

PHẦN MỞ ĐẦU

I. Lý do chọn đề tài

Bước sang thế kỷ XXI, thế giới đã có những biến đổi sâu sắc về Kinh tế - xã hội cùng với những thành tựu của công nghệ thông tin. Để xây dựng một nền móng vững chắc đáp ứng những biến đổi đó, giải pháp có ý nghĩa quyết định và cơ bản nhất của mọi quốc gia là tăng cường đầu tư cho nguồn lực con người. Với việc thực hiện nhiệm vụ cơ bản của xã hội, đội ngũ lao động kế cận giàu tiềm năng, sự nghiệp giáo dục – đào tạo nói chung và giáo dục đại học nói riêng đang đứng trước những yêu cầu mới. Giáo dục phải tạo nên những sản phẩm đào tạo thích nghi cao với thị trường lao động có phẩm chất, năng lực, chủ động và sáng tạo. Vì thế, chất lượng giáo dục đang là một đòi hỏi cấp thiết mang tính toàn cầu.

Trong thời đại ngày nay bất cứ một lĩnh vực hoạt động nào của xã hội cũng cần đến hoạt động quản lý. Quản lý được xem là một khoa học, một nghệ thuật cũng được xem là công nghệ điều hành phối hợp và sử dụng các nguồn nhân lực, vật lực, tài lực và tinh thần của một tổ chức để đạt được mục tiêu đề ra. Chính vì vậy mà Đảng ta đã đề ra mục tiêu chiến lược phát triển kinh tế xã hội giáo dục 2001 – 2002 là:

“Đưa đất nước ra khỏi tình trạng kém phát triển, nâng cao rõ rệt đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân, tạo nền tảng để đến năm 2020, nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Nguồn lực con người, nhân lực khoa học công nghệ, kết cấu hạ tầng, tiềm lực kinh tế, quốc phòng an ninh được tăng cường, thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN được hình thành cơ bản, vị thế nước ta trên trường quốc tế được nâng cao..”

Trong lĩnh vực giáo dục, quản lý giáo dục có vai trò hết sức quan trọng trong việc nâng cao chất lượng & hiệu quả giáo dục. Trong chiến lược phát triển giáo dục 2001 – 2010 công tác quản lý giáo dục được xem là khâu đột phá trong việc đề ra các mục tiêu và giải pháp phát triển giáo dục nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt. Muốn đạt được các mục tiêu cần hết sức xem trọng công tác quản lý phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.

Bước vào năm học mới 2004-2005, Ban Bí thư Trung ương Đảng ra Chỉ thị 40 về việc chỉ đạo "Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục". Chỉ thị nêu rõ: "Phát triển GD-ĐT là quốc sách hàng đầu, là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp CNH-HĐH đất nước, là điều kiện để phát huy nguồn lực con người".

Đây là trách nhiệm của toàn Đảng, toàn dân, trong đó nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng nòng cốt, có vai trò quan trọng.

Đánh giá về thành tựu của giáo dục, Đảng ta khẳng định: "Những năm qua, chúng ta đã xây dựng được một đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục ngày càng đông đảo, phần lớn có phẩm chất đạo đức và ý thức chính trị tốt, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ ngày càng được nâng cao. Đội ngũ này đã đáp ứng quan trọng vào việc nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, góp phần vào thắng lợi trong sự nghiệp cách mạng của đất nước.

Tuy nhiên, trước những yêu cầu mới của sự phát triển giáo dục trong thời kỳ CNH-HĐH, đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục có những hạn chế, bất cập: số lượng giáo viên vừa thiếu lại vừa thừa. Cơ cấu giáo viên mất cân đối giữa các môn học, các vùng, miền. Chất lượng chuyên môn có mặt chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và phát triển xã hội. Phương pháp giảng dạy chậm được đổi mới. Một bộ phận nhà giáo thiếu gương mẫu trong

đạo đức, lối sống, nhân cách. Chất lượng giáo dục còn thấp, học sinh, sinh viên ra trường chưa đáp ứng kịp nhu cầu phát triển của xã hội....

Từ những lý do trên Tôi chọn nghiên cứu đề tài “ Các biện pháp quản lý nhằm xây dựng, phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo ở trường THPT giai đoạn hiện nay”.

II. Mục đích nghiên cứu

Tìm hiểu thực trạng về công tác quản lý đội ngũ nhà giáo ở trường THPT Việt Nam giai đoạn hiện nay.

Đề xuất các giải pháp khả thi nhằm xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo ở trường THPT.

III. Đối tượng nghiên cứu

- Khách thể nghiên cứu: Quản lý đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục
- Đối tượng nghiên cứu: những giải pháp phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục ở trường THPT Việt Nam giai đoạn hiện nay.

IV. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Xác định cơ sở lý luận cho việc đề xuất và thực hiện các giải pháp xây dựng, phát triển và nâng cao đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục ở nhà trường THPT.
- Nghiên cứu thực trạng chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục ở nhà trường THPT.
- Đề xuất các giải pháp mang tính hiệu quả cao nhằm xây dựng, phát triển và nâng cao đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục ở trường THPT.

V. Phương pháp nghiên cứu

- Nhóm phương pháp lý thuyết

- Sử dụng các phương pháp: phân tích, tổng hợp, hệ thống hoá, khái quát hoá các tài liệu để xây dựng khung lý thuyết và các khái niệm công cụ làm căn cứ lý luận cho vấn đề nghiên cứu.

- Nguồn tài liệu nghiên cứu bao gồm các vấn đề sau:

- + Lý luận quản lý nhân sự và quản lý nhân sự trong trường học.

- + Lý luận về đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.

- Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

- Phương pháp tổng kết kinh nghiệm: nhằm tổng kết những kinh nghiệm phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục ở trường THPT.

- Phương pháp điều tra bảng hỏi: thu thập những thông tin từ đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục và đội ngũ nhà giáo ở trường THPT về thực trạng và biện pháp phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.

- Phương pháp quan sát: nhằm thu thập thông tin về thực trạng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục

- Phương pháp thống kê các số liệu từ các bài báo cáo và từ các phương pháp điều tra bảng hỏi.

V. Cấu trúc của tiểu luận.

Ngoài phần mở đầu và kết luận tiểu luận “Các biện pháp quản lý nhằm xây dựng, phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục ở trường THPT giai đoạn hiện nay” gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận vấn đề quản lý đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục ở trường THPT.

Chương 2: Cơ sở thực tiễn của các giải pháp phát triển công tác quản lý chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục ở trường THPT.

Chương 3: Một số giải pháp quản lý nhằm phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục ở trường THPT.

PHẦN NỘI DUNG

CHƯƠNG I.

CƠ SỞ LÝ LUẬN, CƠ SỞ PHÁP LÝ & CƠ SỞ THỰC TIỄN CỦA VẤN ĐỀ QUẢN LÝ NHẪM PHÁT TRIỂN & NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO, CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC Ở NHÀ TRƯỜNG THPT

1.1. Cơ sở lý luận của vấn đề

Khái niệm & một số vấn đề chung về quản lý giáo dục..

1.1.1. Khái niệm quản lý.

Từ khi xuất hiện xã hội loài người, con người đã biết quy tụ thành bầy, thành nhóm để tồn tại và phát triển. Từ lao động đơn lẻ đến lao động phối hợp con người đã biết phân công, hợp tác với nhau trong cộng đồng đạt được năng suất lao động cao hơn, hiệu quả hơn. Sự phân công, hợp tác đòi hỏi phải có sự chỉ huy phối hợp, điều hành... đó là chức năng của quản lý.

Các quan điểm truyền thống hay các học thuyết quản lý cổ điển ra đời đã góp 1 thế kỷ nhưng ý nghĩa lý luận cũng như giá trị thực tiễn của chúng vẫn còn nóng hổi bởi vì các học thuyết ấy ra đời trong bối cảnh nền văn minh công nghiệp đã phát triển và nền văn minh ấy vẫn tồn tại. Trên cơ sở tác giả nghiên cứu các học thuyết đó và vận dụng một số các quan điểm khoa học quản lý trong bối cảnh hiện thực của giai đoạn chuyển đổi ngày nay.

Định nghĩa quản lý có thể xét từ góc cảnh sau:

- Theo W. Taylor (1856 – 1915) thì “Quản lý là nghệ thuật biết rõ ràng chính xác cái gì cần làm, làm cái đó thế nào bằng phương pháp tốt nhất và rẻ nhất” [2, trang 1]

- Theo Henry Fayol (1842 – 1925) thì “ quản lý là quá trình đạt đến mục tiêu của tổ chức bằng cách vận dụng các hoạt động (chức năng) kế hoạch hoá tổ chức chỉ đạo (lãnh đạo) và kiểm tra”. Ông còn khẳng định “ khi con người lao động hợp tác thì điều tối quan trọng là họ cần xác định rõ công việc mà họ phải hoàn thành và các nhiệm vụ của mỗi cá nhân phải là mắt lưới dệt lên mục tiêu của tổ chức”. [3, trang 46]

- Theo H. Koontz (người Mỹ) thì “ quản lý là hoạt động đảm bảo phối hợp những nỗ lực cá nhân nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức trong một môi trường và đối với những điều kiện, nguồn lực cụ thể”. [4, trang 29]

- Theo Nguyễn Quốc Chí – Nguyễn Thị Mỹ Lộc thì định nghĩa về quản lý là: Tác động có định hướng, có chủ đích của chủ thể quản lý (người quản lý) đến khách thể (người bị quản lý) trong một tổ chức nhằm làm cho tổ chức vận hành và đạt được mục đích của tổ chức.

- Theo từ điển về bách khoa học về giáo dục học. khái niệm quản lý nhà nước về giáo dục được giải nghĩa là việc: thực hiện công quyền để quản lý các hoạt động giáo dục trong phạm vi toàn xã hội”

- Từ những khái niệm trên, ta có thể rút ra kết luận chung về quản lý như sau: quản lý là quá trình tác động có định hướng, có mục đích, có tổ chức và có lựa chọn của chủ thể quản lý đến khách thể quản lý nhằm giữ cho sự vận hành của tổ chức được ổn định và làm nó phát triển tới mục tiêu đã đề ra với hiệu quả cao nhất.

1.1.2. Khái niệm quản lý giáo dục

Nếu hiểu rõ giáo dục là hoạt động diễn ra trong xã hội nói chung thì quản lý giáo dục là quản lý mọi hoạt động giáo dục trong xã hội. Nếu hiểu giáo dục là hoạt động chuyên biệt trong các cơ sở giáo dục thì quản lý giáo

dục là quản lý các hoạt động trong một cơ sở giáo dục như: trường học, trung tâm giáo dục... Quản lý giáo dục là một loại hình quản lý đặc biệt

- Một số các tác giả đã đưa ra những khái niệm quản lý giáo dục như sau:

+ “ Quản lý giáo dục là hoạt động điều hành, phối hợp các lực lượng xã hội nhằm đẩy mạnh công tác đào tạo thế hệ trẻ theo yêu cầu của xã hội nói hiện nay”. [5]

+ Nói một cách khác: “ Quản lý giáo dục là điều hành hệ thống giáo dục quốc dân, các trường trong hệ thống giáo dục quốc dân”.

1.1.2. Bản chất và chức năng của quản lý.

1.1.2.1. Bản chất của hoạt động quản lý.

- Bản chất của hoạt động quản lý là sự tác động có mục đích của quản lý đến tập thể người bị quản lý nhằm đạt được mục tiêu quản lý. Trong giáo dục nhà trường đó là tác động của người quản lý đến toàn thể giáo viên, học sinh và các lực lượng khác nhau nhằm thực hiện hệ thống các mục tiêu của giáo dục.

- Chủ thể quản lý: cá nhân, một nhóm hoặc một tổ chức
 - Khách thể quản lý: những con người cụ thể, quan hệ giữa những con người, giữa những nhóm người khác nhau
 - Công cụ quản lý: là phương thức tác động của chủ thể quản lý tới khách thể quản lý: mệnh lệnh, quyết định, chính sách, luật lệ...
 - Phương pháp quản lý: có thể do nhà quản lý áp đặt hoặc do sự cam kết giữa chủ thể quản lý và khách thể quản lý
- + Trong quản lý giáo dục thì:
- Chủ thể quản lý: bộ máy quản lý các cấp

- Khách thể quản lý: là hệ thống quản lý giáo dục (trường học, trung tâm giáo dục..)

- Quan hệ quản lý: người dạy - người học, người quản lý - người dạy...

1.1.2.2. Chức năng của quản lý

Chức năng của quản lý là các hoạt động xác định được chuyên môn hoá, nhờ đó có thể quản lý tác động vào đối tượng quản lý, hay nói một cách khác chức năng quản lý là một dạng hoạt động quản lý đặc biệt, thông qua đó chủ thể quản lý tác động vào khách thể quản lý nhằm đạt được mục tiêu nhất định. Có thể nói là quản lý có 4 chức năng sau:

- Chức năng kế hoạch hoá
- Chức năng tổ chức
- Chức năng lãnh đạo
- Chức năng kiểm tra

1.1.2.3. Quản lý đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục

Ở Việt Nam một số tác giả cho rằng: đội ngũ giáo viên trong ngành giáo dục là tập thể người bao gồm: cán bộ quản lý, giáo viên và công nhân viên. Nếu chỉ đề cập đặc điểm của ngành thì đội ngũ nhà giáo chủ yếu là đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục và đội ngũ nhà giáo.

Việc quản lý và nâng cao hoạt động của nhà trường phụ thuộc vào cơ chế quản lý và chính sách phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý nhà trường. Vấn đề quản lý nhân sự ở nhà trường có nhiều cách tiếp cận và tìm ra nhiều những giải pháp. Đề tài nghiên cứu của tiểu luận chỉ tập trung vào khía cạnh: công tác quản lý đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục ở nhà trường THPT để đề xuất những giải pháp phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục.

1.2. Cơ sở pháp lý

****. Vai trò của nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục trong trường THPT***

- Theo điều 70 luật giáo dục: “ Nhà giáo là người làm nhiệm vụ giảng dạy giáo dục trong nhà trường hoặc các cơ sở giáo dục khác” [6]

- Nghề dạy là một nghề hoạt động đặc biệt: đối tượng của lao động là con người, công cụ lao động chủ yếu là nhân cách nhà giáo, môi trường giáo dục mang tính văn hoá, đạo đức cao. Sản phẩm của loại lao động đặc biệt này là: con người có nhân cách (phẩm chất và năng lực) đáp ứng yêu cầu xã hội. Vì vậy nhà giáo và cả cán bộ quản lý giáo dục có một vai trò hết sức quan trọng trong nhà trường và được xã hội tôn vinh.

Điều 15 Luật Giáo dục (năm 2005) ghi rõ: “ Nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục. Nhà giáo không ngừng học tập, rèn luyện, nêu gương tốt cho người học. Nhà nước tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo: có chính sách đảm bảo các điều kiện cần thiết về vật chất, tinh thần để nhà giáo thực hiện nhiệm vụ của mình: giữ gìn và phát huy truyền thống quý trọng nhà giáo và tôn vinh nghề dạy” [7]

Trong giai đoạn hiện nay, trước sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ loài người đang bước vào thời đại phát triển kinh tế tri thức mà khối lượng tri thức đang gia tăng nhanh chóng. Tri thức trở thành yếu tố quyết định sự phát triển kinh tế - xã hội của mọi quốc gia. Toàn xã hội là một xã hội học tập. Cùng với sự thay đổi đó vị trí, vai trò và các chức năng của nhà trường nói chung và đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục nói riêng đó có sự thay đổi rất lớn. Người thầy không chỉ làm nhiệm vụ chuyên đạt đơn thuần mà còn có nhiệm vụ dạy cho người học học cách học, cách nghiên cứu, cách xử lý tình huống sẽ gặp phải trong cuộc sống.

Trên cơ sở những thay đổi đó có thể chỉ ra vai trò và năng lực của nhà giáo trong nền giáo dục hiện đại như sau:

Thứ tự	Vai trò	Năng lực
1	Là người phát triển cộng đồng	Hiểu rõ đặc trưng kinh tế - xã hội, văn hoá của cộng đồng tham gia cùng cộng đồng trong quá trình phát triển.
2	Là người điều tra, nghiên cứu	Tìm hiểu các vấn đề thực tiễn nảy sinh trong cộng đồng. Thu thập thông tin và phân tích các sự việc và vấn đề giải quyết.
3	Là người thúc đẩy học tập	Tạo các tình huống hoạt động có hiệu quả và hiệu xuất. Đặt kế hoạch và tổ chức các hoạt động thích hợp, xây dựng các biểu đồ, đồ dùng dạy học có hiệu quả.
4	Là người triển khai các công trình giảng dạy	Diễn đạt mục đích, mục tiêu và lý do các tài liệu giảng dạy. Đánh giá nhận xét có phê phán tài liệu giảng dạy và liên hệ với thực tiễn, biết phân tích và sửa đổi khi cần thiết.
5	Là người học	Thu thập và học tập sách, trình bày thông tin thích hợp cho học sinh và cộng đồng sử dụng các nguồn tài liệu có thể được. Duy trì học tập suốt đời.
6	Là người đánh giá	Chỉ định, phân tích các kỹ năng đánh giá, xác định các hành vi mong muốn.
7	Là người giới thiệu công việc	Giúp đỡ cộng đồng nhận thức và am hiểu các công nghệ mới. Giới thiệu chúng với học sinh và cộng đồng. Xây dựng các tài liệu kỹ thuật công nghệ, liên hệ với các cơ sở kỹ thuật và công nghệ địa phương

1.3. Cơ sở thực tiễn

1.3.1 Hệ thống quản lý nhà nước về giáo dục phổ thông.

**** Về cấu trúc***

- Theo điều luật 100 của luật giáo dục năm 2005, cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục có quy định như sau:

- + Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về giáo dục
- + Bộ giáo dục & Đào tạo chịu trách nhiệm trước chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về giáo dục
- + Bộ, cơ quan ngành, đoàn thể phối hợp với bộ giáo dục & Đào tạo thực hiện quản lý giáo dục.
- + Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện quản lý nhà nước về giáo dục theo sự phân công của chính phủ và có trách nhiệm đảm bảo các điều kiện về đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục, tài chính, cơ sở vật chất, thiết bị dạy học của các trường công lập trong phạm vi quản lý, đáp ứng nhu cầu mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục tại địa phương.

**** Về tổ chức trường THPT***

- Về tổ chức bộ máy, biên chế trường THPT được thực hiện theo quy định của chính phủ & điều lệ trường THPT (11/7/2000) của bộ GD &ĐT.
- Chủ tịch ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố quy định thành lập trường THPT sau đó thảo luận bằng văn bản với bộ giáo dục & Đào tạo khi đảm bảo các điều kiện về cán bộ quản lý, nhà giáo, trường học, thiết bị dạy học và tài chính theo quy định của chính phủ.

**** Về phân cấp quản lý & quản lý giáo viên.***

- Trường THPT do sở Giáo dục và Đào tạo, chỉ đạo trực tiếp (điều 6-2 của điều lệ trường phổ thông ban hành 11/7/2000).

- Công tác quản lý giáo viên được coi trọng trong bộ máy quản lý giáo dục các cấp nói chung. Chức năng này có ảnh hưởng trực tiếp đến quy mô phát triển và việc nâng cao chất lượng giáo dục ở địa phương và các cơ sở giáo dục.

1.3.2. Tính tất yếu của việc phải đưa ra những giải pháp quản lý để xây dựng và phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục ở trường THPT hiện nay.

Qua 20 năm thực hiện đổi mới đất nước, xây dựng và phát triển nền kinh tế thị trường XHCN. Công việc phát triển một nền kinh tế thị trường mang theo nhiều cơ hội mới đồng thời cũng tạo ra sức ép đối với quản lý nhà trường đòi hỏi nhà trường cũng phải thay đổi cách quản lý.

Sự nghiệp CNH HĐH của đất nước đang diễn ra trong bối cảnh có nhiều thuận: sự phát triển mạnh mẽ của khoa học kỹ thuật công nghệ nền kinh tế tri thức, xu hướng toàn cầu hoá...Song cũng có nhiều thách thức và biến động: sự gia tăng dân số đi liền với ô nhiễm môi trường, sự thách thức và biến đổi liên tục của kinh tế và xã hội...Để tồn tại được trong môi trường có nhiều thách thức đó con người cần luôn luôn sáng tạo và có khả năng thích nghi nhanh chóng. Song để có những con người như vậy thì phải đổi mới giáo dục, trước hết là đổi mới quản lý trong đó có công tác quản lý đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục - những người trực tiếp ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục của nước ta.

CHƯƠNG II. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN

PHỔ THÔNG

Sau gần 50 năm công tác trong ngành giáo dục, GS Nguyễn Đình Trí đã đưa ra “tổng kết”: trong các yếu tố quyết định chất lượng giáo dục nói chung, người thầy chính là yếu tố quan trọng nhất. Nhưng hiện nay thực trạng đội ngũ giáo viên có rất nhiều vấn đề đáng để toàn xã hội quan tâm.

1. Về số lượng

Ai cũng biết, người thầy đóng vai trò quyết định chất lượng giáo dục và đào tạo. Thế nhưng, thực tế, với một quy mô học sinh tăng nhanh như vậy, đội ngũ người thầy ở cả giáo dục và đào tạo vẫn không đáp ứng được.

Về số lượng, theo số liệu của Vụ Giáo viên (Bộ GD và ĐT) đến thời điểm này, số giáo viên cả nước như sau: tiểu học: 340 nghìn 800 giáo viên (trong đó giáo viên đạt chuẩn chiếm tỷ lệ 66,70%); THCS: 208 nghìn 800 (tỷ lệ đạt chuẩn 84,85%); THPT: 65 nghìn (tỷ lệ đạt chuẩn 93,6%). Theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, định biên giáo viên/lớp ở cấp tiểu học: 1,15; THCS: 1,85 và THPT: 2,1. Mặc dù định biên này là quá lạc hậu, nhưng thực tiễn số giáo viên/lớp cũng vẫn không đạt nổi theo quy định. Ở cấp tiểu học, chỉ có 1,06 giáo viên/lớp; THCS 1,5 và THPT: 1,63. Căn cứ số lớp ở từng bậc học để quy ra định mức giáo viên (tính một cách lý thuyết), cả nước hiện nay, bậc tiểu học thiếu 29 nghìn giáo viên: THCS: thiếu 49 nghìn và THPT: thiếu 18 nghìn 800 giáo viên. Dù vậy, cũng có rất nhiều ý kiến cho rằng, giáo viên đào tạo ra không sử dụng hết, mà vẫn kêu thiếu. Có hai vấn đề:

Thứ nhất, căn cứ thực tế định biên giáo viên/lớp nói trên, rõ ràng các bậc học là thiếu giáo viên (và định biên này không thể tăng, vì nếu tăng hơn, không có đủ quỹ lương để chi trả).

Thứ hai, ở tầm vĩ mô, đúng là có hiện tượng vừa thiếu, vừa thừa, bởi do không đồng bộ. Rất nhiều địa phương tổng số biên chế giáo viên thì đủ, thậm chí thừa, nhưng thực chất lại rất thiếu những loại hình giáo viên như ngoại ngữ, âm nhạc, vẽ, kỹ thuật. Cụ thể, bậc THPT thiếu: 3 nghìn 500 giáo viên (dạy kỹ thuật), 1 nghìn 700 (dạy ngoại ngữ), 2 nghìn 800 (dạy thể dục), 3 nghìn 400 giáo viên (dạy chính trị); bậc tiểu học và THCS: thiếu 26 nghìn giáo viên nhạc, họa. 9.000 giáo viên thể dục và 15 nghìn giáo viên chính trị (bậc THCS).

Thực trạng này có nguyên nhân sâu xa từ việc kế hoạch đào tạo của ngành không dự báo được số lượng giáo viên cần đào tạo bao nhiêu là phù hợp. Mặt khác, chủ trương giáo dục toàn diện theo mục tiêu cấp học với việc triển khai các môn âm nhạc, vẽ, thể dục... là đúng, nhưng đây cũng là những loại hình giáo viên đòi hỏi năng khiếu, đào tạo lại tốn kém. Các cơ sở không dễ một sớm một chiều có thể đáp ứng nhanh. Đó là chưa kể, tuy thiếu giáo viên các loại hình, nhưng nếu đào tạo ra chưa chắc đã sử dụng được, như ở một số vùng khó khăn, vùng núi cao, sâu, xa, hẻo lánh.

Về cơ cấu, trong số hơn 30 nghìn 300 cán bộ giảng dạy của cả nước, 55% - 60% thuộc lứa tuổi 50 - 60 cần có lực lượng thay thế, vậy nên có thể nói rằng nền giáo dục của chúng ta rất già cỗi và chậm đổi mới, ít có sự tương tác trong nghề và không quan tâm đến việc cập nhật những kiến thức mới. Ngoài ra cơ cấu giới của đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục cũng có những bất cập, số giáo viên là nữ chiếm từ 60 – 70% trong tổng số toàn bộ lực lượng giáo viên, trong số đó giáo viên nam có khả năng cống hiến lâu dài và

liên tục hơn chỉ chiếm từ 30 – 40%. Tuy đây là đặc thù mang tính nghề nghiệp nhưng cũng có nguyên nhân từ chế độ đãi ngộ đối với giáo viên của ngành giáo dục đào tạo.

2. Về chất lượng

Yếu kém lớn nhất của giáo viên phổ thông hiện nay vẫn là phương pháp dạy học, phương pháp đánh giá học sinh và việc dạy chưa đảm bảo yêu cầu học đi đôi với hành. Phương pháp dạy còn nặng về truyền đạt kiến thức, chưa phát huy tính chủ động và khuyến khích sự vận dụng sáng tạo của học sinh, chủ yếu là thuyết trình, đọc - chép. Khả năng giảng dạy thực hành của giáo viên còn hạn chế nhiều, giáo viên cũng ít có điều kiện để dạy thực hành chủ yếu dạy chay bằng lý thuyết.

Đội ngũ nhà giáo đầu ngành bị hẫng hụt, không kịp bù đắp số nghỉ hưu. Năng lực, trình độ, khả năng cập nhật kiến thức mới, sử dụng ngoại ngữ rất hạn chế, những giáo viên thuộc thế hệ cũ(chiếm 55 – 60%) đào tạo không được đào tạo bài bản không đáp ứng được nhu cầu của việc đổi mới sự nghiệp giáo dục, chậm thích ứng và thay đổi; ở một số tỉnh thành phố tỉ lệ giáo viên đạt chuẩn rất cao từ 95 – 99%, nhưng ở một số vùng khó khăn như vùng núi cao, vùng sâu không những số lượng giáo viên thiếu mà tỉ lệ giáo viên đạt chuẩn kiến thức cũng thấp trầm trọng như Sơn La chỉ đạt 15%.

Ở một số vùng sâu vùng xa, có chính sách đào tạo đội ngũ giáo viên tại chỗ nhưng vẫn quá yếu và quá thiếu cả về số lượng và chất lượng, đơn cử một ví dụ ở tỉnh Điện Biên người Kinh chỉ chiếm 19,3% dân số toàn tỉnh. Trong khi đó cán bộ giáo viên người dân tộc lại chiếm tỉ lệ rất thấp: 2003/8791, chiếm 22%. Đội ngũ giáo viên phần lớn là người miền xuôi lên công tác. Tuy cuộc sống ổn định, giáo viên yên tâm công tác, song do ngôn ngữ bất đồng, sự

hiểu biết về các phong tục tập quán của các dân tộc ở địa phương còn hạn chế đã tạo ra một trở ngại không nhỏ trong việc tiếp xúc với dân, vận động nhân dân cho con em đến trường, đến lớp cũng như ảnh hưởng lớn tới việc truyền thụ kiến thức tới học sinh.

Bậc THPT có ý nghĩa hết sức quan trọng tới việc quyết định tương lai của mỗi học sinh và sự phân luồng của giáo dục nhưng thực tế các kì thi đã giống lên một hồi chuông báo động về chất lượng học sinh để cả xã hội quay lại hỏi ngành giáo dục: chất lượng dạy học được thể hiện ở đâu? Giáo viên đã dạy cho học sinh học được những gì?

Lần đầu tiên trong lịch sử thi Đại học, điểm môn Sử sụt giảm ác liệt. Chỉ tính 4 trường Đại học lớn đại diện cho 4 vùng miền, có tới gần 14.000 bài thi được điểm 1 (chiếm hơn một nửa), số thí sinh đạt trung bình trở lên chiếm chưa đầy 10%. Các thầy ra đề cũng không ngờ lại gây một chấn động khủng khiếp như vậy, khi yêu cầu học sinh suy luận, phân tích và đánh giá các sự kiện lịch sử. Giáo viên giảng dạy theo lối mòn để chạy chương trình, sợ cháy giáo án, tạo nên những giờ học nhàm chán, học sinh học vẹt, chỉ chăm chăm nhớ cho được ngày tháng năm, quân ta giết được bao nhiêu quân thù, thu bao nhiêu súng.... mà không hề hiểu bản chất và ý nghĩa thực sự của sự kiện. Sự yếu kém đó không chỉ thuộc về học sinh mà còn thuộc về trách nhiệm của giáo viên, kiến thức và phương pháp truyền đạt kiến thức của giáo viên tới học sinh. Yêu cầu cấp thiết đặt ra là phải đổi mới cách dạy học các môn xã hội như văn, sử trong nhà trường phổ thông.

Việc xiết chặt quản lý kì thi tốt nghiệp THPT và ngay sau khi thực hiện cuộc vận động “ hai không” của phó thủ tướng Nguyễn Thiện Nhân đã cho thấy ngay kết quả, những trường trước kia có tỉ lệ học sinh đỗ tốt nghiệp

THPT đạt 99-100% nay chỉ còn đạt trên 20%, thực tế này cho thấy bệnh chạy theo thành tích đã tạo ra chất lượng ảo bao nhiêu năm qua đánh lừa cả xã hội.

3. Về phân bố

Một thực tế cũng rất đáng được quan tâm là đội ngũ giáo viên có tình thừa gây nên tình trạng xin việc rất khó khăn cho các sinh viên sư phạm mới ra trường nhưng lại có nơi thiếu trầm trọng ảnh hưởng trực tiếp đến việc giảng dạy và chính sách phổ cập giáo dục phổ thông của ngành giáo dục. Nhưng nơi thừa gây ra sự cạnh tranh lớn thường là các thành phố, thị xã, khu trung tâm hay các tỉnh có điều kiện kinh tế, địa lý thuận lợi thu hút rất nhiều giáo viên, còn những nơi như vùng sâu vùng xa, vùng dân tộc thiểu số lại thiếu trầm trọng giáo viên đặc biệt thiếu giáo viên có trình độ đạt chuẩn. Số lượng giáo viên đạt chuẩn tập trung chủ yếu ở những thành phố lớn như: Hà Nội (98%), Đà Nẵng (99,4%), Cà Mau (96,8%), còn lại là những tỉnh có tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn thấp như: Lạng Sơn (24,55%), An Giang (18%) Kon Tum (17%), Sơn La (15%). Từ việc cơ cấu, phân bố giáo viên giữa các khu vực còn chưa thống nhất gây nên tình trạng nơi thừa giáo viên, nơi lại thiếu giáo viên.

Ngoài ra có thể thấy chế độ đãi ngộ với giáo viên phổ thông như hiện nay còn chưa thỏa đáng, mức tăng lương cho giáo viên không bù đắp được mức tăng trong sinh hoạt hàng ngày. Nếu muốn thu hút nhiều người tài vào phục vụ cho sự nghiệp giáo dục thì phải có những chính sách đãi ngộ hợp lý để họ có thể ổn định và yên tâm công tác.

4. Về phẩm chất đạo đức

Giáo viên là một loại hình lao động đặc biệt và sản phẩm tạo ra cũng rất đặc biệt đó chính là sản phẩm nhân văn: “con người”. Yêu cầu rất khắt khe với những người theo nghề giáo viên là phải có phẩm chất đạo đức tốt, yêu

nghề, hết lòng vì học sinh, luôn gương mẫu trong cuộc sống và công tác. Nhận thức được điều này ngành giáo dục đã quán triệt và cũng đã soạn thảo thành quy định đối với mỗi giáo viên, mỗi người giáo viên cũng đã ý thức được trách nhiệm của mình trong việc thực hiện tu dưỡng rèn luyện đạo đức. Tuy nhiên hiện nay, một bộ phận nhỏ nhà giáo nhận thức còn hạn chế, thiếu gương mẫu, vi phạm đạo đức lối sống và chuẩn mực của người thầy, gây bức xúc và lo lắng cho nhân dân, không đấu tranh, thậm chí còn bị lôi cuốn, thoả hiệp, tham gia vào những tiêu cực trong thi cử.

Đa số cán bộ quản lý giáo dục chưa được đào tạo có hệ thống về quản lý, làm việc dựa vào kinh nghiệm cá nhân, tính chuyên nghiệp thấp, chạy theo thành tích, buông lỏng quản lý, không đấu tranh với tiêu cực, thậm chí còn thoả hiệp, tham gia vào các hiện tượng tiêu cực, tiếp tay cho người học gian dối trong học tập, thi cử.

Gần đây rất nhiều hình ảnh những người thầy người cô không gương mẫu vi phạm đạo đức nhà giáo được đưa tràn ngập trên các phương tiện thông tin đại chúng như trù dập học sinh làm học sinh ức chế phải tự tử, quấy rối tình dục học sinh, nhận hối lộ của học sinh và phụ huynh...đã hạ thấp uy tín và giá trị hình ảnh của người giáo viên trong con mắt của học sinh, phụ huynh và toàn xã hội.

Hãy điểm qua những vụ tai tiếng của ngành GD-ĐT trong thời gian qua: vụ gian lận thi cử ở Hội đồng thi tại trường THPT Vân Tảo, Thường Tín, Hà Tây; Vụ “loạn thi” ở Hội đồng thi tại trường THPT Nam Đàn - 2, Nghệ An; vụ tiêu cực tại kỳ thi tốt nghiệp bổ túc THPT đặt tại trường THCS Trù Văn Thố, huyện Cai Lậy, tỉnh Tiền Giang; vụ tiêu cực trong thi học sinh giỏi môn Tin học ở Hội đồng thi tỉnh Thái Bình.

Bên cạnh đó là những vụ tiêu cực liên quan đến cán bộ quản lý như vụ “chạy trường” ở trường THPT Lê Quý Đôn, thành phố Hồ Chí Minh; vụ thu quỹ không đúng quy định, chi sai mục đích ở trường THPT Gò Vấp...

5. Việc ứng dụng công nghệ vào dạy học của giáo viên

Hiện nay, tại các trường PTTH các phòng chức năng hầu hết là không hoạt động hoặc hoạt động không hiệu quả, thư viện có số đầu sách rất hạn chế, không thường xuyên được bổ sung sách mới, chủ yếu là một số đầu sách tham khảo cho giáo viên, học sinh ít tiếp cận được các lợi ích của thư viện trường. Phòng thí nghiệm hầu hết không có hoặc đã cũ, các trang thiết bị hầu hết đã hỏng không sử dụng được dẫn đến tình trạng học sinh học mà không được hành, chỉ tiếp thu lý thuyết một chiều. Phòng thể chất đa chức năng rất ít trường có điều kiện xây dựng. Việc dạy học của giáo viên gặp rất nhiều khó khăn.

Dạy học ở phổ thông hiện nay vẫn chủ yếu là bảng đen phấn trắng, việc ứng dụng công nghệ dạy học mới vào trường phổ thông còn rất chậm. Các phòng máy của các trường phổ thông có tới 80% số máy là cũ và hỏng nên dẫn đến tình trạng học sinh học tin học chỉ được học lý thuyết không được thực hành, các trang thiết bị đắt tiền mua về sử dụng không đúng cách gây cháy hỏng rất lãng phí. Giáo viên đa số là đã cao tuổi nên việc tiếp cận với công nghệ thông tin và các trang thiết bị dạy học hiện đại rất hạn chế, cơ sở vật chất của trường phổ thông cũng không cho phép.

Ngoài ra cũng có thể thấy một bất cập là sách giáo khoa có sự thay đổi nhưng vẫn chưa hoàn chỉnh, còn xa đời thực tế và tính ứng dụng không cao. Giáo viên phải có một thời gian mới có thể thích ứng với chương trình mới nên ảnh hưởng trực tiếp đến công tác giảng dạy.

□Như vậy có thể kết luận rằng đội ngũ giáo viên phổ thông hiện nay vừa yếu, vừa thiếu, vừa không đồng bộ

CHƯƠNG III. CÁC BIỆN PHÁP QUẢN LÝ NHẪM XÂY DỰNG, PHÁT TRIỂN VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NHÀ GIÁO, CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC Ở TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG KIM LIÊN

I. Các nguyên tắc đề xuất biện pháp:

Để đưa ra các biện pháp quản lý nhằm xây dựng, phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý ở trường trung học phổ thông cần căn cứ vào các nguyên tắc sau:

Nguyên tắc đảm bảo sự thống nhất giữa giáo dục và quản lý giáo dục:

Giáo dục là một hoạt động có tổ chức của xã hội. Giáo dục và quản lý giáo dục phải thống nhất với nhau. Vì vậy các biện pháp quản lý nhằm xây dựng, phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục ở trường trung học phổ thông cũng cần thống nhất trong hai mặt giáo dục và quản lý giáo dục.

Nguyên tắc đảm bảo sự thống nhất giữa khoa học và thực tiễn:

- Tính khoa học được thể hiện ở chỗ: Các biện pháp phải phù hợp với quy luật vận động của sự đổi mới.
- Tính thực tiễn thể hiện ở chỗ: Các biện pháp phải khả thi, hợp lý, không xa rời hoàn cảnh thực tế.

Nguyên tắc đảm bảo sự thống nhất giữa tính liên tục và sự phát triển:

Liên tục, kế thừa, phát triển là đặc điểm của quá trình giáo dục. Chính vì vậy cần vận dụng triệt để nguyên tắc này trong quá trình đưa ra các biện pháp quản lý cụ thể trong quản lý giáo dục.

Nguyên tắc đảm bảo tính tập trung, dân chủ: đây là nguyên tắc có vai trò đặc biệt quan trọng trong công tác quản lý giáo dục nó đảm bảo cho quá trình quản lý giáo dục diễn ra công bằng, toàn diện, triệt để.

II. Các biện pháp quản lý nhằm xây dựng, phát triển và nâng cao đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục trong nhà trường trung học phổ thông:

Biện pháp 1: Nâng cao chất lượng công tác xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch năm học của nhà trường.

1. Ý nghĩa của biện pháp:

Kế hoạch là một chức năng quản lý, kế hoạch có nghĩa là xác định mục tiêu, mục đích với những thành tựu tương lai của tổ chức và các con đường biện pháp, cách thức để đạt được mục tiêu, mục đích đó. Mục tiêu có ý nghĩa định hướng cho hành động, làm tập chung các nỗ lực, chỉ dẫn cho việc lập ra kế hoạch và ra quyết định, đánh giá sự tiên bộ, sự tiến triển. Vì vậy muốn xây dựng, phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục buộc phải lập ra kế hoạch quản lý nhằm tổ chức nhân lực và sử dụng nguồn nhân lực khác nhau một cách hiệu quả nhất trong nhà trường. Khi thực hiện nhiệm vụ năm học thì người quản lý phải xây dựng kế hoạch năm học ngay từ đầu năm học tất nhiên có thể điều chỉnh, bổ sung nhưng không được chệch hướng mục tiêu của tổ chức.

2. Nội dung của biện pháp:

- Xây dựng mục tiêu cần đạt cho nhà trường.
- Làm rõ những mục tiêu và chiến lược trong kế hoạch quản lý của nhà trường.
- Phân tích môi trường: Ý nghĩa của việc phân tích môi trường là làm rõ những cách thức mà những biến đổi về môi trường chính trị, pháp lý,

văn hoá, xã hội, kinh tế, pháp luật có ảnh hưởng trực tiếp hay gián tiếp đến quá trình quản lý giáo dục của nhà trường.

- Phân tích nguồn lực: Mục tiêu chiến lược của nhà trường cũng là điều kiện để phân tích các nguồn lực của nó. Sự phân tích này là cần thiết để làm rõ ưu thế, những mặt mạnh cũng như những mặt yếu trong công tác quản lý giáo dục trong nhà trường phổ thông.
- Xác định vận hội và nguy cơ có tính chiến lược trong công tác quản lý giáo dục tiến hành song song cùng công tác xác định chiến lược, phân tích môi trường, phân tích nguồn lực của các tổ chức quản lý giáo dục trong nhà trường.
- Xác định việc mở rộng những biến đổi quản lý giáo dục có tính chiến lược trong nhà trường.
- Ra quyết định và triển khai các chiến lược trong quản lý giáo dục trong nhà trường phổ thông.

3. Các hoạt động triển khai biện pháp:

3.1 Xây dựng tổ chức bộ máy nhà trường:

- Lập kế hoạch: + Xác định mục tiêu, kế hoạch phát triển nhà trường và kế hoạch xây dựng, phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục theo nhiệm vụ mà ngành mà địa phương đã đề ra.

+ Xác định các điều kiện đảm bảo để duy trì bộ máy tổ chức quản lý giáo dục trong nhà trường.

+Đưa ra các biện pháp, giải pháp nhằm duy trì tổ chức quản lý, tuyển chọn nội quy, quy chế và những mốc thời gian thực hiện kế hoạch quản lý.

- Tổ chức thực hiện: +Thành lập hội đồng giáo dục nhà trường, thành lập các tổ chuyên môn, các tổ chức công đoàn đoàn thanh niên.

+Xây dựng quyền hạn và chức trách từng cá nhân, từng tổ chuyên môn, xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt, nòng cốt, bố trí công việc, chức trách phù hợp với năng lực, hoàn cảnh từng người.

- Lãnh đạo:

+ Điều hành tác động đến từng cá nhân của nhóm, của tổ chuyên môn nhằm làm thông xuất những chủ trương về giáo dục, về kế hoạch phát triển của nhà trường khiến họ làm việc tự giác, hăng hái.

+ Tiến hành tốt việc truyền thông, truyền đạt thông tin trong nhà trường.

-Kiểm tra: Cụ thể hoá các tiêu chuẩn kiểm tra, nguyên tắc đánh giá các thành tích kết quả cho phù hợp với nhà trường (đánh giá chất lượng chuyên môn của giáo viên cũng như của cán bộ quản lý).

3.2 Lập kế hoạch thực hiện nhiệm vụ năm học:

- Lập kế hoạch:

+ Xác định mục tiêu, kế hoạch phát triển của nhà trường theo nhiệm vụ năm học.

+ Các điều kiện thực hiện: cơ sở vật chất, trường lớp, môi trường.

+ Các biện pháp thực hiện kế hoạch, thời điểm cần tiến hành.

- Tổ chức thực hiện:

+Hội đồng nhà trường cụ thể hoá và điều hành kế hoạch.

+Phối hợp với các tổ chức đoàn thể hoàn chỉnh kế hoạch chuyên môn, kế hoạch quản lý.

-Lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ năm học:

+Tiến hành tốt việc truyền thông, truyền đạt thông tin, truyền đạt quyết định chính xác và thuyết phục. Khuyến khích mọi người làm việc tích cực sáng tạo.

+Xây dựng chương trình quản lý phối hợp cùng chính quyền địa phương và các đoàn thể, cha mẹ học sinh để thực hiện.

+Huy động sức mạnh của các đoàn thể trong nhà trường.

+Thực hiện việc đánh giá,kiểm tra chất lượng dạy và học, chất lượng quản lý của nhà trường.

3.3. Quản lý đội ngũ giáo viên, đội ngũ cán bộ quản lý bằng cách thức quản lý chuyên môn, phân công công tác và kiểm tra đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ năm học của giáo viên và các cán bộ quản lý.

- Lập kế hoạch:

+Về mục tiêu: Xây dựng nề nếp,ki cương chất lượng quản lý hiệu quả.

+Các điều kiện đảm bảo: Ra nội quy,quy chế làm việc cụ thể.

+Các biện pháp thực hiện quản lý bằng pháp chế bằng quản lý trên cơ sở cộng đồng ...Xây dựng kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng cho giáo viên và cán bộ quản lý một cách thường xuyên.

- Tổ chức thực hiện:

+. Phân công trách nhiệm cụ thể, đúng năng lực.

+. Tuyển dụng, bổ nhiệm, luân chuyển, bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý trong phạm vi quản lý.

+. Thực hiện đúng tiến độ chương trình giáo dục.

-Lãnh đạo:

+. Giáo dục, động viên, khuyến khích cán bộ quản lý và đội ngũ giáo viên thực hiện tốt nhiệm vụ năm học.

-Kiểm tra:

+. Kiểm tra thực hiện kế hoạch.

+. Kiểm tra năng lực chuyên môn của đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý.

Biện pháp 2: Nâng cao nhận thức của đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý trong việc đổi mới phương pháp dạy học.

1. Ý nghĩa của biện pháp:

Đổi mới phương pháp dạy học, phương pháp quản lý trong trường học được Đảng, nhà nước và nhân dân và các thầy cô giáo hết sức quan tâm.Hơn nữa

đối với các thầy cô giáo và nhà trường, đổi mới phương pháp dạy học và phương pháp quản lý còn là biện pháp để tự khẳng định và nâng cao uy tín chuyên môn, vị trí cũng như năng lực quản lý của nhà trường.

2. Nội dung của biện pháp:

- Đổi mới việc xác định mục tiêu bài học.
- Đổi mới việc soạn giáo án, lập kế hoạch và nội dung quản lý giáo viên và cán bộ quản lý.
- Đổi mới hoạt động dạy học trên lớp và hoạt động quản lý.

3. Các hoạt động triển khai biện pháp:

- Tổ chức cho giáo viên và cán bộ quản lý học tập theo hướng dẫn của Bộ, Sở GD&ĐT về đổi mới phương pháp dạy học, phương pháp quản lý trong nhà trường.
- Bồi dưỡng nâng cao nhận thức về đổi mới để giáo viên, cán bộ quản lý hiểu rõ đổi mới phương pháp dạy học và phương pháp quản lý như thế nào làm cho họ nắm chắc được nội dung và vận dụng hiệu quả vào công tác chuyên môn cụ thể.
- Bồi dưỡng nhận thức, bồi dưỡng kiến thức tin học, sử dụng công nghệ thông tin, sử dụng đa phương tiện hiện đại vào quá trình đổi mới phương pháp dạy học, phương pháp quản lý.
- Chỉ đạo tổ chức bồi dưỡng linh hoạt phù hợp với năng lực chuyên môn của giáo viên và của cán bộ quản lý trong nhà trường.

Biện pháp 3: Tăng cường các biện pháp bồi dưỡng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục.

1. Ý nghĩa của biện pháp:

Đội ngũ giáo viên và đội ngũ cán bộ quản lý là nhân tố quan trọng góp phần tạo nên diện mạo và chất lượng giáo dục của mỗi quốc gia vì thế đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý phải được trang bị đầy đủ cả về bản lĩnh, kiến thức chuyên môn và năng lực nghề nghiệp.

2.Nội dung của biện pháp:

Nội dung bồi dưỡng cán bộ quản lý và giáo viên phải toàn diện bao gồm cả phẩm chất, tư tưởng chính trị, kiến thức và kỹ năng chuyên môn; chủ yếu trên các phương diện sau:

- Các nội dung cơ bản của chương trình và SGK mới; các chương trình quản lý mới.
- Các phương pháp và hình thức dạy học phù hợp, các phương pháp và hình thức quản lý mới.
- Sử dụng các trang thiết bị trong dạy học và trong công tác quản lý trong nhà trường.
- Cách tổ chức bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý: Bồi dưỡng theo con đường từ trên xuống nhằm giúp giáo viên và cán bộ quản lý quán triệt các chủ trương của Đảng và nhà nước về giáo dục. Bồi dưỡng theo con đường từ dưới lên theo kiểu cần gì thì bồi dưỡng đó.

3.Các hoạt động triển khai biện pháp:

- Phát động phong trào thi đua học, tự học, tự bồi dưỡng và bồi dưỡng trong giáo viên và cán bộ quản lý trong nhà trường.
- Xây dựng quy hoạch bồi dưỡng đội ngũ tương ứng với chiến lược phát triển nhà trường nhằm đảm bảo đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu.
- Tổ chức bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên và cán bộ quản lý thường xuyên, hàng năm do Sở GD&ĐT tổ chức. Đối với giáo viên và cán bộ quản lý trẻ có điều kiện, có năng lực bố trí cho đi học nâng cao trên đại học để xây dựng lực lượng nòng cốt cho nhà trường.
- Chỉ đạo các tổ chuyên môn của giáo viên, tổ chuyên môn của cán bộ quản lý xây dựng nề nếp. Giáo viên, cán bộ quản lý tự kiểm tra, tự đánh giá và tự điều chỉnh thường xuyên hoạt động tự học, tự bồi dưỡng năng lực chuyên môn.
- Tổ chức bồi dưỡng quy định quản lý nề nếp hoạt động chuyên môn.
- Chỉ đạo sinh hoạt nhóm chuyên môn.

- Chỉ đạo bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, đội ngũ cán bộ quản lý qua hội giảng và hội thi giáo viên, cán bộ quản lý giỏi.
- Chỉ đạo kiểm tra hồ sơ chuyên môn của giáo viên và cán bộ quản lý.
- Chỉ đạo đổi mới phương pháp dạy học và phương pháp quản lý đối với đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý trong nhà trường.
- Chỉ đạo tổ chức viết sáng kiến kinh nghiệm nhằm tạo cơ hội cho các giáo viên và các cán bộ quản lý học hỏi lẫn nhau.

Biện pháp 4: Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục cho phù hợp với yêu cầu đổi mới hệ thống giáo dục quốc dân.

1. Ý nghĩa của biện pháp: Số lượng giáo viên và cán bộ quản lý trong nhà trường luôn là một biến động, nó quy định chất lượng công tác giáo dục. Vì thế việc phát triển và hoàn thiện cơ cấu cũng như số lượng giáo viên và cán bộ quản lý trong nhà trường là một việc làm vô cùng cần thiết nó giúp cho mục tiêu giáo dục được thực hiện.

2. Nội dung của biện pháp:

Cần phải quy hoạch đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý đủ về số lượng để đáp ứng yêu cầu chuyên môn.

3. Tổ chức triển khai biện pháp:

- Các cấp quản lý xây dựng quy hoạch nhằm xác định số lượng giáo viên cán bộ quản lý cần có cho mỗi huyện, thị và trong toàn tỉnh.
- Rà soát số lượng giáo viên, cán bộ quản lý trong nhà trường từ đó là cơ sở để lập kế hoạch tuyển dụng, thu hút, điều chỉnh giáo viên và cán bộ quản lý trong nhà trường.
- Các cấp quản lý thực hiện biện pháp quy hoạch.
- Tổ chức cho các nhân viên trong trường thực hiện quy hoạch.
- Thực hiện việc kiểm tra, đánh giá, điều chỉnh về quy hoạch.

Biện pháp 5: Cải thiện đời sống và điều kiện làm việc của đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục.

1. Ý nghĩa của biện pháp: Nhằm tạo động lực cho sự phát triển và nỗ lực của mỗi cá nhân trong đội ngũ giáo viên và đội ngũ cán bộ quản lý. Muốn vậy cần phải có sự tác động làm thay đổi điều kiện sống và điều kiện làm việc của họ. Vì vậy yếu tố về chính sách, tiền lương, phụ cấp không chỉ đảm bảo điều kiện sống và làm việc của giáo viên, cán bộ quản lý mà nó còn có ý nghĩa nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên cũng như đội ngũ cán bộ quản lý.

2. Nội dung của biện pháp:

- Đảm bảo cơ sở vật chất tối thiểu phục vụ dạy học trong nhà trường, tiến tới trang bị đầy đủ các trang thiết bị dạy học và nghiên cứu học tập cho giáo viên, cán bộ quản lý.
- Đảm bảo các yếu tố thúc đẩy động lực cho giáo viên và cán bộ quản lý như: tiền lương, trợ cấp hoặc thưởng, nhà ở và các phương tiện đi lại, cơ hội học tập và thăng tiến.

3. Các hoạt động triển khai biện pháp:

- Xây dựng nhà công vụ cho giáo viên, cán bộ quản lý ở, cung cấp thiết bị thông tin, giải trí thiết yếu cho giáo viên và cán bộ quản lý.
- Có chính sách cấp đất đối với những giáo viên, cán bộ quản lý có nguyện vọng định cư lâu dài ở những nơi không phải là khu vực trung tâm.
- Có chính sách, chế độ khen thưởng cho giáo viên, cán bộ quản lý có thành tích tốt.
- Thực hiện đúng chế độ cải cách tiền lương của chính phủ.
- Thực hiện chính sách luân chuyển phù hợp với điều kiện sống và năng lực của giáo viên theo nguyện vọng.
- Cải tiến công tác thi đua, khen thưởng tương xứng với đóng góp nỗ lực phấn đấu của giáo viên cũng như của cán bộ quản lý.

-Bổ sung trang thiết bị dạy học,tài liệu nghiên cứu học tập.

- Động viên,khuyến khích giáo viên,cán bộ quản lý nỗ lực trong công tác để hoàn thành nhiệm vụ ở mức độ cao hơn mà còn động viên khuyến khích giáo viên bản thân nỗ lực khắc phục khó khăn.

Biện pháp 6: Đổi mới phương pháp đánh giá đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục.

1. Ý nghĩa của biện pháp: Nhằm hiểu được thực trạng chuyên môn của giáo viên, cán bộ quản lý. Từ căn cứ của kiểm tra đánh giá có biện pháp điều chỉnh kịp thời đáp ứng được mục tiêu giáo dục đã đề ra.

2. Nội dung của biện pháp:

Các quy trình kiểm tra đánh giá năng lực chuyên môn của giáo viên và cán bộ quản lý phải đảm bảo được các yêu cầu sau:

-Tính khách quan

-Tính toàn diện

-Tính hệ thống

-Tính phát triển

3.Các hoạt động triển khai biện pháp:

- Đối với giáo viên: Kiểm tra đánh giá trên các khâu

+Chuẩn bị lên lớp(giáo án,phương tiện dạy học)

+ Dự giờ lên lớp để nắm được năng lực của giáo viên.

+Kiểm tra qua kết quả nhận thức của học sinh.

+Chỉ đạo đánh giá tiết dạy: về mục tiêu, phương pháp,về cấu trúc,và kết quả học tập của học sinh.

+Sử dụng bài kiểm tra trắc nghiệm trong các giờ,thanh tra chuyên môn giờ dạy thi giáo viên giỏi nhằm đánh giá năng lực chuyên môn của giáo viên.

+Chỉ đạo việc kiểm tra đánh giá kết quả năng lực chuyên môn của giáo viên cần phải đảm bảo tính khách quan gắn với thực tiễn.

-Đối với cán bộ quản lý:Kiểm tra đánh giá trên các khâu

+Chuẩn bị kế hoạch quản lý.

+Quy trình quản lý cụ thể

+Các chế độ quản lý.

+Kết quả quản lý của cán bộ quản lý thông qua hiệu quả công tác giáo dục mà nhà trường đạt được so với mục tiêu đặt ra ban đầu.

Biện pháp 7: Tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị, sách giáo khoa, tài liệu hướng dẫn và tài liệu tham khảo.

1. Ý nghĩa biện pháp: Việc tăng cường xây dựng, quản lý và sử dụng cơ sở vật chất, thiết bị dạy học nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới phương pháp dạy học, phương pháp quản lý nhằm nâng cao chất lượng dạy học, chất lượng giáo dục, chất lượng quản lý giáo dục trong nhà trường.

2. Nội dung biện pháp:

- Hiệu trưởng lập kế hoạch xây dựng, sửa chữa, bổ sung cơ sở vật chất trang thiết bị dạy học trong nhà trường.
- Hiệu trưởng cử giáo viên, cán bộ quản lý trong lĩnh vực chịu trách nhiệm về cơ sở vật chất trang thiết bị trong nhà trường tham gia các khoá bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn đồng thời quản lý tốt công tác sử dụng, bảo quản cơ sở vật chất theo tinh thần thiết thực, tiết kiệm, có hiệu quả.

3. Các hoạt động triển khai biện pháp:

- Chỉ đạo tận dụng trang thiết bị hiện có của nhà trường.
- Chỉ đạo tổ chức bồi dưỡng hoặc cử giáo viên kiêm nhiệm tham dự các lớp tập huấn về bảo quản và sử dụng, thiết bị dạy học và thiết bị quản lý.
- Chỉ đạo đầu tư các trang bị mới hiện đại.

*Biện pháp 8: Xây dựng tập thể sư phạm của nhà trường theo hướng
“Trường học thân thiện, học sinh tích cực”*

Ý nghĩa của biện pháp:

Biện pháp này nhằm tạo điều kiện cho giáo viên và các cán bộ quản lý trong nhà trường có cơ hội giao lưu học hỏi nâng cao ý thức và năng lực chuyên môn trong thể chủ động.

2.Nội dung biện pháp:

- Xây dựng tập thể giáo viên có chung tầm nhìn,quan điểm, phát huy sự nỗ lực của mỗi cá nhân trên con đường hoàn thiện chính bản thân để hướng đến mục tiêu của nhà trường về chất lượng giáo dục và các nhiệm vụ giáo dục khác.
- Xây dựng tập thể giáo viên biết hợp tác trong học tập đặc biệt là tinh thần cùng học tập.
- Người quản lý phải xây dựng nhà trường theo những mục tiêu phát triển cụ thể, biết tổ chức tập thể giáo viên một cách khoa học, có nhu cầu được tiến bộ, khẳng định bản thân trong tập thể được tập thể thừa nhận.

3.Các hoạt động triển khai:

- Xác định tiêu chí nhà trường là một tổ chức biết học hỏi.
- Xác định sứ mệnh hành động.
- Nhà trường phải xác định được hệ giá trị trong quan hệ ứng xử.
- Nhà trường phải xác định được tầm nhìn và chiến lược phát triển nhà trường.
- Nhà trường và đội ngũ giáo viên phải xác định được những thuận lợi,khó khăn, điểm mạnh, điểm yếu và những tiềm năng của nhà trường.
- Tạo sự đồng thuận trong tập thể giáo viên về những chiến lược,mục tiêu, và nhà trường trong từng giai đoạn phát triển.
- Kế hoạch các chương trình hành động lôi cuốn mọi người cùng tham gia.
- Tổ chức các hoạt động thúc đẩy giáo viên NCKH.

- Tổ chức đánh giá nhận xét khích lệ việc trao đổi kinh nghiệm.

Biện pháp 9: Đẩy mạnh xã hội hoá trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục.

1. Ý nghĩa của biện pháp:

XHH trong việc nâng cao chất lượng giáo viên và cán bộ quản lý góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo phát huy hiệu quả xã hội của giáo dục. Sự tham gia của xã hội góp phần thể chế hoá mục tiêu giáo dục. Nhà trường sẽ gắn với xã hội, giáo dục gắn với cộng đồng, phát triển sức mạnh của giáo dục trong tập thể và trong cộng đồng.

2. Nội dung của biện pháp:

- Xây dựng phong trào học tập cho đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý trong nhà trường có sự phối hợp với cộng đồng.
- Xây dựng một môi trường giáo dục lành mạnh.
- Đa dạng hoá các loại hình đào tạo, các hình thức học tập.

3. Các hoạt động triển khai biện pháp:

- Xây dựng nhà trường thành một tập thể biết học hỏi.
- Tăng cường các hoạt động giao lưu trao đổi giữa các giáo viên và cán bộ quản lý với cộng đồng, các tổ chức khác trong xã hội.
- Tăng cường các buổi hội giảng, thao giảng, thảo luận về chuyên môn với các tổ chức, các đoàn thể khác trong xã hội.

Kết luận:

Về cơ bản các biện pháp quản lý trên đã góp phần xây dựng, phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên cũng như đội ngũ cán bộ quản lý trong nhà trường phổ thông. Các biện pháp này có mối liên hệ hữu cơ khăng khít với nhau. Biện pháp này bổ trợ cho biện pháp kia, không hề tách rời nhau trong chức năng hoàn thành một cách tối ưu các mục tiêu giáo dục mà nhà trường đã đề ra. Người quản lý trong nhà trường cần linh hoạt vận dụng các biện pháp trên cho phù hợp với hoàn cảnh, đặc điểm và môi trường giáo dục của từng địa phương sao cho công tác quản lý nhằm xây dựng, phát triển, nâng cao đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý trong nhà trường đạt kết quả cao nhất.

Khuyến nghị:

- + Đối với Đảng và Nhà nước:
 - Cần có kế hoạch giải quyết công ăn việc làm cho thanh niên nhằm giải quyết đầu ra cho học sinh sau khi tốt nghiệp THPT, giải tỏa được tâm lý bế tắc về nghề nghiệp, việc làm sau khi ra trường.
 - Ban hành những văn bản pháp quy qui định trách nhiệm của các lực lượng xã hội, gia đình trong việc quản lý, giáo dục học sinh.
 - Tăng cường ngân sách đầu tư về cơ sở vật chất cho giáo dục, chế độ chính sách cho giáo viên.
 - Có chế độ giảm giờ làm cho giáo viên vì hiện nay giáo viên THPT vẫn chưa được thực hiện chế độ tuần làm việc 40 giờ như các ngành khác.
 - Đẩy mạnh hơn nữa cuộc đấu tranh chống tham nhũng, các tệ nạn và tiêu cực xã hội nhằm xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh tạo niềm tin cho thế hệ trẻ vào tương lai của đất nước.

+ Đối với Bộ Giáo dục – đào tạo:

- Biên soạn và ban hành các tài liệu giáo dục đạo đức, pháp luật cho học sinh THPT, các tài liệu hướng dẫn tổ chức hoạt động ngoài giờ lên lớp, tài liệu bồi dưỡng nghiệp vụ công tác chủ nhiệm lớp để công tác này sớm đi vào nề nếp

- Đề nghị tăng thêm số giờ kiêm nhiệm cho GVCN, vì hiện nay chỉ có 4 tiết/tuần thì chưa tương xứng với yêu cầu nhiệm vụ mà giáo viên phải thực hiện.

- Sớm ban hành quy chế phối hợp giữa Gia đình – Nhà trường – Xã hội trong công tác giáo dục học sinh.

+ Đối với Sở Giáo dục – Đào tạo:

- Có kế hoạch bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, nghiệp vụ công tác chủ nhiệm cho đội ngũ GVCN vì công tác này lâu nay vẫn bị coi nhẹ.

- Sở Giáo dục nên có bộ phận chuyên theo dõi, chỉ đạo, kiểm tra, đánh giá công tác chủ nhiệm, công tác giáo dục đạo đức, pháp luật trong các nhà trường để kịp thời biểu dương, tổng kết kinh nghiệm, nhân điển hình tiên tiến trong lĩnh vực này.

+ Đối với gia đình học sinh:

- Có nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của giáo dục đạo đức đối với học sinh và trách nhiệm của gia đình trong vấn đề này.

- Phối hợp chặt chẽ với nhà trường, cùng với nhà trường có các giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục và quản lý mọi mặt hoạt động của con em mình.

+ Đối với xã hội:

- Tạo môi trường giáo dục thuận lợi cho các nhà trường như: cơ sở vật chất, an ninh trật tự, phòng chống tệ nạn xã hội để nhà trường hoàn thành nhiệm vụ được giao.

- Sẵn sàng tham gia và kết hợp chặt chẽ cùng nhà trường trong công tác quản lý, giáo dục học sinh trên địa bàn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bảo tàng Hồ Chí Minh - *Chủ tịch Hồ Chí Minh với vấn đề đạo đức cách mạng* – NXB Thông tin lý luận – Hà Nội 1986.
2. Đặng Quốc Bảo - *Vấn đề quản lý và việc vận dụng vào quản lý nhà trường* – Hà Nội 2005.
3. Ban Tư tưởng – Văn hoá TW – *Văn hoá với thanh niên, thanh niên với văn hoá* – Hà Nội 2002.
4. Bộ Giáo dục – Đào tạo - *Hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp* – NXB Giáo dục – Hà Nội 2006.
5. Bộ Giáo dục - *Điều lệ trường Trung học* – NXB Giáo dục – Hà Nội 2000.
6. Nguyễn Hữu Công – *Tìm hiểu quan điểm giáo dục toàn diện của Chủ tịch Hồ Chí Minh* - Tạp chí đại học và giáo dục chuyên nghiệp - Số 11/2000.
7. Phạm Khắc Chung, Trần Văn Chương - *Đạo đức học* – NXB Giáo dục – Hà Nội 1999.
8. Vũ Cao Đàm – *Phương pháp nghiên cứu khoa học* – NXB khoa học kỹ thuật – Hà Nội 2003.
9. Phạm Minh Hạc, Nguyễn Khoa Điềm - *Về phát triển văn hoá và xây dựng con người thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá* – NXB Chính trị Quốc gia – Hà Nội 2003.
10. Học viện chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh – Khoa Triết – *Giáo trình đạo đức học Mac – Lênin* – NXB Lý luận chính trị - Hà Nội 2004.
11. Lê Văn Hồng – *Tâm lý học lứa tuổi và sư phạm* – NXB ĐHQGHN.
12. Nguyễn Quang Uẩn – *Tâm lý học đại cương* – NXB ĐHQGHN.

13. Phạm Viết Vượng – *Giáo dục học đại cương* – NXB ĐHQGHN.
14. Ban chấp hành TW - *Nghị quyết hội nghị lần thứ II BCHTW khoá VIII* – NXB Chính trị Quốc gia Hà Nội.
15. Đảng cộng sản - *Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VII, VIII, IX, X* – NXB Chính trị Quốc gia Hà Nội.

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	1
I. Lý do chọn đề tài	1
II. Mục đích nghiên cứu	3
III. Đối tượng nghiên cứu	3
IV. Nhiệm vụ nghiên cứu	3
V. Phương pháp nghiên cứu	4
V. Cấu trúc của tiểu luận.	4
PHẦN NỘI DUNG	6
CHƯƠNG I. CƠ SỞ LÝ LUẬN, CƠ SỞ PHÁP LÝ & CƠ SỞ THỰC TIỄN CỦA VẤN ĐỀ QUẢN LÝ NHẪM PHÁT TRIỂN& NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO, CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC Ở NHÀ TRƯỜNG THPT	6
1.1. Cơ sở lý luận của vấn	6
1.1.1. Khái niệm quản lý.	6
1.1.2. Khái niệm quản lý giáo dục	7
1.1.2. Bản chất và chức năng của quản lý.	8
1.1.2.1. Bản chất của hoạt động quản lý.	8
1.1.2.2. Chức năng của quản lý	9
1.1.2.3. Quản lý đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục	9
1.2. Cơ sở pháp lý	10
1.3. Cơ sở thực tiễn	12
1.3.1 Hệ thống quản lý nhà nước về giáo dục phổ thông.	12
1.3.2. Tính tất yếu của việc phải đưa ra những giải pháp quản lý để xây dựng và phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục ở trường THPT hiện nay..	13

CHƯƠNG II. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN PHỔ THÔNG	14
1. Về số lượng	14
2. Về chất lượng	16
3. Về phân bố	18
4. Về phẩm chất đạo đức	18
5. Việc ứng dụng công nghệ vào dạy học của giáo viên	20
CHƯƠNG III. CÁC BIỆN PHÁP QUẢN LÝ NHẪM XÂY DỰNG, PHÁT TRIỂN VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NHÀ GIÁO, CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC Ở TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG KIM LIÊN	21
I. Các nguyên tắc đề xuất biện pháp:	21
II. Các biện pháp quản lý nhằm xây dựng, phát triển và nâng cao đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục trong nhà trường trung học phổ thông:	22
Kết luận:	34
Khuyến nghị:	34