo ra sự tin tưởng của giáo viên vào lãnh đạo trường, tạo ra bầu không khí phấn khởi trong nhà trường. Việc phân công giảng dạy là việc làm hết sức quan trọng, nó quyết định trực tiếp đến sự thành công hay thất bại của mục tiêu giáo dục của nhà trường. Chính vì vậy, người lãnh đạo cần đầu tư trí tuệ và sức lực một cách cao độ

về vấn đề này. Bên cạnh đó cần phải huy động trí tuệ của tập thể sư phạm, cùng nghiên cứu, cùng nhau phát huy ưu điểm và khắc phục nhược điểm, điều chỉnh để hướng đến sự hoàn thiện hơn với điều kiện thực tế.

Hiệu trưởng phải có kế hoạch tổ chức thường xuyên công tác tuyên truyền pháp luật, điều lệ, các quy định của ngành để toàn thể các bộ, giáo viên, nhân viên thấm nhuần và nghiêm túc thực hiện. Thường xuyên quan tâm tạo điều kiện để giáo viên được giảng dạy các môn đã được đào tạo để tích lũy kinh nghiệm cần thiết, tuy nhiên cần chú trọng phân công công việc phù hợp nhất đến thể mạnh chuyên môn và sở trường của các cá nhân để đạt hiệu quả tốt nhất, có chiến lược lâu dài, chuẩn bị tốt hơn nữa để tránh bị động về nhân sự như đầu năm học này.

Xuất phát từ việc xây dựng cơ sở lý luận, cơ sở pháp lý, từ việc phân tích thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên, tôi đã lý giải và đề xuất những phương án xử lý giáo viên trong việc không chấp hành nhiệm vụ được phân công. Trong các phương án đề ra tôi đã chọn một phương án mà bản thân cho là tối ưu, thực tế đã áp dụng và thành công. Đội ngũ giáo viên đã được nâng cao nhận thức và nâng cao chất lượng giảng dạy, đa dạng hóa các nội dung và hình thức bồi dưỡng, công tác thi đua khen thưởng được đẩy mạnh. Từ đó, kỷ cương nhà trường được tăng cường, xây dựng và củng cố môi trường sư phạm. Phấn đấu để mọi hoạt động của nhà trường đều có tác dụng giáo dục thiết thực và sâu sắc đối với học sinh; tập thể sư phạm phải nêu cao tính gương mẫu, không chỉ giáo dục cho học sinh bằng việc lên lớp giảng bài mà trước hết phải bằng thái độ tận tụy với nghề và lương tâm của một người thầy và là gương sáng để học sinh noi theo.

2. Kiến nghị

Để thực hiện được mục đích quan trọng là phát triển đội ngũ giáo viên trong nhà trường, ý thức tổ chức kỷ luật, việc chấp hành nhiệm vụ của giáo viên ngày càng tốt hơn. Tôi mạnh dạn đưa ra một số kiến nghị sau:

*** Đối với Sở Giáo dục và Đào tạo**

- Tiếp tục triển khai các nội dung bồi dưỡng giáo viên, thường xuyên cung cấp thông tin cập nhật, tổ chức nhiều hơn nữa các chuyên đề bồi dưỡng bằng nhiều hình thức để giáo viên có điều kiện nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ nhất là có điều kiện tìm hiểu rõ hơn về Luật Giáo dục, kích thích phát huy tính tích cực tự bồi dưỡng của người giáo viên.

- Tiếp tục mở các lớp bồi dưỡng thường xuyên, theo chu kỳ để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ quản lý và đội ngũ giáo viên.

*** Đối với nhà trường**

- Thường xuyên chăm lo xây dựng, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ nhà giáo, coi đây là vấn đề then chốt, sống còn của nhà trường. Phải thực hiện thường xuyên công tác giáo dục chính trị tư tưởng cho giáo viên.

- Tiếp tục tổ chức các buổi tuyên truyền pháp luật riêng và thường xuyên lồng ghép vào các buổi sinh hoạt tập thể nhà trường.

- Có kế hoạch đồng bộ về bồi dưỡng phát triển giáo viên, phải có chiến lược lâu dài về xây dựng và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên.

*** Đối với giáo viên**

- Mỗi giáo viên phải tự nhận thức rằng học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kiến thức pháp luật, nắm và thực hiện tốt các quy định của ngành, của sở giáo dục và đào tạo, của Hiệu trưởng để hoàn thành nhiệm vụ được giao, qua đó danh dự, uy tín, là trách nhiệm của bản thân mình.

- Cần hiểu rằng bản thân là giáo viên thì phải thể hiện tấm gương sáng để học sinh noi theo, chấp hành và thực hiện nghiêm túc mọi nội dung quy định của trường, của ngành đề ra.

Mặc dù được các giảng viên nhiệt tình giảng dạy giúp bản thân tiếp thu được nhiều nội dung kiến thức, kỹ năng bổ ích về nghiệp vụ Thanh tra nhưng do thời gian thực hiện bài tiểu luận có hạn, hơn nữa kinh nghiệm trong công tác Thanh tra và quản lý giáo dục chưa nhiều nên nội dung bài tiểu luận không tránh khỏi còn nhiều hạn chế. Kính mong quý thầy cô góp ý để nội dung bài tiểu luận được hoàn chỉnh hơn.

Trân trọng cảm ơn quý thầy cô!

Quảng Nam, ngày 31 tháng 12 năm 2017

NGƯỜI VIẾT TIỂU LUẬN

Đặng Vĩnh Hiếu

1. Quốc hội khóa 11 (2005), Luật Giáo dục số 38/2005/QH11 năm 2005;
 2. Quốc hội khóa 12 (2009), Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của luật giáo dục số 44/2009/QH12;
 3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2011), Điều lệ trường THCS, trường THPT và trường THPT nhiều cấp học, ban hành kèm theo Thông tư số 12/2011/TT-BGDĐT ngày 28/3/2011;
 4. Chính phủ (2012), Nghị định số 27/2012/NĐ-CP ngày 06/4/2012, Quy định về xử lý kỷ luật viên chức và trách nhiệm bồi thường, hoàn trả của viên chức;
 5. Chính phủ (2006), Nghị định số 75/2006/NĐ-CP ngày 02/08/2006, Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục;
 6. Chính phủ (2010), Nghị định số 115/2010/NĐ-CP ngày 24/12/2010, Quy định trách nhiệm quản lý nhà nước về giáo dục.
 7. Chính phủ (2011), Nghị định số 31/2011/NĐ-CP ngày 11/5/2011 về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 75/2006/NĐ-CP ngày 02/8/2006 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục;
 8. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2017), Thông tư 16/2017/TT-BGDĐT ngày 12/7/2017 về Hướng dẫn danh mục khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục phổ thông công lập;
 9. Chính phủ (2007), Nghị định số 157/2007/NĐ-CP ngày 27/10/2007 Quy định chế độ trách nhiệm đối với người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị của Nhà nước trong thi hành nhiệm vụ, công vụ;
 10. Học viện quản lý giáo dục (2017), Tài liệu bồi dưỡng nghiệp vụ cộng tác viên Thanh tra giáo dục tháng 12 năm 2017./.
-