THỰC TRẠNG NĂNG LỰC ĐỘI NGŨ GIÁM THỊ TRƯỜNG PHỔ THÔNG TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN THỊ BÍCH HỒNG[*], VÕ VĂN NAM[*],
LÝ MINH TIÊN[**], NGUYỄN VĨNH KHƯƠNG[***]

TÓM TẮT

Bài viết trình bày thực trạng năng lực đội ngũ giám thị được nghiên cứu qua phiếu thăm dò ý kiến của các giám thị đang công tác ở các trường trung học cơ sở (THCS) và trung học phổ thông (THPT) tại TPHCM về các nội dung: cách xử lí hiệu quả của giám thị đối với học sinh (HS) phạm lỗi; kĩ năng công tác của từng cá nhân và năng lực chung của đội ngũ; quyền hạn của đội ngũ giám thị và nguyên nhân làm giảm hiệu quả công tác giám thị. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra những tồn tại cần khắc phục trong công tác giám thị nhằm nâng cao hiệu quả giáo dục của trường phổ thông.

Từ khóa: năng lực, đội ngũ giám thị, trường phổ thông.

ABSTRACT

The reality of supervisors' capability in high schools in Ho Chi Minh City

The article presents the results of a study about the supervisors' capability from a poll conducted with supervisors who are working at secondary and high schools in HCMC. The questions focus on effective ways to deal with students who make mistakes; personal professional skills and general capability of the group; supervisors' powers and causes of their deficiencies. The results indicate that there are certain drawbacks needed to be tackled in supervision in order to improve the efficiency of education in high schools.

Keywords: capability, supervisors, high school.

1. Lí do chọn đề tài

Công tác quản sinh của giám thị đã được triển khai nhiều năm nay tại các trường phổ thông bậc trung học; tuy nhiên, hoạt động của đội ngũ giám thị chỉ được quy định trong một số văn bản có tính nội bộ. Đội ngũ giám thị chưa được chuyên nghiệp hóa, đa số cán bộ giám thị chưa được đào tạo về công tác quản lí, giáo dục HS. Thực tế cho thấy công tác quản sinh của giám thị còn nhiều yếu kém với những nguyên nhân khách quan và chủ quan. Vì vậy, cần thiết nghiên cứu đánh giá thực trạng năng lực đội ngũ giám thị để tìm giải pháp nâng cao hiệu quả công tác quản lí giáo dục HS của đội ngũ này nhằm góp phần nâng cao chất lượng giáo dục của trường phổ thông.

2. Thể thức nghiên cứu

(i) Mục tiêu nghiên cứu

Xác định thực trạng năng lực đội ngũ giám thị ở nhà trường phổ thông tại Thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM). Từ đó đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả công tác quản lí, giáo dục học sinh (HS) của đội ngũ này.

(ii) Khách thể nghiên cứu

Công tác giám thị ở trường phổ thông.

(iii) Đối tượng nghiên cứu

[*] TS, Trường Đại học Sư phạm TPHCM
[**] ThS, Trường Đại học Sư phạm TPHCM
[***] HVCH, Trường Đại học Sư phạm TPHCM

Thực trạng năng lực đội ngũ giám thị ở trường phổ thông tại TPHCM.

(iv) Giả thuyết nghiên cứu

Đội ngũ giám thị ở trường phổ thông hiện nay còn nhiều bất cập về số lượng và hiệu quả công tác. Phần lớn cán bộ giám thị chủ yếu làm công việc giám sát, quản lí HS và chưa thể hiện tốt vai trò cảm hóa giáo dục, đặc biệt đối với HS phạm lỗi…

Nguyên nhân do chính sách đãi ngộ chưa thỏa đáng và phần lớn giám thị chưa được đào tạo đầy đủ về công tác giáo dục HS.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Mẫu khảo sát

Đề tài nghiên cứu trên 98 giám thị của 9 trường THCS và 10 trường THPT trên địa bàn TPHCM. Đặc điểm của mẫu khảo sát được trình bày ở bảng 1 dưới đây:

Bảng 1. *Thống kê thành phần mẫu khảo sát*

Thành phần		Số người	Tỉ lệ %	Tổng	
				Số người	%
Tuổi	Dưới 30	27	27,6	98	100%
	Từ 30 đến 45	31	31,6		
	Trên 45	40	40,8		
Giới tính	Nam	51	52,0		
	Nữ	47	48,0		
Thâm niên	Dưới 5 năm	51	52,0		
	Từ 5 đến 10 năm	23	23,5		
	Trên 10 năm	24	24,5		
Văn bằng	Tú tài	12	12,2		
	Trung cấp	25	25,5		
	Đại học	61	62,2		
Chuyên ngành	Sư phạm	79	80,6		
	Ngoài sư phạm	19	19,4		
Loại hình trường	Công lập	96	98,0		
	Tư thục	2	2,0		
Bậc học	THCS	46	46,9		
	THPT	52	53,1		

Thực trạng năng lực đội ngũ giám thị trường phổ thông ở TPHCM được nhóm nghiên cứu khảo sát bằng phiếu điều tra với các nội dung: mức độ thực hiện và hiệu quả về những cách xử lí của giám thị đối với HS phạm lỗi, mức độ thực hiện và hiệu quả của những quyền hạn của giám thị, sự tự đánh giá của giám thị về năng lực của bản thân và của đội ngũ, nhận thức của giám thị về nguyên nhân của thực trạng. Mỗi nội dung được khảo sát trên những biểu hiện cụ thể với ba mức độ nhiều, ít, không có và yêu cầu giám thị chọn một mức độ tương ứng.

Chúng tôi xử lí 98 phiếu trả lời bằng phép tính tỉ lệ % và điểm trung bình, với quy ước điểm số cho mức độ nhiều (2 điểm), mức độ ít (1điểm) và không có (0 điểm). Kết quả khảo sát được trình bày theo các mục dưới đây.

3.2. Mức độ giám thị sử dụng các yêu cầu đối với HS phạm lỗi *(xem bảng 2)*

Bảng 2. *Mức độ giám thị sử dụng các yêu cầu đối với HS phạm lỗi*

Khi HS phạm lỗi, Thầy/Cô yêu cầu HS làm gì?	**Thường xuyên (%)**	**Thỉnh thoảng (%)**	**Không có (%)**	**Điểm trung bình**	**Thứ hạng**
1. Viết bản kiểm điểm	65,3	31,6	3,1	1,62	**2**
2. Đứng khoanh tay trong phòng giám thị	10,2	39,8	50,0	0,60	7
3. Chịu đòn roi	0,0	21,4	78,6	0,21	8
4. Quỳ gối	0,0	4,1	95,9	0,04	10
5. Đứng khoanh tay giữa sân	1,0	5,1	93,9	0,07	9
6. Nhặt rác trên sân trường	8,2	56,1	35,7	0,72	5
7. Mời phụ huynh vào trường	25,5	68,4	6,1	1,19	4
8. Tự giác nhận và sửa lỗi	69,4	25,5	5,1	1,64	**1**
9. Gặp Ban Giám hiệu nếu phạm lỗi nghiêm trọng	35,7	58,2	6,1	1,30	**3**
10. Tiếp xúc với chuyên viên tư vấn tâm lí trước hoặc sau khi xử phạt	11,0	50,0	38,8	0,72	5

Bảng 2 cho thấy những cách xử lí khi HS phạm lỗi được giám thị thực hiện với mật độ cao là "yêu cầu HS tự giác nhận và sửa chữa lỗi lầm" (điểm TB 1,64), cụ thể là bằng cách "viết bản kiểm điểm" (điểm TB 1,62); kế đến là yêu cầu "gặp Ban Giám hiệu nếu lỗi nghiêm trọng" (điểm TB 1,30) và "mời phụ huynh vào trường" (điểm TB 1,19); việc cho HS phạm lỗi "tiếp xúc với chuyên viên tư vấn tâm lí trước hoặc sau khi xử phạt" (điểm TB 0,72) hoặc "nhặt rác trên sân trường" (điểm TB 0,72) cũng được thực hiện ở mức thỉnh thoảng. Những hình thức trừng phạt cũng được giám thị sử dụng, trong đó phổ biến hơn là "đứng khoanh tay trong phòng giám thị" (10,2% ở mức thường xuyên và 39,8% thỉnh thoảng); kế đến là "chịu đòn roi" (21,4% thỉnh thoảng sử dụng). Yêu cầu HS "đứng khoanh tay giữa sân" hoặc "quỳ gối" có tỉ lệ 6,1% và 4,1% giám thị sử dụng thường xuyên hoặc thỉnh thoảng.

3.3. Hiệu quả của những cách ứng xử của giám thị đối với HS *(xem bảng 3)*

Bảng 3. *Hiệu quả những cách ứng xử của giám thị đối với HS*

Cách ứng xử nào có hiệu quả giáo dục đối với HS phạm lỗi ?	**Hiệu quả cao (%)**	**Ít hiệu quả (%)**	**Không hiệu quả (%)**	**Điểm trung bình**	**Thứ hạng**
1. Viết bản kiểm điểm	46,9	42,9	10,2	1,37	6
2. Phạt đòn hoặc đứng khoanh tay, quỳ gối…	3,1	27,6	69,4	0,34	9
3. Cho HS lập công chuộc tội	54,1	32,7	13,3	1,41	5
4. Khuyên HS nhận và sửa lỗi	72,4	21,4	6,1	1,66	**3**
5. Nhờ BGH xử phạt	46,9	37,8	15,3	1,32	8
6. Phối hợp với chuyên viên tư vấn tâm lí	54,1	27,6	18,4	1,36	7
7. Phối hợp với giáo viên chủ nhiệm	88,8	5,1	6,1	1,83	**2**
8. Phối hợp với giáo viên, nhân viên	65,3	24,5	10,2	1,55	4
9. Phối hợp với phụ huynh HS	90,8	7,1	2,0	1,89	**1**

Nhận xét bảng 3: Về hiệu quả giáo dục của các cách ứng xử với HS, giám thị cho rằng việc phối hợp với các lực lượng giáo dục hoặc những tác động nhằm cảm hóa, giáo dục HS có hiệu quả cao hơn nhiều (điểm TB > 1,3) so với cách thức trừng phạt HS (điểm TB 0,34).

3.4. Thực trạng giám thị tự đánh giá năng lực công tác của bản thân *(xem bảng 4)*

Bảng 4. *Mức độ thành thạo trong khả năng công tác của giám thị*

Thầy/Cô tự đánh giá thế nào về khả năng công tác của bản thân?	**Thành thạo (%)**	**Ít thành thạo (%)**	**Chưa thành thạo (%)**	**Điểm trung bình (TB)**	**Thứ hạng theo TB**
1. Quản lí HS trong giờ học	84,7	11,2	4,1	1,81	7
2. Quản lí HS trong giờ chơi	84,7	12,2	3,1	1,82	6
3. Điều khiển HS vào lớp và tan lớp	92,9	1,0	6,1	1,87	**2**
4. Truyền thông, sinh hoạt trên sân trường	58,2	30,6	11,2	1,47	10
5. Giám sát HS sinh hoạt ở sân trường	88,8	8,2	3,1	1,86	5
6. Báo cáo công tác cho Ban Giám hiệu bằng văn bản	71,4	20,4	8,2	1,63	9
7. Phối hợp với giáo viên xử lí HS	90,8	5,1	4,1	1,87	**2**
8. Xử phạt HS một cách hiệu quả	73,5	20,4	6,1	1,67	8

9. Xây dựng quan hệ tốt đẹp với HS	89,8	8,2	2,0	1,88	**1**
10. Giao tiếp và phối hợp với phụ huynh HS	90,8	5,1	4,1	1,87	**2**

Chú thích: 0 = Chưa thành thạo, 1 = Ít thành thạo, 2 = Thành thạo.

Bảng 4 cho thấy các giám thị rất tự tin vào năng lực của bản thân. Tất cả các kĩ năng đều được đánh giá ở mức thành thạo cao (điểm TB > 1,6), riêng kĩ năng truyền thông, sinh hoạt trên sân trường được đánh giá thấp nhất, nhưng cũng ở mức khá thành thạo (điểm TB 1,47).

3.5. Thực trạng giám thị tự đánh giá năng lực công tác của đội ngũ *(xem bảng 5)*

Bảng 5. *Nhận định của giám thị về năng lực công tác của đội ngũ*

Thầy/Cô nhận định gì về năng lực công tác của đội ngũ giám thị hiện nay?	**Đúng**		**Sai**		**Không rõ**	
	Tần số	**%**	**Tần số**	**%**	**Tần số**	**%**
1. Nhân sự thiếu so với nhu cầu của trường	54	55,1	25	25,5	19	19,4
2. Đa số chưa đáp ứng yêu cầu công việc	38	38,8	47	48,0	13	13,3
3. Một số người tâm huyết và công tác tốt	83	84,7	4	4,1	11	11,2
4. Nhân sự đủ, nhưng làm việc kém hiệu quả	26	26,5	52	53,1	20	20,4

Nhận xét bảng 5: Mặc dù tự đánh giá cao về năng lực của bản thân nhưng khi đánh giá năng lực công tác của đội ngũ, khoảng 26,5% giám thị khẳng định "nhân sự không thiếu", nhưng "làm việc kém hiệu quả" hoặc "đa số giám thị chưa đáp ứng yêu cầu công việc" (38,8%). Điều này được xác nhận cụ thể hơn qua 84,7% ý kiến cho rằng chỉ có "một số người tâm huyết và công tác tốt".

3.6. Thực trạng giám thị sử dụng quyền hạn của mình *(xem bảng 6)*

Bảng 6. *Mức độ thực hiện quyền hạn của giám thị*

Thầy/Cô đang thực hiện những quyền hạn dưới đây như thế nào?	**Thường xuyên (%)**	**Thỉnh thoảng (%)**	**Không có (%)**	**Điểm trung bình (TB)**	**Thứ hạng theo TB**
1. Phát hiện HS vi phạm và giao giáo viên chủ nhiệm giải quyết	37,8	55,1	7,1	1,31	4
2. Phát hiện và báo cáo Ban Giám hiệu xử lí những HS vi phạm nặng	56,1	42,9	1,0	1,55	1
3. Tham mưu cho giáo viên chủ nhiệm hoặc Ban Giám hiệu về cách xử lí HS vi phạm	50,0	43,9	6,1	1,44	2
3. Quyết định hình thức và mức độ xử lí hành vi vi phạm của HS	45,9	39,8	14,3	1,32	3

Chú thích: 0 = Không có, 1 = Thỉnh thoảng, 2 = Thường xuyên

Nhận xét bảng 6: Quyền hạn giáo dục HS của giám thị còn khá hạn chế, còn mang tính lệ thuộc và thụ động. mặc dù các câu trả lời có điểm trung bình khá cao (>1,31) nhưng thứ hạng cho thấy các giám thị ít được chủ động quyết định các hình thức và mức độ xử lí các trường hợp vi phạm của HS hơn so với việc báo cáo và tham mưu cho Ban Giám hiệu hoặc GVCN xử lí, việc phát hiện HS vi phạm và giao cho GVCN giải quyết cũng xếp hạng thấp nhất.

3.7. Mức độ hiệu quả của quyền hạn của giám thị *(xem bảng 7)*

Bảng 7. *Mức độ hiệu quả của quyền hạn của giám thị*

Theo Thầy/Cô quyền hạn nào giúp công tác giám thị có hiệu quả?	**Hiệu quả (%)**	**Ít hiệu quả (%)**	**Không hiệu quả (%)**	**Điểm trung bình (TB)**	**Thứ hạng theo TB**
1. Phát hiện HS vi phạm và giao giáo viên chủ nhiệm giải quyết	61,2	36,7	2,0	1,59	4
2, Phát hiện và báo cáo Ban Giám hiệu xử lí những HS vi phạm nặng	86,7	13,3	0,0	1,87	1
3. Tham mưu cho giáo viên chủ nhiệm hoặc Ban Giám hiệu về cách xử lí HS vi phạm	86,7	13,3	0,0	1,87	1
3. Quyết định hình thức và mức độ xử lí hành vi vi phạm của HS	66,3	30,6	3,1	1,63	3

Chú thích: 0 = Không hiệu quả, 1 = Ít hiệu quả, 2 = Hiệu quả.

Nhận xét bảng 7: Có sự tương đồng trong việc xếp hạng hiệu quả công tác với mật độ thực hiện những quyền hạn của giám thị. Điều này cho thấy các giám thị không cảm thấy cần tăng cường quyền hạn trong công tác.

3.8. Nhận thức của giám thị về nguyên nhân của thực trạng *(xem bảng 8)*

Bảng 8. *Các nguyên nhân khiến công tác giám thị kém hiệu quả*

Nguyên nhân nào khiến công tác giám thị kém hiệu quả?	**Đúng**		**Sai**		**Không rõ**	
	Tần số	**%**	**Tần số**	**%**	**Tần số**	**%**
1. Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn giám thị chưa xác định rõ	62	63,3	23	23,5	13	13,3
2. Các giám thị chưa được đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ.	81	82,7	11	11,2	6	6,1
3. Vị trí của giám thị chưa được tôn trọng đúng mức	74	75,5	13	13,3	11	11,2
4. Tiền lương của giám thị chưa thỏa	68	69,4	14	14,3	16	16,3

đáng						
5. Các lực lượng giáo dục khác chưa chú trọng phối hợp với giám thị	54	55,1	28	28,6	16	16,3
6. Khối lượng công việc của giám thị quá nhiều	44	44,9	30	30,6	24	24,5
7. Bản thân giám thị không yêu thích, quý trọng công việc	44	44,9	31	31,6	23	23,5
8. Bản thân giám thị chưa nhận thức đúng vai trò, nhiệm vụ của mình	45	45,9	36	36,7	17	17,3
9. Giám thị thiếu tự tin khi thể hiện vai trò nhà giáo dục đối với HS	31	31,6	49	50,0	18	18,4

Nhận xét bảng 8: Những nguyên nhân khiến công tác giám thị kém hiệu quả được giám thị thừa nhận với tỉ lệ cao đều thuộc về nhóm nguyên nhân khách quan, nhất là "các giám thị chưa được đào tạo chuyên môn" (82,7%); kế đến là do "vị trí của giám thị chưa được tôn trọng đúng mức" (75,5%); "tiền lương của giám thị chưa thỏa đáng" (69,4%) và "chức năng, quyền hạn của giám thị chưa được xác định rõ ràng" (63,3%). Bên cạnh đó những nguyên nhân chủ quan thuộc về bản thân giám thị như "không yêu thích, quý trọng công việc; chưa nhận thức đúng vai trò, nhiệm vụ và thiếu tự tin thể hiện vai trò giáo dục HS" cũng được các giám thị thừa nhận với tỉ lệ đáng kể (từ 31,6% đến 45,9%).

7. Kết luận

Giám thị đánh giá cao về năng lực của bản thân nhưng tỏ ra e ngại về năng lực của đội ngũ. Hầu hết các kĩ năng công tác đều được giám thị tự đánh giá bản thân ở mức khá thành thạo trở lên, tuy nhiên họ lại cho rằng nhân sự của đội ngũ giám thị không thiếu nhưng làm việc kém hiệu quả, đa số chưa đáp ứng yêu cầu công việc. Theo giám thị có nhiều nguyên nhân của thực trạng, trong đó chủ yếu do các nguyên nhân khách quan, đặc biệt do " các giám thị chưa được đào tạo chuyên môn" (82,7%); kế đến là do "vị trí của giám thị chưa được tôn trọng đúng mức" (75,5%); "tiền lương của giám thị chưa thỏa đáng" (69,4%) và "chức năng, quyền hạn của giám thị chưa được xác định rõ ràng" (63,3%). Thực tế quyền hạn giáo dục HS của giám thị còn khá hạn chế, còn mang tính lệ thuộc và thụ động, nhưng bản thân giám thị chấp nhận quyền hạn này và không có nhu cầu gia tăng quyền hạn để nâng cao hiệu quả công tác của họ.

(Xem tiếp trang 62)

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hoàng Anh, Vũ Kim Thanh (1995), *Giao tiếp ứng xử sư phạm*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
2. Ngô Đình Qua (2005), *Phương pháp nghiên cứu khoa học giáo dục*, Nxb Đại học Sư phạm TPHCM.
3. Dương Thiệu Tống (2002), *Phương pháp nghiên cứu khoa học giáo dục và tâm lí*, Nxb Đại học Quốc gia TPHCM.

(Ngày Tòa soạn nhận được bài: 28-5-2012; ngày phản biện đánh giá: 29-6-2012; ngày chấp nhận đăng: 27-8-2012)