

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TỔ TRƯỞNG CHUYÊN MÔN Ở CÁC TRƯỜNG MẦM NON QUẬN 11, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Lê Thị Kiều Nga

Trường MN 10 quận 11, TP. Hồ Chí Minh

Email: lekieunga81@gmail.com

Tóm tắt: Qua điều tra thực trạng về phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn (TTCM) tại các trường MN quận 11, TP. Hồ Chí Minh, kết quả cho thấy giáo dục của quận 11 hiện nay đã có nhiều cố gắng trong việc đào tạo, bồi dưỡng nhằm phát triển đội ngũ TTCM các trường phổ thông nói chung và TTCM các trường MN trên địa bàn quận nói riêng. Tuy nhiên, đội ngũ TTCM ở các trường MN quận 11 vẫn còn một số khó khăn, bất cập về cơ cấu, giới tính, trình độ chuyên môn, năng lực quản lý để có thể đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của mục tiêu giáo dục. Do đó, cần có những biện pháp để nâng cao chất lượng và hiệu quả của đội ngũ TTCM quận 11 nói chung và bậc MN nói riêng chính là cơ sở để Ban Giám hiệu đề xuất các biện pháp nhằm để nâng cao chất lượng và hiệu quả của đội ngũ TTCM quận 11 nói chung và bậc MN nói riêng.

Từ khóa: Phát triển đội ngũ TTCM, trường MN.

Nhận bài: 20/06/2022; Phản biện: 24/06/2022; Duyệt đăng: 27/06/2022.

1. Mở đầu

Công tác phát triển đội ngũ TTCM tại các trường MN quận 11, TP. Hồ Chí Minh luôn được các cấp lãnh đạo quan tâm và bồi dưỡng. Nhìn chung, phần lớn đội ngũ TTCM ở các trường MN có trình độ đào tạo đạt trên chuẩn rất cao và thực hiện tốt các quy định về đạo đức nhà giáo. Tuy nhiên cũng còn có những điều bất cập, một số trường hợp bổ nhiệm TTCM mà chưa có kế hoạch đào tạo bồi dưỡng cụ thể, hoạt động tổ chuyên môn chưa được cấp trên quan tâm đánh giá chất lượng kịp thời nên ảnh hưởng ít nhiều đến chất lượng chăm sóc nuôi dưỡng và giáo dục trẻ tại các trường MN.

Tại quận 11 hiện nay, song song với việc quy hoạch mạng lưới trường lớp theo Nghị quyết Đại hội Đảng bộ quận lần thứ XII, nhiệm kỳ 2020-2025, thì vấn đề quy hoạch đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục là một trong những vấn đề được xem xét, cân nhắc để tìm được những nhân tố mới để bồi dưỡng, đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý kế cận có trình độ trên chuẩn về mặt chuyên môn nghiệp vụ, có trình độ lý luận chính trị, có thể sử dụng thành thạo ngoại ngữ, tin học phục vụ cho công tác quản lý, nghiên cứu khoa học phục vụ công tác, đáp ứng được những yêu cầu quan trọng trong sự nghiệp giáo dục của quận 11 và TP. Hồ Chí Minh. Từ những lý do trên, bài viết tập trung khảo sát thực trạng phát triển đội ngũ TTCM ở các trường MN quận 11 làm cơ sở để cho Ban giám hiệu nhà trường vận dụng để hoạch định chiến lược phát triển đội ngũ TTCM làm cơ sở để góp phần tích cực vào công tác phát triển đội ngũ TTCM từ đó nâng cao chất lượng giáo dục MN trên địa bàn quận 11 và TP. Hồ Chí Minh.

2. Các khái niệm cơ bản

2.1. Phát triển

Thuật ngữ phát triển có nhiều cách định nghĩa, xuất phát từ những cấp độ xem xét khác nhau. Ở cấp độ chung nhất, phát triển được hiểu là: Quá trình chuyển biến từ trạng thái này sang trạng thái khác hoàn thiện hơn; chuyển từ trạng thái chất lượng cũ sang tình trạng chất lượng mới, từ đơn giản đến phức tạp, từ thấp đến cao [Ôgiégov X. I. (1973), Từ điển tiếng Nga, Maxcova]; Phát triển là sự trải qua quá trình tăng trưởng hay lớn lên tự nhiên, phân hóa hoặc tiến hóa tự nhiên với những thay đổi liên tục kế tiếp nhau [Từ điển Bách khoa Việt Nam (1995), tập 1, Trung tâm biên soạn từ điển Bách khoa Việt Nam, Hà Nội].

2.2. Phát triển đội ngũ TTCM ở trường MN

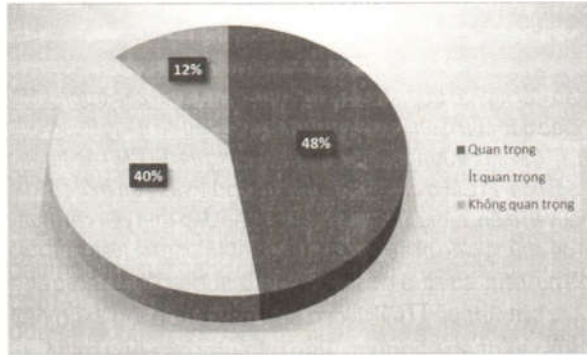
Với quan niệm trên, có thể hiểu phát triển đội ngũ CBQL trường học, đặc biệt là đội ngũ TTCM là tạo ra một đội ngũ quản lý trường học đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng (có trình độ, được đào tạo đúng quy định, có phẩm chất đạo đức, có năng lực trong các hoạt động quản lý, dạy học và giáo dục học sinh), trên cơ sở đó, đội ngũ này đảm bảo thực hiện tốt các chức năng nhiệm vụ quản lý được giao phó, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước nói chung và yêu cầu phát triển giáo dục nói riêng.

Phát triển đội ngũ TTCM trường MN có thể hiểu là xây dựng được một đội ngũ TTCM đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, trên cơ sở đường lối giáo dục của Đảng và ngày càng vững mạnh về chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, đủ sức khỏe và khả năng thực hiện có hiệu quả mục tiêu, kế hoạch giáo dục đào tạo đã được cấp trên đề ra.

3. Thực trạng đội ngũ TTCM ở các trường MN quận 11, TP. Hồ Chí Minh

3.1. Thực trạng nhận thức tầm quan trọng phát triển đội ngũ TTCM ở các trường MN

Trước tiên, tác giả khảo sát về nhận thức của CBQL, GV về mức độ quan trọng của việc phát triển đội ngũ TTCM trường MN quận 11, kết quả như sau:



Biểu đồ 3.1. Kết quả đánh giá của CBQL, GV về mức độ quan trọng của việc phát triển đội ngũ TTCM trường MN quận 11

Nhận xét: Đa số CBQL, GV có nhận thức tốt về tầm quan trọng của việc phát triển đội ngũ TTCM trường MN quận 11 với 47.5% đánh giá là quan trọng. Tuy nhiên, vẫn còn 12.0% CBQL, GV đánh giá là không quan trọng. Như vậy, cần thiết có các biện pháp nhằm nâng cao nhận thức về tầm quan trọng phát triển đội ngũ TTCM ở các trường MN.

3.2. Thực trạng phát triển đội ngũ TTCM ở các trường MN quận 11

3.2.1. Thực trạng về lập kế hoạch phát triển đội ngũ TTCM ở các trường MN quận 11

Tác giả khảo sát 22 CBQL, 178 GV thuộc 11 trường MN quận 11 về việc lập kế hoạch phát triển đội ngũ TTCM ở các trường MN quận 11, thu được kết quả như sau:

Bảng 3.2. Kết quả đánh giá của CBQL, GV về việc lập kế hoạch phát triển đội ngũ TTCM ở các trường MN quận 11

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá thực hiện						ĐTB	ĐLC	Đánh giá
		Tốt		Khá		Kém				
		SL	%	SL	%	SL	%			
1	Lập kế hoạch qui hoạch đội ngũ TTCM	92	46.0	99	49.5	9	4.5	2.42	0.83	Tốt
2	Lập kế hoạch bồi dưỡng TTCM	89	44.5	101	50.5	10	5.0	2.40	0.76	Tốt
3	Lập kế hoạch kiểm tra đánh giá TTCM	72	36.0	106	53.0	22	11.0	2.25	0.65	Khá

Qua kết quả khảo sát việc lập kế hoạch phát triển

đội ngũ TTCM ở các trường MN quận 11 cho thấy việc "Lập kế hoạch quy hoạch đội ngũ TTCM" với ĐTB= 2.42, việc "Lập kế hoạch kiểm tra đánh giá TTCM" được đánh giá thấp nhất với ĐTB = 2.25. Bên cạnh đó kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng TTCM các trường MN vẫn còn nhiều hạn chế vì vậy khi thực hiện gặp nhiều khó khăn về đối tượng, nội dung, hình thức đào tạo, chưa đáp ứng nhu cầu học tập của TTCM. Bên cạnh đó, những quy định, kỷ luật khi tham gia các lớp học còn dễ dãi, chưa được áp dụng một cách triệt để. Những hạn chế này cần được khắc phục nhanh chóng nếu muốn công tác đào tạo, bồi dưỡng mang lại hiệu quả thiết thực. Mặt khác, ĐLC của các nội dung đều nhỏ hơn 1, như vậy CBQL, GV trả lời có mức chênh lệch thấp, kết quả được chấp nhận.

3.2.2. Thực trạng tổ chức thực hiện phát triển đội ngũ TTCM ở các trường MN quận 11

Việc tổ chức thực hiện phát triển đội ngũ TTCM ở các trường MN quận 11 còn mang tính chất cảm tính, việc tuyển chọn chưa thật sự chú trọng đến năng lực chuyên môn nghiệp vụ (ít chú ý xây dựng tiêu chí trong khi đó yêu cầu của trường MN luôn đòi hỏi chuyên môn giỏi, phương pháp sư phạm tốt); thường không khảo sát năng lực quản lý lãnh đạo trước khi quyết định bổ nhiệm. Do đó, có một số TTCM không đáp ứng được yêu cầu giảng dạy môn chuyên, cho dù bản thân giáo viên đó đã có nhiều nỗ lực cố gắng. Mặt khác, ĐLC của các nội dung đều nhỏ hơn 1, như vậy CBQL, GV trả lời có mức chênh lệch thấp, kết quả được chấp nhận.

3.2.3. Thực trạng chỉ đạo thực hiện phát triển đội ngũ TTCM ở các trường MN quận 11

Kết quả phân tích SPSS như sau:

Bảng 3.3. Kết quả đánh giá của CBQL, GV về việc chỉ đạo thực hiện phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường MN quận 11

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá thực hiện						ĐTB	ĐLC	Đánh giá
		Tốt		Khá		Kém				
		SL	%	SL	%	SL	%			
1	Chỉ đạo việc xây dựng kế hoạch của TCM.	102	51.0	88	44.0	10	5.0	2.46	0.74	Tốt
2	Chỉ đạo việc dự giờ của TTCM.	78	39.0	99	49.5	23	11.5	2.28	0.72	Khá
3	Chỉ đạo việc thực hiện quy chế chuyên môn.	80	40.0	99	49.5	21	10.5	2.30	0.71	Khá
4	Chỉ đạo việc thực hiện chương trình, nội dung dạy học của giáo viên.	74	37.0	103	51.5	23	11.5	2.26	0.68	Khá
5	Chỉ đạo công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá chất lượng GV của TTCM	70	35.0	105	52.5	25	12.5	2.23	0.67	Khá

Công tác bố trí, sử dụng đội ngũ có ý nghĩa hết sức quan trọng và không loại trừ đối với bất kỳ một tổ chức

nào. Đối với trường MN, việc bố trí và sử dụng đội ngũ TTCM một cách hợp lý, đúng người, đúng việc, đúng chuyên môn không những phát huy hết năng lực, sở trường của họ mà còn tạo nên tính đồng thuận của đội ngũ giúp họ an tâm hơn trong công tác, nhiệt tình hơn trong giảng dạy, năng động hơn trong xử lý các tình huống, đóng góp nhiều hơn trong công tác nâng cao chất lượng giáo dục. Mặt khác, ĐLC của các nội dung đều nhỏ hơn 1, như vậy CBQL, GV trả lời có mức chênh lệch thấp, kết quả được chấp nhận.

3.2.4. Thực trạng kiểm tra đánh giá phát triển đội ngũ TTCM ở trường MN quận 11

Kết quả phân tích SPSS như sau:

Bảng 3.4. Kết quả đánh giá của CBQL, GV về kiểm tra đánh giá đội ngũ TTCM tại trường MN quận 11

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá thực hiện						ĐTB	ĐLC	Đánh giá
		Tốt		Khá		Kém				
		SL	%	SL	%	SL	%			
1	Tổ chức tốt sinh hoạt tổ bộ môn và chú trọng đổi mới nội dung sinh hoạt	80	40.0	104	52.0	16	8.0	2.32	0.78	Khá
2	Thường xuyên kiểm tra việc thực hiện giảng dạy của các thành viên tổ nhóm chuyên môn	86	43.0	101	50.5	13	6.5	2.37	0.72	Tốt
3	Kiểm tra, đánh giá các hoạt động giáo dục toàn diện trẻ của TTCM	76	38.0	107	53.5	17	8.5	2.30	0.84	Khá
4	Định kỳ kiểm tra, đánh giá việc tham gia sinh hoạt chính trị và học tập nâng cao năng lực giáo viên	73	36.5	107	53.5	20	10.0	2.27	0.67	Khá

Bảng 3.5. kết quả đánh giá của CBQL, GV về việc tạo môi trường, động lực và phát triển đội ngũ TTCM tại trường MN quận 11

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá thực hiện						ĐTB	ĐLC	Đánh giá
		Ảnh hưởng		Đôi khi		Không ảnh hưởng				
		SL	%	SL	%	SL	%			
1	Quan điểm của Đảng và Nhà nước về giáo dục	107	53.5	86	43.0	7	3.5	2.50	0.74	Ảnh hưởng
2	Cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học	98	49.0	90	45.0	12	6.0	2.43	0.82	Ảnh hưởng
3	Chính sách, chế độ đãi ngộ đối ngũ TTCM	115	57.5	77	38.5	8	4.0	2.54	0.67	Ảnh hưởng

Công tác kiểm tra và đánh giá hoạt động của đội ngũ TTCM trường MN trên địa bàn quận nhìn chung được tổ chức và thực hiện khá bài bản. Ngay từ đầu năm học, PGD&ĐT đã có kế hoạch cụ thể, chi tiết cho từng nội dung kiểm tra, trong đó có kiểm tra hoạt động của đội ngũ CBQL nói chung và TTCM nói riêng. Quá trình kiểm tra diễn ra tương đối nghiêm túc, theo quy định. Mặt khác, ĐLC của các nội dung đều nhỏ hơn 1, như vậy CBQL, GV trả lời có mức chênh lệch thấp, kết quả được chấp nhận.

3.2.5. Thực trạng tạo môi trường, động lực và phát triển đội ngũ TTCM ở trường MN quận 11

Kết quả phân tích SPSS như bảng 3.5.

Kết quả đánh giá của CBQL, GV cho thấy việc "Xây dựng chế độ đãi ngộ, kích thích đội ngũ TTCM giỏi" được đánh giá là thực hiện tốt nhất với ĐTB = 2.37, việc "Giải quyết các chế độ, chính sách cho đội ngũ TTCM kịp thời, đầy đủ đúng quy định, được cải thiện" được đánh giá thấp nhất với ĐTB = 2.25. Cần quan tâm hơn nữa các văn bản quy định về chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ TTCM, GV để động viên, khuyến khích; tạo điều kiện giúp đội ngũ TTCM, giáo viên làm tốt hơn nữa sự nghiệp giáo dục của thành phố. Mặt khác, ĐLC của các nội dung đều nhỏ hơn 1, như vậy CBQL, GV trả lời có mức chênh lệch thấp, kết quả được chấp nhận.

4. Kết luận

Qua điều tra thực trạng về phát triển đội ngũ TTCM tại trường MN quận 11, TP. Hồ Chí Minh, kết quả đã cho thấy giáo dục của quận 11 hiện nay đã có nhiều cố gắng trong việc đào tạo, bồi dưỡng nhằm phát triển đội ngũ TTCM các trường phổ thông nói chung và TTCM các trường MN trên địa bàn quận nói riêng. Tính đến nay cơ bản đã có đủ về số lượng, từng bước nâng cao về chất lượng, cơ chế chính sách, công tác quy hoạch, tuyển chọn, bố trí và sử dụng đội ngũ TTCM ngày càng được các cấp, các ngành quan tâm. Tuy nhiên, đội ngũ TTCM ở các trường MN quận 11 vẫn còn một số khó khăn, bất cập về cơ cấu, giới tính, trình độ chuyên môn, năng lực quản lý, để có thể đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của mục tiêu giáo dục. Do đó, cần có những biện pháp để nâng cao chất lượng và hiệu quả của đội ngũ TTCM quận 11 nói chung và bậc MN nói riêng. Đây chính là cơ sở để Ban giám hiệu đề xuất và triển khai các biện pháp để nâng cao chất lượng và hiệu quả của đội ngũ TTCM quận 11 nói chung và bậc MN nói riêng. □

Tài liệu tham khảo

- [1]. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam, *Luật Giáo dục số 43/2019/QH14*.
- [2]. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết Hội nghị lần thứ hai số 02-NQ/HNTW BCHTW Đảng (khóa VIII) về định hướng chiến lược phát triển khoa học và công nghệ trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và nhiệm vụ đến năm 2000, ngày 24/12/1996*.
- [3]. Ninh Văn Bình (2020), *Quản lý hoạt động dạy học và giáo dục ở trường phổ thông theo định hướng chương trình giáo dục phổ thông mới*, NXB Đại học Huế.
- [4]. Đỗ Văn Đoạt (2015), *Những kỹ năng lãnh đạo, quản lý cần thiết của TTCM. Kỳ yếu Hội thảo khoa học "Đào tạo cán bộ quản lý giáo dục trong bối cảnh đổi mới giáo dục"*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
- [5]. Nguyễn Mậu Đức (2015), *Vai trò của công tác quản lý trong đổi mới sinh hoạt chuyên môn theo mô hình nghiên cứu bài học*, Tạp chí Giáo dục, số 364, tháng 8.

Reality of developing professional team leaders in the preschools in District 11, Ho Chi Minh City

Le Thi Kieu Nga

Preschool No. 10, District 11, Ho Chi Minh City

Email: lekieunga81@gmail.com

Abstract: *The results from a survey on the reality of developing the professional team leaders at the preschools in District 11, HCM City have shown that the District 11, HCM City has now made a lot of efforts in training and fostering to develop the professional team leaders in general schools in general and in the preschools in the district in particular. However, the professional team leaders in the preschools in District 11 still have some difficulties and inadequacies in terms of structure, gender, professional qualifications, management capacity, etc. to be able to meet the increasing requirements of the educational goal. Therefore, it is necessary to take measures to improve the quality and efficiency of the professional team leaders in District 11 in general and in the preschool level in particular. This is the basis for the school managers to propose measures to improve the quality and effectiveness of the professional team leaders in District 11.*

Keywords: *Development of professional team leaders, preschool.*