

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TỔ TRƯỞNG CHUYÊN MÔN CỦA CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ Ở QUẬN NINH KIỀU, THÀNH PHỐ CẦN THƠ

Phan Cẩm Tung

Học viên lớp BBL và BCTK8, QLGD, Trường ĐH Đồng Tháp

Email: phancamtungah2@gmail.com

Tóm tắt: Bài báo nghiên cứu thực trạng phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn. Qua khảo sát thực tế ở 5 trường trung học cơ sở quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ, tác giả đã đánh giá được thực trạng công tác quy hoạch, sử dụng đội ngũ, tổ chức bồi dưỡng đội ngũ, thực hiện kiểm tra đánh giá, điều kiện hỗ trợ, tạo động lực cho hoạt động của đội ngũ tổ trưởng chuyên môn. Từ thực trạng trên, các nhà quản lý có thể phát huy hơn nữa những việc đã làm tốt, đồng thời đưa ra các biện pháp khắc phục những hạn chế ở từng nội dung cụ thể, đáp ứng được mục tiêu phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn và dần xây dựng đội ngũ tổ trưởng chuyên môn đủ về số lượng, đáp ứng yêu cầu chất lượng theo Chương trình giáo dục phổ thông năm 2018.

Từ khóa: Thực trạng, phát triển, đội ngũ, tổ trưởng chuyên môn.

Nhận bài: 01/12/2021; **Phản biện:** 06/12/2021; **Duyệt đăng:** 08/12/2021.

1. Mở đầu

Một trong chín nhiệm vụ của ngành Giáo dục đặt ra để thực hiện thắng lợi Nghị quyết số 29-NQ/TW là “*Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo*” và thông báo số 242-TB/TW - Kết luận của Bộ Chính trị (khóa X) về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 2 (khóa VIII), phương hướng phát triển giáo dục và đào tạo đến năm 2020, trong đó xác định: “*Xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đủ về số lượng, đáp ứng yêu cầu về chất lượng*”. Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục các cấp học chính là chủ thể của công cuộc đổi mới giáo dục, cho nên xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là nhiệm vụ then chốt, cần đặc biệt quan tâm nhất là giai đoạn hiện nay, toàn ngành giáo dục sẽ triển khai thực hiện đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông.

Quận Ninh Kiều là với vị trí trung tâm của thành phố Cần Thơ, việc phát triển giáo dục bậc trung học cơ sở sẽ thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực của quận Ninh Kiều. Phòng Giáo dục và Đào tạo quận Ninh Kiều luôn quan tâm đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý và cơ bản đáp ứng yêu cầu triển khai thực hiện chương trình giáo dục phổ thông mới. Phòng Giáo dục và Đào tạo Ninh Kiều cũng đã giới thiệu nhiều lớp bồi dưỡng nhằm nâng cao phẩm chất, năng lực thực hiện nhiệm vụ theo yêu cầu đổi mới. Cùng với các quận khác trong địa bàn thành phố Cần Thơ, quận Ninh Kiều cũng gặp khó khăn do thiếu GV ở các cấp học và cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy và học. Chất lượng đội ngũ giáo viên, tổ trưởng chuyên môn không đồng đều, kinh nghiệm còn ít. Một thực trạng trong hầu hết các nhà trường phổ thông cho thấy tâm lý của đại đa số GV ngại

khi được phân công làm tổ trưởng, một số đồng ý làm để cho xong chuyện, do vậy họ không đầu tư nhiều cho công việc, thậm chí năng lực quản lý và điều hành của những người này rất yếu.

Để có cơ sở đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn có hiệu quả cần đánh giá lại thực trạng phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn của các trường trung học cơ sở ở quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Khách thể và phương pháp khảo sát

- **Địa bàn khảo sát:** 05 trường THCS công lập trên địa bàn quận Ninh Kiều, gồm: THCS An Hòa 2, THCS Chu Văn An, THCS Huỳnh Thúc Kháng, THCS Trần Hưng Đạo, THCS An Hòa 1

- **Đối tượng khảo sát:** 349 người, gồm: 10 cán bộ quản lý (CBQL); 29 tổ trưởng chuyên môn (TTCM); 310 GV(GV).

- **Thời gian khảo sát:** tháng 10/2021.

- **Phương pháp khảo sát:** Điều tra bằng bảng hỏi; trung cầu ý kiến đối với các đối tượng được khảo sát; Phương pháp hỗ trợ khác như quan sát, trò chuyện, nghiên cứu sản phẩm như bản xây dựng kế hoạch của TTCM...

- **Cách xử lý số liệu:** Xử lý các phiếu hỏi, thống kê số liệu thu thập từ các trường trung học cơ sở ở quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ. Lựa chọn, phân tích các vấn đề, số liệu phù hợp với nội dung nghiên cứu. Tính tỷ lệ phần trăm trong đó ý kiến khảo sát được chia theo 4 mức độ (từ 1 đến 4) và được quy ước bằng các mức đánh giá thể hiện như sau:

Bảng 1. Quy ước các mức đánh giá

Mức đánh giá				Điểm số tương ứng
Xuất sắc	Rất thường xuyên	Rất tốt	Rất cần thiết	4
Khá	Thường xuyên	Tốt	Cần thiết	3
TB	Thỉnh thoảng	TB	Ít cần thiết	2
Kém	Không thực hiện	Chưa tốt	Không cần thiết	1

2.2. Kết quả khảo sát

2.2.1. Thực trạng quy hoạch phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn của trường trung học cơ sở

Quy hoạch đội ngũ tổ trưởng chuyên môn là công việc xác định sớm nguồn CBQL có tài, có triển vọng và đưa họ vào quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn đáp ứng nhu cầu của nhà trường. Thực hiện các nhiệm vụ trước mắt và lâu dài của quy hoạch là một chức năng và một công cụ quản lý. Kết quả khảo sát thực trạng quy hoạch phát triển đội ngũ TTCM của các trường THCS quận Ninh Kiều được tác giả được khảo sát từ 349 cán bộ quản lý, TTCM và GV thể hiện ở bảng 2:

Bảng 2. Đánh giá công tác quy hoạch đội ngũ TTCM các trường THCS quận Ninh Kiều

TT	Nội dung	CBQL			TTCM			GV			Tổng cộng		
		Mức độ	Kết quả	Thứ hạng	Mức độ	Kết quả	Thứ hạng	Mức độ	Kết quả	Thứ hạng	Mức độ	Kết quả	Thứ hạng
1	Xác định đúng MT quy hoạch đội ngũ TTCM của NT	3.10	3.10	1	2.93	3.21	4	3.26	3.31	1	3.23	3.30	1
2	XD được KH.QH đội ngũ TTCM của NT	3.00	3.10	1	2.97	3.21	4	3.22	3.31	2	3.19	3.29	2
3	XD được tiêu chí về CL đội ngũ TTCM trong trường THCS	2.90	2.90	7	3.10	3.24	2	3.19	3.29	3	3.17	3.27	3
4	ĐK được các NL thực hiện QH	2.90	2.90	7	2.83	3.24	2	3.14	3.24	4	3.11	3.23	4
5	LC được các BP thực hiện QH	3.00	3.00	5	2.93	3.17	6	3.16	3.24	5	3.14	3.22	6
6	Căn cứ vào nhu cầu công việc để tuyển chọn QH và bổ nhiệm TTCM	3.00	3.00	5	3.07	3.28	1	3.16	3.23	6	3.15	3.23	5
7	Hàng năm có xây dựng KH.QH và bổ nhiệm TTCM	2.90	2.90	7	3.07	3.14	8	3.16	3.20	9	3.15	3.19	10
8	QH luôn đảm bảo tính tập trung LD thống nhất của cấp ủy Đảng, dân chủ công khai	3.00	3.10	1	3.14	3.17	6	3.19	3.23	7	3.18	3.22	7
9	Thực hiện việc thông báo công khai về TC, ĐK, và thủ tục hồ sơ trước khi QH và BN.	2.90	2.90	7	3.00	3.14	8	3.20	3.23	7	3.17	3.21	8
10	QH luôn được xem xét, BS, ĐC bảo đảm tính KH và TT	3.10	3.10	1	3.14	3.14	8	3.20	3.20	9	3.19	3.19	9

Kết quả bảng 2 cho thấy, công tác quy hoạch đội ngũ TTCM đánh giá ở mức độ từ 3.11 đến 3.23 và kết quả thực hiện cũng có điểm trung bình 3.19 đến 3.30.

Mức độ thực hiện các nội dung cụ thể:

- Nội dung “Xác định đúng mục tiêu quy hoạch đội ngũ tổ trưởng chuyên môn của nhà trường” được đánh giá thực hiện tốt nhất với giá trị trung bình 3.23, xếp thứ bậc 1/10.

- Nội dung “Xây dựng được kế hoạch quy hoạch đội ngũ tổ trưởng chuyên môn của nhà trường” được đánh giá thực hiện với điểm bình quân 3.19, xếp thứ bậc 2/10.

- Nội dung “Dự kiến được các nguồn lực thực hiện quy hoạch” được đánh giá là mức độ thực hiện thấp nhất, với điểm bình quân 3.11, xếp thứ bậc 10/10.

Kết quả đánh giá thực hiện các nội dung cụ thể:

- Nội dung “Xác định đúng mục tiêu quy hoạch đội ngũ tổ trưởng chuyên môn của nhà trường” được đánh giá kết quả tốt nhất với giá trị trung bình 3.30, xếp thứ bậc 1/10.

- Nội dung “Xây dựng được kế hoạch quy hoạch đội ngũ tổ trưởng chuyên môn của nhà trường” được đánh giá kết quả tương đối cao với điểm bình quân 3.29, xếp thứ bậc 2/10.

- Nội dung “Hàng năm có xây dựng kế hoạch quy hoạch và bổ nhiệm tổ trưởng chuyên môn” được đánh giá kết quả là mức độ thực hiện thấp nhất, với điểm bình quân 3.19, xếp thứ bậc 10/10.

Qua khảo sát, chúng tôi nhận thấy về sự khác biệt giữa mức độ thực hiện và kết quả thực hiện ở từng nội dung trong công tác quy hoạch đội ngũ TTCM trường THCS quận Ninh Kiều. Có sự khác biệt lớn giữa mức độ thực hiện và kết quả thực hiện công tác quy hoạch đội ngũ TTCM trường THCS quận Ninh Kiều.

Qua trao đổi CBQL, TTCM và GV các trường THCS về công tác quy hoạch đội ngũ TTCM trong trường, tác giả nhận thấy công tác này rất được lãnh đạo nhà trường quan tâm. Tuy nhiên, dự kiến quy hoạch cũng gặp khó khăn như người có năng lực một chút, vừa quy hoạch lại chuyển công tác nên quy hoạch không ổn định.

Kết quả khảo sát còn cho thấy việc “Thực hiện việc thông báo công khai về tiêu chuẩn, điều kiện và thủ tục

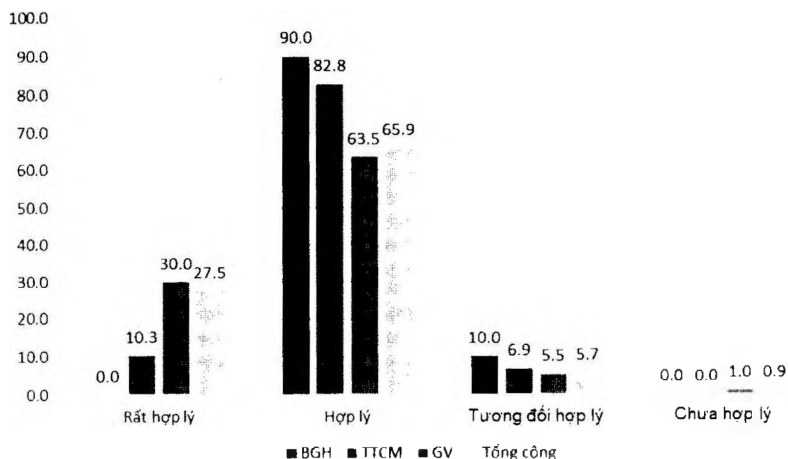
hồ sơ trước khi quy hoạch và bổ nhiệm”; “Lựa chọn được các nội dung thực hiện quy hoạch” và “Hàng năm có xây dựng kế hoạch quy hoạch và bổ nhiệm tổ trưởng chuyên môn” chưa được tổ chức thực hiện một cách cụ thể, khoa học. Do đó, CBQL cần có những biện pháp để cải tiến các công việc này trong tương lai.

Tuy nhiên, vẫn còn không ít GV có trình độ chuyên môn, có năng lực tốt nhưng lại không được đưa vào diện được quy hoạch. Có thể đây chính là một trong những nguyên nhân mà các đối tượng được khảo sát đánh giá kết quả thực hiện công tác quy hoạch đội ngũ TTCM trường THCS quận Ninh Kiều ở mức khá tốt.

2.3. Sử dụng đội ngũ tổ trưởng chuyên môn của trường trung học cơ sở

Sau khi nhà trường lựa chọn được TTCM và quyết định bổ nhiệm, nhà trường cần giúp TTCM thích nghi với môi trường làm việc, đặc biệt là giúp TTCM nắm được

thông tin về công việc mình sẽ làm để chỉ đạo hoạt động và từ đó tạo điều kiện thuận lợi để biết TTCM. giải quyết các công việc sinh hoạt chuyên môn ở tổ và ở trường. Tình hình sử dụng đội ngũ TTCM hiện nay ở các trường THCS quận Ninh Kiều được thể hiện trong *biểu đồ 1* dưới đây:



Biểu đồ 1. Đánh giá công tác sử dụng đội ngũ TTCM các trường THCS quận Ninh Kiều

Theo *biểu đồ 1* về đánh giá công tác sử dụng đội ngũ TTCM các trường THCS quận Ninh Kiều cho thấy:

Đối với CBQL đã đánh giá việc sử dụng đội ngũ TTCM các trường THCS quận Ninh Kiều như sau 90% đánh giá là hợp lý và 10% đánh giá tương đối hợp lý.

Bản thân các TTCM đã đánh giá việc sử dụng đội ngũ TTCM các trường THCS quận Ninh Kiều như sau 10,3% đánh giá là rất hợp lý; 82,8% đánh giá là hợp lý và 6,9% người đánh giá tương đối hợp lý.

Còn về phía GV đã đánh giá việc sử dụng đội ngũ TTCM các trường THCS quận Ninh Kiều như sau 30% đánh giá là rất hợp lý; 63,5% đánh giá là hợp lý; 5,5% đánh giá tương đối hợp lý và có 1% người đánh giá chưa hợp lý.

Tổng hợp thì ta thấy 27,5% đánh giá sử dụng đội ngũ TTCM rất hợp lý; 65,9% cho rằng sử dụng đội ngũ TTCM hợp lý và chỉ có 5,7% đánh giá sử dụng đội ngũ TTCM tương đối hợp lý nhưng mà có 1% đánh giá sử dụng đội ngũ TTCM chưa hợp lý.

Qua trao đổi với TTCM cho ý kiến rằng: “Sau khi được bổ nhiệm, TTCM ít được sự hỗ trợ từ BLĐ mà chủ yếu dựa vào năng lực và kinh nghiệm bản thân để điều hành hoạt động của tổ vì khác chuyên môn với BLĐ nhà trường”.

Như vậy, dựa vào kết quả đánh giá tình hình sử dụng đội ngũ TTCM có thể xác định một số trường có TTCM hoạt động tích cực và việc sử dụng đội ngũ TTCM có hiệu quả. Tuy nhiên, vẫn còn một số ít nhà trường được đánh giá sử dụng đội ngũ TTCM chưa hiệu quả. Việc sử dụng TTCM vẫn còn hạn chế do TTCM vẫn chưa đủ khả năng và dũng cảm để trả lời các câu hỏi của thành viên trong các cuộc họp tổ nên TTCM phải xin ý kiến chỉ đạo của

HT mặc dù TTCM có thẩm quyền trả lời cho những việc này. Quyền ra quyết định cũng vẫn thuộc về HT hoặc PHT khi đánh giá các bài giảng của các GV trong tổ. Ngoài ra, một số HT chưa mạnh dạn giao quyền lãnh đạo TCM cho tổ TTCM và chưa phát huy tối đa vai trò và năng lực của đội TTCM. Nhìn chung, việc sử dụng đội ngũ TTCM chỉ ở mức khá và cần có sự quan tâm hơn nữa của CBQL.

2.4. Thực trạng về tổ chức bồi dưỡng đội ngũ tổ trưởng chuyên môn của trường trung học cơ sở

Do xuất phát điểm của đội ngũ TTCM là GV dạy giỏi, bồi dưỡng học sinh, chưa được bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý nên đội ngũ này thiếu kiến thức và kinh nghiệm trong công tác quản lý. Việc đào tạo, bồi dưỡng cần

Bảng 3. Đánh giá công tác tổ chức bồi dưỡng đội ngũ TTCM các trường THCS quận Ninh Kiều

TT	Nội dung	CBQL			TTCM			GV			Tổng cộng		
		Mức độ	Kết quả	Thứ hạng	Mức độ	Kết quả	Thứ hạng	Mức độ	Kết quả	Thứ hạng	Mức độ	Kết quả	Thứ hạng
1	Xác định hiện trạng, nhu cầu trước khi thực hiện đào tạo, bồi dưỡng	3.10	3.00	1	2.93	3.10	1	3.29	3.29	2	3.26	3.27	1
2	Xây dựng kế hoạch ngắn hạn, dài hạn về phát triển đội ngũ TTCM.	3.00	2.90	3	3.00	3.07	2	3.29	3.30	1	3.26	3.27	1
3	Có kế hoạch cử TTCM tham gia các lớp học bồi dưỡng, đào tạo nâng cao trình độ lý luận chính trị cho GV.	3.10	2.90	3	2.93	2.93	3	3.31	3.29	2	3.27	3.25	3
4	BD về nghiệp vụ quản lý GD.ĐT.	3.00	2.90	3	2.93	2.86	5	3.26	3.25	4	3.23	3.20	4
5	BD về ngoại ngữ, Tin học.	3.00	2.90	3	2.76	2.76	6	3.19	3.18	6	3.15	3.14	6
6	BD nâng cao TD (Thạc sĩ, tiến sĩ).	2.80	2.70	7	2.41	2.41	7	3.10	3.13	7	3.04	3.05	7
7	ĐG hiệu quả ĐT, BD sau mỗi khóa học	3.00	3.00	1	2.83	2.93	3	3.26	3.22	5	3.22	3.19	5

được thực hiện trước, trong khi lập kế hoạch và sau khi bổ nhiệm để đội ngũ TTCM được trang bị các kỹ năng và kiến thức cần thiết để thực hiện tốt vị trí TTCM. *Bảng 3* cho thấy thực trạng tổ chức bồi dưỡng đội ngũ TTCM các trường THCS quận Ninh Kiều.

Theo kết quả *bảng 3* cho thấy công tác tổ chức bồi dưỡng đội ngũ TTCM được khảo sát từ 349 cán bộ quản lý, TTCM và GV đánh giá ở mức độ từ 3.04 đến 3.27 và kết quả thực hiện cũng có điểm trung bình 3.05 đến 3.27.

Mức độ thực hiện các nội dung cụ thể:

- Nội dung “Có kế hoạch cử tổ trưởng chuyên môn tham gia các lớp học bồi dưỡng, đào tạo nâng cao trình độ lý luận chính trị cho giáo viên” được đánh giá thực hiện tốt nhất với giá trị trung bình 3.27, xếp thứ bậc 1/7.

- Nội dung “Xây dựng kế hoạch ngắn hạn, dài hạn về phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn” và “Xác định hiện trạng, nhu cầu trước khi thực hiện đào tạo, bồi dưỡng” được đánh giá thực hiện với điểm bình quân 3.26, xếp thứ bậc 2/10.

- Nội dung “Bồi dưỡng về ngoại ngữ, Tin học” được đánh giá là mức độ thực hiện thấp, với điểm bình quân 3.15, xếp thứ bậc 6/7.

- Nội dung “Bồi dưỡng nâng cao trình độ (thạc sĩ, tiến sĩ)” được đánh giá là mức độ thực hiện thấp nhất, với điểm bình quân 3.04, xếp thứ bậc 7/7.

Kết quả đánh giá thực hiện các nội dung cụ thể:

- Nội dung “Xác định hiện trạng, nhu cầu trước khi thực hiện đào tạo, bồi dưỡng” và “Xây dựng kế hoạch ngắn hạn, dài hạn về phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn” được đánh giá kết quả tốt nhất với giá trị trung bình 3.27, xếp thứ bậc 1/7.

- Nội dung “Có kế hoạch cử tổ trưởng chuyên môn tham gia các lớp học bồi dưỡng, đào tạo nâng cao trình độ lý luận chính trị cho giáo viên” được đánh giá kết quả khá cao với điểm bình quân 3.25, xếp thứ bậc 3/7.

- Nội dung “Bồi dưỡng về ngoại ngữ, Tin học” được đánh giá là được đánh giá kết quả thấp, với điểm bình quân 3.14, xếp thứ bậc 6/7.

- Nội dung “Bồi dưỡng nâng cao trình độ (Thạc sĩ, tiến sĩ)” được đánh giá kết quả thấp nhất, với điểm bình quân 3.05, xếp thứ bậc 7/7.

Qua quan sát và trao đổi với TTCM về công tác bồi dưỡng đội ngũ TTCM, chúng tôi nhận thấy nguyên nhân dẫn đến đánh giá hiệu quả sau mỗi khóa học chỉ đạt mức thứ 5 là do “Một số nội dung đào tạo, bồi dưỡng chỉ mang tính hình thức, chỉ được học lý thuyết mà không áp dụng vào thực tiễn, chưa thực sự tập trung vào việc nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ quản lý. Đa số TTCM phải dựa vào những kiến thức, kinh nghiệm sẵn có để xử lý, điều hành công việc của tổ”.

2.5. Thực hiện kiểm tra, đánh giá đội ngũ tổ trưởng chuyên môn của trường trung học cơ sở

Việc kiểm tra, đánh giá năng lực, thực hiện nhiệm vụ là một nội dung quan trọng để tạo động lực làm việc của các thành viên và mọi nguồn nhân lực trong bất kỳ cơ sở giáo dục nào. Việc kiểm tra, đánh giá phải có cơ sở pháp lý. Quản lý hệ thống văn bản quy định về đánh giá công chức, viên chức và tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ đối với viên chức. Kết quả kiểm tra, đánh giá đội ngũ TTCM là căn cứ để bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, đào tạo, đề bạt, kỷ luật và tiếp tục thực hiện các quy định và hướng dẫn cho đội ngũ này.

Bảng 4 cho thấy thực trạng đánh giá công tác thực hiện kiểm tra, đánh giá đội ngũ TTCM các trường THCS quận Ninh Kiều.

Theo khảo sát từ 349 khách thể về công tác thực hiện kiểm tra, đánh giá đội ngũ TTCM cho ta thấy kết quả ở *bảng 4* được đánh giá ở mức độ từ 3.11 đến 3.28 và kết quả thực hiện cũng có điểm trung bình 3.18 đến 3.31.

Bảng 4. Đánh giá công tác thực hiện kiểm tra, đánh giá đội ngũ TTCM các trường THCS quận Ninh Kiều

TT	Nội dung	CBQL			TTCM			GV			Tổng cộng		
		Mức độ	Kết quả	Thứ hạng	Mức độ	Kết quả	Thứ hạng	Mức độ	Kết quả	Thứ hạng	Mức độ	Kết quả	Thứ hạng
1	XD KH KT, ĐG hoạt động của TTCM	3.20	3.20	1	3.07	3.17	2	3.31	3.32	1	3.28	3.31	1
2	XD chuẩn ĐG đội ngũ TTCM	3.20	3.10	2	2.93	3.07	9	3.28	3.27	3	3.25	3.25	2
3	XD hình thức, PP ĐG đội ngũ TTCM phù hợp, đúng quy định.	3.30	3.00	11	2.97	3.03	11	3.28	3.28	2	3.25	3.25	2
4	Kiểm tra sinh hoạt tổ bộ môn.	3.30	3.10	2	3.07	3.14	5	3.26	3.24	8	3.25	3.23	7
5	Thường xuyên kiểm tra việc thực hiện giảng dạy của các thành viên tổ nhóm chuyên môn.	3.30	3.10	2	3.17	3.14	5	3.25	3.25	7	3.25	3.23	7
6	Thường xuyên kiểm tra GV thực hiện đổi mới PPDH, đổi mới KT, ĐG kết quả học tập của HS.	3.30	3.10	2	3.14	3.17	2	3.27	3.25	6	3.26	3.24	5
7	KT, ĐG các hoạt động GD toàn diện HS của TTCM.	3.30	3.10	2	3.14	3.21	1	3.27	3.23	11	3.26	3.22	10
8	Định kỳ KT, ĐG việc tham gia sinh hoạt chính trị và học tập NCNL TTCM.	3.20	3.10	2	2.97	3.14	5	3.25	3.24	8	3.22	3.23	7
9	TT, ĐĐ, CT lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật của TTCM	3.30	3.10	2	3.17	3.17	2	3.25	3.20	12	3.25	3.20	11
10	Khả năng SD ngoại ngữ, tin học của TTCM	2.90	2.90	12	2.66	2.69	12	3.16	3.23	10	3.11	3.18	12
11	KQ KT, ĐG dùng làm CS cho việc KT hay KL	3.00	3.10	2	3.17	3.07	9	3.23	3.26	4	3.21	3.24	5
12	Rút KN, điều chỉnh kế hoạch KT, ĐG	3.10	3.10	2	3.10	3.14	5	3.25	3.26	5	3.23	3.25	2

Mức độ thực hiện các nội dung cụ thể:

- Nội dung “Xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá hoạt động của tổ trưởng chuyên môn” được đánh giá thực hiện tốt nhất với giá trị trung bình 3.28, xếp thứ bậc 1/12.

- Nội dung “Kiểm tra, đánh giá các hoạt động giáo dục toàn diện HScủa tổ trưởng chuyên môn”; “Thường xuyên kiểm tra GV thực hiện đổi mới phương pháp giảng dạy, đổi mới kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học sinh” được đánh giá thực hiện với điểm bình quân 3.26, xếp thứ bậc 2/12

- Nội dung “Kết quả kiểm tra, đánh giá được dùng làm cơ sở cho việc khen thưởng, kỷ luật” được đánh giá là mức độ thực hiện thấp, với điểm bình quân 3.21, xếp thứ bậc 11/12.

- Nội dung “Khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học của tổ trưởng chuyên môn” được đánh giá là mức độ thực hiện thấp nhất, với điểm bình quân 3.11, xếp thứ bậc 12/12.

Kết quả thực hiện các nội dung như sau:

- Nội dung “Xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá hoạt động của tổ trưởng chuyên môn” được đánh giá kết quả tốt nhất với giá trị trung bình 3.31, xếp thứ bậc 1/12.

- Nội dung “Xây dựng chuẩn đánh giá đội ngũ tổ trưởng chuyên môn” và “Xác định hình thức, phương pháp đánh giá đội ngũ tổ trưởng chuyên môn phù hợp, đúng quy định” và “Rút kinh nghiệm, điều chỉnh kế hoạch kiểm tra đánh giá” được đánh giá kết quả khá cao với điểm bình quân 3.25, xếp thứ bậc 2/12.

- Nội dung “Tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật của tổ trưởng chuyên môn” được đánh giá là được đánh giá kết quả thấp, với điểm bình quân 3.20, xếp thứ bậc 11/12.

- Nội dung “Khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học của tổ trưởng chuyên môn” được đánh giá kết quả thấp nhất, với điểm bình quân 3.18, xếp thứ bậc 12/12.

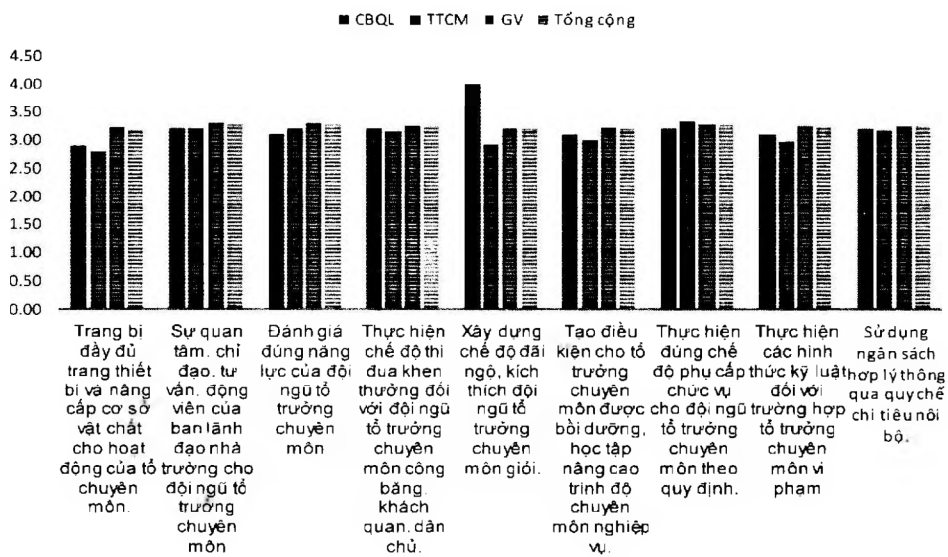
Theo V.I. Lênin: Quản lý mà thiếu kiểm tra, đánh giá, hoặc thực hiện công tác kiểm tra, đánh giá chưa tốt thì coi như đã đánh mất chức năng quản lý của mình. Người quản lý không thực hiện tốt khâu quan trọng này

cũng sẽ không thể đánh giá được chính xác mức độ và hiệu quả của việc thực hiện kế hoạch đã đề ra, không thể rút ra được những bài học kinh nghiệm quý giá để có sự điều chỉnh trong quá trình thực hiện kế hoạch. Kết quả thực hiện công tác đánh giá đội ngũ TTCM quận Ninh Kiều hiện nay là chưa tốt. Do đó, để đảm bảo sự công bằng, chính xác, ngoài việc tiếp tục thực hiện việc đánh giá theo chuẩn GV, cần bổ sung thêm các tiêu chí về chuẩn như một CBQL để tiến hành đánh giá đội ngũ TTCM. Mặt khác, giúp thấy được những mặt mạnh cũng thiếu sót của đội ngũ TTCM trong công tác quản lý để khen thưởng cũng như đào tạo, bồi dưỡng,... nhằm tạo động lực, tăng cường kỹ năng làm việc, kỹ năng quản lý, cải thiện hiệu suất làm việc và làm cơ sở định hướng phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ TTCM.

Như vậy, công tác đánh giá đội ngũ TTCM quận Ninh Kiều được thực hiện thường xuyên nhưng kết quả thực hiện ở mức khá. Xây dựng bộ tiêu chí, quy trình đánh giá đội ngũ TTCM theo Chuẩn TTCM là vấn đề cấp bách cần đặt ra.

2.6. Tạo điều kiện hỗ trợ, tạo động lực cho hoạt động của đội ngũ tổ trưởng chuyên môn của trường trung học cơ sở

Tạo điều kiện thuận lợi để hỗ trợ, động viên cho hoạt động của đội ngũ TTCM là điều kiện để động viên, khuyến khích mọi thành viên góp phần hoàn thành tốt hơn nhiệm vụ của nhà trường. Một chế độ và chính sách đãi ngộ, một môi trường làm việc tốt sẽ là những công cụ quản lý hữu hiệu trong quản lý.



Biểu đồ 2. Đánh giá thực trạng công tác tạo điều kiện hỗ trợ, tạo động lực cho hoạt động của đội ngũ TTCM các trường THCS quận Ninh Kiều

Biểu đồ 2 cho thấy: kết quả điểm trung bình các tiêu chí đều đạt mức từ mức khá đến tốt, điểm trung bình từ

3.18 đến 3.28.

Từ kết quả khảo sát có thể nhận xét: Việc tạo môi trường, động lực phát triển cho hoạt động của đội ngũ TTCM, Hiệu trưởng các trường THCS đã chú trọng đến các tiêu chí như sau:

Về sự quan tâm, chỉ đạo, tư vấn, động viên của ban lãnh đạo nhà trường cho đội ngũ tổ trưởng chuyên môn theo quy định được đánh giá là cao nhất với điểm trung bình là 3.28, cho thấy ban lãnh đạo rất quan tâm đến sự quan tâm, chỉ đạo, tư vấn, động viên của ban lãnh đạo nhà trường cho đội ngũ tổ trưởng chuyên môn.

Ban lãnh đạo nhà trường cũng rất quan tâm đến tiêu chí thực hiện đúng chế độ phụ cấp chức vụ cho đội ngũ tổ trưởng chuyên môn theo quy định cho đội ngũ tổ trưởng chuyên môn được đánh giá là thứ 2 với điểm trung bình là 3.28.

Về trang bị đầy đủ trang thiết bị và nâng cấp cơ sở vật chất cho hoạt động của tổ chuyên môn theo quy định đánh giá ở mức điểm trung bình thấp nhất (ĐTĐ= 3.18) và tiêu chí xây dựng chế độ đãi ngộ, kích thích đội ngũ tổ trưởng chuyên môn giỏi và tiêu chí tạo điều kiện cho tổ trưởng chuyên môn được bồi dưỡng, học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ đánh giá ở mức độ thứ 7 với điểm trung bình là 3.20. Theo kết quả cho thấy ban lãnh đạo các trường chưa thật sự quan tâm nhiều đến việc trang bị đầy đủ trang thiết bị và nâng cấp cơ sở vật chất cho hoạt động của tổ chuyên môn và xây dựng chế độ đãi ngộ, kích thích đội ngũ tổ trưởng chuyên môn giỏi. Từ những ý kiến trên, Ban lãnh đạo các trường cần chú ý đến các tiêu chí này.

3. Kết luận và khuyến nghị

3.1. Kết luận

Công tác phát triển đội ngũ TTCM ở các trường THCS trên địa bàn quận Ninh Kiều có nhiều ưu điểm và BLĐ các trường THCS cũng quan tâm đến số lượng, sự cân đối về cơ cấu; năng lực phẩm chất, năng lực chuyên môn của đội ngũ TTCM. Trong công tác phát triển đội ngũ TTCM, BLĐ cũng quan tâm đến đội ngũ những người có uy tín nghề nghiệp, đáng tin cậy về chuyên môn cho các thành viên trong tổ.

Phát triển đội ngũ TTCM đã được các cấp quan tâm thực hiện thường xuyên nhưng kết quả thực hiện vẫn chưa đạt yêu cầu như mong muốn về quy hoạch đội ngũ; tuyển chọn và bổ nhiệm; sử dụng; đào tạo, bồi dưỡng; đánh giá. Thực trạng thực hiện chế độ đãi ngộ, xây dựng môi trường làm việc cho đội ngũ TTCM trong các trường THCS Quận Ninh Kiều cũng được các cấp lãnh đạo quan tâm nhưng để có được những GVnòng cốt để trở thành lãnh đạo cấp tổ, cấp trường tương lai thì cần có những biện pháp cụ thể hơn. Từ kết quả khảo sát, phân tích đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ TTCM, tác giả đề xuất 1 số biện pháp cụ thể ở chương 3.

Ngoài ra, công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ TTCM ở các trường THCS Quận Ninh Kiều còn những hạn chế như chưa coi trọng việc đánh giá hiệu quả đào tạo, bồi

dưỡng TTCM, chưa chú trọng phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn thành GVcốt cán

3.2. Khuyến nghị

3.2.1. Đối với UBND thành phố Cần Thơ

- Cần ban hành các văn bản quy định về tiêu chuẩn đánh giá TTCM ở trường THCS.

- Ban hành quy định cụ thể gắn kết quả đánh giá đội ngũ TTCM ở trường THCS với quyền lợi về học tập nâng cao trình độ, về lương và các chế độ đãi ngộ khác.

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra về phát triển đội ngũ TTCM trường THCS ở các địa phương.

- Quan tâm đầu tư kinh phí, cơ sở vật chất, trang thiết bị đáp ứng yêu cầu của việc bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý cho TTCM.

- Có chính sách đãi ngộ, khuyến khích đội ngũ TTCM giỏi.

3.2.2. Đối với Sở GD&ĐT thành phố Cần Thơ

- Tăng cường công tác chỉ đạo ngành giáo dục thực hiện công tác quy hoạch cán bộ.

- Sớm có chủ trương, biện pháp để chỉ đạo các Phòng Giáo dục tăng cường bồi dưỡng nâng cao hiệu quả quản lý cho tổ trưởng chuyên môn.

- Có chính sách đặc thù để thực hiện việc sắp xếp, bổ sung đội ngũ TTCM.

3.2.3. Đối với Phòng GD&ĐT quận Ninh Kiều

- Chỉ đạo các trường THCS làm tốt công tác quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, đảm bảo chế độ, chính sách đãi ngộ nhằm tạo động lực làm việc cho đội ngũ TTCM.

- Quan tâm đầu tư kinh phí, CSVC, trang thiết bị đáp ứng yêu cầu của việc bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý cho TTCM.

3.2.4. Đối với các trường trung học cơ sở ở quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ

- Nghiêm túc thực hiện các văn bản chỉ đạo của cơ quan quản lý cấp trên về các nội dung trong công tác phát triển đội ngũ TTCM.

- Xây dựng tốt quy hoạch cán bộ nguồn cho đơn vị, đồng thời có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng.

- Hiệu trưởng khi xây dựng qui chế chi tiêu nội bộ cần có để giành ngân sách để đầu tư CSVC cho hoạt động dạy học và hoạt động của tổ chuyên môn.

- Hiệu trưởng các trường THCS cần tạo môi trường thuận lợi về vật chất và tinh thần cho giáo viên.

- Hiệu trưởng luôn chú trọng tới công tác bồi dưỡng nâng cao phẩm chất, năng lực chuyên môn cho đội ngũ tổ trưởng chuyên môn.

- Hiệu trưởng tăng cường kiểm tra việc thực hiện trách nhiệm của đội ngũ TTCM đối với mục tiêu giáo dục của nhà trường.

3.2.5. Đối với các đội ngũ TTCM ở quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ

- TTCM tích cực và chủ động học tập để nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, năng lực quản lý cho bản thân.

- TTCM cần thực hiện tốt công tác BD thường xuyên trong tổ.

- TTCM cần đi đầu trong việc đổi mới và tích cực hướng dẫn đồng nghiệp. □

Tài liệu tham khảo

- [1]. Ban Chấp hành Trung ương (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về 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*.
- [2]. Ban Chấp hành Trung ương (2014), *Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/6/2004 về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*.
- [3]. Ban Chấp hành Trung ương (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, NXB Chính trị quốc gia - Sự thật.
- [4]. Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ (2006), *Thông tư số 35/2006/TTLT-BGDĐT-BNV về việc hướng dẫn định mức biên chế viên chức ở các cơ sở giáo dục phổ thông*.
- [5]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT, ngày 22/8/2018 về quy định chuẩn nghề nghiệp GV trung học phổ thông*.
- [6]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Chương trình giáo dục phổ thông - Chương trình tổng thể (Ban hành kèm theo Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT)*.
- [7]. Đặng Bá Lâm (2012), *Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLGD, bài giảng môn học*, Hà Nội, Viện Khoa học Giáo dục.
- [8]. Đỗ Văn Đoạt (2015), *Những kỹ năng lãnh đạo, quản lý cần thiết của tổ trưởng chuyên môn, Kí yếu Hội thảo khoa học Đào tạo cán bộ quản lý giáo dục trong bối cảnh đổi mới giáo dục*, Hà Nội, NXB Đại học Sư phạm.
- [9]. Đinh Quang Báo (chủ biên, 2016), *Chương trình đào tạo GV đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông*, Hà Nội: NXB Đại học Sư phạm.
- [10]. Nguyễn Quang Dũng (2018), *giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học phổ thông huyện Thọ Xuân, tỉnh Thanh Hóa*, Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt kì 1 tháng 5, tr.34-40.
- [11]. Nguyễn Văn Đệ (chủ biên, 2017), *Phát triển năng lực nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giáo viên- những vấn đề thực tiễn*, Hà Nội, NXB Giáo dục Việt Nam.
- [12]. Quách Ngọc Uyển (2020), *Phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn các trường trung học cơ sở, thành phố Rạch Giá, tỉnh Kiên Giang*.
- [13]. Trần Thị Bích Ngân (2019), *Quản lý đội ngũ GV tại các trường trung học phổ thông ở thành phố Cần Thơ*.
- [14]. Trần Thị Ánh Tuyết (2018), *Thực trạng phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn các trường tiểu học quận Tân Phú, TP. Hồ Chí Minh*, Tạp chí Giáo dục, số Đặc biệt kì 1 tháng 5, tr.34-40.

The situation of developing professional team leaders of the junior high schools in Ninh Kiều district, Can Tho city

Phan Cam Tung

Student, Class BBL & BCT K8, Educational Management, Dong Thap University

Email: phancamtungah2@gmail.com

Abstract: The article studies the current situation of developing professional team leaders. Through the actual survey in 5 junior high schools in Ninh Kiều district, Can Tho city, the author has assessed the situation of the professional team leaders in planning work, the use of the team, the organization of training the team, the assessment on the team, support conditions, motivation for the operation of the professional team. From the above situation, the school managers can further promote what has been done well, while taking measures to overcome the limitations in each specific issue, meeting the goal of developing a team of professional leaders and gradually building a team in sufficient numbers, meeting the quality requirements under the General Education Program 2018.

Keywords: Reality, development, team, professional team leader.