

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TỔ TRƯỞNG CHUYÊN MÔN Ở CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ HUYỆN CẦN ĐƯỚC, TỈNH LONG AN

Phạm Minh Giản¹ và Trần Minh Tuyết^{2,3*}

¹Khoa Sư phạm Khoa học xã hội, Trường Sư phạm, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

²Học viên cao học, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

³Trường Trung học cơ sở Phước Đông, huyện Cần Đước, tỉnh Long An, Việt Nam

*Tác giả liên hệ: Trần Minh Tuyết, Email: tranminhtuyetcd2@gmail.com

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 19/8/2024; Ngày nhận chỉnh sửa: 17/9/2024; Ngày duyệt đăng: 23/9/2024

Tóm tắt

Bài báo làm rõ thực trạng phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn tại các trường trung học cơ sở ở huyện Cần Đước, tỉnh Long An. Từ việc sử dụng phối hợp các phương pháp nghiên cứu lý luận và thực tiễn, khảo sát 185 khách thể (15 Hiệu trưởng và Phó Hiệu trưởng, 28 Tổ trưởng chuyên môn, 142 giáo viên) và phỏng vấn 12 cán bộ quản lý có kinh nghiệm quản lý trường học của 06 trường trung học cơ sở tại địa phương, kết quả khảo sát được xử lý số liệu theo thang đo 5 mức độ để tính điểm trung bình, điểm trung bình chung và xếp thứ bậc. Kết quả nghiên cứu cho thấy, mặc dù đã có những tiến bộ nhất định, việc phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn vẫn còn nhiều hạn chế, đặc biệt là trong kỹ năng quản lý và kinh nghiệm thực tiễn. Từ đó có thể làm cơ sở cho việc đánh giá và định hướng phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn tại các trường trung học cơ sở ở huyện Cần Đước, tỉnh Long An trong tương lai, nhằm nâng cao chất lượng giáo dục địa phương.

Từ khóa: Huyện Cần Đước, quản lý giáo dục, phát triển, tổ trưởng chuyên môn, trường trung học cơ sở.

DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.13.02S.2024.1329>

Trích dẫn: Phạm, M. G., & Trần, M. T. (2024). Thực trạng phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở huyện Cần Đước, tỉnh Long An. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 13(02S), 1-12. <https://doi.org/10.52714/dthu.13.02S.2024.1329>.

Copyright © 2024 The author(s). This work is licensed under a CC BY-NC 4.0 License.

CURRENT SITUATION OF SUBJECT HEAD DEVELOPMENT AT SECONDARY SCHOOLS IN CAN DUOC DISTRICT, LONG AN PROVINCE

Pham Minh Gian¹ and Tran Minh Tuyet^{2,3*}

¹ *Faculty of Social Sciences Teacher Education, School of Education,
Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam*

² *Postgraduate, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam*

³ *Phuoc Dong Secondary School, Can Duoc district, Long An province, Vietnam*

* *Corresponding author: Tran Minh Tuyet, Email: tranminhtuyetcd2@gmail.com*

Article history

Received: 19/8/2024; Received in revised form: 17/9/2024; Accepted: 23/9/2024

Abstract

The article conceptualized the theoretical framework, surveyed, and clarified the current situation regarding the task of subject head development at secondary schools in Can Duoc district, Long An province. Research methods included surveying 185 subjects (15 principals and vice-principals, 28 subject heads, and 142 teachers) and interviewing 12 administrators with experience in school management at 06 secondary schools in the district. The 5-level scale survey results provided average scores, overall average scores, and rankings to analyze and evaluate the current situation. The research results show that, despite certain achievements, this task still faces many limitations, particularly in management skills and practical experience. From there, it can be used as a basis for evaluating and orienting the future task improvements in this area.

Keywords: *Can Duoc district, development, educational management, subject heads, secondary school.*

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh nền kinh tế tri thức phát triển nhanh chóng cùng với tiến trình công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước, giáo dục được xem là yếu tố then chốt trong việc đào tạo nguồn nhân lực và bồi dưỡng nhân tài cho sự phát triển bền vững. Nghị quyết số 29-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương Đảng nêu rõ “Giáo dục và Đào tạo là quốc sách hàng đầu, là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và của toàn dân. Đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho phát triển, được ưu tiên đi trước trong các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội” (Ban Chấp hành Trung ương, 2013). Cùng với đó, Nghị quyết số 88/2014/QH13 của Quốc hội về Đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông (GDPT) về mục tiêu đổi mới: “Đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông nhằm tạo chuyển biến căn bản, toàn diện về chất lượng và hiệu quả GDPT; kết hợp dạy chữ, dạy người và định hướng nghề nghiệp; góp phần chuyển nền giáo dục nặng về truyền thụ kiến thức sang nền giáo dục phát triển toàn diện cả về phẩm chất và năng lực, hài hòa đức, trí, thể, mỹ và phát huy tốt nhất tiềm năng của mỗi học sinh” (Quốc hội, 2014).

Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 nêu rõ mục tiêu Chương trình GDPT cấp trung học cơ sở (THCS): “Chương trình giáo dục THCS giúp học sinh phát triển các phẩm chất, năng lực đã được hình thành và phát triển ở cấp tiểu học, tự điều chỉnh bản thân theo các chuẩn mực chung của xã hội, biết vận dụng các phương pháp học tập tích cực để hoàn chỉnh tri thức và kỹ năng nền tảng, có những hiểu biết ban đầu về các ngành nghề và có ý thức hướng nghiệp để tiếp tục học lên trung học phổ thông, học nghề hoặc tham gia vào cuộc sống lao động” (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018). Trong việc thực hiện Chương trình GDPT 2018, đội ngũ tổ trưởng chuyên môn (TTCM) tại các trường học đóng vai trò đặc biệt quan trọng. TTCM chịu trách nhiệm quản lý và điều hành các hoạt động giảng dạy trong tổ chuyên môn (TCM), là cầu nối giữa ban giám hiệu và giáo viên (GV), đảm bảo tính liên kết và hiệu quả của các hoạt động chuyên môn.

Trong những năm gần đây, nhiều nghiên cứu trong và ngoài nước đã đóng góp vào lĩnh vực phát triển đội ngũ TTCM ở các trường THCS. Năm 2000, tác giả Adey (2000) đã nghiên cứu về vấn đề đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ TTCM ở Anh, chỉ ra rằng những kỹ năng quản lý giảng dạy của TTCM cần được cải thiện nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Tương tự, Turner (2000) đã phân tích vai trò quan trọng của TTCM tại các trường xứ Wales và nhấn mạnh sự cần thiết của việc đào tạo chuyên sâu cho TTCM. Maingi (2015) đã thực hiện nghiên cứu tại Kenya, khẳng định rằng TTCM cần phát triển kỹ năng quản lý chuyên môn để nâng cao chất lượng giảng dạy và giáo dục.

Tại Việt Nam, tác giả Nguyễn Văn Lê đã nghiên cứu vai trò của TTCM trong việc xây dựng và triển khai kế hoạch hoạt động TCM tại các trường THCS, cho rằng TTCM đóng vai trò quan trọng trong việc điều hành tổ và giám sát hoạt động giảng dạy (Nguyễn, 2004). Tác giả Phùng Quang Dương đã nghiên cứu các giải pháp phát triển đội ngũ TTCM tại trường tiểu học, đề xuất năm giải pháp theo tiếp cận năng lực nhằm nâng cao hiệu quả quản lý TCM. (Phùng, 2019).

Ngoài ra, một số nghiên cứu gần đây của Trần Hữu Nguyên Chương và Phan Minh Tiến cũng đã đưa ra các biện pháp phát triển đội ngũ TTCM ở các trường THCS tại Thành phố Hồ Chí Minh, nhấn mạnh tầm quan trọng của việc nâng cao năng lực quản lý của TTCM để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục (Trần & Phan, 2021). Luận văn của Cao Tiến Tuấn tại Đại học Sư phạm Hà Nội đã đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ TTCM ở các trường THCS huyện Đơn Dương, tỉnh Lâm Đồng, nhằm đáp ứng yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông 2018 (Cao, 2022). Nguyễn Văn Lương (2022) trong luận văn của mình tại Trường Đại học Đồng Tháp đã đề xuất sáu biện pháp phát triển đội ngũ TTCM ở huyện Giang Thành, tỉnh Kiên Giang (Nguyễn, 2022). Phan Cẩm Tùng (2022) cũng đã nghiên cứu và đề xuất bảy biện pháp phát triển đội ngũ TTCM tại các trường THCS ở quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ, trong luận văn của mình tại Trường Đại học Đồng Tháp (Phan, 2022).

Các nghiên cứu trên đều nhấn mạnh tầm quan trọng của việc bồi dưỡng và phát triển đội ngũ TTCM nhằm nâng cao chất lượng quản lý TCM, qua đó cải thiện chất lượng giáo dục. Tuy nhiên, hiện nay vẫn chưa có nghiên cứu cụ thể về thực trạng và giải pháp phát triển đội ngũ TTCM ở các trường THCS huyện Cần Đức, tỉnh Long An, để đáp ứng yêu cầu của Chương trình GDPT 2018.

Thực trạng tại huyện Cần Đức cho thấy đội ngũ TTCM đang gặp nhiều khó khăn. Một số TTCM chưa được trang bị đầy đủ kỹ năng quản lý và khả năng tổ chức cũng như điều hành hoạt động giảng dạy còn không đồng đều. Việc cập nhật và áp dụng các phương pháp dạy học mới cũng vẫn còn hạn chế. Những khó khăn này không chỉ ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy mà còn tạo ra thách thức lớn trong việc thực hiện các mục tiêu của Chương trình GDPT 2018. Do đó, việc đánh giá đúng thực trạng phát triển của đội ngũ TTCM tại các trường THCS ở huyện Cần Đức là rất cần thiết. Qua việc đánh giá này, chúng ta có thể nhận diện những khó khăn và hạn chế hiện tại, từ đó có cái nhìn sâu hơn về tình hình thực tế. Điều này sẽ tạo cơ sở cho các nghiên cứu và thảo luận tiếp theo về giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ TTCM, góp phần thực hiện thành công các mục tiêu của Chương trình GDPT 2018.

2. Nội dung

2.1. Khái quát về tổ chức khảo sát thực trạng

Khách thể khảo sát: 185 khách thể (15 HT và PHT, 28 TTCM, 142 GV) và phỏng vấn 12 cán bộ quản lý có kinh nghiệm quản lý trường học của 06 trường THCS huyện Cần Đức, tỉnh Long An.

Thời gian khảo sát: Từ tháng 6/2024 đến tháng 8/2024.

Phương pháp khảo sát: Điều tra thu thập số liệu bằng các phiếu hỏi, phỏng vấn, quan sát, nghiên cứu sản phẩm hoạt động.

Cách thức xử lý số liệu: Xử lý số liệu bằng phương pháp thống kê toán học và phần mềm Microsoft Office Excel để tính điểm trung bình (ĐTB), xếp thứ hạng (TH). Trong đó, ĐTB được quy ước chia theo 5 mức độ (từ 1 đến 5) như sau: $1 \leq \text{ĐTB} < 1,8$: Kém; $1,8 \leq \text{ĐTB} < 2,6$: Yếu; $2,6 \leq \text{ĐTB} < 3,4$: Trung bình; $3,4 \leq \text{ĐTB} < 4,2$: Khá; $4,2 \leq \text{ĐTB} \leq 5,0$: Xuất sắc (Tốt). TH xếp theo giá trị ĐTB từ cao đến thấp của các nội dung khảo sát, TH 1 là cao nhất.

2.2. Tổng quan về phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở

Phát triển là quá trình biến đổi tích cực theo chiều hướng đi lên của sự vật, thể hiện sự thay đổi từ đơn giản đến phức tạp.

TTCM là người đứng đầu TCM tại trường THCS, được hiệu trưởng (HT) bổ nhiệm, chịu trách nhiệm quản lý, điều hành các hoạt động chuyên môn và đảm bảo chất lượng giảng dạy của GV cũng như kết quả học tập của học sinh trong tổ, góp phần thực hiện các mục tiêu của nhà trường.

Trong lĩnh vực giáo dục, phát triển đội ngũ TTCM ở trường THCS là một nhiệm vụ quan trọng, đòi hỏi sự nâng cao về số lượng, cơ cấu và chất lượng. TTCM không chỉ quản lý các hoạt động giảng dạy mà còn đóng vai trò “cánh tay nối dài” của HT, đặc biệt trong bối cảnh đổi mới giáo dục theo Chương trình GDPT 2018. HT cần áp dụng các giải pháp đồng bộ để phát triển toàn diện đội ngũ này, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội.

Trong trường THCS, TTCM đóng vai trò quan trọng trong quản lý và hỗ trợ GV nhằm nâng cao chất lượng dạy học. Họ chịu trách nhiệm lập kế hoạch, quản lý hoạt động dạy học, giám sát GV, và đảm bảo chất lượng giảng dạy. TTCM cần có chuyên môn vững vàng, kỹ năng quản lý, lãnh đạo, giao tiếp, và giải quyết vấn đề, đồng thời phải linh hoạt và sáng tạo trong công việc. Việc đảm bảo đủ số lượng và cơ cấu TTCM phù hợp với tình hình thực tế của nhà

trường, cùng với việc chọn lựa TTCM từ các môn học quan trọng, giúp tối ưu hóa hiệu quả quản lý và chất lượng giáo dục.

Phát triển đội ngũ TTCM ở trường THCS là yếu tố then chốt trong việc thực hiện Chương trình GDPT 2018, đồng thời khắc phục hạn chế trong sinh hoạt TCM và giải quyết sự thiếu hụt về kiến thức và kỹ năng quản lý của TTCM. HT đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện và đánh giá quá trình phát triển TTCM, đồng thời tổ chức các chương trình đào tạo, bồi dưỡng năng lực chuyên môn và kỹ năng quản lý cho họ. Nội dung phát triển TTCM bao gồm lập quy hoạch, tuyển chọn, sử dụng, đào tạo và đánh giá TTCM, đảm bảo họ có đủ phẩm chất, năng lực và điều kiện làm việc thuận lợi để nâng cao hiệu quả quản lý và chất lượng giáo dục trong nhà trường. Việc tạo môi trường làm việc tích cực, chính sách đãi ngộ hợp lý, và cơ hội thăng tiến cũng là những yếu tố cần thiết để hỗ trợ và thúc đẩy TTCM hoàn thành tốt nhiệm vụ.

2.3. Kết quả nghiên cứu thực trạng phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở huyện Cần Đước, tỉnh Long An

2.3.1. Thực trạng nhận thức về tầm quan trọng của phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở huyện Cần Đước, tỉnh Long An

Bảng 1. Nhận thức về tầm quan trọng của phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở huyện Cần Đước, tỉnh Long An

TT	Nội dung	Kết quả đánh giá			ĐTB chung	Thứ bậc
		HT, PHT	TTCM	GV		
1	Đáp ứng thực hiện Chương trình GDPT 2018	4,40	4,43	4,44	4,42	2
2	Sinh hoạt TCM của trường THCS còn nhiều hạn chế	4,13	4,14	4,23	4,17	3
3	Sự thiếu hụt về kiến thức và kỹ năng quản lý của đội ngũ TTCM ở trường THCS	4,47	4,43	4,42	4,44	1

Kết quả khảo sát ở Bảng 1 cho thấy:

- Tiêu chí “Sự thiếu hụt về kiến thức và kỹ năng quản lý của đội ngũ TTCM” đạt ĐTB cao nhất là 4,44, xếp hạng nhất. Điều này phản ánh nhận thức chung về tầm quan trọng của việc nâng cao năng lực quản lý cho TTCM. Sự đánh giá cao từ HT, PHT và TTCM khẳng định đây là ưu tiên hàng đầu trong phát triển đội ngũ quản lý chuyên môn tại trường học.

- Tiêu chí “Đáp ứng thực hiện Chương trình GDPT 2018” có ĐTB 4,42, xếp hạng hai. Kết quả này cho thấy nhận thức rõ ràng về vai trò quan trọng của TTCM trong việc triển khai chương trình mới, với sự đồng thuận cao giữa HT, PHT, TTCM, và GV, phản ánh nhu cầu cấp thiết phải phát triển TTCM nhằm đảm bảo chất lượng giáo dục phù hợp với yêu cầu đổi mới.

- Tiêu chí “Sinh hoạt TCM còn nhiều hạn chế” có ĐTB 4,17, xếp hạng ba, thấp hơn các tiêu chí khác. Điều này chỉ ra rằng dù tầm quan trọng của sinh hoạt TCM được nhận thức khá cao, vẫn còn những hạn chế trong thực tế tổ chức, ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý và phát triển chuyên môn trong trường học.

Qua trao đổi với cô D, PHT một trường THCS về vấn đề này, cô cho biết: “Sinh hoạt TCM của trường còn nhiều hạn chế. Để nâng cao chất lượng quản lý và phát triển đội ngũ TTCM, cần tập trung vào việc cải thiện các hạn chế trong sinh hoạt TCM, đồng thời bổ sung kiến thức và kỹ năng quản lý cho TTCM. Cần nâng cao vị thế và chuyên môn của TTCM để họ có thể thực hiện vai trò của mình hiệu quả hơn, đồng thời đảm bảo sự đồng bộ và hiệu quả trong toàn hệ thống giáo dục của nhà trường”.

Như vậy, để nâng cao chất lượng quản lý và phát triển đội ngũ TTCM, cần tập trung cải thiện các hạn chế trong sinh hoạt TCM. Việc cải thiện này sẽ giúp nâng cao hiệu quả quản lý, tạo điều kiện tốt hơn cho việc thực hiện các chương trình giáo dục mới và phát triển năng lực quản lý cho đội ngũ TTCM. Cùng với đó, tiếp tục nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của việc phát triển kỹ năng và kiến thức quản lý cho TTCM, đảm bảo sự đồng bộ và nhất quán trong toàn hệ thống giáo dục của huyện Cần Đức.

2.3.2. *Thực trạng thực hiện vai trò của hiệu trưởng trong phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở huyện Cần Đức, tỉnh Long An*

Bảng 2. Vai trò của hiệu trưởng trong phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở huyện Cần Đức, tỉnh Long An

TT	Nội dung	Kết quả đánh giá			ĐTB chung	Thứ bậc
		HT, PHT	TTCM	GV		
1	Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ TTCM	4,20	4,25	4,15	4,20	1
2	Tổ chức thực hiện hoạt động phát triển đội ngũ TTCM	4,00	4,11	4,19	4,10	4
3	Tổ chức đánh giá đội ngũ TTCM	3,93	4,14	4,19	4,09	6
4	Tổ chức thực hiện công tác bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý cho đội ngũ TTCM	4,00	4,18	4,17	4,12	2
5	Đảm bảo các điều kiện phục vụ hoạt động phát triển đội ngũ TTCM	3,93	4,21	4,18	4,11	3
6	Tăng cường bồi dưỡng tư tưởng chính trị và phẩm chất đạo đức cho đội ngũ TTCM	4,00	4,11	4,19	4,10	4

Kết quả khảo sát ở Bảng 2 cho thấy:

- Tiêu chí: “Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ TTCM” đạt ĐTB chung là 4,13, cao nhất trong các tiêu chí. Cán bộ quản lý (HT, PHT) đánh giá tiêu chí này với ĐTB 4,20, trong khi TTCM và GV lần lượt là 4,25 và 4,15. Điều này cho thấy việc xây dựng kế hoạch phát triển TTCM được thực hiện tốt, thể hiện qua sự đồng thuận cao giữa các đối tượng, phản ánh tầm quan trọng của kế hoạch chi tiết và định hướng chiến lược trong nâng cao chất lượng quản lý và giáo dục.

- Tiêu chí: “Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý cho TTCM” có ĐTB chung là 4,12 xếp hạng thứ hai. TTCM đánh giá cao tiêu chí này với ĐTB 4,18, cao hơn so với HT, PHT (4,00) và GV (4,17). Sự đồng thuận giữa các nhóm cho thấy HT đã chú trọng việc tổ chức các hoạt động bồi dưỡng, qua đó nâng cao năng lực quản lý cho TTCM, giúp họ thực hiện tốt vai trò trong quản lý chuyên môn.

- Tiêu chí: “Đảm bảo các điều kiện phục vụ phát triển đội ngũ TTCM” đạt ĐTB chung là 4,11, xếp hạng thứ ba. TTCM có ĐTB cao nhất là 4,21, tiếp theo là GV (4,18) và HT, PHT (3,93). Mặc dù HT, PHT đánh giá thấp hơn, kết quả chung cho thấy các điều kiện hỗ trợ phát triển TTCM được đảm bảo, góp phần tạo ra môi trường thuận lợi cho công tác phát triển chuyên môn.

- Tiêu chí: “Tổ chức đánh giá đội ngũ TTCM” có ĐTB thấp nhất là 4,09, xếp hạng thứ sáu. GV đánh giá cao với ĐTB 4,19, nhưng HT, PHT chỉ đạt 3,93, cho thấy có sự khác biệt trong nhận thức về quy trình đánh giá. Điều này gợi ý rằng cần cải thiện tính đồng bộ và minh bạch trong quá trình đánh giá để đảm bảo tính công bằng và hiệu quả trong phát triển TTCM.

Thêm nữa, qua trao đổi với cô C., một TTCM có thâm niên 20 năm của một trường THCS huyện Cần Đước, cô cho biết: “Vai trò của HT trong công tác phát triển đội ngũ TTCM ở trường THCS là rất quan trọng. HT không chỉ là người lựa chọn và bổ nhiệm TTCM, mà còn phải tích cực bồi dưỡng và giúp đỡ họ trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. HT cần đóng vai trò quan trọng trong việc tạo điều kiện cho TTCM phát triển và nâng cao năng lực quản lý, bằng cách cung cấp các khóa đào tạo phù hợp, hỗ trợ về mặt chuyên môn và tạo ra môi trường làm việc thuận lợi. Để có được một TTCM giỏi, HT phải là người có trách nhiệm trong việc xây dựng và duy trì đội ngũ TTCM chất lượng, giúp họ phát huy tối đa năng lực và hiệu quả công việc của mình.”

2.3.3. *Thực trạng lập quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở huyện Cần Đước, tỉnh Long An*

Bảng 3. Thực trạng lập quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở huyện Cần Đước, tỉnh Long An

TT	Nội dung	Kết quả đánh giá			ĐTB chung	Thứ bậc
		HT, PHT	TTCM	GV		
1	Dựa trên quy mô phát triển giáo dục THCS của từng trường	3,93	3,93	4,01	3,96	5
2	Dựa trên nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của GV và cán bộ quản lý	3,87	3,93	4,01	3,94	6
3	Đảm bảo những đặc trưng của đội ngũ TTCM ở trường THCS về số lượng	3,93	3,93	4,01	3,96	5
4	Đảm bảo những đặc trưng của đội ngũ TTCM ở trường THCS về cơ cấu	3,93	3,96	4,01	3,97	3
5	Đảm bảo những đặc trưng của đội ngũ TTCM ở trường THCS về chất lượng	4,00	4,04	4,03	4,02	1
6	Đảm bảo những đặc trưng của đội ngũ TTCM ở trường THCS về sự đồng thuận	3,93	3,96	4,02	3,97	3
7	Đảm bảo tính tập trung lãnh đạo, dân chủ, công khai và minh bạch trong quá trình thực hiện lập quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ TTCM ở trường THCS	3,93	4,00	4,08	4,00	2

Kết quả khảo sát Bảng 3 cho thấy:

- Tiêu chí “Đảm bảo những đặc trưng của đội ngũ TTCM về chất lượng” đạt ĐTB cao nhất là 4,02, phản ánh nhận thức cao của HT, PHT, TTCM và GV về tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng đội ngũ TTCM nhằm đáp ứng yêu cầu giáo dục hiện nay.

- Tiêu chí “Đảm bảo tính tập trung lãnh đạo, dân chủ, công khai và minh bạch trong quá trình lập quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ TTCM” có ĐTB 4,00, xếp hạng thứ hai. Kết quả này cho thấy quy trình quản lý minh bạch và dân chủ được đánh giá cao, góp phần củng cố niềm tin và sự đồng thuận trong trường.

- Tiêu chí “Dựa trên quy mô phát triển giáo dục THCS của từng trường” có ĐTB thấp nhất là 3,96. Điều này cho thấy việc lập kế hoạch phát triển đội ngũ TTCM dựa trên quy mô giáo dục chưa đạt hiệu quả tối ưu, có thể do khó khăn trong dự đoán quy mô hoặc thiếu thông tin cụ thể.

Như vậy, một trong những khía cạnh cần cải thiện là việc lập quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ TTCM dựa trên quy mô phát triển giáo dục THCS của từng trường. Việc này cần được chú trọng hơn để đảm bảo rằng kế hoạch phát triển đội ngũ TTCM phù hợp với sự thay

đổi về quy mô học sinh, lớp học và yêu cầu giáo dục cụ thể của từng trường. Điều này sẽ giúp đảm bảo tính khả thi và hiệu quả trong quá trình phát triển đội ngũ TTCM, đồng thời nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện tại các trường THCS huyện Cần Đước.

2.3.4. *Thực trạng tuyển chọn, sử dụng tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở huyện Cần Đước, tỉnh Long An*

Bảng 4. Kết quả thực trạng tuyển chọn, sử dụng đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở huyện Cần Đước, tỉnh Long An

TT	Nội dung	Kết quả đánh giá			ĐTB chung	Thứ bậc
		HT, PHT	TTCM	GV		
1	Đảm bảo yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống	4,20	4,25	4,15	4,20	2
2	Đảm bảo yêu cầu về năng lực	3,87	4,00	3,95	3,94	6
3	Thực hiện lấy ý kiến tín nhiệm của toàn thể cán bộ, GV, nhân viên trong nhà trường về nhân sự TTCM	3,53	3,57	3,66	3,59	8
4	Sự sẵn sàng làm công tác TTCM của GV	4,00	4,18	4,17	4,12	3
5	Xây dựng tiêu chí lựa chọn tổ trưởng chuyên môn trường THCS theo hướng đảm bảo phẩm chất, năng lực và sự sẵn sàng cho công tác TTCM	3,67	3,71	3,69	3,69	7
6	Sử dụng TTCM đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, đúng người đúng việc	4,00	4,11	4,19	4,10	4
7	Kiểm tra và đánh giá kết quả thực hiện công việc được phân công của TTCM	4,20	4,25	4,19	4,21	1
8	Tạo điều kiện cho TTCM phát huy hết phẩm chất và năng lực của mình	3,93	4,00	3,95	3,96	5

Kết quả khảo sát Bảng 4 cho thấy:

- Tiêu chí “Đảm bảo yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống” đạt ĐTB 4,20, xếp thứ hai, cho thấy sự đánh giá cao về phẩm chất đạo đức của đội ngũ TTCM trong quản lý giáo dục, góp phần nâng cao uy tín và hiệu quả lãnh đạo.

- Tiêu chí “Kiểm tra và đánh giá kết quả thực hiện công việc của TTCM” đạt ĐTB cao nhất (4,21), phản ánh sự chú trọng vào việc đánh giá chặt chẽ hiệu quả công việc của TTCM, đảm bảo nhiệm vụ được thực hiện đúng đắn và chất lượng.

- Tiêu chí “Lấy ý kiến tín nhiệm của cán bộ, GV, nhân viên về nhân sự TTCM” có ĐTB thấp nhất (3,59), cho thấy quy trình này còn hạn chế về tính minh bạch, dẫn đến thiếu sự đồng thuận và niềm tin vào tính công bằng trong quá trình tuyển chọn TTCM.

Với cương vị là một HT trường THCS ở huyện Cần Đước hơn 2 nhiệm kỳ, thầy M cho biết: “Tôi thường xuyên quan sát, theo dõi và nghe ngóng tình hình để đánh giá hiệu quả công tác của các TCM. Tôi cũng tìm hiểu ý kiến từ GV, học sinh, và phụ huynh học sinh để có cái nhìn toàn diện về từng GV. Qua đó, tôi tạo ra những thử thách và cơ hội để đánh giá khả năng của các GV, từ đó lựa chọn và bồi dưỡng những GV ưu tú để đảm nhận vai trò TTCM. Điều này giúp đảm bảo rằng đội ngũ TTCM không chỉ có năng lực chuyên môn cao mà còn có khả năng quản lý và lãnh đạo tốt trong công tác giáo dục.”

2.3.5. *Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở huyện Cần Đước, tỉnh Long An*

Bảng 5. Kết quả thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở huyện Cần Đước, tỉnh Long An

TT	Nội dung	Kết quả đánh giá			ĐTB chung	Thứ bậc
		HT, PHT	TTCM	GV		
1. Hình thức bồi dưỡng						
1.1	Đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ thông qua kèm cặp công việc	4,07	4,07	3,79	3,98	2
1.2	Cung cấp tài liệu cho TTCM tự nghiên cứu, tự học, bồi dưỡng	4,13	4,11	3,87	4,04	1
1.3	Bồi dưỡng thông qua các phương tiện thông tin đại chúng	3,80	3,93	3,87	3,87	3
1.4	Tổ chức lớp học, tập trung hoặc vừa học vừa làm	3,46	3,46	3,52	3,48	5
1.5	Tổ chức tham quan, học tập từ các mô hình tiên tiến	3,53	3,46	3,53	3,50	4
2. Nội dung bồi dưỡng						
2.1	Bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống cho tổ trưởng chuyên môn ở trường THCS	4,13	4,11	3,85	4,03	2
2.2	Bồi dưỡng năng lực chuyên môn, nghiệp vụ	4,20	4,07	3,86	4,04	1
2.3	Bồi dưỡng năng lực quản lý TCM	4,20	4,04	3,77	4,00	3
2.4	Bồi dưỡng năng lực xây dựng môi trường giáo dục	3,67	3,75	3,66	3,69	4
2.5	Bồi dưỡng năng lực phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình, xã hội	3,53	3,61	3,56	3,57	6
2.6	Bồi dưỡng năng lực ngoại ngữ, tin học	3,60	3,61	3,56	3,59	5

Kết quả khảo sát Bảng 5 cho thấy:

- Về hình thức bồi dưỡng: “Bồi dưỡng tại chỗ qua kèm cặp công việc” được HT, PHT và TTCM đánh giá cao với ĐTB là 4,07, thể hiện hiệu quả trong việc phát triển kỹ năng qua thực hành trực tiếp. Tuy nhiên, GV chỉ đánh giá 3,79, cho thấy cần tăng cường hình thức bồi dưỡng tại chỗ. Hình thức “Cung cấp tài liệu tự nghiên cứu” đạt ĐTB là 4,13 từ HT, PHT và 4,11 từ TTCM, được ưa chuộng nhờ tính linh hoạt và khả năng tự quản lý học tập. GV đánh giá thấp hơn (3,87), cho thấy cần tăng cường khả năng tiếp cận và chất lượng tài liệu tự nghiên cứu.

- Về nội dung bồi dưỡng: “Bồi dưỡng về phẩm chất chính trị, đạo đức” đạt ĐTB là 4,13 từ HT, PHT và 4,11 từ TTCM, cho thấy tầm quan trọng của phẩm chất trong quản lý. GV đánh giá 3,85, cho thấy cần nhấn mạnh hơn nội dung này. Nội dung “Bồi dưỡng năng lực chuyên môn” đạt ĐTB cao nhất, 4,20 từ HT, PHT và 4,07 từ TTCM. GV đánh giá 3,86, cần tăng cường chất lượng chương trình để đáp ứng nhu cầu chuyên môn. Nội dung “Bồi dưỡng năng lực quản lý TCM” đạt ĐTB là 4,20 từ HT, PHT và 4,04 từ TTCM, trong khi GV đánh giá 3,77, cho thấy cần tăng cường phương pháp bồi dưỡng để phù hợp hơn với thực tế.

Với cô K, vừa đảm nhận vị trí TTCM của một tổ ghép trong hai năm, cô cho biết: “Tôi đã được TTCM cũ kèm cặp và nhận được sự giúp đỡ từ ban giám hiệu về các văn bản và giấy tờ quản lý tổ. Tôi cũng tự tìm hiểu qua các TTCM khác trong và ngoài trường để tích lũy thêm kinh nghiệm. Tôi mong muốn được học tập và bồi dưỡng thường xuyên qua các lớp của phòng và sở, nhằm nâng cao khả năng ứng dụng công nghệ thông tin và ngoại ngữ, chẳng hạn như tiếng Anh, để cải thiện hiệu quả công việc của mình.”

2.3.6. *Thực trạng đánh giá đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở huyện Cần Đức, tỉnh Long An*

Bảng 6. Kết quả thực trạng đánh giá đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở huyện Cần Đức, tỉnh Long An

TT	Nội dung	Kết quả đánh giá			ĐTB chung	Thứ bậc
		HT, PHT	TTCM	GV		
1	Xác định rõ ràng mục tiêu đánh giá đội ngũ TTCM ở trường THCS	3,93	3,75	3,87	3,85	2
2	Lựa chọn đúng đắn nội dung đánh giá đội ngũ TTCM ở trường THCS	3,80	3,64	3,85	3,76	4
3	Xây dựng được các tiêu chuẩn/tiêu chí đánh giá đội ngũ TTCM ở trường THCS	3,73	3,60	3,73	3,69	5
4	Tổ chức đánh giá đội ngũ TTCM ở trường THCS	3,73	3,79	3,94	3,89	1
5	Sử dụng kết quả đánh giá phục vụ cho sự phát triển đội ngũ TTCM ở trường THCS	3,87	3,75	3,87	3,83	3

Kết quả khảo sát Bảng 6 cho thấy việc đánh giá đội ngũ TTCM tại các trường THCS có mức độ khác nhau:

- Tiêu chí “Tổ chức đánh giá đội ngũ TTCM” có ĐTB cao nhất (3,89), đứng đầu trong bảng xếp hạng. GV đánh giá cao nhất với ĐTB 3,94, trong khi HT, PHT và TTCM đánh giá thấp hơn (3,73 và 3,79), thể hiện sự khác biệt trong cách nhìn nhận về công tác đánh giá, cần tăng cường sự nhất quán trong quy trình đánh giá.

- Tiêu chí “Xác định rõ ràng mục tiêu đánh giá” có ĐTB chung là 3,85, đứng thứ hai. HT, PHT đánh giá cao (3,93), nhưng TTCM lại có ĐTB thấp hơn (3,75), phản ánh khó khăn trong việc truyền tải và hiểu rõ mục tiêu đánh giá giữa các bên.

- Tiêu chí “Sử dụng kết quả đánh giá để phát triển TTCM” đạt ĐTB 3,83, xếp hạng ba. HT, PHT đánh giá cao (3,87), nhưng TTCM lại có ĐTB thấp hơn (3,75), cho thấy sự chênh lệch giữa kế hoạch và thực tế trong việc sử dụng kết quả đánh giá.

- Tiêu chí “Xây dựng tiêu chuẩn/tiêu chí đánh giá đội ngũ TTCM” có ĐTB thấp nhất (3,69). HT, PHT và TTCM đều đánh giá thấp (3,73 và 3,60), cho thấy cần tăng cường quá trình xây dựng tiêu chuẩn để đảm bảo tính chính xác và minh bạch trong đánh giá đội ngũ TTCM.

Với việc đánh giá TTCM các trường, cô N, chuyên viên phòng Giáo dục và Đào tạo Cần Đức, cho biết: “Các trường báo cáo định kỳ về số lượng TTCM, chất lượng công tác từng năm, và khả năng quản lý tổ. Tuy nhiên, đôi lúc việc gửi các văn bản báo cáo còn chưa được thực hiện một cách thường xuyên và đầy đủ. Các báo cáo chủ yếu tập trung vào chất lượng dạy học, tình hình học sinh và GV, nhưng còn thiếu thông tin chi tiết về các vấn đề khác như sự phát triển kỹ năng quản lý của TTCM và các thách thức cụ thể mà họ gặp phải trong quá trình công tác.”

2.3.7. *Thực trạng xây dựng môi trường, điều kiện làm việc thuận lợi cho tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở huyện Cần Đước, tỉnh Long An*

Bảng 7. Kết quả thực trạng xây dựng môi trường, điều kiện làm việc thuận lợi cho đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở huyện Cần Đước, tỉnh Long An

TT	Nội dung	Kết quả đánh giá			ĐTB chung	Thứ bậc
		HT, PHT	TTCM	GV		
1	Xây dựng và ban hành các chính sách đối với đội ngũ TTCM ở trường THCS	3,87	3,86	3,86	3,86	2
2	Tạo điều kiện làm việc thuận lợi cho đội ngũ TTCM ở trường THCS	3,80	3,68	3,80	3,76	4
3	Vinh danh TTCM giỏi cho đội ngũ TTCM ở trường THCS	3,73	3,61	3,76	3,70	5
4	Bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cho đội ngũ TTCM ở trường THCS	3,93	3,89	3,93	3,92	1
5	Tạo cơ hội thăng tiến cho đội ngũ TTCM ở trường THCS	3,87	3,75	3,86	3,83	3

Kết quả khảo sát Bảng 7 cho thấy:

- Tiêu chí “Bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cho đội ngũ TTCM” có ĐTB cao nhất (3,92), đứng đầu bảng xếp hạng. HT, PHT và GV đều đánh giá cao tiêu chí này (ĐTB là 3,93), phản ánh sự đồng thuận về tầm quan trọng của việc bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cho TTCM. TTCM cũng đánh giá tích cực (ĐTB là 3,89), cho thấy sự hài lòng với công tác này.

- Tiêu chí “Xây dựng và ban hành chính sách cho đội ngũ TTCM” đạt ĐTB là 3,86, xếp thứ hai. Các nhóm đánh giá khá đồng nhất (ĐTB là 3,86), cho thấy chính sách đã được xây dựng đồng bộ, tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động chuyên môn của TTCM.

- Tiêu chí “Tạo cơ hội thăng tiến cho đội ngũ TTCM” có ĐTB là 3,83, xếp thứ ba. HT, PHT đánh giá cao (ĐTB là 3,87), nhưng TTCM lại thấp hơn (ĐTB là 3,75), cho thấy sự chưa hoàn toàn hài lòng về tính khả thi của cơ hội thăng tiến.

- Tiêu chí “Vinh danh TTCM giỏi” có ĐTB thấp nhất (3,70). HT, PHT và TTCM đều đánh giá thấp (ĐTB là 3,73 và 3,61), phản ánh việc vinh danh chưa được chú trọng, cần tăng cường để khích lệ đội ngũ.

Với việc xây dựng môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi cho TTCM, thầy N, một TTCM ở trường THCS huyện Cần Đước, cho biết: “Chúng tôi được thực hiện đúng các chính sách phụ cấp với hệ số 0.2 và giảm số tiết dạy xuống 3 tiết/tuần để tạo điều kiện cho TTCM tập trung vào công tác quản lý. Nếu năng lực của TTCM tốt, chúng tôi được quy hoạch dự nguồn và cử học tập các lớp Trung cấp chính trị và cán bộ quản lý giáo dục. Tuy nhiên, theo khảo sát về chế độ làm việc mới, nếu TTCM chỉ nhận một loại phụ cấp hoặc giảm số tiết dạy mà công việc không giảm, sẽ gây thêm áp lực cho TTCM. Do đó, cần có chính sách hỗ trợ tốt hơn để đảm bảo rằng TTCM có thể thực hiện vai trò của mình một cách hiệu quả mà không gặp phải áp lực quá lớn.”

3. Kết luận

Nghiên cứu đã làm rõ thực trạng phát triển đội ngũ TTCM tại các trường THCS huyện Cần Đước, tỉnh Long An, qua khảo sát 185 khách thể bao gồm HT, PHT, TTCM và GV. Kết quả cho thấy phần lớn các tiêu chí được đánh giá ở mức khá, nhưng vẫn còn tồn tại những hạn chế nhất định, đặc biệt trong kỹ năng quản lý và khả năng điều hành hoạt động chuyên môn của đội ngũ TTCM.

Đáng chú ý, việc đáp ứng yêu cầu của Chương trình GDPT 2018 và tình trạng thiếu hụt kỹ năng quản lý của TTCM là những vấn đề nổi bật, cần được chú trọng cải thiện trong thời gian tới. Những hạn chế này phản ánh sự cần thiết của việc đổi mới trong công tác đào tạo và bồi dưỡng, nhằm nâng cao chất lượng quản lý và hiệu quả giảng dạy trong các trường THCS trên địa bàn.

Việc xây dựng môi trường làm việc thuận lợi và hỗ trợ phát triển cho đội ngũ TTCM là một yếu tố then chốt để đảm bảo họ có đủ điều kiện phát huy tối đa năng lực. Đồng thời, cần có các chính sách hợp lý để tạo điều kiện cho TTCM phát triển kỹ năng quản lý và chuyên môn nhằm đáp ứng tốt hơn các yêu cầu đổi mới giáo dục.

Nghiên cứu này cung cấp cái nhìn tổng quan và cơ sở thực tiễn quan trọng cho các nhà quản lý giáo dục trong việc đề xuất các giải pháp phù hợp, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục tại các trường THCS huyện Cần Đức, tỉnh Long An. Đây cũng là tài liệu tham khảo hữu ích cho các địa phương có điều kiện tương tự trong việc phát triển đội ngũ TTCM, đáp ứng những yêu cầu ngày càng cao của giáo dục hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- Adey, P. (2000). Developing science leaders in secondary schools. *Education Research Journal*, 15(2), 101-108.
- Ban Chấp hành Trung ương. (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về việc ban hành đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.*
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). *Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 về ban hành Chương trình giáo dục phổ thông.*
- Cao, T. T. (2022). *Phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở huyện Đơn Dương, tỉnh Lâm Đồng đáp ứng yêu cầu Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.* Luận văn thạc sĩ Quản lý giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
- Mainigi, S. (2015). Professional development for middle leaders in Kenyan secondary schools. *African Education Studies*, 22(4), 58-72.
- Nguyễn, V. L. (2004). *Người hiệu trưởng trường trung học cơ sở.* Hà Nội: NXB Giáo dục Việt Nam.
- Nguyễn, V. L. (2022). *Phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn các trường trung học cơ sở ở huyện Giang Thành, tỉnh Kiên Giang.* Luận văn thạc sĩ Quản lý giáo dục, Trường Đại học Đồng Tháp.
- Phan, C. T. (2022). *Phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn của các trường trung học cơ sở ở quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ.* Luận văn thạc sĩ Quản lý giáo dục, Trường Đại học Đồng Tháp.
- Phùng, Q. D. (2019). Giải pháp phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn trường tiểu học theo tiếp cận năng lực. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, 11(6), 145-150.
- Quốc hội. (2014). *Nghị quyết số 88/2014/QH13 ngày 28/11/2014 của Quốc hội về đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông.*
- Trần, H. N. C, & Phan, M. T. (2021). Biện pháp phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở Quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh”. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm, Đại học Huế, Số 4(60)*, 159-169.
- Turner, C. (2000). Selection and development of middle leaders in schools. *Wales Educational Review*, 18(3), 56-61.