

# Thực trạng quản lý đánh giá và phân loại giáo viên của hiệu trưởng tại các trường trung học phổ thông trên địa bàn huyện Ba Tri, tỉnh Bến Tre

Đương Minh Quang<sup>1</sup>, Nguyễn Thành An<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh  
10 - 12 Đinh Tiên Hoàng, Quận 1,  
Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam  
Email: duongminhquang@hcmussh.edu.vn

<sup>2</sup> Trường Trung học phổ thông Phan Thanh Giản  
Khu phố 4, thị trấn Ba Tri, huyện Ba Tri,  
tỉnh Bến Tre, Việt Nam  
Email: thanh.an.sna@gmail.com

**TÓM TẮT:** Đánh giá và phân loại giáo viên là một trong những nội dung quản lý của hiệu trưởng và quyết định đến hiệu quả công tác quản lý của hiệu trưởng. Bài viết tìm hiểu thực trạng công tác quản lý đánh giá và phân loại giáo viên của hiệu trưởng các trường trung học phổ thông trên địa bàn huyện Ba Tri, tỉnh Bến Tre theo tiếp cận bốn chức năng trong quản lý. Nghiên cứu đã tiến hành khảo sát 123 giáo viên và phỏng vấn 05/123 giáo viên cơ hữu đang công tác tại các trường. Kết quả nghiên cứu cho thấy một số điểm mạnh, hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế trong công tác quản lý, đánh giá và phân loại giáo viên của hiệu trưởng tại các trường này. Kết quả nghiên cứu là cơ sở thực tiễn giúp ban lãnh đạo nhà trường ban hành các chính sách, kế hoạch đánh giá và phân loại giáo viên chính xác, khoa học và hợp lý.

**TỪ KHÓA:** Đánh giá; phân loại giáo viên; quản lý; trung học phổ thông.

→ Nhận bài 16/3/2020 → Nhận bài đã chỉnh sửa 10/4/2020 → Duyệt đăng 05/5/2020.

## 1. Đặt vấn đề

Khoản 2 Điều 66 của Luật Giáo dục (GD) (2019) đã chỉ rõ: “Nhà giáo có vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng GD, có vị thế quan trọng trong xã hội, được xã hội tôn vinh” [1]. Vì vậy, đánh giá và phân loại đúng năng lực, sự cống hiến của giáo viên (GV) để bố trí, sử dụng GV có hiệu quả cũng như tạo động lực cho họ phấn đấu. Đánh giá và phân loại GV là một trong những nội dung quản lý (QL) quan trọng của hiệu trưởng, quyết định đến hiệu quả công tác QL của hiệu trưởng. Các nghị định của Đảng và Nhà nước ban hành giúp hiệu trưởng các trường làm căn cứ để đánh giá và phân loại GV với tư cách là viên chức có ý nghĩa trong hoạt động QL vì nó ảnh hưởng đến tất cả các khâu của công tác cán bộ. Song song với các tiêu chuẩn, nội dung đánh giá thì quá trình thực hiện cũng cần phải QL chặt chẽ, khoa học từ bước xây dựng kế hoạch đến kiểm tra, đánh giá. Trong phạm vi bài viết này, nhóm nghiên cứu đi sâu phân tích công tác QL đánh giá và phân loại GV của hiệu trưởng các trường trung học phổ thông (THPT) tại huyện Ba Tri, tỉnh Bến Tre theo tiếp cận chức năng QL gồm: Xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện, lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra, đánh giá và phân loại GV.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Một số cơ sở lý luận về quản lý đánh giá và phân loại giáo viên

Hiện nay, chưa có nhiều khái niệm cũng như các nghiên cứu về đánh giá và phân loại GV trong các cơ sở GD phổ thông mà hầu hết chủ yếu là đánh giá và phân

loại theo các quy định hiện hành. Nghiên cứu của tác giả Nguyễn Thành An (2019) cho rằng: “Đánh giá và phân loại GV là việc thu thập một tập hợp thông tin đủ, thích hợp, có giá trị, đáng tin cậy và xem xét mức độ phù hợp giữa tập hợp thông tin này của GV với một tập hợp tiêu chí đánh giá hiện hành nhằm ra một quyết định, trên cơ sở kết quả đánh giá sẽ phân chia GV thành những hạng bậc khác nhau” [2; tr.13].

Theo Điều 39 của Luật Viên chức (2010), mục đích đánh giá viên chức để tiếp tục bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỉ luật và thực hiện chế độ, chính sách đối với viên chức [3; tr.13]. Bên cạnh đó, một số nghiên cứu cho thấy, đánh giá viên chức để làm căn cứ nâng cao khả năng thực hiện công việc và cung cấp những thông tin phản hồi cho GV biết được mức độ thực hiện công việc, giúp GV tự điều chỉnh, sửa chữa các sai lầm trong quá trình làm việc, đồng thời làm cơ sở để kích thích, động viên họ.

Các nội dung đánh giá viên chức được quy định rõ trong Khoản 1 và 2 Điều 41 của Luật Viên chức (2010) gồm: Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước, quy định của cơ quan, tổ chức, đơn vị; Kết quả thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ theo hợp đồng làm việc đã kí kết, theo kế hoạch đề ra hoặc theo công việc cụ thể được giao; Tiến độ, chất lượng thực hiện nhiệm vụ. Việc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ phải gắn với tự việc làm, thể hiện thông qua công việc, sản phẩm cụ thể; Việc thực hiện quy định về đạo đức nghề nghiệp; Tinh thần trách nhiệm, thái độ phục vụ nhân dân, tinh thần hợp tác với đồng nghiệp và

việc thực hiện quy tắc ứng xử của viên chức; Việc thực hiện các nghĩa vụ khác của viên chức; Năng lực QL, điều hành và tổ chức thực hiện nhiệm vụ; Kế hoạch làm việc theo năm, quý, tháng và kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao QL; Việc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của cá nhân phải gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp phụ trách. Mức xếp loại chất lượng của cá nhân không cao hơn mức xếp loại chất lượng của cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp phụ trách [3; tr.13].

Cùng với đánh giá và phân loại GV với tư cách là một viên chức thì GV còn được đánh giá theo Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22 tháng 8 năm 2018 của Bộ GD và Đào tạo (GD&ĐT) ban hành Chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở GD phổ thông - thước đo phẩm chất, năng lực nghề nghiệp của GV trong suốt quá trình dạy học, là yêu cầu, tiêu chí có tính nguyên tắc, công khai, mang tính nghề nghiệp, làm căn cứ đánh giá trình độ đạt được về chất lượng GV. Đánh giá GV theo Chuẩn nghề nghiệp áp dụng các tiêu chuẩn, tiêu chí, mức độ cần đạt rõ ràng, cụ thể và chi tiết, trong khi đó, công tác đánh giá GV với tư cách viên chức còn tồn tại nhiều hạn chế, bất cập như sau: 1/ Các nội dung về tiêu chí đánh giá còn chung chung, rất khó định lượng được kết quả công tác; 2/ Phương thức đánh giá còn nặng về chủ quan, cảm tính; 3/ Ý thức trách nhiệm của các chủ thể tham gia đánh giá chưa cao.

Hiện nay, các trường THPT vẫn thực hiện công tác đánh giá và phân loại viên chức theo Nghị định 56/2015/NĐ-CP ngày 09 tháng 6 năm 2015 của Chính phủ ban hành Nghị định về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức. Trong đó, Điều 25, 26, 27, 28 xác định các tiêu chí đánh giá và phân loại viên chức (bao gồm GV THPT) ở bốn mức độ như sau: 1/ Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; 2/ Hoàn thành tốt nhiệm vụ; 3/ Hoàn thành nhiệm vụ; 4/ Chưa hoàn thành nhiệm vụ. Tuy nhiên, nhiều tiêu chuẩn bên công tác tiêu chí rất khó ước lượng giá trị tỉ lệ %. Do đó, khi có bộ tiêu chí đánh giá và phân loại GV rõ ràng, chi tiết và cụ thể sẽ giúp cho việc đánh giá và phân loại GV minh bạch, chính xác và công bằng hơn trong các cơ sở GD hiện nay.

## 2.2. Mẫu và phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này tìm hiểu thực trạng công tác QL đánh giá và phân loại GV của hiệu trưởng các trường THPT trên địa bàn huyện Ba Tri, tỉnh Bến Tre theo tiếp cận bốn chức năng trong QL, gồm: 1/ Xây dựng kế hoạch; 2/ Tổ chức thực hiện; 3/ Lãnh đạo, chỉ đạo; 4/ Kiểm tra, đánh giá và phân loại GV của hiệu trưởng. Nội dung khảo sát tập trung phân tích, lí giải và so sánh các kết quả thực hiện công tác QL này thông qua các phương pháp nghiên cứu tài liệu, điều tra bằng bảng hỏi và phỏng vấn.

### 2.2.1. Mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu này đã tiến hành khảo sát 150 GV cơ hữu tại các trường THPT trên địa bàn huyện Ba Tri, tỉnh Bến Tre và kết quả hợp lệ sau khi thu về xử lí là 123 GV. Trong 123 GV, có 58 GV nam, chiếm 47.2% và 65 GV nữ, chiếm 52.8%. Về nhóm tuổi, những GV tham gia trong nghiên cứu này có những nhóm tuổi khác nhau, nhóm tuổi từ 31 đến 35 chiếm 35.8%, 35.8% ở nhóm tuổi từ 36 đến 40, nhóm tuổi từ 46 đến 50 chiếm 15.4%, các nhóm tuổi từ 25 đến 30, từ 46 đến 50 và trên 50 tuổi lần lượt là 10.6%, 0.8%, 1.6%. Các GV có thâm niên công tác dưới 6 năm chiếm 8.1%, từ 6 đến dưới 10 năm chiếm 22%, từ 10 năm đến dưới 15 năm chiếm 42.3%, từ 15 năm đến dưới 20 năm chiếm 22.8%, trên 20 năm công tác chiếm gần 5%. Ngoài ra, tác giả còn phỏng vấn 5/123 GV để làm rõ một số nội dung về QL công tác QL đánh giá và phân loại của hiệu trưởng các trường THPT.

### 2.2.2. Quá trình thu thập dữ liệu

Tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp (mixed methods research) trong bài viết này gồm phương pháp nghiên cứu tài liệu, điều tra bằng bảng hỏi và phỏng vấn. Đối với phiếu khảo sát bằng bảng hỏi, tác giả đã lựa chọn ngẫu nhiên 150 GV cơ hữu đang giảng dạy tại 5 trường THPT trên địa bàn huyện Ba Tri, tỉnh Bến Tre để tiến hành phát phiếu khảo sát, bao gồm: Trường THPT Suông Nguyệt Anh, Trường THPT Phan Liêm, Trường THPT Phan Thanh Giản, Trường THPT Phan Ngọc Tông và Trường THPT Tân Kế. Trước khi tiến hành phát phiếu khảo sát cho các GV, tác giả luôn thông tin rõ ràng về mục đích, yêu cầu và cách trả lời nghiên cứu, đồng thời tác giả dành hai tuần để các GV hoàn thành bảng hỏi. Thời gian khảo sát từ tháng 8 năm 2019 đến tháng 9 năm 2019.

Tác giả đã tiến hành phỏng vấn 5 GV - những người từng tham gia trả lời bảng khảo sát. Trên cơ sở ý đồng ý của GV, nhóm nghiên cứu đã phỏng vấn bằng hình thức ghi âm mỗi GV với thời lượng từ 30 đến 45 phút những thông tin cần làm sáng tỏ những kết quả trong bảng hỏi khảo sát. Thời gian thực hiện phỏng vấn các GV trong tháng 11 năm 2019 sau khi xử lí các kết quả nghiên cứu từ phiếu khảo sát.

### 2.2.3. Quy ước thang đo

Nghiên cứu này đã sử dụng thang đo 5 mức độ Likert với 1 = "Hoàn toàn không đồng ý" và 5 = "Hoàn toàn đồng ý" để tính mức độ đồng ý trong các nội dung của công tác QL đánh giá và phân loại GV của hiệu trưởng gồm: xây dựng kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra công tác đánh giá và phân loại GV. Điểm trung bình cộng tối đa TB = 5.00 và tối thiểu TB = 1.00. Do đó, điểm định lượng của giá trị cho từng khoảng trong thang đo Likert 5 mức độ được tính như sau: Mức độ với

giá trị = (giá trị lớn nhất - giá trị nhỏ nhất) / tổng giá trị =  $(5-1)/5 = 0.8$  tức là khoảng cách giữa các giá trị là 0.8. Cụ thể:  $1.00 < \text{Hoàn toàn không đồng ý} \leq 1.80$  (GV tuyệt đối không đồng ý với nội dung này);  $1.81 < \text{Không đồng ý} \leq 2.60$  (GV rất hiếm khi đồng ý với nội dung này);  $2.60 < \text{Đồng ý một phần} \leq 3.40$  (GV chỉ đồng ý một phần với nội dung này);  $3.41 < \text{Đồng ý} \leq 4.20$  (GV thường đồng ý với nội dung này) và  $4.21 < \text{Hoàn toàn đồng ý} \leq 5.00$  (GV gần như tuyệt đối đồng ý với nội dung này).

### 2.2.4. Phương pháp phân tích dữ liệu

Tất cả dữ liệu khảo sát từ bảng hỏi, chúng tôi sử dụng phương pháp thống kê toán học bằng phần mềm SPSS để phân tích các chỉ số thống kê như tần số, tỉ lệ, trị trung bình, độ lệch chuẩn. Đối với dữ liệu thu được từ phỏng vấn, nhóm nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích nội dung và đối chiếu để bổ sung, làm sáng tỏ vấn đề cho các dữ liệu định lượng.

## 2.3. Kết quả nghiên cứu thực tiễn

### 2.3.1. Công tác xây dựng kế hoạch đánh giá và phân loại giáo viên

Kết quả Bảng 1 cho thấy, đa số GV đồng ý với chức năng xây dựng kế hoạch đánh giá và phân loại GV của hiệu trưởng (TB = 4.01; ĐLC = 0.68), các yếu tố được xếp thứ hạng cao về sự đồng ý của GV như chi rõ thời gian đánh giá (TB = 4.49, ĐLC = 0.62), đối tượng đánh giá (TB = 4.44; ĐLC = 0.62), nội dung đánh giá (TB = 4.36; ĐLC = 0.67).

GV các trường THPT trên địa bàn huyện Ba Tri, tỉnh Bến Tre đánh giá thấp mức độ thực hiện của hiệu trưởng về các yếu tố lấy ý kiến GV khi lập kế hoạch (TB = 2.72, ĐLC = 0.89), phân tích những thuận lợi và khó khăn trong việc đánh giá và phân loại GV khi lập kế hoạch

(TB = 3.62; ĐLC = 0.89), triển khai kế hoạch trong Hội đồng GV (TB = 3.93; ĐLC = 0.67). Kết quả phỏng vấn GV cho thấy một số nguyên nhân GV đánh giá thấp, cụ thể như sau: 1/ Trong kế hoạch đánh giá và phân loại GV, hiệu trưởng có phân tích thuận lợi, khó khăn nhưng chưa sát với tình hình thực tế của đơn vị; 2/ Hiệu trưởng có hơi ý kiến một số GV khi lập kế hoạch nhưng không chính thống và không đại trà, chỉ một vài cán bộ chủ chốt. Một GV (GV2) chia sẻ: Theo tôi nhận thấy, công tác đánh giá này chủ yếu tiến hành theo quy trình từ trước đến nay chưa có sự đột phá, chủ yếu làm hình thức và thiếu tham khảo ý kiến của tập thể viên chức trong nhà trường mà chủ yếu tập trung vào một số viên chức chủ chốt.

Qua phân tích thực trạng xây dựng kế hoạch đánh giá và phân loại GV của hiệu trưởng các trường THPT trên địa bàn huyện Ba Tri, tỉnh Bến Tre cho thấy, hiệu trưởng thực hiện khá tốt chức năng lập kế hoạch, bám sát các văn bản chỉ đạo. Tuy nhiên, việc phân tích những thuận lợi, khó khăn cũng như xác định nhu cầu của GV khi xây dựng kế hoạch chưa được đánh giá cao. Do đó, trong quá trình xây dựng kế hoạch đánh giá, nhà trường cần chú trọng hơn nữa những yếu tố mà GV đánh giá thấp để công tác xây dựng kế hoạch được cụ thể hóa rõ ràng, minh bạch. Việc lập kế hoạch là khâu quan trọng vì nó là xương sống cho các hoạt động tiếp theo và liên quan đến mục đích, mục tiêu của tổ chức (Papakitsos, Foulidi, Vartelatou & Karakiozis, 2017) [4; tr.1].

### 2.3.2. Công tác tổ chức đánh giá và phân loại giáo viên

Kết quả Bảng 2 cho thấy, GV các trường THPT trên địa bàn huyện Ba Tri, tỉnh Bến Tre đồng ý chưa cao về chức năng tổ chức công tác đánh giá và phân loại GV của hiệu trưởng (TB = 3.82, ĐLC = 0.64), có sự chênh lệch khá

**Bảng 1: Ý kiến đánh giá của GV về công tác xây dựng kế hoạch đánh giá và phân loại GV của hiệu trưởng**

STT	Yếu tố	TB	ĐLC
1	Hiệu trưởng có lập kế hoạch đánh giá và phân loại GV cho nhà trường	4.30	0.70
2	Hiệu trưởng có phân tích những thuận lợi và khó khăn trong việc đánh giá và phân loại GV khi lập kế hoạch.	3.62	0.89
3	Hiệu trưởng tiến hành lấy ý kiến GV khi lập kế hoạch.	2.72	0.89
4	Hiệu trưởng triển khai kế hoạch trong hội đồng GV	3.93	0.67
5	Các mục tiêu được xây dựng rõ ràng, cụ thể, khả thi.	3.97	0.78
6	Nội dung đánh giá và phân loại GV chi tiết.	4.36	0.67
7	Phương pháp tổ chức đánh giá và phân loại GV cụ thể.	4.28	0.64
8	Thời gian đánh giá và phân loại GV rõ ràng	4.49	0.62
9	Đối tượng đánh giá và phân loại xác định rõ ràng	4.44	0.62
10	Nguồn lực tham gia đánh giá phân loại GV cụ thể, minh bạch.	4.28	0.67
Tổng cộng		4.01	0.68

lớn về sự đồng ý của GV giữa các yếu tố trong bảng 2. Yếu tố được GV đồng ý cao gồm việc hiệu trưởng thành lập Hội đồng đánh giá và phân loại GV cuối năm (TB = 4.63, ĐLC = 0.61), hiệu trưởng hướng dẫn công tác đánh giá và phân loại GV cho các thành viên trong hội đồng (TB = 4.38, ĐLC = 0.57), hiệu trưởng cung cấp các biểu mẫu cần thiết cho công tác đánh giá, phân loại GV (TB = 4.37, ĐLC = 0.63). Qua nghiên cứu các văn bản có liên quan, hồ sơ QL của hiệu trưởng cho biết, hiệu trưởng thực hiện đúng quy định, quy trình đánh giá và phân loại GV, thành lập hội đồng đánh giá và phân loại GV với những thành viên trong ban giám hiệu, chủ tịch công đoàn, trưởng ban thanh tra nhân dân, trợ lý thanh niên và các tổ trưởng chuyên môn (Hội đồng thi đua - khen thưởng tỉnh Bến Tre, (2018), Hướng dẫn số: 39/HĐ-HĐTĐKT ngày 8 tháng 6 năm 2018 về thực hiện quy chế công tác thi đua, khen thưởng trên địa bàn tỉnh Bến Tre. Bến Tre).

Kết quả phỏng vấn của GV cho biết thêm: “Theo chúng tôi, bên cạnh việc thành lập các hội đồng có đầy đủ thành viên theo quy định thì hiệu trưởng còn cung cấp cho GV đầy đủ các biểu mẫu cần thiết cho công tác đánh giá và phân loại GV, có hướng dẫn công tác đánh giá và phân loại GV cho các thành viên trong hội đồng, chủ yếu là tổ trưởng chuyên môn - người giúp việc cho hiệu trưởng thực hiện công tác đánh giá và phân loại GV ở tổ chuyên môn...Tất cả các công việc này được hiệu trưởng thực hiện vào cuối năm, thường vào thời điểm sau khi kết thúc năm học” (GV3).

Các yếu tố được ít sự đồng ý hoặc không đồng ý của GV như hiệu trưởng bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ công tác đánh giá và phân loại GV cho các lực lượng tham gia công tác đánh giá và phân loại GV (TB = 3.89, ĐLC = 0.73), hiệu trưởng xây dựng cơ chế phối hợp giữa các lực lượng công tác đánh giá và phân loại GV (TB = 2.26, ĐLC = 0.79), hiệu trưởng thành lập lực lượng công

tác đánh giá và phân loại GV của trường vào đầu năm (TB = 2.24, ĐLC = 0.72).

Qua phân tích thực trạng công tác tổ chức đánh giá và phân loại GV cho thấy, hiệu trưởng các trường THPT trên địa bàn huyện Ba Tri, tỉnh Bến Tre thực hiện đúng quy định, quy trình, thủ tục đánh giá và phân loại. Tuy nhiên, chức năng này chưa được GV đánh giá cao, đặc biệt là các yếu tố không nằm trong quy định của văn bản có liên quan hay yếu tố thể hiện năng lực QL của hiệu trưởng trong công tác đánh giá và phân loại GV. Thiết nghĩ, việc thực hiện nội dung 1, 2, 3 trong Bảng 2 sẽ giúp GV, hiệu trưởng cập nhật thông tin minh chứng phục vụ công tác đánh giá và phân loại GV một cách chủ động, đầy đủ, đáng tin cậy.

### 2.3.3. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo công tác đánh giá và phân loại giáo viên

Kết quả Bảng 3 cho thấy, GV các trường THPT trên địa bàn huyện Ba Tri đánh giá chức năng lãnh đạo, chỉ đạo công tác đánh giá và phân loại GV của hiệu trưởng ở mức trung bình (TB = 3.30, ĐLC = 0.72). Cụ thể, hiệu trưởng cung cấp các tài liệu đánh giá và phân loại GV phục vụ cho GV tự đánh giá (TB = 4.03, ĐLC = 0.84). Hiệu trưởng chỉ đạo thực nhiệm vụ của lực lượng công tác đánh giá và phân loại GV (TB = 3.95, ĐLC = 0.66). Hiệu trưởng chỉ đạo các bộ phận có liên quan cung cấp thông tin minh chứng phục vụ cho việc đánh giá, phân loại (TB = 3.20, ĐLC = 0.96). Hiệu trưởng chỉ đạo GV cập nhật thông tin minh chứng phục vụ cho việc đánh giá, phân loại (TB = 3.11, ĐLC = 0.88). Hiệu trưởng triển khai nội dung đánh giá và các tiêu chí đánh giá GV vào đầu năm học cơ đa số GV không đồng ý (TB = 2.24, ĐLC = 0.81).

Kết quả phỏng vấn sâu một số GV cho thấy, hiệu trưởng thực hiện chức năng lãnh đạo, chỉ đạo vào thời điểm cuối năm, sau khi quyết định thành lập hội đồng đánh giá và phân loại GV. Một số GV cho biết: “Thông

**Bảng 2: Ý kiến đánh giá của GV về công tác tổ chức đánh giá và phân loại GV của hiệu trưởng**

STT	Yếu tố	TB	ĐLC
1	Thành lập lực lượng công tác đánh giá và phân loại GV của trường vào đầu năm.	2.24	0.72
2	Triển khai cơ chế phối hợp giữa các lực lượng tham gia công tác đánh giá và phân loại GV.	2.66	0.79
3	Bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho các lực lượng tham gia công tác đánh giá và phân loại GV.	3.89	0.73
4	Thành lập Hội đồng đánh giá và phân loại GV cuối năm.	4.63	0.61
5	Hướng dẫn rõ ràng công tác đánh giá và phân loại GV cho các thành viên trong hội đồng.	4.38	0.57
6	Cung cấp các biểu mẫu cần thiết cho công tác đánh giá và phân loại GV	4.37	0.63
7	Tổ chức tài lực cho công tác đánh giá và phân loại GV	4.14	0.78
8	Tạo điều kiện về cơ sở vật chất, kĩ thuật cho công tác đánh giá và phân loại GV.	4.22	0.67
Tổng cộng		3.82	0.64

**Bảng 3: Ý kiến đánh giá của GV về công tác lãnh đạo, chỉ đạo đánh giá và phân loại GV của hiệu trưởng**

STT	Yếu tố	TB	ĐLC
1	Hiệu trưởng triển khai nội dung đánh giá và các tiêu chí đánh giá GV vào đầu năm học.	2.24	0.81
2	Hiệu trưởng chỉ đạo việc thực nhiệm vụ của lực lượng tham gia công tác đánh giá và phân loại GV	3.95	0.66
3	Hiệu trưởng chỉ đạo các bộ phận có liên quan cung cấp thông tin minh chứng phục vụ cho việc đánh giá, phân loại.	3.20	0.96
4	Hiệu trưởng chỉ đạo GV cập nhật thông tin minh chứng phục vụ cho việc đánh giá, phân loại.	3.11	0.88
5	Hiệu trưởng cung cấp các tài liệu đánh giá và phân loại GV phục vụ cho GV tự đánh giá	4.03	0.84
Tổng cộng		3.30	0.72

**Bảng 4: Ý kiến đánh giá của GV về công tác kiểm tra, đánh giá và phân loại GV của hiệu trưởng**

STT	Yếu tố	TB	ĐLC
1	Hiệu trưởng kiểm tra, đôn đốc, nhắc nhở GV thực hiện các tiêu chí đánh giá và phân loại	2.98	0.95
2	Hiệu trưởng kiểm tra việc thực nhiệm vụ của lực lượng tham gia công tác đánh giá và phân loại GV.	4.06	0.73
3	Hiệu trưởng kiểm tra việc cung cấp thông tin minh chứng phục vụ cho việc đánh giá và phân loại GV của các bộ phận có liên quan.	3.67	0.82
4	Hiệu trưởng kiểm tra quy trình đánh giá, tổ chức đánh giá và phân loại GV ở các tổ chuyên môn.	4.15	0.64
5	Hiệu trưởng tổ chức tổng kết, rút kinh nghiệm công tác đánh giá và phân loại GV	3.89	0.81
Tổng cộng		3.75	0.76

tin minh chứng từ các bộ phận gửi về thường không đầy đủ, thiếu các thông tin minh chứng từ phòng bộ môn, thiết bị,... Hiệu trưởng có chỉ đạo GV cập nhật thông tin minh chứng nhưng vào cuối năm và còn chung chung nên GV không nhớ hết các thông tin minh chứng cho việc thực hiện nhiệm vụ trong năm” (GV5). Qua kết quả khảo sát và phỏng vấn cho biết, hầu hết GV tại các trường THPT trên đại bàn huyện Ba Tri đánh giá công tác này của hiệu trưởng ở mức trung bình.

### 2.3.4. Công tác kiểm tra, đánh giá và phân loại giáo viên

GV có những mức độ đồng ý khác nhau giữa các yếu tố về kiểm tra công tác đánh giá và phân loại GV, kết quả ở Bảng 4 cho thấy, yếu tố được đa số GV đồng ý về việc hiệu trưởng kiểm tra quy trình đánh giá, tổ chức đánh giá và phân loại GV ở các tổ chuyên môn (TB = 4.15, ĐLC = 0.64), kiểm tra việc thực nhiệm vụ của lực lượng tham gia công tác đánh giá và phân loại GV (TB = 0.46, ĐLC = 0.73), tổ chức tổng kết, rút kinh nghiệm công tác đánh giá và phân loại GV (TB = 3.89, ĐLC = 0.81), kiểm tra việc cung cấp thông tin minh chứng phục vụ cho việc đánh giá và phân loại GV của các bộ phận có liên quan (TB = 3.67, ĐLC = 0.62) và yếu tố được ít sự đồng ý của GV là công tác kiểm tra, đôn đốc, nhắc nhở GV thực hiện các tiêu chí đánh giá và phân loại (TB = 2.98, ĐLC = 0.95).

Qua nghiên cứu này cho thấy, hiệu trưởng thực hiện

chức năng kiểm tra trong công tác đánh giá và phân loại GV ở mức độ trung bình (TB = 3.75, ĐLC = 0.76). Nhìn chung, công tác kiểm tra, đánh giá chưa bao quát hết các đối tượng, nội dung và hiệu trưởng chưa quan tâm nhiều đến các nguồn thông tin minh chứng cung cấp cho công tác đánh giá và phân loại GV, kiểm tra, đôn đốc, nhắc nhở GV thực hiện các tiêu chí đánh giá và phân loại.

Từ các kết quả khảo sát và phỏng vấn cho thấy, hiệu trưởng cần có những biện pháp cụ thể nhằm QL công tác đánh giá và phân loại GV như: Nâng cao năng lực đánh giá và phân loại GV; Nâng cao nhận thức của GV về mục tiêu, nội dung, các tiêu chí đánh giá và phân loại GV; Nâng cao hiệu quả công tác đánh giá và phân loại GV. Tuy nhiên, để các biện pháp có tính hiệu quả cao đòi hỏi hiệu trưởng, GV và các nguồn lực tham gia phải có nhận thức đầy đủ, đúng đắn về tầm quan trọng của công tác đánh giá và phân loại GV, đồng thời mỗi cán bộ, GV phải có tinh thần cầu tiến, cầu thị, đoàn kết và các biện pháp phải được thực hiện đồng bộ, thường xuyên, liên tục mới mang lại hiệu quả cao trong công tác QL.

### 3. Kết luận

Bên cạnh những điểm mạnh đạt được trong nghiên cứu này vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế mà nguyên nhân xuất phát từ sự quan tâm nhiều đến nhu cầu được phát triển nghề nghiệp của hiệu trưởng chưa cao - năng lực chuyên môn, phẩm chất nhà giáo của GV ngày càng cao

khí thực hiện công tác đánh giá và phân loại GV. Năng lực tiếp cận, sử dụng các kênh thông tin của hiệu trưởng để phân hồi cho GV còn hạn chế, đặc biệt là ứng dụng công nghệ thông tin và việc thực hiện còn quá cứng nhắc trong công tác đánh giá và phân loại GV, chủ yếu dựa vào nội dung, quy trình, thủ tục được quy định mà chưa mạnh dạn thay đổi - thay đổi nhưng phải đảm bảo các cơ sở pháp lý để đạt mục tiêu hay nhu cầu của GV.

Công tác QL đánh giá và phân loại GV của hiệu trưởng có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng đội ngũ GV, chất lượng GD của nhà trường. Các kết quả nghiên cứu cho thấy, công tác QL này chưa thật sự mang lại hiệu quả cao. Vì vậy, kết quả nghiên cứu là cơ sở thực tiễn giúp ban lãnh đạo nhà trường ban hành các chính sách, kế hoạch và biện pháp đánh giá, phân loại GV chính xác, khoa học, hợp lý.

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Quốc hội, (2019), *Luật Giáo dục, Luật số: 43/2019/QH14*, ngày 14 tháng 6 năm 2019, có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 7 năm 2020, Hà Nội.
- [2] Nguyễn Thành An, (2019), *Đánh giá và phân loại giáo viên của hiệu trưởng các trường trung học phổ thông trên địa bàn huyện Ba Tri, tỉnh Bến Tre*, Luận văn Thạc sĩ Quản lý giáo dục học, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.
- [3] Quốc hội, (2010), *Luật Viên chức. Luật số: 58/2010/QH12*, có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2012, Hà Nội.
- [4] Papakitsos, C. E., Fouldis, X., Vartelatou, S., & Karakiozis, K. (2017), *The contribution of systems science to planning in local educational administration*, *European Journal of Education Studies*, 3(3), pp.1-11.

## CURRENT SITUATION OF THE MANAGEMENT OF TEACHER EVALUATION AND CLASSIFICATION BY HIGH SCHOOL PRINCIPALS IN BA TRI DISTRICT OF BEN TRE PROVINCE

Dương Minh Quang<sup>1</sup>, Nguyễn Thành An<sup>2</sup>

<sup>1</sup> University of Social Sciences and Humanities - Vietnam National University HoChiMinh City  
10 - 12 Đinh Tiên Hoàng, District 1,  
Ho Chi Minh City, Vietnam  
Email: duongminhquang@hcmussh.edu.vn

<sup>2</sup> Phan Thanh Gian High School  
Quarter 4, Ba Tri district,  
Ben Tre province, Vietnam  
Email: thanhan.sna@gmail.com

**ABSTRACT:** *Evaluation and classification of teacher is one of the principals' management work which determines the effectiveness of the principals' management. This paper examines the current situation of the management of teacher evaluation and classification carried out by high school principals in Ba Tri district of Ben Tre province based on the approach of four management functions. The study conducted a survey on 123 teachers and interviewed 5 out of 123 teachers working full-time at schools in Ba Tri district of Ben Tre province. The study results provided information on the strengths, limitations as well as the cause of its limitations evaluating and classifying teachers implemented by principals in these schools. This result is considered as a practical basis to help school leaders to promulgate scientific and reasonable policies, as well as plans for teacher evaluation and classification.*

**KEYWORDS:** Teacher evaluation and classification; management; high school.