

# THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIN HỌC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG Ở HẢI PHÒNG

NGUYỄN KIM HOÀNG

Sở Giáo dục và Đào tạo Hải Phòng  
Email: nkhoang31688@gmail.com

**Tóm tắt:** Nếu đặt vấn đề coi đội ngũ giáo viên tin học trường trung học phổ thông là nguồn nhân lực công nghệ thông tin của mỗi địa phương thì sở giáo dục và đào tạo có thể sử dụng lý thuyết quản lý nguồn nhân lực của Leonard Nadler để tạo ra và khai thác được tiềm năng, năng lực của đội ngũ chuyên gia này. Bài viết công bố thực trạng quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường trung học phổ thông ở Hải Phòng theo lý thuyết quản lý nguồn nhân lực nhằm phát triển năng lực nghề nghiệp mỗi giáo viên tin học trường trung học phổ thông.

**Từ khóa:** Quản lý; đội ngũ giáo viên; giáo viên tin học; trường trung học phổ thông.

(Nhận bài ngày 08/8/2017; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 15/9/2017; Duyệt đăng ngày 25/10/2017).

## 1. Đặt vấn đề

Đổi mới giáo dục, đổi mới dạy học tin học và sử dụng công nghệ thông tin (CNTT) trong giáo dục đang đặt ra cho đội ngũ giáo viên (ĐNGV) tin học trường trung học phổ thông (THPT) những yêu cầu cao về năng lực nghề nghiệp, động lực tự học và sáng tạo, khả năng phát triển nhà trường, xây dựng môi trường văn hóa,... của giáo viên. Mặt khác, nếu xem ĐNGV tin học THPT với vai trò là nguồn nhân lực CNTT của mỗi địa phương thì sở giáo dục và đào tạo cần có những giải pháp quản lý ĐNGV tin học trường THPT để phát triển họ về năng lực dạy học, nghiệp vụ sư phạm và trở thành chuyên gia CNTT đáp ứng yêu cầu giảng dạy, quản lý, bồi dưỡng và ứng dụng tin học trong các nhà trường từ mầm non đến THPT.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Một số vấn đề lý luận về quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường trung học phổ thông

#### 2.1.1. Tiếp cận lý thuyết quản lý nguồn nhân lực của Leonard Nadler

Hiện nay, có nhiều cách tiếp cận khác nhau về quản lý ĐNGV như tiếp cận lý thuyết quản lý nguồn nhân lực, tiếp cận năng lực thực hiện, tiếp cận chuẩn hóa, tiếp cận cung-cầu, tiếp cận cạnh tranh... Tuy nhiên, đặt vấn đề coi giáo viên tin học trường THPT vừa là giáo viên dạy môn học vừa là chuyên gia về CNTT cho các nhà trường từ mầm non đến THPT thì có thể sử dụng lý thuyết quản lý nguồn nhân lực của Leonard Nadler. Bởi Leonard Nadler, nhà xã hội học người Mỹ đã nghiên cứu và đề xuất mô hình quản lý nguồn nhân lực (1969) với quan điểm, khi quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức cần thực hiện được hai việc, đó là *tạo ra* và *khai thác* được tiềm năng, năng lực của nguồn nhân lực đó.

Cần chú vào mô hình quản lý nguồn nhân lực của Leonard Nadler (1969) và tiếp cận năng lực nghề nghiệp và chuyên gia của giáo viên tin học trường THPT, nghiên cứu này đã triển khai đánh giá thực trạng quản lý ĐNGV tin học trường THPT ở Hải Phòng theo tiếp cận năng lực, bao gồm 06 nội dung: (1) Xây dựng quy hoạch/kế

hoạch phát triển ĐNGV tin học; (2) Tuyển dụng ĐNGV tin học; (3) Sử dụng và sàng lọc ĐNGV tin học; (4) Tổ chức hoạt động đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV tin học; (5) Kiểm tra, đánh giá ĐNGV tin học; (6) Tạo môi trường làm việc, động lực làm việc cho ĐNGV tin học.

#### 2.1.2. Phân cấp quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường trung học phổ thông

Ở Việt Nam, phân cấp quản lý giáo dục được gắn với nguyên tắc kết hợp quản lý theo ngành và quản lý theo lãnh thổ. Về quản lý ĐNGV, theo Điều 14 Luật Giáo dục 2005, Nhà nước thống nhất quản lý hệ thống giáo dục quốc dân về mục tiêu, chương trình, nội dung, kế hoạch giáo dục, tiêu chuẩn nhà giáo, quy chế thi cử, hệ thống văn bằng, chứng chỉ; tập trung quản lý chất lượng giáo dục, thực hiện phân công, phân cấp quản lý giáo dục, tăng cường quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của cơ sở giáo dục.

Nội dung phân cấp quản lý viên chức được quy định tại Điều 48, Luật Viên chức gồm các yếu tố: Xây dựng vị trí việc làm; Tuyển dụng viên chức; Ký hợp đồng làm việc; Bổ nhiệm, thay đổi chức danh nghề nghiệp; Thay đổi vị trí việc làm, biệt phái, chấm dứt hợp đồng làm việc, giải quyết chế độ thôi việc; Bổ nhiệm, miễn nhiệm viên chức quản lý; sắp xếp, bố trí và sử dụng viên chức theo nhu cầu công việc; Thực hiện việc đánh giá, khen thưởng, kỷ luật; Thực hiện chế độ tiền lương, các chính sách đãi ngộ, chế độ đào tạo, bồi dưỡng viên chức; Lập, quản lý hồ sơ viên chức; thực hiện chế độ báo cáo về quản lý viên chức thuộc phạm vi quản lý.

Như vậy, tiếp cận lý thuyết phân cấp trong quản lý ĐNGV tin học trường THPT dưới góc độ là một điều kiện tất yếu để thực hiện các nội dung quản lý và phải tuân thủ theo quy định phân cấp hiện hành. Quản lý ĐNGV tin học trường THPT do nhiều cấp và nhiều ban ngành quản lý thực hiện (Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Nội vụ, Ủy ban nhân dân tỉnh, Bộ Giáo dục và Đào tạo...). Vì vậy, phải xem xét tất cả các cấp độ thì hệ biện pháp đưa ra mới có tính toàn diện và khả thi.

**2.2. Thực trạng đội ngũ giáo viên và giáo viên tin học trường trung học phổ thông ở Hải Phòng**

Hiện nay, theo quy định của Sở Giáo dục và Đào tạo Hải Phòng, các trường mầm non, tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông, trung tâm giáo dục thường xuyên có một cán bộ hoặc giáo viên kiêm nhiệm phụ trách ứng dụng CNTT có trình độ trung cấp chuyên nghiệp về CNTT trở lên. Những trường chưa có cán bộ đáp ứng yêu cầu này cần có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hoặc tuyển dụng cán bộ. Có thể thấy bức tranh thực trạng ĐNGV và giáo viên tin học ở Hải Phòng trong Bảng 1.

Số liệu thống kê ở Bảng 1 cho thấy, 100% các trường THPT có giáo viên dạy môn Tin học và chiếm 2,56% tổng số cán bộ, giáo viên trường THPT. Tuy nhiên, 100% các trường mầm non và 14% các trường tiểu học chưa có giáo viên chuyên trách dạy tin học. Số giáo viên có thể sử dụng có thể sử dụng ứng dụng CNTT cơ bản để hỗ trợ dạy học chiếm tỉ lệ khá cao, số giáo viên có thể sử dụng thành thạo các công cụ E-learning chiếm tỉ lệ cao ở cấp Trung học cơ sở và THPT nhưng còn thấp ở bậc Mầm non.

Có được kết quả này là do Sở Giáo dục và Đào tạo đã chủ động tổ chức bồi dưỡng giáo viên toàn ngành, bằng việc mời chuyên gia ở Cục CNTT của Bộ Giáo dục và Đào tạo tập huấn cho các cán bộ cốt cán về soạn bài giảng điện tử, sau đó các đơn vị đã tự tổ chức tập huấn cho trên 2.000 cán bộ giáo viên tại các trường về sử dụng phần mềm Macro Media, Lecture Maker, iSpring Suite 6.0, Adobe Presenter... trong soạn giáo án điện tử. Đối với các trường mầm non, đội ngũ cán bộ quản lý và

giáo viên được bồi dưỡng các chương trình Kidsmart, chương trình tính khẩu phần ăn cho trẻ, chương trình Powerpoint, Photoshop, Image Ready. Tiếp tục bồi dưỡng các nguyên tắc sáng tạo các sản phẩm CNTT (*truyện tranh động, trò chơi, hoạt động, ngân hàng hình ảnh, âm thanh, âm nhạc, video clip...*).

Đến nay, toàn ngành đã có 9 giáo viên dạy môn Tin học có trình độ thạc sĩ, 900 giáo viên có trình độ đại học công nghệ thông tin, 18.366 giáo viên được cấp chứng chỉ ứng dụng CNTT. Trong Hội thi giáo viên dạy giỏi các ngành học, cấp học, có 95% tiết dạy có ứng dụng CNTT; mỗi giáo viên ít nhất soạn một bài giảng điện tử trong một năm; mỗi trường THPT, trung học cơ sở tạo mới mỗi năm ít nhất 5 bài giảng điện tử áp dụng cho từng môn học (Toán, Vật lí, Hoá học, Tin học, Sinh, Ngoại ngữ, Văn, Sử, Địa, Nhạc, Họa...); đưa bài giảng điện tử, bài trình chiếu lên website sở và mạng giáo dục.

**2.3. Thực trạng quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường trung học phổ thông ở Hải Phòng**

Để có kết quả nghiên cứu thực trạng quản lý ĐNGV tin học trường THPT ở Hải Phòng, nghiên cứu được triển khai bằng việc sử dụng phương pháp điều tra bằng bảng hỏi là phương pháp chính. Khách thể nghiên cứu được lựa chọn là 166 cán bộ quản lý và giáo viên tin học của 56 trường THPT công lập trên địa bàn thành phố.

Nội dung khảo sát về thực trạng quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT ở Hải Phòng theo tiếp cận năng lực bao gồm 06 nội dung với 48 chỉ báo.

Các câu hỏi được đo trên thang Likert 5 mức độ tương đương với 5 mức điểm như sau: Rất tốt (5 điểm); Tốt (4 điểm); Khá (3 điểm); Trung bình (2 điểm); Chưa tốt (1 điểm).

Điểm trung bình cộng các ý kiến khảo sát được xếp hạng dựa trên phân phối chuẩn như sau: Xếp loại tốt: 4,51 đến 5,0 điểm; Xếp loại khá: 3,51 đến 4,5 điểm; Xếp loại trung bình: 2,51 đến 3,5 điểm; Xếp loại yếu: 1,51 đến 2,5 điểm; Xếp loại kém: 1,0 đến 1,5 điểm.

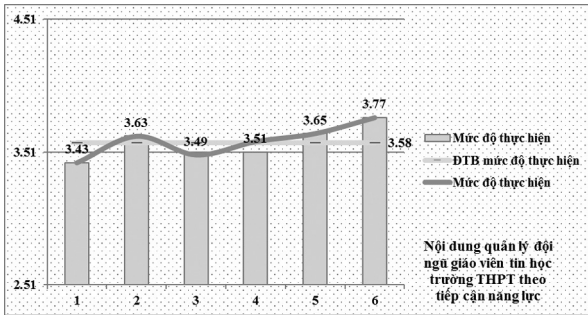
Kết quả khảo sát về thực hiện các nội dung quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT ở Hải Phòng theo tiếp cận năng lực được thể hiện ở Biểu đồ 1 cho thấy, điểm trung bình chung đạt ở mức khá (3,58):

Trong đó, hai nội dung quản lý được đánh giá thực hiện ở mức trung bình là *Xây dựng quy hoạch/kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên tin học* (3,43) và *Sử dụng và sáng*

*Bảng 1: Thực trạng ĐNGV của thành phố Hải Phòng*

STT	Chỉ tiêu điều tra	MG,MN	Tiểu học	THCS	THPT
1	Quy mô				
1.1	Tổng số đơn vị	317	232	201	57
1.2	Tổng số cán bộ, giáo viên	9300	8220	7150	4648
1.3	Tổng số học sinh	114390	144422	92026	54699
2	Tổ chức, nguồn nhân lực				
2.1	Tổng số đơn vị có bộ phận, cán bộ phụ trách CNTT	128	198	201	57
2.2	Tổng số giáo viên dạy môn Tin học	0	132	201	119
2.3	Tổng số đơn vị chưa có giáo viên dạy tin học	317	100	0	0
2.4	Tổng số cán bộ, giáo viên đã tham gia các lớp bồi dưỡng về kĩ năng sử dụng CNTT theo chuẩn kĩ năng cơ bản của Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày 11/3/2014 của Bộ TT&TT	0	0	35	32
2.5	Số giáo viên có thể sử dụng ứng dụng CNTT cơ bản để hỗ trợ dạy học (dùng phần mềm trình chiếu, soạn thảo văn bản, khai thác Internet,...)	5630	6250	6989	4568
2.6	Số giáo viên có thể sử dụng thành thạo các công cụ E-learning	890	1689	1350	3240

*(Nguồn: Sở GD&ĐT Hải Phòng, 6/2017)**(Ghi chú: MG: Mẫu giáo; MN: Mầm non; THCS: Trung học cơ sở)*



Biểu đồ 1: Thực trạng quản lý ĐNGV Tin học trường THPT ở Hải Phòng

lọc đội ngũ giáo viên tin học theo khung năng lực (3,49). Nội dung *Tạo môi trường làm việc, động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên tin học* có điểm trung bình cao nhất, xếp loại tốt, đứng thứ bậc 1 (3,77). Các nội dung quản lý khác đều được đánh giá có kết quả thực hiện đạt mức khá.

Cụ thể, ở nội dung *Xây dựng quy hoạch/kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên tin học THPT thành phố Hải Phòng* cho thấy các nhà trường đã thực hiện việc *Xác định được các biện pháp thực hiện quy hoạch/kế hoạch* (3,55), *Đánh giá thực trạng số lượng, cơ cấu, chất lượng giáo viên tin học theo định kì* (3,54) và *Xác định nhu cầu thực tiễn phát triển về số lượng, nâng cao chất lượng ĐNGV tin học dựa trên nhu cầu công việc, vị trí việc làm* (3,53) tương đối tốt hơn so với việc *Xác định lộ trình và các điều kiện thực hiện quy hoạch/kế hoạch* (3,37) hay *Phân tích, thiết kế công việc của giáo viên tin học dựa trên năng lực của từng giáo viên* (3,30).

Về thực trạng *tuyển dụng đội ngũ giáo viên tin học theo khung năng lực, các trường THPT trên địa bàn thành phố Hải Phòng* đã thực hiện được tốt nhất việc *Tổ chức tuyển dụng giáo viên tin học theo đúng trình tự, thủ tục, theo đúng quy định của Pháp luật* (4,0) và thực hiện kém nhất ở nội dung *Xây dựng tiêu chí tuyển dụng hướng đến năng lực của giáo viên tin học và công khai tiêu chí tuyển dụng* (3,22).

Việc *sử dụng và sàng lọc ĐNGV tin học THPT thành phố Hải Phòng theo khung năng lực* còn nhiều hạn chế, đặc biệt đối với yêu cầu *Đảm bảo sự phù hợp giữa năng lực và vị trí công việc của từng giáo viên, các nhà trường thực hiện kém nhất* (3,19). Mặt khác, các trường cũng chưa thực hiện tốt nội dung *Căn cứ sự phát hiện thể mạnh, ưu điểm của từng giáo viên để giao việc phù hợp nhằm phát triển năng lực từng cá nhân* (3,25).

Đối với nội dung *tổ chức hoạt động đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV tin học THPT thành phố Hải Phòng theo khung năng lực*, mặc dù các trường đã đạt được kết quả đánh giá khá cao ở việc *Xây dựng và công khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng* (3,96) nhưng việc *Thiết kế các nội dung đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV tin học theo khung năng lực* chỉ đạt mức trung bình (3,04). Để có cái nhìn rõ hơn về thực trạng *Thiết kế các nội dung đào tạo, bồi dưỡng cho ĐNGV theo khung năng lực*, chúng tôi đã tiến hành phân tích sâu hơn về việc thực hiện các nội dung đào tạo, bồi dưỡng cho ĐNGV tin học. Trong đó, các nội dung về *bồi*

*dưỡng phẩm chất, nhân cách* (4,0), *bồi dưỡng về nhận thức đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay* (4,0) và *bồi dưỡng về các kiến thức chuyên môn, chuyên ngành CNTT* (3,77) được thực hiện ở mức khá và tốt hơn so với các nội dung *bồi dưỡng về kiến thức ngoại ngữ phục vụ công tác chuyên môn (tiếng Anh chuyên ngành CNTT)* và *bồi dưỡng kĩ năng giao tiếp, kĩ năng làm việc nhóm* (3,02 và 3,01).

Ở nội dung *kiểm tra, đánh giá ĐNGV tin học theo khung năng lực, các trường THPT thành phố Hải Phòng* đã thực hiện ở mức khá (3,65) và đạt kết quả cao ở các hoạt động *đánh giá giáo viên tin học căn cứ vào phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; đánh giá giáo viên tin học căn cứ vào kết quả công tác/nhiệm vụ được giao; Trình tự thực hiện quy trình đánh giá giáo viên tin học; Công khai kết quả đánh giá giáo viên tin học* (đều đạt điểm trung bình 4,00).

*Tạo môi trường làm việc, động lực làm việc cho ĐNGV tin học* là nội dung quản lý được các trường THPT thành phố Hải Phòng thực hiện tốt nhất (3,77) với rất nhiều hoạt động thiết thực và duy trì đều đặn, xuyên suốt các năm học: *Triển khai thực hiện các quy định chung của Nhà nước về chính sách, chế độ cho đội ngũ giáo viên Tin học trường THPT; Triển khai thực hiện các chính sách, đãi ngộ đối với giáo viên dạy vùng sâu, vùng xa, miền núi, hải đảo; Thực hiện nghiêm túc, công bằng các quy định của nhà nước về khen thưởng, kỉ luật, đãi ngộ, tôn vinh đối với nhà giáo; Tạo sự đồng thuận trong tập thể sư phạm; Xây dựng môi trường giáo dục thân thiện; Thiết lập văn hóa quản lí trong nhà trường.*

Đây cũng chính là những điểm đáng ghi nhận ở giáo dục THPT thành phố Hải Phòng, là những điều kiện thuận lợi để Hải Phòng vươn lên với vị trí dẫn đầu cả nước về ứng dụng CNTT trong nhà trường.

Tuy nhiên, kết quả khảo sát cho thấy, trong quá trình phát triển đội ngũ, chất lượng đầu vào nguồn giáo viên để tuyển dụng chưa đáp ứng được các yêu cầu cần thiết; khâu sàng lọc chưa được chú trọng. Công tác bồi dưỡng kiến thức, kĩ năng cho giáo viên thực hiện thường xuyên nhưng chất lượng và hiệu quả của hoạt động quản lí đào tạo, bồi dưỡng chưa cao, vẫn nằm trong việc đáp ứng nhiệm vụ truyền thống của nhà trường. Việc tự đánh giá của giáo viên và đánh giá giáo viên của các cấp quản lí còn gặp nhiều khó khăn, mang tính hình thức và nặng về lí thuyết vì chưa có một khung đo về phẩm chất và năng lực cụ thể cho giáo viên tin học trường THPT. Việc tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, sàng lọc ĐNGV tin học chưa được thực hiện dựa trên tính đặc thù của môn học Tin học trong trường THPT. Vai trò của giáo viên tin học ở các trường THPT chưa được nhìn nhận và đánh giá đúng mực. Công tác quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT chưa thực sự nhìn nhận theo đúng đặc trưng của môn học và năng lực của giáo viên.

#### 2.4. Phân cấp quản lí đội ngũ giáo viên tin học trung học phổ thông ở Hải Phòng

Trong phân cấp quản lí ĐNGV Tin học ở các trường THPT thành phố Hải Phòng, vai trò của các trường THPT đã được khẳng định qua kết quả điều tra nghiên cứu thể hiện Bảng 2:

Kết quả Bảng 2 cho thấy, việc *Thực hiện chức trách,*



nhệm vụ trong phân cấp, phân quyền quản lí ĐNGV tin học của hiệu trưởng các trường THPT được đánh giá là thực hiện tốt nhất (3,72 - xếp thứ bậc 1).

Trong khi đó, sở giáo dục và đào tạo chưa thể hiện được đúng vai trò của mình trong hoạt động quản lí ĐNGV tin học. Nội dung *Thực hiện chức trách, nhiệm vụ trong phân cấp, phân quyền quản lí ĐNGV tin học của sở giáo dục và đào tạo* được đánh giá là thực hiện kém nhất (3,58 - xếp thứ bậc 5).

Như vậy, vấn đề về quản lí ĐNGV tin học THPT của thành phố Hải Phòng trong bối cảnh hội nhập xu hướng cách mạng 4.0 và đáp ứng chiến lược phát triển thành phố thành đô thị loại I - đô thị trung tâm cấp quốc gia theo hướng đô thị cảng biển, văn minh, hiện đại thì cần có sự đầu tư, thay đổi tư duy trong quản lí ĐNGV tin học của sở giáo dục và đào tạo.

### 3. Kết luận

Thực trạng ĐNGV tin học trường THPT Hải Phòng trước yêu cầu dạy học tin học trong các nhà trường hiện nay cho thấy, họ đã làm tốt vai trò đưa CNTT ứng dụng vào trong các nhà trường, các cấp học, bậc học. Tuy nhiên, mặt hạn chế là chưa thể hiện rõ vai trò của một đội ngũ chuyên gia CNTT của sở giáo dục và đào tạo: Chưa làm tốt công tác truyền thông và marketing trong quản lí cho các nhà trường; đặc biệt chưa chú trọng vào việc tạo ra năng lực khởi nghiệp cho học sinh THPT. Một trong những nguyên nhân chính của tình trạng trên là do công tác quản lí ĐNGV tin học còn nhiều hạn chế.

Đổi mới công tác quản lí ĐNGV tin học trường THPT thành phố Hải Phòng theo hướng tiếp cận năng lực là một định hướng rất cần được quan tâm để tăng cường thực hiện. Căn cứ vào những ưu điểm và hạn chế từ kết quả khảo sát, có thể thấy, sở giáo dục và đào tạo cần phát huy vai trò và đổi mới các hoạt động trong phân

Bảng 2: Thực trạng kết quả đánh giá về việc phân cấp quản lí ĐNGV tin học THPT thành phố Hải Phòng

TT	Thực trạng	Mức độ thực hiện	Thứ bậc
1	Triển khai thực hiện Nghị định số 115/2010/NĐ-CP của Chính phủ	3.65	3
2	Sự hợp lí trong việc phân định quyền hạn, chức trách, nhiệm vụ trong quản lí ĐNGV tin học của các cấp quản lí/tính tự chủ và tự chịu trách nhiệm của sở giáo dục và đào tạo.	3.61	4
3	Thực hiện chức trách, nhiệm vụ trong phân cấp, phân quyền quản lí ĐNGV tin học của sở giáo dục và đào tạo	3.58	5
4	Thực hiện chức trách, nhiệm vụ trong phân cấp, phân quyền quản lí ĐNGV tin học của Hiệu trưởng các trường THPT	3.72	1
5	Phối hợp giữa cơ quan tuyển dụng, quản lí và sử dụng ĐNGV tin học trường THPT	3.67	2
TBC		3.65	

cấp quản lí ĐNGV tin học THPT. Song song với đó, phát triển ĐNGV tin học theo tiếp cận năng lực hướng tới việc hình thành đội ngũ chuyên gia về CNTT, truyền thông và marketing cho các nhà trường là một trong những nhiệm vụ cần sớm được thực thi trong thời gian tới.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2005), *Đội ngũ giáo viên tin học ở nhà trường phổ thông - thực trạng và giải pháp*, Kỷ yếu hội thảo tháng 5 năm 2005, Hà Nội.
- [2]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2006), *Quyết định 58/2003/QĐ-BGD&ĐT ngày 18/12/2003 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo phê duyệt Đề án Dạy học tin học, ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong trường phổ thông giai đoạn 2004-2006*.
- [3]. Vũ Đình Chuẩn, (2008), *Phát triển đội ngũ giáo viên tin học trường trung học phổ thông theo hướng chuẩn hóa và xã hội hóa*, Luận án Tiến sĩ Quản lí Giáo dục.
- [4]. Nguyễn Tiến Hùng, *Quản lí nguồn nhân lực chiến lược dựa vào năng lực*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 110, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- [5]. Leonard Nadler, (1980), *Phát triển nguồn nhân lực của một tập thể-một công cụ quản lí*, NewYork.
- [6]. Nadler, L. and Nadler.Z., (1989), *Developing Human Resources San Francisco, California, Jossey-Bass*.

## THE REAL STATUS OF MANAGING INFORMATICS TEACHERS AT HIGH SCHOOLS IN HAIPHONG PROVINCE

NGUYEN KIM HOANG

Hai Phong Department of Education and Training

Email: nkhoang31688@gmail.com

**Abstract:** *If high school teachers in Informatics are seen as the IT human resources in each locality, department of education and training can use Leonard Nadler's human resource management theory to create and exploit the potential power and competence of this expert team. The article mentions the real status of managing Informatics teachers at high schools towards Leonard Nadler's theory in order to develop Informatics teachers' professional competence in Hai Phong province.*

**Keywords:** *Management; teaching staff; Informatics teachers; high schools.*