TẠP CHÍ KHOA HỌC ĐẠI HỌC ĐỒNG THÁP
Dong Thap University Journal of Science
Số Đặc biệt Chuyên san Khoa học Xã hội và Nhân văn
ISSN 0866-7675 | e-ISSN 2815-567X

DOI: https://doi.org/10.52714/dthu.14.08S.2025.1734

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ BẠCH ĐẰNG Ở XÃ LONG SƠN, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Thị Thu Hằng[1] và Lê Thanh Vũ[2*]

[1]Trường Đại học Vinh, Việt Nam

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

[*]Tác giả liên hệ, Email: thanhvuls1982@gmail.com

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 19/01/2026; Ngày nhận chỉnh sửa: 26/01/2026; Ngày duyệt đăng: 28/01/2026

Tóm tắt

Nghiên cứu được thực hiện nhằm đánh giá khách quan thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên tại Trường Trung học cơ sở Bạch Đằng, xã Long Sơn, Thành phố Hồ Chí Minh, thông qua việc phối hợp các phương pháp nghiên cứu lý luận và khảo sát thực tiễn trên 47 khách thể gồm cán bộ quản lý, giáo viên cùng phỏng vấn sâu. Kết quả phân tích số liệu cho thấy, bên cạnh những nền tảng vững chắc đã đạt được về nhận thức và quy trình chuẩn hóa, công tác phát triển đội ngũ tại trường vẫn tồn tại những bất cập đáng kể về cơ cấu, số lượng nhân sự cũng như sự thiếu đồng thuận trong đánh giá hiệu quả giữa cấp quản lý và giáo viên. Đáng chú ý, nghiên cứu chỉ ra rằng động lực phát triển hiện nay chủ yếu dựa vào nỗ lực nội tại của cá nhân và sức ép từ chuyển đổi số, trong khi tác động của xu thế hội nhập quốc tế chưa thực sự được quan tâm đúng mức. Những phát hiện này là cơ sở thực tiễn quan trọng để nhà trường chuyển dịch sang mô hình quản lý kiến tạo, tăng cường đối thoại và dân chủ nhằm xây dựng đội ngũ giáo viên đáp ứng tốt yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục.

Từ khóa: *Đội ngũ giáo viên, học sinh, phát triển đội ngũ giáo viên, trung học cơ sở.*

Trích dẫn: Nguyễn, T. T. H., & Lê, T. V. (2025). Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên Trường Trung học cơ sở Bạch Đằng ở xã Long Sơn, Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, *14*(08S), 93-103. https://doi.org/10.52714/dthu.14.08S.2025.1734

Copyright © 2025 The author(s). This work is licensed under a CC BY-NC 4.0 License.

CURRENT TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT AT BACH DANG SECONDARY SCHOOL IN LONG SON COMMUNE, HO CHI MINH CITY

Nguyen Thi Thu Hang[1] and Lê Thanh Vũ[2*]

[1]Vinh University, Vietnam

[2]Postgraduate, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam

[*]Corresponding author, Email: thanhvuls1982@gmail.com

Article history

Received: 19/01/2026; Revised: 26/01/2026; Accepted: 28/01/2026

Abstract

This study assessed the current state of teacher professional development at Bach Dang Secondary School, Long Son Commune, Ho Chi Minh City. A combination of theoretical methods and empirical surveys was used among 47 participants, including administrators and teachers, supplemented by in-depth interviews. Data analysis reveals that while solid foundations regarding awareness and standardized processes have been established, significant inadequacies remain concerning personnel structure and quantity, alongside a notable lack of consensus between management and teachers regarding effectiveness evaluation. Notably, current development motivation is primarily driven by individual intrinsic effort and pressure from digital transformation, whereas the impact of international integration trends has not received adequate attention. These findings serve as a critical practical basis for the school to transition toward a constructive management model that enhances dialogue and democracy, thereby building a teaching staff capable of meeting the requirements of fundamental and comprehensive education reform.

Keywords: *Professional development, students, secondary school, teaching staff.*

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự bùng nổ của kỷ nguyên số, giáo dục và đào tạo được Đảng và Nhà nước ta xác định là quốc sách hàng đầu, là động lực then chốt để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Để hiện thực hóa các mục tiêu chiến lược này, việc nâng cao chất lượng giáo dục tại mỗi cơ sở đào tạo là yêu cầu cấp thiết, trong đó đội ngũ giáo viên (ĐNGV) đóng vai trò quyết định, là khâu then chốt của mọi quá trình đổi mới.

Tuy nhiên, thực tiễn phát triển ĐNGV hiện nay vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế về cơ cấu, số lượng và chất lượng. Một bộ phận giáo viên (GV) chưa kịp thích nghi với yêu cầu đổi mới, thiếu tâm huyết hoặc sa sút về đạo đức nghề nghiệp, gây ảnh hưởng đến niềm tin của xã hội. Tại xã Long Sơn, Thành phố Hồ Chí Minh, dù hệ thống trường lớp đã được quan tâm đầu tư theo chuẩn quốc gia, nhưng năng lực và cơ cấu ĐNGV vẫn còn những bất cập nhất định trước đòi hỏi của Chương trình giáo dục phổ thông mới.

Đặc biệt, tại Trường Trung học cơ sở (THCS) Bạch Đằng, việc quản lý và phát triển ĐNGV cần một hướng đi khoa học, sát thực tế để khơi dậy tiềm năng và trách nhiệm của mỗi cá nhân. Cho đến nay, vẫn chưa có công trình nghiên cứu chuyên sâu nào về vấn đề này tại địa phương. Xuất phát từ những lý do trên, tác giả thực hiện nghiên cứu "Thực trạng phát triển ĐNGV Trường THCS Bạch Đằng ở xã Long Sơn, Thành phố Hồ Chí Minh" nhằm đánh giá khách quan thực tiễn, làm cơ sở giúp đề xuất các biện pháp nâng cao chất lượng giảng dạy, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Lược sử nghiên cứu

Trên thế giới, phát triển ĐNGV được xem là nhân tố cốt lõi để đảm bảo chất lượng giáo dục. UNESCO (2005) nhấn mạnh trong kỷ nguyên số, vai trò của người thầy đã chuyển dịch từ truyền thụ kiến thức sang tổ chức việc học, đòi hỏi sự phát triển toàn diện về tri thức sư phạm, kỹ năng công nghệ và khả năng hợp tác cộng đồng. Kinh nghiệm từ các quốc gia như Nhật Bản và Thái Lan cho thấy việc thể chế hóa công tác đào tạo lại và thiết lập các văn phòng cải cách (như TERO tại Thái Lan) là chiến lược hiệu quả để chuẩn hóa và nâng cao vị thế nghề nghiệp cho GV.

Tại Việt Nam, phát triển ĐNGV luôn được Đảng và Nhà nước xác định là khâu then chốt trong chiến lược phát triển giáo dục. Các nghiên cứu trong nước đã làm rõ nội dung này trên nhiều phương diện: Về bản chất và nội dung: Đặng (2005) khẳng định phát triển ĐNGV không chỉ là sự gia tăng số lượng mà còn là quá trình tuyển chọn, sử dụng và bồi dưỡng nghề nghiệp liên tục để đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Về năng lực và phẩm chất: Thái (2007) và Nguyễn & cs. (2008) đã phác họa chân dung người GV hiện đại qua hệ thống năng lực chuẩn đoán, thiết lập mối quan hệ và khả năng triển khai chương trình giáo dục dựa trên nền tảng đạo đức nghề nghiệp vững vàng. Về khung pháp lý: Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018) đã cụ thể hóa các tiêu chuẩn nghề nghiệp qua Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT, tạo hành lang pháp lý để GV tự đánh giá và cơ quan quản lý lập kế hoạch bồi dưỡng sát thực tế.

Mặc dù các công trình trước đây đã hệ thống hóa lý luận và thực trạng ở nhiều cấp độ, tuy nhiên, việc nghiên cứu cụ thể mô hình phát triển ĐNGV tại các địa bàn đặc thù như xã Long Sơn, Thành phố Hồ Chí Minh vẫn còn là một khoảng trống. Điều này đòi hỏi một nghiên cứu chi tiết tại Trường THCS Bạch Đằng để đánh giá tính tương thích giữa năng lực đội ngũ hiện tại với yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới.

2.2. Các khái niệm cơ bản liên quan

2.2.1. Đội ngũ giáo viên

Dưới góc độ ngôn ngữ học, "đội ngũ" được hiểu là một tập hợp đông đảo những cá nhân có cùng chức danh nghề nghiệp, được tổ chức chặt chẽ nhằm tạo nên sức mạnh nhân sự cho một đơn vị (Viện Ngôn ngữ học, 2004). Khi vận dụng vào môi trường sư phạm, Bùi & cs. (2001) đã cụ thể hóa khái niệm ĐNGV không chỉ là sự tập hợp về số lượng, mà là một tập thể sư phạm gồm những người đảm nhiệm công tác giáo dục, giảng dạy, đồng thời phải đáp ứng đầy đủ các chuẩn mực về đạo đức, chuyên môn và nghiệp vụ theo quy định.

Trong hệ thống giáo dục quốc dân, ĐNGV là bộ máy nhân sự cốt lõi, là nguồn lực quý báu nhất quyết định trực tiếp đến chất lượng đào tạo và sự thành bại của một nhà trường. Để thực hiện sứ mệnh này, mỗi GV đều phải trải qua quá trình đào tạo bài bản và phải đạt các tiêu chuẩn nghề nghiệp khắt khe đã được pháp điển hóa tại Điều 70 của Luật Giáo dục (Quốc hội, 2005).

Từ các quan điểm trên, có thể tổng hợp rằng: ĐNGV là tập hợp những người làm nghề dạy học được tổ chức thành một lực lượng thống nhất; họ sở hữu các phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn và kỹ năng sư phạm đạt chuẩn để cùng hướng tới mục tiêu hiện thực hóa các nhiệm vụ giáo dục đã đề ra. Chính vai trò then chốt này đòi hỏi các nhà trường phải luôn ưu tiên công tác bồi dưỡng và phát triển đội ngũ để thích ứng với yêu cầu thực tiễn.

2.2.2. Đội ngũ giáo viên trung học cơ sở

Khái niệm ĐNGV THCS được cụ thể hóa dựa trên các quy định pháp lý về nhân sự trong nhà trường. Theo Điều 26 của *Điều lệ trường THCS, trường trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học*, GV cấp trung học là những người trực tiếp thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và giáo dục. Lực lượng này bao gồm một cơ cấu đa dạng từ đội ngũ quản lý (Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng), GV bộ môn cho đến các vị trí chuyên trách như GV làm công tác Đoàn - Đội, trợ lý thanh niên và cán bộ tư vấn tâm lý học sinh (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2020).

Như vậy, có thể hiểu ĐNGV trường THCS là tập hợp các nhà giáo cùng phối hợp thực hiện các mục tiêu giáo dục tại các cơ sở đào tạo cấp THCS. Tập hợp này có thể được xác định trong phạm vi một đơn vị trường học cụ thể (như trường THCS Bạch Đằng) hoặc tính trên một đơn vị hành chính nhất định như xã, phường, quận, huyện. Sự đồng bộ và chất lượng của đội ngũ này chính là nền tảng cốt lõi để duy trì và nâng cao hiệu quả giáo dục tại địa phương.

2.2.3. Phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở

Bản chất của phát triển ĐNGV chính là quá trình phát triển con người trong một môi trường nghề nghiệp đặc thù, quá trình này đòi hỏi sự song hành giữa việc đầu tư nâng cao năng lực cá nhân và việc thiết lập các cơ hội, điều kiện môi trường thuận lợi để mỗi GV có thể phát huy tối đa hiệu suất trong tổ chức (Phạm & cs., 2002).

Trong bối cảnh giáo dục phổ thông, phát triển ĐNGV trường THCS được hiểu là sự tác động có hệ thống và liên tục của các chủ thể quản lý nhằm tối ưu hóa năm yếu tố cốt lõi: (1) Chuẩn hóa và hiện đại hóa thông qua đào tạo; (2) Đảm bảo chế độ chính sách và đãi ngộ; (3) Kiến tạo môi trường làm việc đồng thuận, nhân văn; (4) Sắp xếp nhân sự đồng bộ về cơ cấu và số lượng; (5) Thúc đẩy cơ chế dân chủ để giải phóng sức sáng tạo của người thầy.

Tóm lại, phát triển ĐNGV trường THCS là quá trình làm biến đổi về chất, giúp đội ngũ không chỉ đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu mà còn đạt đến những tầm cao mới về phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn và kỹ năng thực tiễn (Nguyễn & cs., 2008). Đây là sự chuyển dịch tất yếu từ trạng thái hiện tại sang một trạng thái hoàn thiện hơn, nhằm đáp ứng yêu cầu

cấp bách của công cuộc đổi mới giáo dục và nâng cao chất lượng dạy học tại các cơ sở giáo dục hiện nay.

3. Dữ liệu và phương pháp nghiên cứu

Đối tượng khảo sát: 47 người, bao gồm 6 cán bộ quản lý (CBQL) và 41 GV (GV) của Trường THCS Bạch Đằng ở xã Long Sơn, Thành phố Hồ Chí Minh.

Phương thức khảo sát và xử lý số liệu: Khảo sát bằng phiếu hỏi ý kiến CBQL và GV của trường THCS Bạch Đằng xã Long Sơn; phối hợp với phỏng vấn.

Áp dụng phương pháp xử lí số liệu bằng thống kê toán học. Xử lí số liệu bằng phương pháp tính %, tính điểm trung bình (ĐTB), xếp hạng (XH) thứ bậc.

Cách tính giá trị khoảng cách giữa các mức độ dựa trên giá trị trung bình:

Giá trị khoảng cách = (giá trị lớn nhất – giá trị nhỏ nhất)/n

Trong đó, n là số lượng các mức độ được xem xét Giả sử thang đo 5 mức: 1- Hoàn toàn không đồng ý; 2- Không đồng ý; 3- Phân vân/ Không có ý kiến; 4- Đồng ý; 5- Hoàn toàn đồng ý.

Giá trị khoảng cách là: (5-1)/5 = 0,80. Quy ước lại ý nghĩa các mức độ dựa trên giá trị trung bình: 1,00 đến 1,80: Kém; 1,81 đến 2,60: Yếu; 2,61 đến 3,40: Trung bình; 3,41 đến 4,20: Khá; 4,21 đến 5,00: Tốt

Thời gian khảo sát: tháng 9/2025.

4. Kết quả nghiên cứu thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên Trường Trung học cơ sở Bạch Đằng tại xã Long Sơn, Thành phố Hồ Chí Minh

4.1. Thực trạng nhận thức về tầm quan trọng của việc phát triển đội ngũ giáo viên ở Trường Trung học cơ sở Bạch Đằng

Bảng 1. Nhận thức của cán bộ quản lý và giáo viên về mức độ quan trọng của phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở

STT	Mức độ quan trọng	Cán bộ quản lý		Giáo viên	
		Số lượng	%	Số lượng	%
1	Không quan trọng	0	0	0	0
2	Ít quan trọng	0	0	0	0
3	Bình thường	0	0	5	12,20
4	Quan trọng	4	66,7	17	41,46
5	Rất quan trọng	2	33,3	19	46,34

Kết quả khảo sát Bảng 1, 33,3 % CBQL nhận thức mức độ phát triển ĐNGV ở trường THCS là rất quan trọng, 66,7 % nhận thức phát triển ĐNGV ở trường THCS là quan trọng. Số GV nhận thức mức độ phát triển ĐNGV ở trường THCS rất quan trọng là 46,34 %, nhận thức phát triển ĐNGV THCS là quan trọng là 41,46 % và 12,20 % nhận thức phát triển ĐNGV ở trường THCS là bình thường. Qua bảng kết quả ta thấy nhận thức của CBQL và GV về tầm quan trọng của phát triển ĐNGV không có trường hợp nào đánh giá ít quan trọng và không quan trọng, 100% CBQL và GV đánh giá đây là nhiệm vụ bình thường và quan trọng đến rất quan trọng. Nhận thức của CBQL và GV về tính quan trọng và rất quan trọng là khá cao (tỉ lệ đánh giá trên 87%).

Bên cạnh đó qua phỏng vấn sâu 6 CBQL và 41 GV về nội dung này thì đa số thống nhất công tác tuyên truyền ở các trường đều thực hiện tốt nhưng vẫn có ý kiến cho rằng "GV chỉ quan tâm đến công tác chuyên môn, ít quan tâm đến các văn bản về công tác phát triển đội ngũ GV". Qua kết quả khảo sát trên đã phản ánh được CBQL và GV đã nhận thức được sự cần thiết của phát triển ĐNGV ở trường THCS, tuy nhiên cần phải tăng cường tuyên truyền để CBQL và GV có nhận thức tương đồng hơn có như vậy mới đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo trong giai đoạn hiện nay.

4.2. Thực trạng thực hiện mục tiêu phát triển đội ngũ giáo viên ở Trường Trung học cơ sở Bạch Đằng

Bảng 2. Thực trạng thực hiện các mục tiêu phát triển đội ngũ giáo viên ở Trường Trung học cơ sở Bạch Đằng

STT	Nội dung	Cán bộ quản lý		Giáo viên	
		ĐTB	XH	ĐTB	XH
1	Chuẩn hóa về trình độ	4,00	1	3,55	2
2	Hợp lý về cơ cấu	3,73	3	3,25	4
3	Nâng cao chất lượng giáo dục	3,87	2	3,94	1
4	Đảm bảo số lượng	3,60	4	3,34	3
	ĐTB chung	**3,80**		**3,52**	

Kết quả thống kê tại Bảng 2 cho thấy việc thực hiện các mục tiêu phát triển ĐNGV tại Trường đạt mức Khá. Tuy nhiên, số liệu phản ánh sự phân hóa trong nhận thức giữa nhóm CBQL và GV.

Nhóm CBQL đánh giá kết quả thực hiện cao hơn (ĐTB chung = 3,80) so với nhóm GV (ĐTB chung = 3,52). Điều này cho thấy công tác triển khai mục tiêu chưa thực sự tạo được sự đồng thuận tuyệt đối hoặc chưa lan tỏa sâu rộng đến từng GV. Bên cạnh đó, có sự khác biệt trong định hướng, nhóm CBQL tập trung cao nhất vào "Chuẩn hóa trình độ" (ĐTB = 4,00, xếp thứ 1), phù hợp với yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ theo Luật Giáo dục. Ngược lại, GV đánh giá cao nhất mục tiêu "Nâng cao chất lượng giáo dục" (ĐTB=3,94, xếp thứ 1), thể hiện sự quan tâm thiết thực đến hiệu quả giảng dạy. Đồng thời, cả hai nhóm đều đánh giá thấp hơn ở các tiêu chí "Hợp lý về cơ cấu" và "Đảm bảo số lượng" (ĐTB dao động từ 3,25 đến 3,73). Thực tế này phản ánh những bất cập trong quy hoạch, tuyển dụng, dẫn đến tình trạng thừa thiếu cục bộ và cơ cấu bộ môn chưa tối ưu.

Công tác phát triển ĐNGV đã đạt được những kết quả khả quan về mặt định hướng và chất lượng, nhưng vẫn cần các giải pháp đột phá để giải quyết bài toán về số lượng và cơ cấu nhân sự.

4.3. Thực trạng xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên ở Trường Trung học cơ sở Bạch Đằng

Bảng 3. Thực trạng xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên Trường Trung học cơ sở Bạch Đằng ở xã Long Sơn

STT	Nội dung	Cán bộ quản lý		Giáo viên	
		ĐTB	XH	ĐTB	XH
1	Nhu cầu phát triển GV của địa phương	4,3	1	3,4	5

STT	Nội dung	Cán bộ quản lý		Giáo viên	
		ĐTB	XH	ĐTB	XH
2	Công tác dự báo nhu cầu đội ngũ	4,1	2	3,6	3
3	Công tác quy hoạch phát triển đội ngũ	4,0	3	3,5	4
4	Việc phân tích, đánh giá đội ngũ	3,9	4	3,8	2
5	Xác định chiến lược phát triển của nhà trường	3,8	5	4,0	1
	ĐTB chung	**4,02**		**3,66**	

Số liệu thống kê tại Bảng 3 cho thấy công tác xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ tại Trường THCS Bạch Đằng được thực hiện ở mức Khá đến Tốt. Tuy nhiên, khi đi sâu phân tích tương quan giữa hai nhóm đối tượng, kết quả hé lộ những khác biệt đáng kể.

Thứ nhất, có một khoảng cách lớn trong đánh giá tổng thể, mhóm CBQL thể hiện sự tự tin cao độ với ĐTB chung đạt 4,02 (mức Tốt), trong khi nhóm GV chỉ đánh giá ở mức 3,66 (mức Khá). Sự chênh lệch này cho thấy, dù kế hoạch được ban hành đầy đủ, mức độ thấu hiểu và tính lan tỏa của nó đến từng GV vẫn còn hạn chế.

Thứ hai, hiện tượng nghịch đảo trong thứ tự ưu tiên, phản ánh hai góc nhìn đối lập giữa hai nhóm đối tượng khảo sát. CBQL xếp hạng cao nhất cho tiêu chí *"Nhu cầu phát triển GV của địa phương"* (4,3 - hạng 1). Điều này dễ hiểu vì họ là người chịu trách nhiệm trước cấp trên về việc đáp ứng các chỉ tiêu nhân sự của xã/huyện. Ngược lại, GV xếp hạng tiêu chí này ở vị trí cuối cùng (3,4 - hạng 5). Thay vào đó, họ quan tâm nhất đến *"Xác định chiến lược phát triển của nhà trường"* (4,0 - hạng 1). Sự "lệch pha" này (CBQL coi trọng nhu cầu địa phương nhất, GV lại coi trọng chiến lược nhà trường nhất) chỉ ra một điểm yếu trong công tác truyền thông nội bộ. GV đang khao khát một chiến lược phát triển nhà trường rõ ràng, gắn liền với quyền lợi sát sườn của họ, trong khi cấp quản lý lại đang tập trung nhiều hơn vào các yêu cầu từ bên ngoài (địa phương).

Nhìn chung, công tác quy hoạch và xây dựng kế hoạch hiện tại dù đúng quy trình nhưng chưa thực sự chạm đến nhu cầu cốt lõi của GV. Kết quả khảo sát cũng củng cố nhận định rằng việc xây dựng kế hoạch còn thiếu sự tham gia đóng góp dân chủ từ tập thể, dẫn đến tình trạng mục tiêu đề ra chưa hoàn toàn phù hợp với nguyện vọng của người thực thi. Để khắc phục, nhà trường cần chuyển hướng từ lập kế hoạch từ trên xuống sang mô hình tham vấn đa chiều hơn.

4.4. Thực trạng sử dụng và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên Trường Trung học cơ sở Bạch Đằng

Bảng 4. Thực trạng sử dụng đội ngũ giáo viên Trường Trung học cơ sở Bạch Đằng ở xã Long Sơn

STT	Nội dung	Cán bộ quản lý		Giáo viên	
		ĐTB	XH	ĐTB	XH
1	Phù hợp với quy hoạch phát triển của nhà trường	4,3	1	4,2	1
2	Đảm bảo khối lượng công tác	3,5	5	4,0	2

STT	Nội dung	Cán bộ quản lý		Giáo viên	
		ĐTB	XH	ĐTB	XH
3	Đảm bảo tính vừa sức, đồng đều, công bằng	4,1	2	3,5	4
4	Phù hợp với phẩm chất và năng lực của GV	3,4	6	3,2	6
5	Phù hợp với nguyện vọng của cá nhân	3,8	4	3,3	5
6	Đảm bảo nguyên tắc tập trung, dân chủ, đúng quy trình	4,0	3	3,8	3
	ĐTB chung	**3,85**		**3,83**	

Kết quả thống kê từ Bảng 4 cho thấy công tác sử dụng ĐNGV tại Trường THCS Bạch Đằng được thực hiện ở mức Tốt, với sự đồng thuận khá cao giữa hai nhóm đối tượng khảo sát. Cụ thể, điểm trung bình chung (ĐTB chung) của nhóm Cán bộ quản lý (CBQL) đạt 3,85 và nhóm Giáo viên (GV) đạt 3,83. Tuy nhiên, khi đi sâu phân tích từng tiêu chí và đối chiếu với kết quả phỏng vấn, bức tranh thực tế bộc lộ những điểm sáng và những hạn chế cần lưu ý như sau:

Sự thống nhất cao về tính kế hoạch và định hướng: Cả CBQL và GV đều đánh giá tiêu chí "Phù hợp với quy hoạch phát triển của nhà trường" ở mức cao nhất (CBQL: 4,3; GV: 4,2). Điều này cho thấy việc sử dụng nhân sự của nhà trường luôn bám sát các chiến lược dài hạn và đảm bảo tính ổn định của tổ chức. Kết quả phỏng vấn sâu cũng củng cố nhận định này khi 10/10 ý kiến (cả CBQL và GV) đều khẳng định trình độ đội ngũ hiện tại đáp ứng tốt yêu cầu đổi mới giáo dục.

Nghịch lý trong đánh giá về sự công bằng và nguyện vọng cá nhân: Có một độ "lệch" đáng kể trong nhận thức giữa người quản lý và người thực hiện: CBQL đánh giá rất cao tính công bằng, đồng đều (4,1) và mức độ phù hợp với nguyện vọng cá nhân (3,8). GV lại đánh giá các tiêu chí này thấp hơn (lần lượt là 3,5 và 3,3). Sự chênh lệch này cho thấy dù lãnh đạo nhà trường quan tâm đến tâm tư nguyện vọng (như kết quả phỏng vấn đã ghi nhận), nhưng việc triển khai thực tế vẫn chưa thực sự thỏa mãn mong đợi của GV.

Về khối lượng công việc: Một điểm thú vị là GV đánh giá việc "Đảm bảo khối lượng công tác" rất cao (4,0), trong khi CBQL lại đánh giá thấp hơn (3,5). Điều này phản ánh GV cảm thấy họ đang được khai thác tối đa sức lao động, trong khi cấp quản lý có thể vẫn thấy chưa tối ưu hóa được định mức giờ dạy.

"Điểm nghẽn" trong phân công đúng năng lực: Tiêu chí "Phù hợp với phẩm chất và năng lực của GV" nhận được mức đánh giá thấp nhất từ cả hai nhóm (CBQL: 3,4; GV: 3,2). Số liệu này tương thích hoàn toàn với kết quả phỏng vấn sâu: nhiều ý kiến cho rằng việc phân công sử dụng còn gặp bất cập về chuyên môn đào tạo, chưa phát huy hết sở trường của đội ngũ. Nguyên nhân sâu xa được chỉ ra qua phỏng vấn là do nhà trường chưa thực sự tự chủ trong tuyển dụng ("chỉ được lấy ý kiến tham mưu"), dẫn đến tình trạng thừa thiếu cục bộ, buộc phải bố trí GV dạy chéo môn hoặc kiêm nhiệm chưa đúng chuyên môn sâu.

Công tác sử dụng ĐNGV tại trường đang đảm bảo tốt các nguyên tắc hành chính và quy hoạch (ĐTB chung > 3,8). Tuy nhiên, số liệu định lượng thấp ở tiêu chí năng lực (3,2 - 3,4) cùng các ý kiến định tính về sự bất cập trong phân công chuyên môn là tín hiệu cảnh báo rõ ràng. Nhà trường cần giải quyết bài toán mâu thuẫn giữa cơ cấu nhân sự hiện có và yêu cầu chuyên môn hóa sâu của chương trình giáo dục phổ thông mới, đồng thời tăng cường đối thoại để thu hẹp khoảng cách về cảm nhận sự công bằn" giữa quản lý và GV.

Bảng 5. Thực trạng bồi dưỡng đội ngũ giáo viên Trường Trung học cơ sở Bạch Đằng ở xã Long Sơn

STT	Nội dung	Cán bộ quản lý		Giáo viên	
		ĐTB	XH	ĐTB	XH
1	Đảm bảo sự thống nhất giữa đào tạo, bồi dưỡng về chính trị đạo đức với chuyên môn, nghiệp vụ	4,2	1	4,1	1
2	Phù hợp với nhu cầu phát triển năng lực của GV	4,0	3	4,0	2
3	Nội dung và phương pháp bồi dưỡng phù hợp	3,6	6	3,4	5
4	Đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực của nhà trường	4,1	2	3,3	6
5	Việc đánh giá chương trình và kết quả bồi dưỡng một cách hợp lý	3,7	5	3,6	4
6	Đa dạng về phương pháp và hình thức đào tạo, bồi dưỡng	3,9	4	3,8	3
	ĐTB chung	**3,92**		**3,70**	

Số liệu thống kê tại Bảng 5 cho thấy công tác bồi dưỡng ĐNGV tại Trường THCS Bạch Đằng được thực hiện ở mức Tốt và Khá, với ĐTB chung của nhóm CBQL đạt 3,92 và nhóm GV đạt 3,70. Mặc dù kết quả định lượng ở mức khả quan, nhưng khi phân tích sâu sự tương quan giữa các nhóm đối tượng và đối chiếu với dữ liệu phỏng vấn, thực trạng bồi dưỡng bộc lộ những vấn đề đáng lưu ý sau:

Sự thống nhất cao về định hướng chính trị và chuyên môn: Cả hai nhóm đều đánh giá cao nhất tiêu chí "Đảm bảo sự thống nhất giữa đào tạo, bồi dưỡng về chính trị đạo đức với chuyên môn, nghiệp vụ" (CBQL: 4,2; GV: 4,1). Kết quả này khẳng định công tác bồi dưỡng tại trường luôn bám sát mục tiêu giáo dục toàn diện, GV không chỉ vững về tay nghề mà còn kiên định về tư tưởng chính trị, đạo đức nghề nghiệp.

Sự lệch pha trong đánh giá hiệu quả đáp ứng nhu cầu nhân lực: Đây là điểm mâu thuẫn lớn nhất trong bảng số liệu. Trong khi CBQL rất tự tin rằng công tác bồi dưỡng đã "Đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực của nhà trường" (4,1 - mức Tốt), thì GV lại đánh giá tiêu chí này thấp nhất trong tất cả các nội dung (3,3 - mức Trung bình). Sự chênh lệch lớn này cho thấy các chương trình bồi dưỡng dù được tổ chức thường xuyên nhưng chưa thực sự giải quyết được bài toán thiếu hụt nhân sự cục bộ hoặc chưa giúp GV cảm thấy tự tin hơn trong việc đảm nhận các nhiệm vụ chuyên môn mới tại đơn vị.

Hạn chế về phương pháp và tính dân chủ trong bồi dưỡng: Các tiêu chí về "Nội dung và phương pháp bồi dưỡng" nhận được mức đánh giá thấp từ cả hai phía (CBQL: 3,6; GV: 3,4). Qua phỏng vấn sâu, có tới 4/12 ý kiến (chiếm 1/3) chưa thống nhất với cách thức tổ chức hiện tại. Các GV này (mã GV2, GV3, GV6, GV8) cho rằng: "Chất lượng hoạt động đào tạo bồi dưỡng ĐNGV chưa khách quan, dân chủ". Điều này phản ánh thực tế là việc cử GV đi học hoặc lựa chọn nội dung bồi dưỡng đôi khi còn mang tính áp đặt từ trên xuống, chưa thực sự dựa trên nguyện vọng và nhu cầu cấp thiết của người học.

Công tác bồi dưỡng ĐNGV tại trường đã đạt được những thành tựu cơ bản về mặt nề nếp và định hướng chính trị. Tuy nhiên, để hoạt động này thực sự đi vào chiều sâu và phát huy

hiệu quả thực tiễn, nhà trường cần khắc phục tính hình thức trong tổ chức. Cần chuyển đổi từ phương thức bồi dưỡng thụ động sang chủ động, tăng cường tính dân chủ và đối thoại để nội dung bồi dưỡng thực sự "đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực" theo cảm nhận của chính ĐNGV.

4.5. Thực trạng yếu tố ảnh hưởng phát triển đội ngũ giáo viên Trường Trung học cơ sở Bạch Đằng ở xã Long Sơn

Bảng 6. Mức độ tác động của các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển đội ngũ giáo viên Trường Trung học cơ sở Bạch Đằng xã Long Sơn

TT	Các yếu tố ảnh hưởng	Mức độ ảnh hưởng								
		Tác động rất lớn		Tác động lớn		Tác động vừa phải		Ít tác động		Không tác động
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
1	Phát triển của khoa học công nghệ tác động đến quá trình phát triển đội ngũ ĐNGV	0	*0*	32	*78*	7	*17,1*	2	*4,9*	0
2	Tác động của xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế	2	*4,9*	25	*61*	9	*22*	5	*12,2*	0
3	Tác động của môi trường sư phạm đến sự phát triển ĐNGV	4	*9,8*	25	*61*	12	*29,2*	0	*0*	0
4	Năng lực của ĐNGV	4	*9,8*	30	*73,2*	7	*17*	0	*0*	0
5	Nhận thức và động cơ tham gia vào phát triển ĐNGV	6	*14,6*	32	*78*	3	*7,3*	0	*0*	0

Kết quả khảo sát trên 41 GV tại Bảng 6 cho thấy cả 05 yếu tố được đưa ra đều có tác động mạnh mẽ đến quá trình phát triển ĐNGV, với tỷ lệ đánh giá "Không tác động" là 0% ở tất cả các hạng mục. Tuy nhiên, mức độ ảnh hưởng có sự phân hóa rõ rệt giữa nhóm yếu tố nội lực và ngoại lực:

Thứ nhất, vai trò quyết định của yếu tố chủ quan: Yếu tố "Nhận thức và động cơ tham gia vào phát triển ĐNGV" được đánh giá có mức độ ảnh hưởng cao nhất. Cụ thể, 92,6% GV (38/41 người) cho rằng yếu tố này có tác động "Lớn" và "Rất lớn". Điều này khẳng định rằng, đối với người GV, sự tự giác và động lực nội tại chính là "chìa khóa" then chốt để thúc đẩy quá trình tự học, tự bồi dưỡng. Bên cạnh đó, "Năng lực của ĐNGV" cũng được 83% ý kiến đánh giá là có tác động mạnh, cho thấy nền tảng chuyên môn hiện có là bệ phóng quan trọng cho sự phát triển tiếp theo.

Thứ hai, áp lực từ môi trường và công nghệ: Trong nhóm các yếu tố khách quan, "Sự phát triển của khoa học công nghệ" được 78% GV nhận định là có tác động lớn đến quá trình phát triển nghề nghiệp. Con số này phản ánh đúng thực tiễn chuyển đổi số trong giáo dục hiện nay, khi kỹ năng công nghệ trở thành yêu cầu bắt buộc, tạo áp lực buộc GV phải thay đổi phương pháp dạy học. Ngoài ra, yếu tố "Môi trường sư phạm" nhận được sự đồng thuận tuyệt đối về tầm ảnh hưởng (100% ý kiến cho rằng có tác động từ mức "Vừa phải" đến "Rất lớn"), chứng tỏ bầu không khí làm việc và văn hóa nhà trường chi phối trực tiếp đến tâm lý phấn đấu của GV.

Thứ ba, hạn chế trong nhận thức về hội nhập: Yếu tố "Xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế" có tỷ lệ đánh giá tác động thấp nhất trong 5 yếu tố. Có tới 12,2% GV (5 người) cho

rằng yếu tố này "Ít tác động". Số liệu này gợi mở một vấn đề thực tế tại địa phương: một bộ phận GV ở cấp cơ sở vẫn chưa thấy rõ mối liên hệ trực tiếp giữa xu thế hội nhập quốc tế với công việc giảng dạy hàng ngày của mình, hoặc họ cảm thấy đây là yếu tố vĩ mô chưa ảnh hưởng sát sườn đến thực tế nhà trường.

Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, động lực phát triển ĐNGV tại Trường THCS Bạch Đằng hiện nay chủ yếu xuất phát từ nhận thức cá nhân và áp lực đổi mới công nghệ. Trong khi đó, tác động của xu thế hội nhập quốc tế vẫn chưa được nhận diện đầy đủ. Đây là cơ sở để nhà trường điều chỉnh công tác tuyên truyền, giúp GV hiểu rõ hơn về yêu cầu chuẩn hóa quốc tế trong bối cảnh giáo dục mới.

5. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy công tác phát triển ĐNGV tại Trường THCS Bạch Đằng đã thiết lập được nền tảng nhận thức vững chắc, với sự đồng thuận cao giữa cán bộ quản lý và GV về tầm quan trọng của nhiệm vụ này. Mặc dù các hoạt động quy hoạch, sử dụng và bồi dưỡng được thực hiện bài bản, bám sát định hướng chính trị và quy chuẩn nghề nghiệp, nhưng thực tiễn vẫn tồn tại những bất cập về sự mất cân đối trong cơ cấu, số lượng nhân sự cũng như sự khác biệt đáng kể trong đánh giá hiệu quả giữa cấp quản lý và người thực hiện. Đáng chú ý, trong khi động lực phát triển đội ngũ hiện nay chủ yếu dựa vào nỗ lực nội tại của cá nhân và sức ép từ chuyển đổi số, thì tác động của xu thế hội nhập quốc tế lại chưa được nhận diện một cách rõ nét. Do đó, để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, nhà trường cần ưu tiên giải quyết bài toán nhân sự, đồng thời chuyển dịch sang mô hình quản lý tăng cường đối thoại và dân chủ nhằm gắn kết chặt chẽ mục tiêu chiến lược của tổ chức với nhu cầu phát triển năng lực thực tiễn của GV

Tài liệu tham khảo

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018), *Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông.*

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2020). *Thông tư số 32/2020/TT-BGDĐT ngày 15/9/2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Điều lệ trường trung học cơ sở, trường trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học.*

Bùi, M. H, Nguyễn, V. G, Nguyễn H.Q, & Vũ V. T (2001). *Từ điển Giáo dục học*. Hà Nội: NXB Từ điển Bách khoa.

Đặng, B. L. (2005). *Quản lý nhà nước về Giáo dục - Lí luận và thực tiễn*. Hà Nội: NXB Chính trị Quốc gia.

Nguyễn, H. C., Đinh, Q. B., Lê, V. A., Nguyễn, Đ. T., & Bùi, M. N. (2008). *Chất lượng giáo dục - Những vấn đề lí luận và thực tiễn*. Hà Nội: NXB Giáo dục.

Phạm, M. H., Trần, K., Đặng, B. L, & Nghiêm, Đ.V. (2002). *Giáo dục thế giới đi vào thế kỷ 21*. Hà Nội: NXB Chính trị Quốc gia.

Quốc hội. (2005). *Luật số 38/2005/QH11 ngày 27 tháng 6 năm 2005, Luật Giáo dục.*

Thái, D.T. (2007). Triết học giáo dục Việt Nam. NXB Đại học Sư phạm.

UNESCO. (2005). Regional Guidelines on Teacher Development for Pedagogy-Technology Integration (Working Draft), UNESCO Bangkok, Thailand. Truy cập từ https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000140577.

Viện Ngôn ngữ học. (2004). *Từ điển Tiếng Việt*. NXB Đà Nẵng.