

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN THEO ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC TẠI TRUNG TÂM GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO EDUMAX - THÀNH PHỐ HÀ NỘI

TRẦN THỊ THỦY*

Ngày nhận bài: 20/08/2016; ngày sửa chữa: 25/08/2016; ngày duyệt đăng: 26/09/2016.

Abstract: *Teachers play an essential role in determining the quality of educational establishments. Well-qualified teachers can meet the increasing requirements for education and training. Research on managing teachers in accordance with ability development orientation is a new direction of education management science. However, ability as well as the conditions for the organization and management of teaching staff in accordance with ability development orientation still has revealed many shortcomings and not achieved the desired results. Research on managing teachers in accordance with ability development orientation at Edumax has both theoretical and practical significance, which helps to propose measures to improve the efficiency of managing teachers in accordance with ability development orientation.*

Keywords: *Management, teachers, ability development orientation.*

Trong GD-ĐT, giáo viên (GV) là lực lượng rất quan trọng trong trường học và các cơ sở giáo dục. Để hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, đội ngũ giáo viên (ĐNGV) cần phải đáp ứng được những yêu cầu cao về phẩm chất, năng lực chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm. Chính vì vậy, cần phải có nghiên cứu một cách nghiêm túc để xây dựng một hệ thống lí luận, tập hợp được các kinh nghiệm nhằm cung cấp cơ sở khoa học cho việc xây dựng và phát triển ĐNGV ngày càng tốt hơn.

Đối với sự phát triển của các trung tâm GD-ĐT nói chung, Trung tâm GD-ĐT Edumax nói riêng thì vấn đề nguồn nhân lực là vấn đề then chốt. Từ khi thành lập đến nay, trung tâm đã luôn quan tâm đến công tác quản lí, đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV. Đứng trước xu thế hội nhập và đổi mới dạy học theo hướng tiếp cận năng lực, việc quản lí ĐNGV theo hướng này vẫn còn nhiều bỏ ngỏ. Điều đó không chỉ ảnh hưởng tới chất lượng giáo dục mà còn ảnh hưởng nhiều đến uy tín của trung tâm trong thời kì hội nhập. Vì vậy, nghiên cứu vấn đề này không chỉ có giá trị về mặt lí luận mà còn có giá trị về mặt thực tiễn.

1. Khái niệm công cụ

Tiến hành nghiên cứu quản lí ĐNGV theo định hướng phát triển năng lực (PTNL) tại Trung tâm GD-ĐT Edumax, chúng tôi xuất phát từ khái niệm cơ bản: “*Quản lí ĐNGV theo định hướng PTNL là hoạt động của chủ thể quản lí gồm hoạch định, tuyển chọn, sử dụng, phát triển và tạo điều kiện thuận lợi cho GV làm*

việc theo năng lực cá nhân nhằm đạt được những mục tiêu của cơ sở đào tạo, đồng thời cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của GV một cách tốt hơn”.

Nội dung quản lí ĐNGV theo định hướng PTNL gồm: - Nghiên cứu dự báo và xây dựng quy hoạch ĐNGV; - Tuyển dụng, sử dụng ĐNGV đáp ứng yêu cầu của cơ sở đào tạo; - Đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV; - Kiểm tra, đánh giá.

2. Phương pháp nghiên cứu

Chúng tôi sử dụng đa dạng các phương pháp nghiên cứu như: quan sát, phỏng vấn sâu, điều tra bằng phiếu hỏi... Nghiên cứu được tiến hành trên 15 cán bộ quản lí (CBQL) và 109 GV của Trung tâm GD-ĐT Edumax, TP. Hà Nội trong năm 2016.

Điểm đánh giá trong bài viết được tính theo thang 5 mức độ: Tốt (5 điểm), Khá (4 điểm), Trung bình (TB) (3 điểm), Yếu (2 điểm) và Chưa đạt (1 điểm). Từ đó tính ra điểm TB để xác định mức độ kết quả của quản lí ĐNGV: X = 1,0-1,80: Chưa đạt; X = 1,81-2,60: Yếu; X = 2,61-3,40: TB; X = 3,41-4,20: Khá; X = 4,21-5,0: Tốt.

3. Kết quả nghiên cứu theo định hướng PTNL ở Trung tâm GD-ĐT Edumax

3.1. Nghiên cứu dự báo và xây dựng quy hoạch ĐNGV. Trong giai đoạn hiện nay, công tác dự báo và xây dựng quy hoạch nhân sự trong phát triển GD-ĐT nói chung đã được các cấp, các ngành quan tâm chỉ

* Trung tâm Giáo dục - Đào tạo Edumax

đạo từ Trung ương đến địa phương, thể hiện qua việc xây dựng chiến lược phát triển giáo dục đến năm 2020. Để tìm hiểu nghiên cứu dự báo và xây dựng quy hoạch ĐNGV theo định hướng PTNL ở Trung tâm GD-ĐT Edumax, chúng tôi sử dụng câu hỏi: “Thầy (cô) hãy đánh giá kết quả thực hiện về dự báo và xây dựng quy hoạch ĐNGV theo định hướng PTNL ở Trung tâm GD-ĐT Edumax?”. Kết quả thu được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 1. Kết quả thực hiện dự báo và xây dựng quy hoạch ĐNGV theo định hướng PTNL

STT	Nội dung	CBQL			GV		
		\bar{X}	Độ lệch chuẩn	Thứ bậc	\bar{X}	Độ lệch chuẩn	Thứ bậc
1	Xác định nhu cầu về quy mô, cơ cấu GV trong 5-10 năm và lâu hơn	3,93	0,961	3	3,63	0,875	4
2	Xác định yêu cầu về trình độ chuyên môn của GV	4,06	0,798	2	3,69	0,824	3
3	Xác định yêu cầu về nghiệp vụ sư phạm của GV	3,87	0,990	4	3,79	0,872	2
4	Xác định yêu cầu về khả năng phát triển bản thân của GV	4,13	0,833	1	3,97	0,832	1
5	Xác định yêu cầu về phẩm chất đạo đức của GV	3,80	0,861	5	3,64	0,776	5
\bar{X} chung		3,96			3,74		
		3,77					

Bảng 1 cho thấy: Kết quả thực hiện dự báo và xây dựng quy hoạch ĐNGV theo định hướng PTNL ở mức khá thể hiện ở điểm TB chung là 3,77. Trong đó, đánh giá của CBQL ở mức cao hơn đánh giá của GV (điểm TB là 3,96 so với 3,74).

Kết quả nghiên cứu cho thấy việc xác định yêu cầu về khả năng phát triển bản thân của GV ở Trung tâm GD-ĐT Edumax được thực hiện tốt nhất theo đánh giá của cả CBQL và GV. Trung tâm GD-ĐT Edumax rất đề cao năng lực của GV trong hoạt động nghề nghiệp. Công tác xây dựng kế hoạch phát triển giáo dục hàng năm của trung tâm đều được triển khai, trong đó có dự báo về số học sinh (HS) và nhu cầu về GV. Trên cơ sở đó bổ sung, điều chỉnh nội dung, chương trình đào tạo nhằm thu hút người học. Đồng thời giúp trung tâm dự báo, quy hoạch số lượng HS và nhu cầu GV sát thực hơn, góp phần quan trọng cho công tác nâng cao chất lượng ĐNGV theo định hướng năng lực tại trung tâm. Ngoài ra, những yêu cầu về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm... của GV đã được trung tâm xác định và đưa vào trong mô tả công việc với từng vị trí chức danh. Tuy nhiên,

kết quả đạt được khi dự báo và xây dựng quy hoạch ĐNGV theo định hướng PTNL tại Trung tâm GD-ĐT Edumax vẫn chưa cao. Vì vậy, cần có biện pháp tác động phù hợp nhằm nâng cao kết quả thực hiện nội dung quản lý này.

3.2. Tuyển chọn, sử dụng ĐNGV. Công tác bố trí, sử dụng ĐNGV có ý nghĩa hết sức quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng ĐNGV và nâng cao chất lượng đào tạo cũng như các hoạt động khác của Trung tâm GD-ĐT Edumax. Việc bố trí, sử dụng đúng người, đúng việc, đúng chuyên môn không những phát huy được năng lực, sở trường của họ mà còn giúp họ yên tâm, nhiệt tình với công việc, đồng thời đảm bảo sự đoàn kết trong nội bộ cơ quan. Để tìm hiểu việc tuyển chọn, sử dụng ĐNGV theo định hướng PTNL ở Trung tâm GD-ĐT Edumax, chúng tôi sử dụng câu hỏi: “Thầy (cô) hãy đánh giá kết quả thực hiện việc tuyển dụng, sử dụng ĐNGV theo định hướng PTNL tại Trung tâm GD-ĐT Edumax?”. Kết quả thu được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2. Kết quả thực hiện tuyển dụng, sử dụng ĐNGV theo định hướng PTNL

STT	Nội dung	CBQL			GV		
		\bar{X}	Độ lệch chuẩn	Thứ bậc	\bar{X}	Độ lệch chuẩn	Thứ bậc
1	Xây dựng tiêu chuẩn tuyển chọn GV đáp ứng yêu cầu về năng lực	4,20	0,774	1	3,85	0,755	5
2	Quy trình tuyển chọn GV công khai, minh bạch	4,13	0,743	2	4,09	0,660	2
3	Có chính sách ưu đãi đối với GV thực hiện tốt việc dạy học theo hướng PTNL HS	3,93	0,883	6	3,77	0,724	6
4	Thực hiện đãi ngộ hợp lý đối với GV có năng lực chuyên môn, nghiệp vụ tốt	4,00	0,845	5	3,93	0,710	4
5	Phản công GV giảng dạy đúng trình độ chuyên môn	4,07	0,798	3	4,13	0,700	1
6	GV có điều kiện để PTNL của bản thân	4,00	0,755	4	4,04	0,797	3
\bar{X} chung		4,05			3,97		
		3,98					

Kết quả bảng 2 cho thấy kết quả thực hiện tuyển dụng, sử dụng ĐNGV theo định hướng PTNL ở Trung tâm GD-ĐT Edumax ở mức khá thể hiện ở điểm TB chung là 3,99, điểm TB đánh giá của CBQL và GV lần lượt là 4,05 và 3,97.

Kết quả nghiên cứu cho thấy, việc tuyển dụng và sử dụng ĐNGV theo định hướng PTNL ở Trung tâm GD-ĐT Edumax đã đạt được kết quả nhất định. Trong tuyển dụng, việc xây dựng tiêu chuẩn GV đáp ứng yêu

cầu về năng lực là rất quan trọng. GV có năng lực mới đáp ứng được yêu cầu của công việc. GV ở Trung tâm GD-ĐT Edumax chủ yếu là giảng dạy tiếng Anh nên những yêu cầu về năng lực của GV lại càng quan trọng. Xác định được tầm quan trọng của việc xây dựng tiêu chuẩn tuyển chọn GV như vậy nên việc thực hiện nội dung này qua đánh giá của CBQL là tốt nhất.

Công tác tuyển dụng GV được làm nghiêm túc, đúng quy trình và đề cao năng lực của GV. Đồng thời, GV được phân công giảng dạy đúng với trình độ chuyên môn, nghiệp vụ họ sẽ phát huy được những mặt mạnh, góp phần nâng cao hiệu quả giáo dục. Trung tâm GD-ĐT Edumax luôn quan tâm đến khả năng phát triển của GV, tạo điều kiện để họ PTNL cá nhân. Tuy nhiên, việc thực hiện chế độ đãi ngộ và chính sách ưu đãi đối với GV còn nhiều hạn chế. Nguyên nhân xuất phát từ nguồn kinh phí của Trung tâm chưa được tập trung cho việc giải quyết chế độ đãi ngộ mà còn phải dàn trải cho các hoạt động khác. Vì vậy, cần xây dựng biện pháp quản lý để nâng cao hiệu quả tuyển dụng, sử dụng GV theo định hướng PTNL ở Trung tâm GD-ĐT Edumax.

3.3. Đào tạo, bồi dưỡng phát triển ĐNGV

Bảng 3. Kết quả thực hiện đào tạo, bồi dưỡng, phát triển ĐNGV

STT	Nội dung	CBQL			GV		
		\bar{X}	Độ lệch chuẩn	Thứ bậc	\bar{X}	Độ lệch chuẩn	Thứ bậc
1	Hướng dẫn GV bồi dưỡng theo định hướng PTNL	4,20	0,774	1	4,12	0,758	1
2	Cung cấp tài liệu về định hướng PTNL cho GV	4,00	0,654	4	3,92	0,766	4
3	Có kế hoạch bồi dưỡng GV theo định hướng PTNL định kì (theo tháng, theo quý, theo năm)	4,13	0,833	2	4,06	0,723	2
4	Tổ chức lớp bồi dưỡng về PTNL cho GV tham gia	3,93	0,798	5	3,90	0,781	5
5	Tạo điều kiện cho GV học tập nâng cao năng lực theo kế hoạch	4,06	0,703	3	3,96	0,780	3
\bar{X} chung		4,06			3,99		
		4,00					

Bảng 3 cho thấy: Kết quả thực hiện đào tạo, bồi dưỡng và phát triển ĐNGV ở Trung tâm GD-ĐT Edumax đạt mức khá thể hiện ở điểm TB chung là 4,00, trong đó điểm TB qua đánh giá của CBQL là 4,06 và của GV là 3,99.

Kết quả nghiên cứu cho thấy, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển GV theo định hướng PTNL là nhiệm vụ then chốt trong quản lý ĐNGV ở Trung tâm GD-ĐT

Edumax. Muốn nâng cao chất lượng dạy học thì trước tiên phải nâng cao chất lượng ĐNGV. Việc hướng dẫn GV bồi dưỡng theo định hướng PTNL là công việc quan trọng và mang lại hiệu quả cao. Dưới sự hướng dẫn của CBQL thì GV có khả năng tự bồi dưỡng để PTNL bản thân, đáp ứng được yêu cầu công tác. Thực hiện kế hoạch bồi dưỡng GV theo định hướng PTNL định kì theo tháng, theo quý, theo năm đã được thực hiện ở Trung tâm GD-ĐT Edumax. Thường xuyên trao đổi kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ giúp cho GV ngày càng hoàn thiện. Ngoài ra, trung tâm cũng cung cấp tài liệu về định hướng PTNL cho GV để họ tự học tập, nghiên cứu. Tuy nhiên, tổ chức các lớp bồi dưỡng về PTNL cho GV tham gia chưa được trung tâm quan tâm thực hiện đúng mức. Nguyên nhân xuất phát từ kinh phí còn hạn hẹp, lịch công tác của GV xen kẽ và diễn ra liên tục trong ngày và các ngày trong tuần nên việc tổ chức các lớp bồi dưỡng với quy mô toàn thể GV trong trung tâm tham gia là khó khả thi.

Như vậy, công tác đào tạo, bồi dưỡng và phát triển ĐNGV theo định hướng PTNL của Trung tâm GD-ĐT Edumax đã bước đầu đạt kết quả. Trung tâm chú trọng nhiều đến hoạt động tự học tự bồi dưỡng của GV mà chưa quan tâm đúng mức đến việc tổ chức các lớp bồi dưỡng với quy mô lớn để toàn thể GV trung tâm tham gia. Cần xây dựng biện pháp quản lý phù hợp để nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và phát triển ĐNGV theo định hướng PTNL ở Trung tâm GD-ĐT Edumax.

Bảng 4. Kết quả thực hiện kiểm tra, đánh giá ĐNGV

STT	Nội dung	CBQL			GV		
		\bar{X}	Độ lệch chuẩn	Thứ bậc	\bar{X}	Độ lệch chuẩn	Thứ bậc
1	Sử dụng kết quả kiểm tra giáo án trong đánh giá năng lực GV	3,93	0,703	5	3,90	0,776	5
2	Sử dụng kết quả vận dụng các phương pháp dạy học để đánh giá năng lực GV	4,00	0,755	4	3,92	0,734	4
3	Sử dụng thông tin phản hồi từ người học và đồng nghiệp để đánh giá năng lực GV	4,13	0,833	2	4,02	0,821	2
4	Kiểm tra chuyên môn về hoạt động tự học, tự bồi dưỡng để đánh giá năng lực GV	4,06	0,593	3	3,99	0,810	3
5	Phân tích kết quả học tập của HS	4,13	0,516	1	4,08	0,734	1
\bar{X} chung		4,05			3,98		
		3,99					

3.4. Kiểm tra, đánh giá ĐNGV

Kết quả bảng 4 cho thấy: Kiểm tra, đánh giá ĐNGV theo định hướng PTNL ở Trung tâm GD-ĐT Edumax được thực hiện đạt kết quả ở mức *khá* (điểm TB là 3,99), trong đó đánh giá của CBQL là 4,05 và GV là 3,98 điểm.

Kết quả nghiên cứu cho thấy, kiểm tra, đánh giá ĐNGV theo định hướng PTNL là nội dung rất quan trọng trong quản lý GV. Kiểm tra, đánh giá GV dựa vào việc phân tích kết quả học tập của HS là cách làm rất hiệu quả ở Trung tâm GD-ĐT Edumax hiện nay. Từ kết quả học tập của HS, có thể đánh giá được năng lực của GV trực tiếp giảng dạy. Việc sử dụng thông tin phản hồi từ người học và từ đồng nghiệp cũng là căn cứ quan trọng để đánh giá năng lực của GV. Trung tâm hoạt động trên cơ sở nguồn kinh phí chủ yếu từ người học, vì vậy, sự hài lòng của người học là thước đo sự phát triển của trung tâm. Người học cũng là sợi dây liên kết và phương tiện quảng bá rộng rãi cho hình ảnh của trung tâm mà không có phương tiện truyền thông nào có thể thay thế.

Bên cạnh đó, GV cần tự học, tự bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ để không bị tụt hậu so với đồng nghiệp và sự phát triển của xã hội. Căn cứ và kết quả tự học, tự bồi dưỡng để đánh giá năng lực GV cũng là một cách làm mang lại hiệu quả cao. Ngoài ra, sử dụng kết quả vận dụng các phương pháp dạy học và kiểm tra giáo án cũng được CBQL Trung tâm GD-ĐT Edumax thực hiện và đạt kết quả nhất định.

Như vậy, kiểm tra, đánh giá ĐNGV theo định hướng PTNL là một khâu quan trọng trong quản lý ĐNGV. Kiểm tra, đánh giá mang tính khách quan, công bằng sẽ mang lại sự thoải mái, cầu thị cho GV trong hoạt động nghề nghiệp. Kết quả kiểm tra, đánh giá ĐNGV theo định hướng PTNL của Trung tâm GD-ĐT Edumax đã đạt kết quả bước đầu, song vẫn còn nhiều hạn chế trong việc sử dụng các phương tiện đánh giá. Vì vậy, cần xây dựng biện pháp để kiểm tra, đánh giá ĐNGV của trung tâm đạt hiệu quả cao hơn.

3.5. Tương quan giữa các nội dung quản lý ĐNGV. Nhằm khẳng định thêm ý nghĩa của các nội dung quản lý ĐNGV theo định hướng PTNL đối với hiệu quả quản lý, chúng tôi xác định mối tương quan. Chúng tôi sử dụng tương quan Pearson để đánh giá dựa trên tổng mẫu điều tra. Kết quả thu được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 5. Tương quan giữa các nội dung quản lý ĐNGV

	A	B	C	D
A				
Hệ số tương quan Pearson	1	0,678**	0,406**	0,376**
Mức ý nghĩa (2 bên)		0,000	0,000	0,000
B				
Hệ số tương quan Pearson	0,678**	1	0,659**	0,654**
Mức ý nghĩa (2 bên)	0,000		0,000	0,000
C				
Hệ số tương quan Pearson	0,406**	0,659**	1	0,719**
Mức ý nghĩa (2 bên)	0,000	0,000		0,000
D				
Hệ số tương quan Pearson	0,376**	0,654**	0,719**	1
Mức ý nghĩa (2 bên)	0,000	0,000	0,000	

** Tương quan có ý nghĩa ở mức 0,01 (2 đuôi)

Chú thích: A. Nghiên cứu dự báo và xây dựng quy hoạch ĐNGV theo định hướng PTNL; B. Tuyển chọn, sử dụng ĐNGV theo định hướng PTNL; C. Đào tạo, bồi dưỡng, phát triển ĐNGV theo định hướng PTNL; D. Kiểm tra, đánh giá ĐNGV theo định hướng PTNL.

Bảng 5 cho thấy: Mối tương quan giữa các nội dung quản lý ĐNGV là thuận và chặt chẽ. Xem xét cụ thể mối tương quan giữa quản lý các thành tố dạy học theo chủ đề như sau:

- Mức tương quan cao nhất là giữa *đào tạo, bồi dưỡng, phát triển ĐNGV* và *kiểm tra, đánh giá ĐNGV* thể hiện ở hệ số tương quan $r = 0,719^{**}$ với mức ý nghĩa $P[\text{Sig.}(2\text{-tailed})] = 0,000$ (mức sai số nhỏ hơn 1%). Tiếp đến là giữa *nghiên cứu dự báo và xây dựng quy hoạch ĐNGV* và *tuyển chọn sử dụng ĐNGV* thể hiện ở hệ số tương quan $r = 0,678^{**}$ với mức ý nghĩa $P[\text{Sig.}(2\text{-tailed})] = 0,000$ (mức sai số nhỏ hơn 1%). Kết quả này cho thấy giữa *đào tạo, bồi dưỡng, phát triển ĐNGV* theo định hướng PTNL và *kiểm tra, đánh giá ĐNGV* theo định hướng PTNL; *nghiên cứu dự báo, xây dựng quy hoạch ĐNGV* và *tuyển chọn, sử dụng ĐNGV* theo định hướng PTNL có mối tương quan thuận và rất chặt chẽ. Nghĩa là, thực hiện tốt việc nghiên cứu dự báo, quy hoạch và đào tạo bồi dưỡng, phát triển ĐNGV tốt thì việc tuyển dụng, sử dụng GV và kiểm tra, đánh giá cũng sẽ tốt hơn và ngược lại.

- Mức tương quan cao thứ ba là giữa *tuyển chọn, sử dụng ĐNGV* theo định hướng PTNL và *đào tạo, bồi dưỡng, phát triển ĐNGV* theo định hướng PTNL thể hiện ở hệ số tương quan $r = 0,659^{**}$ với mức

(Xem tiếp trang 9)

DIỄN ĐÀN ĐỔI MỚI CĂN BẢN, TOÀN DIỆN GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO (Diễn đàn với sự hợp tác của Hội đồng Quốc gia Giáo dục và Phát triển nhân lực)

được giữ nguyên nhưng kiến thức về phần TLV sẽ là “kể chuyện tưởng tượng” thay cho “trả bài TLV số 3”.

Ví dụ 2: Trong bài học tuần 23 của NV6, tập 2, văn bản *Đêm nay Bác không ngủ* có thể TH với kiến thức về “ẩn dụ” của phần TV nhưng khó có thể TH với kiến thức “luyện nói về văn miêu tả” của phần TLV. Vì thế, trong thiết kế mới, văn bản *Đêm nay Bác không ngủ* thuộc bài học của tuần 25, kiến thức về “ẩn dụ” của phần TV được giữ nguyên nhưng kiến thức về phần TLV sẽ là “thi làm thơ 5 chữ” thay cho “luyện nói về văn miêu tả”.

4. Kết luận

Tùy theo nhận thức và điều kiện cụ thể của mình, mỗi trường THCS đều có thể tự thiết kế một phương án sắp xếp, cấu trúc lại bài học trong CTHH trên cơ sở đảm bảo tuân thủ hướng dẫn của Công văn số 791/HD-BGDĐT. Ngoài ra, cũng phải lưu ý thêm: bám sát định hướng phát triển năng lực HS, mỗi bài học không chỉ đảm bảo và tạo điều kiện cho dạy học TH mà quan trọng hơn, từ sự TH đó phải xây dựng được môi trường trải nghiệm sáng tạo thông qua các hoạt động thích hợp, khuyến khích và tạo điều kiện để HS gắn bó với cuộc sống hiện thực, vận dụng được kiến

thức, kĩ năng vào giải quyết các vấn đề của cuộc sống, góp phần tiếp cận chuẩn năng lực đầu ra của mỗi cấp/lớp trong giai đoạn hiện nay. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Rachel Bolstad (2004). *School-based curriculum development: principles, processes, and practices*. Wellington.
- [2] Bộ GD-ĐT (2014). *Đề án Đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông*. www.moet.edu.vn
- [3] Nguyễn Khắc Phi (tổng chủ biên) (2015). *Ngữ văn 6* (sách giáo viên, tập 1). NXB Giáo dục Việt Nam.
- [4] Bộ GD-ĐT (2013). *Công văn số 791/HD-BGDĐT ngày 25/6/2013 hướng dẫn Thi điểm phát triển chương trình giáo dục nhà trường phổ thông*.
- [5] Nguyễn Khắc Phi (tổng chủ biên) (2015). *Ngữ văn 6* (tập 1, 2). NXB Giáo dục Việt Nam.
- [6] Trần Thanh Bình (2015). *Một số vấn đề về phát triển chương trình nhà trường*. Tạp chí Giáo dục, số 352, tr 4-6.
- [7] Trần Thanh Bình (2016). *Tích hợp trong sách giáo khoa ngữ văn theo định hướng phát triển năng lực học sinh*. Tạp chí Giáo dục, số 383, tr 1-2.
- [8] Bùi Mạnh Hùng (2014). *Phác thảo chương trình Ngữ văn theo định hướng phát triển năng lực*. Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, số 56, tr 30-38.

Thực trạng quản lí đội ngũ...

(Tiếp theo trang 25)

ý nghĩa P[Sig.(2-tailed)] = 0,000 (mức sai số nhỏ hơn 1%). Thứ tư là giữa *tuyển chọn, sử dụng ĐNGV* và *kiểm tra, đánh giá ĐNGV theo định hướng PTNL* thể hiện ở hệ số tương quan $r = 0,654^{**}$ với mức ý nghĩa P[Sig.(2-tailed)] = 0,000 (mức sai số nhỏ hơn 1%).

- Mức tương quan thấp nhất là giữa *nghiên cứu dự báo và xây dựng quy hoạch ĐNGV* và *kiểm tra, đánh giá ĐNGV theo định hướng PTNL* thể hiện ở hệ số tương quan $r = 0,376^{**}$ với mức ý nghĩa P[Sig.(2-tailed)] = 0,000 (mức sai số nhỏ hơn 1%). Tiếp đến là giữa *nghiên cứu dự báo và xây dựng quy hoạch ĐNGV* và *đào tạo, bồi dưỡng phát triển ĐNGV theo định hướng PTNL* thể hiện ở hệ số tương quan $r = 0,406^{**}$ với mức ý nghĩa P[Sig.(2-tailed)] = 0,000 (mức sai số nhỏ hơn 1%).

Kết quả về hệ số tương quan giữa các nội dung quản lí ĐNGV theo định hướng PTNL cho phép khẳng định rằng: việc quản lí ĐNGV tại Trung tâm GD-ĐT Edumax là cần thiết và mang lại hiệu quả. Vì vậy, cần có sự thống nhất, đồng bộ khi quản lí ĐNGV ở Trung tâm GD-ĐT Edumax, TP. Hà Nội.

Như vậy, quản lí ĐNGV theo định hướng PTNL đã đạt được hiệu quả nhất định. Việc quản lí ĐNGV theo định hướng PTNL ở Trung tâm GD-ĐT Edumax tập trung chủ yếu ở đào tạo, bồi dưỡng và phát triển ĐNGV mà chưa quan tâm đúng mức đến việc nghiên cứu dự báo và xây dựng quy hoạch ĐNGV... Vì vậy, cần đề xuất những biện pháp một cách đồng bộ, chặt chẽ để góp phần nâng cao hiệu quả trong quản lí ĐNGV theo định hướng PTNL ở Trung tâm GD-ĐT Edumax, TP. Hà Nội. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Phạm Minh Hạc (2014). *Luận bàn về Giáo dục - Quản lí giáo dục - Khoa học giáo dục*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- [2] Kỉ yếu hội thảo (2016). *Trường Sư phạm trong phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên phổ thông đáp ứng chương trình giáo dục mới*. Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
- [3] Bùi Văn Nhơn (2008). *Quản lí nguồn nhân lực xã hội*. NXB Khoa học - Kỹ thuật.
- [4] Trần Quốc Thành - Dương Hải Hưng (2015). *Quản lí nhân sự trong giáo dục*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- [5] Bùi Minh Hiền - Nguyễn Vũ Bích Hiền (đồng chủ biên) (2015). *Quản lí và lãnh đạo nhà trường*. NXB Đại học Sư phạm.