

**BỘ VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH
TRƯỜNG CÁN BỘ QUẢN LÝ VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH**

LỚP BỒI DƯỠNG QLNN NGẠCH CHUYÊN VIÊN



Tiểu luận tình huống

**XỬ LÝ TÌNH HUỐNG GIÁO VIÊN KHÔNG CHUẨN BỊ ĐẦY ĐỦ
HỒ SƠ CHUYÊN MÔN TRƯỚC KHI LỚP TẠI TRƯỜNG
TRUNG CẤP NGHỀ BẮC QUANG, TỈNH HÀ GIANG**

Họ và tên: Phạm Thị Thảo

Chức vụ: Phó khoa

Đơn vị: Trường Trung cấp DTNT – GDTX Bắc Quang

**BỘ VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH
TRƯỜNG CÁN BỘ QUẢN LÝ VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH**



LỚP BỒI DƯỠNG QLNN NGẠCH CHUYÊN VIÊN



**Tiểu luận tình huống
XỬ LÝ TÌNH HUỐNG GIÁO VIÊN KHÔNG CHUẨN BỊ ĐẦY ĐỦ
HỒ SƠ CHUYÊN MÔN TRƯỚC KHI LÊN LỚP TẠI TRƯỜNG
TRUNG CẤP NGHỀ BẮC QUANG, TỈNH HÀ GIANG**

Họ và tên: Phạm Thị Thảo

Chức vụ: Phó khoa

Đơn vị: Trường Trung cấp DTNT – GDTX Bắc Quang

LỜI CẢM ƠN

Sau một thời gian học tập, nghiên cứu tại lớp Bồi dưỡng kiến thức QLNN chương trình bồi dưỡng ngạch chuyên viên, được sự tạo điều kiện của Lãnh đạo Trường Cán bộ quản lý văn hóa, thể thao và du lịch và các thầy cô giáo đã tận tình giảng dạy, trang bị, bổ sung cho tôi kiến thức để phục vụ tốt hơn nữa cho công tác chuyên môn của mình.

Xin gửi lời Cảm ơn đến các Thầy/Cô giáo người đã tận tình chỉ bảo, hướng dẫn và truyền đạt những kinh nghiệm trong suốt quá trình làm tiểu luận. Cảm ơn Thầy/Cô vì ngoài những kiến thức chuyên môn tôi còn được dạy phương pháp học tập, làm việc hiệu quả, khoa học và trung thực.

Tôi xin chân thành cảm ơn!

Hà Nội, ngày 17 tháng 5 năm 20..

Học viên

Phạm Thị Thảo

MỤC LỤC

PHẦN I. MỞ ĐẦU.....	5
PHẦN II. NỘI DUNG.....	8
1. MÔ TẢ TÌNH HUỐNG.....	8
2. PHÂN TÍCH TÌNH HUỐNG.....	9
2.1 Mục tiêu phân tích tình huống.....	9
2.2 Phân tích diễn biến tình huống.....	10
2.3 Nguyên nhân	11
2.4 Hậu quả của tình huống.....	12
3. XỬ LÝ TÌNH HUỐNG.....	12
3.1 Xác định mục tiêu xử lý tình huống.....	12
3.2 Xây dựng, phân tích và lựa chọn phương án giải quyết.....	13
PHẦN III. KIẾN NGHỊ VÀ KẾT LUẬN.....	18
1. Kiến nghị.....	18
2. Kết luận.....	19

PHẦN I: MỞ ĐẦU

Trường Trung cấp nghề Bắc Quang được thành lập ngày 02 tháng 12 năm 2011 trên cơ sở nâng cấp từ Trung tâm dạy nghề huyện Bắc Quang. Trong quá trình hình thành và phát triển tới nay, nhà trường đã trải qua hai giai đoạn: giai đoạn 1 là: hoạt động của Trung tâm dạy nghề giai đoạn 2006-2011; giai đoạn 2 là: hoạt động của trường Trung cấp nghề Bắc Quang kể từ khi thành lập đến nay cụ thể như sau:

I. Hoạt động của Trung tâm dạy nghề huyện Y (giai đoạn 2006-2011)

Ngày 26/06/2006 UBND huyện Bắc Quang ban hành Quyết định số 1447 thành lập trung tâm dạy nghề huyện Bắc Quang. Ngay sau khi thành lập, Trung tâm đã xác định nhiệm vụ trọng tâm của đơn vị là đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện, đặc biệt là lao động nông thôn. Trung tâm đã phối hợp với các đoàn thể của huyện, xã, tổ chức tuyên truyền về học nghề, lập nghiệp tới người lao động nhằm giúp người lao động hiểu về lợi ích của việc học nghề. Để tạo điều kiện cho người lao động tham gia học nghề, Trung tâm đã lập kế hoạch tư vấn tuyển sinh học nghề và tổ chức dạy nghề tới tận thôn bản. Tổ chức dạy nghề theo quy hoạch phát triển sản xuất của địa phương, dạy nghề theo nhu cầu, nguyện vọng của người lao động. Nên thu hút được đông đảo người lao động quan tâm, theo học.

Năm 2006 Trung tâm chỉ tổ chức giảng dạy được 04 mã nghề sơ cấp, đến năm 2011 Trung tâm đã có đủ năng lực đào tạo 18 mã nghề sơ cấp và dạy nghề thường xuyên. Hàng năm Trung tâm được tỉnh và huyện giao chỉ tiêu kế hoạch từ

1.350 đến 1.500 chỉ tiêu dạy nghề cho lao động nông thôn (không tính dạy nghề theo các chương trình dự án khác). Riêng năm 2011 Trung tâm đã đào tạo được 2092 học viên.

Trong giai đoạn 2006 - 2011, thực hiện Dự án tăng cường năng lực dạy nghề giai đoạn 2006-2010, và đề án 1956 về Đào tạo nghề cho lao động nông

thôn đến năm 2020. Trung tâm đã tổ chức dạy nghề cho 12.063 lao động.

Ngoài dạy nghề cho lao động nông thôn, Trung tâm đã liên kết với các cơ sở dạy nghề trong và ngoài tỉnh để đào tạo đủ 3 cấp trình độ nghề là sơ cấp nghề; trung cấp nghề; cao đẳng nghề. Tạo cơ hội học nghề cho người lao động trên địa bàn huyện Bắc Quang và các huyện lân cận.

II. Quá trình thành lập và hoạt động của Trường Trung cấp nghề Bắc Quang kể từ khi thành lập đến nay

Để nâng cao chất lượng đào tạo nghề, thực hiện chủ trương của Tỉnh ủy, UBND tỉnh. Tháng 8 năm 2011 Trung tâm dạy nghề huyện Y đã xây dựng đề án nâng cấp trung tâm dạy nghề thành Trường trung cấp nghề.

Ngày 02/12/2011 UBND tỉnh Hà Giang đã ban hành quyết định số 2679 thành lập trường Trung cấp nghề Bắc Quang trực thuộc Sở Lao động - Thương binh & Xã hội tỉnh Hà Giang; Đến nay trường Trung cấp nghề Bắc Quang đã hoàn thiện các thủ tục pháp lý để tổ chức hoạt động.

Về cơ cấu tổ chức của nhà Trường gồm có: Hội đồng trường 07 đồng chí; Ban giám hiệu 03 đồng chí; 05 phòng và 03 khoa chuyên môn (Phòng Đào tạo; Phòng Kế hoạch – tài vụ; Phòng Hành chính - Tổ chức- Quản trị; Phòng Tuyển sinh; phòng Công tác học sinh, sinh viên; Khoa Cơ bản; Khoa Điện; Khoa Nông Lâm – Chế biến Thủy sản).

Các tổ chức đoàn thể của trường gồm: Chi bộ nhà trường; Công đoàn Trường; Đoàn trường: 8 chi đoàn trực thuộc. Tổng số cán bộ, giáo viên của trường: 56 trong đó: Biên chế 41; Hợp đồng: 15 đồng chí.

Với chức năng, nhiệm vụ chính của trường là Giáo dục nghề nghiệp và giáo dục thường xuyên, cùng với đối tượng học sinh là các em học sinh dân tộc thiểu số từ các huyện trong tỉnh. Vì vậy, để thực hiện được mục tiêu chung của nhà trường là góp phần đào tạo nghề cho lao động tại địa phương, thì mỗi cán bộ giáo viên cần phải tự nhận thức và nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của mình, đổi mới phương pháp giảng dạy, học tập, phát huy được tính tích cực của học sinh, đạt được mục tiêu của bài học, của nghề đào tạo. Một trong các hoạt

động

đó là yêu cầu mỗi giáo viên trước khi lên lớp phải chuẩn bị đầy đủ hồ sơ chuyên môn, như soạn giáo án, Kế hoạch giảng dạy, kế hoạch sử dụng thiết bị, chuẩn bị nội dung bài giảng, có ký duyệt của Tổ bộ môn, khoa trước khi lên lớp.

Chuẩn bị hồ sơ chuyên môn trước khi giảng dạy là một khâu chiếm khá nhiều thời gian và là công đoạn quan trọng, một yêu cầu bắt buộc trong hoạt động giáo dục của người thầy, vừa là để người dạy ôn lại kiến thức, hình dung ra các bước trong tiến trình bài giảng, định hướng trước nội dung kiến thức một cách chuẩn mực theo tính quy phạm riêng của ngành. Khi soạn bài, bên cạnh kiến thức cơ bản được tích lũy qua những năm tháng được học hành, đào tạo, đòi hỏi người thầy còn phải gửi gắm vào đó lối tư duy, sáng tạo riêng và những trải nghiệm của bản thân, qua đó giúp người học có thể tiếp cận một cách chính xác nhất những kiến thức khoa học.

Chuẩn bị hồ sơ chuyên môn là việc xây dựng kế hoạch của giáo viên để dạy từng tiết học, ngày học, nó thể hiện một cách sinh động mối liên hệ hữu cơ giữa mục tiêu, nội dung, phương pháp và điều kiện học tập. Muốn nâng cao chất lượng dạy học cho giáo viên cần đề cao yêu cầu soạn bài trước khi lên lớp. Chính vì vậy, việc một giáo viên không soạn bài trước khi lên lớp được xem như đã vi phạm quy chế chuyên môn, cần phải có biện pháp xử lý kịp thời, thích hợp. Với trách nhiệm là Phụ trách, quản lý khoa chuyên môn, xuất phát từ thực tế của đơn vị, tôi chọn đề tài ***“Xử lý tình huống giáo viên không chuẩn bị đầy đủ hồ sơ chuyên môn trước khi lên lớp của giáo viên tại trường Trung cấp nghề Bắc Quang, Tỉnh Hà Giang”*** để cùng tham gia giải quyết, tháo gỡ vướng mắc, góp phần nâng cao nghiệp vụ công tác quản lý chuyên môn.

PHẦN II. NỘI DUNG

1. Mô tả tình huống

Là một đơn vị trường học có truyền thống trong phong trào thi đua của huyện Bắc Quang, của ngành trường Trung cấp Bắc Quang đã xây dựng được nề nếp chuyên môn hiệu quả, cán bộ, giáo viên có chí tiến thủ, nỗ lực không ngừng trong công tác giảng dạy và giáo dục học sinh, chưa khi nào có tình trạng giáo viên vi phạm quy chế chuyên môn, dù là mức độ nhỏ nhất, qua các đợt thanh tra, kiểm tra chưa một lần bị cấp trên phê bình, nhắc nhở về công tác quản lí. Chính vì vậy, việc thầy giáo Mai Văn K không soạn bài khi lên lớp, để Ban kiểm tra nội bộ của trường lập biên bản vi phạm là một tình huống bất ngờ, khó xử cho Ban giám hiệu nhà trường.

Sự việc cụ thể như sau: Thực hiện kế hoạch số 35/KH-TTC ngày 30 tháng 9 năm 2020 của Hiệu trưởng trường Trung cấp nghề Bắc Quang về công tác kiểm tra nội bộ trường học năm học 2020 – 2021. Kế hoạch số 02/KH-KCB ngày 20 tháng 11 năm 2020 của Khoa Cơ bản về công tác Kiểm tra nội bộ khoa năm học 2020 - 2021. Ban kiểm tra nội bộ của Khoa tiến hành kiểm tra toàn diện hoạt động sư phạm của nhà giáo. Theo sự phân công, đồng chí Phạm Thị H, ủy viên ban kiểm tra, chịu trách nhiệm kiểm tra toàn diện lớp CNOT_KIX-01 và giáo viên giảng dạy Mai Văn K.

Công tác kiểm tra được triển khai gồm dự giờ 3 tiết/học kỳ, kiểm tra chất lượng học sinh và kiểm tra toàn bộ hồ sơ chuyên môn của giáo viên. Qua dự giờ, công tác tổ chức dạy và học của giáo viên hết sức chu đáo, hiệu quả, hoạt động của giáo viên và học sinh nhịp nhàng, các tiết dạy sinh động, học sinh nắm vững bài, thực hành tốt nên kết quả bài kiểm tra của các em rất cao, thật đúng như những gì từ trước đến nay mọi người đều đánh giá về thầy giáo K. Tuy nhiên khi kiểm tra hồ sơ, đồng chí Phạm Thị H phát hiện hồ sơ của giáo viên K có vấn đề: Giáo viên Mai Văn V không soạn giáo án tuần thực dạy, theo phân phối chương trình.

Tưởng thầy K để sót hồ sơ, đồng chí Phạm Thị H có yêu cầu thầy bổ sung nhưng thầy lúng túng một hồi rồi thu nhận: Mình chưa soạn bài!

Thông tư số 1310/2019/TT-BLĐTBXH ngày 05/4/2019 của Bộ Lao động thương binh và xã hội Quy định về Điều lệ trường Trung cấp. Quyết định số: 188/QĐ-TTC của Trường Trung cấp Bắc Quang về việc Phê duyệt Quy chế hoạt động của Phòng, Khoa, đã nêu rõ hoạt động Kiểm tra chuyên môn của Khoa gồm: đánh giá về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và kết quả công tác được giao đó là: Thực hiện quy chế chuyên môn: kiểm tra hồ sơ của nhà giáo và các hồ sơ khác có liên quan; Kiểm tra giờ lên lớp: dự giờ tối đa 3 tiết, nếu dự 2 tiết không xếp cùng loại thì dự tiết thứ 3; phân tích, đánh giá giờ dạy; Kết quả giảng dạy: điểm kiểm tra hoặc kết quả đánh giá môn học của học sinh, sinh viên từ đầu năm đến thời điểm thanh tra; kiểm tra khảo sát của cán bộ thanh tra; so sánh kết quả của các lớp do nhà giáo giảng dạy với các lớp khác trong cơ sở giáo dục tại thời điểm thanh tra (có tính đến đặc thù của đối tượng dạy học).

Đồng chí Phạm Thị H thật sự khó xử bởi từ trước đến nay, thầy giáo Mai Văn K là một giáo viên gương mẫu, có trách nhiệm trước công việc được giao, công tác soạn, giảng luôn thực hiện tốt. Luôn chấp hành tốt chính sách, pháp luật của Nhà nước, quy chế của ngành, quy định của cơ quan, đơn vị, đảm bảo số lượng, chất lượng ngày, giờ công lao động; Có đạo đức, nhân cách, lối sống mẫu mực, được sự tin nhiệm trong đồng nghiệp, học sinh và phụ huynh. Các tiết dạy trong đợt kiểm tra đủ điều kiện xếp loại tốt, chất lượng học sinh có nhiều tiến bộ, các loại hồ sơ khác đều đầy đủ. Các công tác khác được giao đều hoàn thành tốt. Nếu chỉ vì một tuần không có giáo án mà phải đánh giá chung không đạt yêu cầu hoặc phải xử lý kỉ luật thì thật không thỏa đáng. Nhưng xử lý như thế nào để vừa đảm bảo yêu cầu nghiêm túc của công tác kiểm tra vừa có lí có tình và không ảnh hưởng đến quan hệ đồng nghiệp?

2. Phân tích tình huống.

2.1. Mục tiêu phân tích tình huống.

Trước tình huống đó, cần có hình thức xử lý thế nào cho đúng với quy định của ngành, nhưng phù hợp với thực tế?

Tình huống đặt ra, khiến cho người có trách nhiệm phải trầm trở suy nghĩ. Đây là một bài toán khó, người quản lý phải giải quyết như thế nào cho vẹn tình, hợp lý? Vừa phải giải quyết tốt mối quan hệ giữa cơ quan quản lý với giáo viên, nhưng phải đảm bảo thực hiện được kỷ cương của pháp luật, quy chế của ngành và của cơ quan. Muốn vậy, cần tìm hiểu, phân tích kỹ những nguyên nhân và hậu quả của tình huống đưa lại, có như vậy mới xác định được mục tiêu và phương án để giải quyết tình huống có hiệu quả.

2.2. Phân tích diễn biến tình huống.

Qua tìm hiểu một số cán bộ, giáo viên và nhân viên trong nhà trường cho biết: Thời gian gần đây, giáo viên Mai Văn K có phần mệt mỏi và chểnh mảng trong công việc. Sự việc là do con của giáo viên K thường xuyên ốm đau, Vợ đồng chí Mai Văn K lại có quan hệ ngoài luồng. Cuộc sống gia đình có chiều hướng sóng gió khi vợ đồng chí K ít quan tâm đến chồng con, gia đình và công việc. Điều đó đã ảnh hưởng rất lớn đến cuộc sống về tinh thần của giáo viên Mai Văn K, dẫn tới việc giáo viên Mai Văn K buồn chán, lơ là ảnh hưởng đến công việc.

Giáo viên Mai Văn K sinh năm 1990, là giáo viên được đào tạo từ trường Trung cấp sư phạm V, đã tốt nghiệp Đại học sư phạm hệ đào tạo từ xa. Mai Văn K kết hôn năm 2016 vợ là công nhân Giày da. Vợ chồng V sống cùng mẹ chồng. Năm 2012, khi thành lập trường Trung cấp Bắc Quang, theo nguyện vọng của thầy, Mai Văn K được cấp trên điều về công tác cho gần gia đình. Trong thời gian làm việc tại trường Trung cấp Bắc Quang, giáo viên Mai Văn K luôn chấp hành tốt mọi chủ trương chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước cũng như nội quy của đơn vị, nhiệt tình, trách nhiệm trước công việc được giao, gần gũi yêu thương trẻ. Tuy nhiên qua hoạt động kiểm tra thực tế và kiểm tra hồ sơ cho thấy giáo viên Mai Văn K đã không soạn bài khi lên lớp, và có thể khẳng định giáo viên Mai Văn K đã vi phạm quy chế chuyên môn.

2.3 Nguyên nhân

*** Nguyên nhân khách quan**

Điều này được thể hiện là quá trình quản lý của Khoa và Tổ chuyên môn Công nghệ và Cơ khí chưa chặt chẽ, chưa thực hiện đúng quy định hàng tuần phải kiểm tra, kí duyệt giáo án trước khi lên lớp nên mới xảy ra tình huống giáo viên Mai Văn K không có bài soạn.

Công tác quản lý, chỉ đạo của Khoa và tổ chuyên môn Công nghệ và Cơ khí còn buông lỏng nên để giáo viên trong nhà trường vi phạm quy chế chuyên môn và các quy định liên quan đến nhiệm vụ của nhà giáo.

Công tác kiểm tra nội bộ của nhà trường, Khoa chưa tiến hành thường xuyên nên để cho giáo viên vi phạm quy định.

Do chủ quan vì những năm học trước giáo viên Mai Văn K luôn thực hiện nghiêm túc các quy định của ngành và là một giáo viên có ý thức trong việc thực hiện nhiệm vụ được phân công...

Giáo viên Mai Văn K đang có những trở ngại trong cuộc sống gia đình nên ảnh hưởng đến công tác nhưng sự quan tâm của lãnh đạo nhà trường, của tổ chức Công đoàn và đồng nghiệp trong đơn vị chưa sâu sát, thiết thực và chưa kịp thời.

Tóm lại, để xảy ra vi phạm quy chế chuyên môn như trường hợp của giáo viên Mai Văn K thì công tác quản lý, chỉ đạo của nhà trường nói chung chưa tốt, cần phải điều chỉnh, khắc phục.

*** Nguyên nhân chủ quan**

Theo giáo viên Mai Văn K, hoàn cảnh gia đình thầy hiện nay đã ảnh hưởng không nhỏ đến sức khỏe, tâm lí, tình cảm của bản thân thầy, dẫn đến việc thầy chưa thực hiện tốt những yêu cầu, nhiệm vụ của một giáo viên.

Căn cứ vào các quy định của ngành, Luật lao động; Điều lệ trường Trung cấp và Luật viên chức, thì giáo viên Mai Văn K đã không thực hiện nghiêm túc các nhiệm vụ được phân công, ảnh hưởng đến phong trào chung của nhà trường. Trong khi yêu cầu của công việc đòi hỏi mỗi cán bộ, giáo viên và nhân viên làm

việc trong môi trường giáo dục phải là một tấm gương sáng để học sinh noi theo.

Việc giáo viên Mai Văn K chưa khắc phục khó khăn của gia đình bản thân để vươn lên, sao nhãng công việc là một điều đáng tiếc, giáo viên Mai Văn K đã làm mất lòng tin đối Ban Giám hiệu, Khoa chuyên môn và đồng nghiệp trong đơn vị.

Từ những nguyên nhân đã phân tích trên, để xác định mục tiêu và phương án giải quyết tình huống, ta cần đi sâu phân tích thêm hậu quả của nó.

2.4 Hậu quả của tình huống

Từ tình huống giáo viên K vi phạm quy chế của ngành và Luật viên chức, với kết luận của ban kiểm tra nội bộ trường học, nếu xử lý không thấu tình đạt lý có thể dẫn đến các hậu quả:

- Do hoàn cảnh gia đình, bản thân giáo viên Mai Văn K thiếu tinh thần cố gắng vươn lên, lơ là trong công việc, từ đó không hoàn thành nhiệm vụ được giao. Không những vậy, giáo viên Mai Văn K còn đánh mất đi sự tin tưởng của lãnh đạo đơn vị, của bạn bè đồng nghiệp. Trước hết, bản thân giáo viên Mai Văn K phải chịu hình thức kỷ luật tương xứng với những sai phạm của mình và ảnh hưởng về nhiều mặt trong sự nghiệp của bản thân.

- Do thiếu trách nhiệm trong công việc, nên giáo viên Mai Văn K đã vi phạm quy chế chuyên môn. Không những thế, những hành vi thiếu trách nhiệm trong công việc của giáo viên Mai Văn K đã ảnh hưởng đến nề nếp hoạt động, chất lượng đội ngũ của đơn vị, ảnh hưởng xấu đến công tác giáo dục toàn diện học sinh và làm ảnh hưởng đến uy tín của trường Trung cấp X.

Từ những 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 xử lý tối ưu.

3. Xử lý tình huống

3.1 Mục tiêu xử lý tình huống

Để xây dựng được đội ngũ cán bộ, giáo viên và nhân viên trường Trung cấp Bắc Quang luôn đoàn kết thống nhất cao trong công việc, thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị của đơn vị, đáp ứng với yêu cầu đổi mới và phát triển của

ngành, của

đất nước trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế thì việc giải quyết tình huống trên cần hướng tới các mục tiêu sau:

Thứ nhất, Qua việc xử lý tình huống, lãnh đạo nhà trường phải làm cho giáo viên V thấy được những khuyết điểm của mình trong công việc được giao và việc chấp hành các quy định của ngành, của đơn vị. Qua việc xử lý, để giáo viên K thấy rõ những khuyết điểm yếu kém của bản thân, từ đó có ý thức rèn luyện về mọi mặt để có những biện pháp phấn đấu vươn lên, vượt qua mọi hoàn cảnh khó khăn để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Thứ hai, Giữ nghiêm quy chế của ngành và các quy định của pháp luật, của Nhà nước. Qua giải quyết tình huống trên, cần làm cho cán bộ, giáo viên, nhân viên thấy được tính nghiêm túc trong mọi hoạt động của nhà trường. Các cấp quản lý có biện pháp trong việc tổ chức cho cán bộ, giáo viên và nhân viên trong toàn ngành học tập và thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước và các quy định của ngành. Có kế hoạch đẩy mạnh công tác thanh - kiểm tra các cấp. Tăng cường công tác kiểm tra nội bộ trường học nhằm tăng cường kỷ cương, nề nếp và ngăn chặn, khắc phục các hiện tượng tiêu cực trong các hoạt động của nhà trường.

Thứ ba, Giải quyết tình huống trên đảm bảo được sự hợp tình, hợp lý bởi nguyên nhân của tình huống. Qua việc xử lý cũng là một bước để cho đội ngũ cán bộ, giáo viên và nhân viên trường trung cấp Bắc Quang nói riêng và cán bộ, giáo viên và nhân viên của ngành, của cấp học nói chung thấy được tính nghiêm minh trong việc chấp hành luật pháp và các quy định của ngành, từ đó tự nhìn nhận, tự đánh giá lại công việc của bản thân mình để có sự điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp. Đồng thời để giữ lấy lòng tin của phụ huynh và học sinh đối với những người làm công tác trong ngành giáo dục.

Thứ tư, Sau khi xử lý vi phạm của giáo viên Mai Văn K, chất lượng giáo dục, giảng dạy của nhà trường được nâng lên.

3.2. Xây dựng, phân tích và lựa chọn phương án giải quyết

a. Xây dựng và phân tích phương án

Về cơ sở pháp lý, căn cứ vào các văn bản pháp luật có liên quan để giải quyết tình huống trên như sau: Luật lao động; Luật giáo dục; Luật viên chức; Nghị định số 27/2012/NĐ-CP ngày 06/4/2012 của Chính phủ Quy định về xử lý kỷ luật viên chức và trách nhiệm bồi thường, hoàn trả của viên chức; Chỉ thị số 33/CT- TTg ngày 08/9/2006 của Thủ tướng Chính phủ về chống tiêu cực và khắc phục bệnh thành tích trong Giáo dục; Thông tư số 1310/2019/TT-BLDTBXH ngày 05/4/2019 của Bộ Lao động thương binh và xã hội Quy định về Điều lệ trường Trung cấp. Các phương án được xây dựng và lựa chọn để giải quyết tình huống cần phải được căn cứ mục tiêu đã xác định. Do đó, tôi đề xuất các phương án giải quyết như sau:

* **Phương án 1:** Căn cứ vào các văn bản hướng dẫn của ngành và các văn bản có liên quan, không cần họp Hội đồng nhà trường, yêu cầu giáo viên Mai Văn K viết bản kiểm điểm, đình chỉ dạy một tuần, cuối năm cắt toàn bộ thi đua đối với giáo viên Mai Văn K.

Ưu điểm: Với hình thức kỷ luật cắt thi đua đối với sai phạm của giáo viên Mai Văn K sẽ có tác dụng răn đe cao đối với người khác. Kỷ cương, nề nếp của trường X sẽ được thực hiện nghiêm túc hơn. Hình thức kỷ luật trên giúp cho những cán bộ, giáo viên và nhân viên khác rút kinh nghiệm trong việc thực hiện công việc được giao tốt hơn.

Nhược điểm: Thực hiện phương án này có thể hợp lý, nhưng không hợp tình, bởi khi xử lý một tình huống quản lý hành chính nào cũng không thuần túy căn cứ vào các văn bản pháp luật mà còn căn cứ vào thực tế. Đây là lần đầu tiên giáo viên Mai Văn K vi phạm do hoàn cảnh gia đình. Mặc dù thực hiện theo phương án này, có thể giáo viên Mai Văn K sẽ khắc phục khuyết điểm nhanh hơn nhưng cũng có thể nảy sinh những biểu hiện tiêu cực, bất mãn, không tâm phục, khẩu phục. Bên cạnh đó, do bị đình chỉ công tác nên sẽ ảnh hưởng đến tâm lý, tư tưởng vốn đang có vấn đề. Nếu thực hiện theo phương án này thì không chỉ làm giáo viên Mai Văn K mà còn làm cho một số cán bộ, giáo viên và nhân viên trong trường không đồng tình và ủng hộ.

*** Phương án 2:** Chỉ căn cứ vào mảng hồ sơ không đầy đủ (thiếu giáo án) các văn bản hướng pháp lý có liên quan như Luật giáo dục nghề nghiệp; Luật lao động; Luật, Khoa Đề nghị Hiệu trưởng quyết định xếp loại giáo viên không đạt yêu cầu.

Ưu điểm: Xử lý theo phương án này giải quyết được tức thời công việc có liên quan đến đợt kiểm tra nội bộ, giúp giáo viên Mai Văn K thấy được chỉ vì không soạn giáo án mà ảnh hưởng trực tiếp không tốt đến kết quả xếp loại toàn diện của giáo viên. Các cá nhân trong đơn vị cũng thấy được sự nghiêm túc của cán bộ kiểm tra, sự nghiêm túc của lãnh đạo đơn vị trong việc đánh giá, xếp loại giáo viên, mọi người sẽ có trách nhiệm, cố gắng hơn trong việc hoàn thành các công việc được giao.

Nhược điểm: Chưa động viên kịp thời giáo viên Mai Văn K để vượt qua hoàn cảnh khó khăn của gia đình để thực hiện tốt nhiệm vụ của mình cũng như công việc khác của nhà trường giao cho. Chưa chỉ ra được khuyết điểm của lãnh đạo nhà trường, các tổ chuyên môn có liên quan đối với vi phạm của cá nhân Mai Văn K.

*** Phương án 3:** Báo cáo Ban giám hiệu nhà trường tổ chức họp Hội đồng sư phạm nhà trường, chỉ rõ sai phạm của giáo viên Mai Văn K góp ý phê bình, nhắc nhở giáo viên Mai Văn K không được tái phạm, đồng thời Ban giám hiệu (mà trực tiếp là đồng chí Phụ trách Khoa chuyên môn) cũng thẳng thắn nhận khuyết điểm do không thực hiện nghiêm túc công tác quản lý chuyên môn. Yêu cầu giáo viên tổ chức dạy lại những tiết do không có sự chuẩn bị mà dạy chưa tốt. Yêu cầu tổ chuyên môn, Ban chấp hành công đoàn quan tâm giúp đỡ, động viên để giáo viên Mai Văn K vượt qua khó khăn, hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Ưu điểm: Phương án này phù hợp với hoàn cảnh gia đình và bản thân giáo viên K. Mặt khác, đây là lần đầu tiên giáo viên Mai Văn K vi phạm quy chế. Hơn nữa giáo viên K không cố tình vi phạm. Cách giải quyết này quan tâm đến cả yếu tố chủ quan và khách quan nên có tình có lý, không tạo mặc cảm cho người vi

phạm, kéo mọi thành viên trong đơn vị xích gần nhau, tạo được mối đoàn kết nội bộ tốt.

Nhược điểm: Xử lý theo phương án này có thể dẫn đến việc sửa chữa, điều chỉnh có thể chậm hơn cách xử lý hành chính đơn thuần.

b. Lựa chọn phương án tối ưu và xử lý tình huống theo phương án đã chọn:

Sau khi phân tích ưu điểm và nhược điểm của mỗi phương án, căn cứ vào các văn bản về pháp luật có liên quan như theo điểm 5 Điều 16 luật viên chức quy định: “Có ý thức tổ chức kỷ luật và trách nhiệm trong hoạt động nghề nghiệp; thực hiện đúng các quy định, nội quy, quy chế làm việc của đơn vị sự nghiệp công lập” thì giáo viên Mai Văn K đã vi phạm điều 16 của luật viên chức. Hay theo Nghị định 27/2012/NĐ-CP quy định về xử lý kỷ luật viên chức và trách nhiệm bồi thường, hoàn trả của viên chức thì giáo viên K có thể bị kỷ luật khiển trách, nhưng cũng có thể bị mức kỷ luật cảnh cáo. Nhưng theo Nghị định 75/2006/NĐ-CP ngày 08 tháng 08 năm 2006 về tổ chức và hoạt động của thanh tra Giáo dục, quy định tại điều 1: “Thanh tra giáo dục thực hiện quyền thanh tra trong phạm vi quản lý Nhà nước về Giáo dục, nhằm đảm bảo việc thi hành pháp luật, phát huy nhân tố tích cực, phòng ngừa và xử lý vi phạm”. Như vậy, bên cạnh việc xử lý các vi phạm trong ngành giáo dục, việc phát huy các nhân tố trong tập thể và mặt tích cực trong mỗi người cán bộ, giáo viên và nhân viên đều phải được coi trọng và nghiệp vụ thanh tra của Bộ Giáo dục và Đào tạo đã định hướng vai trò, vị trí, mục đích của thanh tra giáo dục “Với đối tượng thanh tra, thanh tra giáo dục tác động tới ý thức, hành vi con người, nâng cao tinh thần trách nhiệm động viên, thúc đẩy việc thực hiện nhiệm vụ, uốn nắn, giúp đỡ sửa chữa sai sót, khuyết điểm” (Quản lý Giáo dục và Đào tạo – quyển 2, Hà Nội 2002, trang 134). Như vậy để giúp giáo viên Mai Văn K nâng cao tinh thần trách nhiệm vượt qua mọi khó khăn thực hiện tốt nhiệm vụ của mình thì thực hiện phương án 3 tức “tổ chức họp toàn trường, chỉ rõ sai phạm, góp ý phê bình, nhắc nhở, Ban giám hiệu thẳng thắn nhận khuyết điểm; yêu cầu dạy lại

những tiết dạy chưa tốt; quan tâm giúp đỡ, động viên để

giáo viên Mai Văn K vượt qua khó khăn, hoàn thành tốt nhiệm vụ” là phương án phù hợp nhất. Hay đây là phương án tối ưu để xử lý tình huống sai phạm quy chế của giáo viên Mai Văn V.

3. Các giải pháp thực hiện phương án đã lựa chọn.

* Thứ nhất: Ban giám hiệu, chủ tịch Công đoàn nhà trường, Khoa chuyên môn và Ban kiểm tra nội bộ họp để thống nhất kế hoạch và hướng giải quyết sai phạm của giáo viên Mai Văn K, đồng thời yêu cầu giáo viên Mai Văn K viết bản tự kiểm điểm, tự nhận hình thức kỷ luật.

* Thứ hai: Tổ chức họp Hội đồng sư phạm nhà trường để phân tích, chỉ rõ những ưu điểm, khuyết điểm tồn tại, mức độ vi phạm của cá nhân Mai Văn K, đồng thời chỉ rõ trách nhiệm liên quan của Ban giám hiệu, của kiểm điểm giáo viên Mai Văn K; Đồng thời hiệu trưởng phân tích rõ sai phạm và rút kinh nghiệm cho giáo viên Mai Văn K và cho cả Hội đồng sư phạm nhà trường về quản lý hoạt động của Khoa và của trường.

* Thứ tư: Hội đồng trường họp xét và ra quyết định kỷ luật. Căn cứ vào các văn bản luật pháp, căn cứ hồ sơ Hội đồng trường Trung cấp X và qua ý kiến phân tích của các thành viên trong Hội đồng, Hiệu trưởng là chủ tịch Hội đồng trường Trung cấp X quyết định hình thức kỷ luật với hình thức khiển trách với giáo viên Mai Văn K.

* Thứ năm: Thông báo hình thức kỷ luật giáo viên K trong Hội đồng sư phạm nhà trường Trung cấp Bắc Quang.

* Thứ sáu: Kiểm tra lại toàn bộ quá trình xem xét, tiến hành các thủ tục xử lý vi phạm của giáo viên Mai Văn K.

* Thứ bảy: Họp hội đồng sư phạm trường Trung cấp X để rút kinh nghiệm, bài học từ tình huống trên kết hợp làm công tác giáo dục tư tưởng trong toàn trường.

PHẦN III. KIẾN NGHỊ VÀ KẾT LUẬN

1. Kiến nghị

Từ tình huống trên, để ngăn ngừa có hiệu quả các trường hợp tương tự và giải quyết nhanh gọn các tình huống đang xảy ra, tác giả kiến nghị:

1. Đối với các cơ quan Đảng, Nhà nước: Cần ban hành các văn bản hành chính hướng dẫn cụ thể luật Lao động; Luật giáo dục; Luật viên chức đến tận tay của mọi cán bộ công chức để họ hiểu được những việc cần làm, những hành vi bị cấm.

2. Đối với Sở, ngành cần tăng cường công tác Thanh, kiểm tra và chế độ báo cáo định kỳ. Nâng cao hiệu lực quản lý về quy chế chuyên môn, nắm bắt hoàn cảnh, điều kiện của các cán bộ, giáo viên và nhân viên để bố trí phân công giảng dạy tại các trường hợp lý hơn.

3. Đối với trường Trung cấp Bắc Quang:

Ban giám hiệu nhà trường cần quan tâm tăng cường công tác kiểm tra nội bộ trường học, thường xuyên kiểm tra việc thực hiện chuyên đề và kiểm tra toàn diện đối với cán bộ, giáo viên và nhân viên. Sinh hoạt chuyên môn định kỳ đều đặn và có chất lượng, đánh giá sát hợp ưu khuyết điểm đối với các cán bộ, giáo viên và nhân viên được kiểm tra. Xây dựng tiêu chí thi đua phù hợp để cán bộ, giáo viên và nhân viên cố gắng phấn đấu.

Chi bộ, công đoàn, đoàn thanh niên trong nhà trường gần gũi động viên các cán bộ, giáo viên và nhân viên trẻ trong trường cố gắng vươn lên trong mọi hoạt động chuyên môn vượt qua mọi khó khăn để hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ.

4. Đối với cán bộ, giáo viên và nhân viên trong nhà trường: Cần nắm vững nội dung các loại văn bản về luật pháp, nhất là các văn bản liên quan đến ngành giáo dục, các quy định của ngành. Tập trung hoàn chỉnh các loại hồ sơ còn thiếu, giữ gìn và phát huy lương tâm và trách nhiệm của người làm trong ngành Giáo dục và thực hiện tốt các cuộc vận động và các phong trào thi đua của ngành và đơn vị phát động.

2. Kết luận

Quản lý hành chính là một hoạt động rất quan trọng, bởi nó là một hoạt động thực thi quyền hành pháp của Nhà nước, đó là sự tác động có tổ chức bằng quyền lực pháp luật nhà nước đối với các quá trình xã hội và hành vi hoạt động của con người của bộ máy hành chính nhà nước từ trung ương đến địa phương để duy trì và phát triển xã hội.

Quản lý Nhà nước trong hoạt động giáo dục được hiểu là sự điều chỉnh có tính pháp quyền của bộ máy Nhà nước đối với hoạt động Giáo dục & Đào tạo của xã hội. Sự điều chỉnh đó có thể thực hiện theo một dải tần đủ rộng, bao quát ở tầm hoạt động vĩ mô cấp quốc gia, đến tầm hoạt động vi mô ở cấp chính quyền cơ sở gần dân nhất. Sự điều chỉnh đó diễn ra dưới hình thức các quy phạm pháp luật, hoạt động Pháp luật và hành chính áp dụng vào Giáo dục & Đào tạo.

Là người cán bộ quản lý trong đơn vị trường học, thiết nghĩ cần phải biết tổ chức và quản lý bằng quyền lực Nhà nước (Quyền lập pháp, quyền hành pháp, quyền tư pháp) được thể hiện cụ thể thông qua việc vận dụng sáng tạo các luật như: Luật giáo dục; Luật viên chức; Điều lệ trường học và các văn bản có liên quan để duy trì ổn định đơn vị và điều chỉnh các hành vi của từng cá nhân trong đơn vị, nhằm thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị của đơn vị. Góp phần thúc đẩy đơn vị phát triển và đạt được mục tiêu giáo dục phù hợp theo từng giai đoạn và từng thời kỳ mà Nhà nước đã xây dựng.

Với vai trò là người tham mưu cho Đảng ủy, chính quyền địa phương, lãnh đạo các cấp về chủ trương, chế độ, chính sách pháp luật và các hoạt động giáo dục của cấp học nơi địa phương mình phụ trách. Đặc biệt là việc quản lý nhân sự, quản lý cơ sở vật chất thiết bị và quản lý trẻ. Qua việc kiểm tra các nhiệm vụ được phân công của đội ngũ cán bộ, giáo viên và nhân viên; Từ đó rút ra bài học kinh nghiệm để tham mưu cho lãnh đạo thống nhất chỉ đạo quản lý cán bộ, giáo viên và nhân viên theo chức năng nhiệm vụ được tốt hơn.

Qua việc xử lý tình huống trên, tác giả thấy bản thân còn thiếu hụt rất

nhiều về kiến thức cũng như kinh nghiệm trong quá trình quản lý tại đơn vị. Do vậy, các

cấp các ngành, đặc biệt là trường Đại học Nội vụ Hà Nội cần mở thêm nhiều những lớp bồi dưỡng kiến thức về quản lý Nhà nước dành cho chuyên viên tại các huyện để cho mọi cán bộ công chức, viên chức có thể tham gia học tập bồi dưỡng để nâng cao kiến thức về quản lý hành chính Nhà nước, góp phần cải cách nền hành chính quốc gia.

Sau khi được tham gia học tập bồi dưỡng lớp quản lý Nhà nước dành cho chuyên viên, được sự hướng dẫn và giảng giải tận tình của các Thạc sỹ, tiến sỹ và giảng viên trường Đại học Nội Vụ Hà nội, trường Đại học hành chính, Trường Tổ chức cán bộ...kiến thức và kinh nghiệm trong quản lý đơn vị được nâng lên; khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn công tác quản lý tại đơn vị được tốt hơn giúp cho đơn vị ngày càng phát triển bền vững.

Để cho mọi cán bộ công chức, viên chức nắm bắt kiến thức về quản lý hành chính Nhà nước được tốt và có tác dụng thật sự đối với công việc. Tác giả xin bày tỏ một số ý kiến như sau:

Nếu có thể, nhà trường nên tổ chức chương trình học từ xa qua mạng Internet sẽ thu hút được nhiều đối tượng tham gia học hơn và đỡ tốn kém về thời gian đi lại của giảng viên và học viên.

Nếu nhà trường không thể tổ chức học từ xa qua mạng, thì khi tổ chức các khóa đào tạo bồi dưỡng cần quản lý chặt chẽ hơn về thời gian đối với học viên. Bởi đây là khóa học đào tạo để nâng cao kiến thức về quản lý hành chính Nhà nước, góp phần cải cách nền hành chính quốc gia. Phần lớn học viên tham gia lớp bồi dưỡng đều có hai mục đích: Một là cần có kiến thức để có thể phục vụ cho công việc mình đang làm, hai là để lấy chứng chỉ./.

Bắc Quang, ngày 17 tháng 5 năm 2021

Người viết tiểu luận

Phạm Thị Thảo

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng Cộng sản Việt Nam – Nhà xuất bản Chính trị quốc gia- Hà Nội 2011.
2. Luật giáo dục nghề nghiệp 2014.
3. Chỉ thị số: 33/CT-TTg ngày 08 tháng 09 năm 2006 của Thủ tướng Chính phủ về chống tiêu cực và khắc phục bệnh thành tích trong Giáo dục;
4. Quyết định Số: 711/QĐ-TTg *Hà Nội, ngày 13 tháng 06 năm 2012* về "Chiến lược phát triển Giáo dục 2011-2020"
6. Luật viên chức 2010;
7. Luật lao động 2012; 2019.
8. Nghị định 27/2012/NĐ-CP ngày 06 tháng 04 năm 2012 của Chính phủ Quy định về xử lý kỷ luật viên chức và trách nhiệm bồi thường, hoàn trả của viên chức;
9. Thông tư số 1310/2019/TT-BLĐTBXH ngày 05/4/2019 của Bộ Lao động thương binh và xã hội Quy định về Điều lệ trường Trung cấp.