



Phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở huyện Phú Vang, tỉnh Thừa Thiên Huế

Nguyễn Đắc Mẫn

Trường Trung học cơ sở Phú Đa, huyện Phú Vang, tỉnh Thừa Thiên Huế

THÔNG TIN BÀI BÁO

Quá trình xử lý:

Ngày nhận bài: 08/11/2024

Ngày nhận bản chỉnh sửa: 29/12/2024

Ngày nhận đăng: 30/12/2024

Ngày xuất bản: 20/12/2025

Từ khóa:

Phát triển;

Tổ trưởng chuyên môn;

Trung học cơ sở.

TÓM TẮT

Bài báo này nhằm mục đích đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn (TTCM) đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở các trường trung học cơ sở (THCS) huyện Phú Vang, tỉnh Thừa Thiên Huế. Tổng cộng có 65 cán bộ quản lý (CBQL) và 380 giáo viên (GV) ở 10 trường THCS trên địa bàn tham gia khảo sát. Kết quả nghiên cứu thực trạng cho thấy rằng công tác quy hoạch, tuyển chọn và bổ nhiệm đội ngũ TTCM, công tác bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ TTCM, công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ TTCM, công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ TTCM, công tác quản lý các điều kiện hỗ trợ trong việc phát triển đội ngũ TTCM ở các trường THCS được thực hiện thường xuyên và hiệu quả thực hiện khá, tuy nhiên vẫn còn tồn tại những khó khăn và hạn chế. Kết quả nghiên cứu còn là cơ sở để đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ TTCM tại địa bàn nghiên cứu.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Chỉ thị 40/CT-TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng (2004) về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQLGD khẳng định: “Mục tiêu là xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLGD được chuẩn hóa, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất lối sống, lương tâm, tay nghề của nhà giáo; thông qua việc quản lý, phát triển đúng định hướng và có hiệu quả sự nghiệp giáo dục để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp CNH-HĐH đất nước”. Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 của Bộ GD&ĐT ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên đã tạo ra cơ sở pháp lý và điều kiện thuận lợi trong công tác chỉ đạo và quản lý giáo dục (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018).

“TTCM là một trong những yếu tố quyết định hiệu quả hoạt động của TCM, góp phần quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giáo dục của nhà trường và thành công của công cuộc đổi mới giáo dục (Luu, 2023). Trong phát triển chương trình giáo dục nhà trường phổ thông, TTCM có các vai trò: Quản lý việc lập kế hoạch thực hiện chương trình môn học theo hướng tích hợp, phát huy năng lực HS; quản lý việc triển khai thực hiện chương trình môn học; giám sát việc thực hiện chương trình môn học; đánh giá việc thực hiện chương trình môn học...”. Phát triển đội ngũ TTCM là làm cho đội ngũ TTCM biến đổi thành những người có năng lực và phẩm chất mới cao hơn, đảm bảo về số lượng, đồng bộ về cơ cấu. Sự phát triển đội ngũ TTCM chủ yếu thể hiện ở các mặt: phẩm chất chính trị, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và năng lực hoạt động thực tiễn, số lượng đội ngũ TTCM, cơ cấu đội ngũ TTCM. Phát triển đội ngũ TTCM là một trong những yêu cầu của phát triển nguồn nhân lực trong nhà trường.

Ở trường THCS, đội ngũ TTCM có một vai trò rất quan trọng, là một trong những yếu tố quyết định đến hiệu quả hoạt động của TCM, góp phần quan trọng vào chất lượng GD, dạy học của nhà trường (Phạm, 2018). TTCM là lực lượng trực tiếp triển khai những yêu cầu về mục tiêu, nội dung, phương pháp GD và dạy học... trong việc thực hiện chương trình đổi mới giáo dục phổ thông, là cầu nối giúp HT trong việc chỉ đạo

Tác giả liên hệ: Nguyễn Đắc Mẫn;

Địa chỉ e-mail: chuyenmonphuda@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.26459/jse.146.2025>

hoạt động chuyên môn và các hoạt động khác trong nhà trường một cách chặt chẽ, sâu sát, kịp thời nhằm đạt mục tiêu GD đề ra. Chính vì vậy, việc phát triển đội ngũ TTCM ở trường THCS là một trong những nội dung trọng tâm của nhà trường để thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà trường, nâng cao chất lượng dạy học, đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục, đặc biệt là trong việc triển khai thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018 (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018).

Trong thời gian gần đây, công tác phát triển đội ngũ TTCM ở các trường THCS thuộc Phòng GD&ĐT huyện Phú Vang, tỉnh Thừa Thiên Huế đã được thực hiện và đạt được những kết quả tích cực. Tuy nhiên cũng tồn tại không ít hạn chế, bất cập: đó là biện pháp xây dựng quản lý đội ngũ này chưa chặt chẽ, khoa học. Việc phân công đội ngũ TTCM của Hiệu trưởng còn mang tính chủ quan, cảm tính. Đánh giá chưa sâu sắc về trình độ chuyên môn, khả năng quản lý, từ đó ảnh hưởng đến chất lượng hoạt động của tổ chuyên môn và ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giáo dục của nhà trường. Nhiệm vụ cấp thiết là cần phải tìm hiểu, nghiên cứu phát triển đội ngũ TTCM ở các trường THCS để tháo gỡ những khó khăn bất cập, giải quyết những hạn chế, xây dựng đội ngũ TTCM ở các trường THCS nhằm đáp ứng tốt yêu cầu đổi mới giáo dục THCS trong giai đoạn hiện nay. Vì vậy, nghiên cứu “Phát triển đội ngũ TTCM ở các trường THCS huyện Phú Vang, tỉnh Thừa Thiên Huế” là một lựa chọn hết sức ý nghĩa. Nghiên cứu này hứa hẹn sẽ cung cấp cái nhìn sâu sắc về thực trạng của công tác Phát triển đội ngũ TTCM ở các trường THCS trong ngành giáo dục địa phương, qua đó đề xuất những biện pháp cụ thể nhằm cải thiện và nâng cao hiệu quả công tác này.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu được thực hiện nhằm đánh giá thực trạng công tác phát triển đội ngũ TTCM ở các trường THCS thuộc Phòng GD&ĐT huyện Phú Vang, tỉnh Thừa Thiên Huế. Đối tượng khảo sát gồm: 65 CBQL và 380 GV tại 10 trường THCS tại địa bàn nghiên cứu. Để thu thập dữ liệu, chúng tôi sử dụng phương pháp điều tra. Phiếu điều tra bao gồm 2 thành phần là phần thông tin cá nhân và thực trạng phát triển đội ngũ TTCM ở các trường THCS huyện Phú Vang, tỉnh Thừa Thiên Huế. Các câu hỏi dùng để đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ TTCM ở các trường trung học cơ sở huyện Phú Vang, tỉnh Thừa Thiên Huế được thiết kế theo thang Likert 5 mức độ, từ 1 (kém) đến 5 (tốt).

Dữ liệu thu thập được xử lý bằng phần mềm thống kê SPSS 20 nhằm đảm bảo tính khoa học và độ chính xác trong phân tích. Phương pháp thống kê mô tả được áp dụng để tổng hợp và trình bày dữ liệu, bao gồm các giá trị như tần suất, tỷ lệ phần trăm, điểm trung bình (ĐTB), và độ lệch chuẩn (ĐLC). Dữ liệu, sau khi được xử lý như sau: $1,00 \leq \text{ĐTB} \leq 1,80$: Không thực hiện/ Kém; $1,81 \leq \text{ĐTB} \leq 2,60$: Ít thực hiện/ Yếu; $2,61 \leq \text{ĐTB} \leq 3,40$: Thỉnh thoảng/ Trung bình; $3,41 \leq \text{ĐTB} \leq 4,20$: Thường xuyên/ Khá; $4,21 \leq \text{ĐTB} \leq 5,0$: Rất thường xuyên/Tốt.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1. Thực trạng công tác quy hoạch, tuyển chọn và bổ nhiệm đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở trường trung học cơ sở huyện Phú Vang, tỉnh Thừa Thiên Huế

Bảng 1. Đánh giá của CBQL và GV về công tác quy hoạch, tuyển chọn và bổ nhiệm của đội ngũ TTCM

STT	Nội dung	Mức độ thực hiện		Hiệu quả thực hiện	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
1	Căn cứ vào dự báo nhu cầu công việc để xây dựng kế hoạch về quy hoạch và bổ nhiệm đội ngũ TTCM hàng năm.	3,86	0,75	3,65	0,81
2	Quy hoạch và bổ nhiệm TTCM đảm bảo các tiêu chuẩn lựa chọn của TTCM về phẩm chất và năng lực.	3,97	0,85	4,31	0,85
3	Quy hoạch và bổ nhiệm TTCM đảm bảo kịp thời và đúng quy định. Có bổ sung, điều chỉnh, đảm bảo tính khoa học và thực tiễn.	3,87	0,82	4,06	0,92
4	Quy hoạch và bổ nhiệm TTCM đảm bảo tính tập trung, lãnh đạo thống nhất của cấp ủy Đảng, dân chủ công khai.	4,06	0,82	4,11	0,89
5	Thực hiện quy trình bổ nhiệm đảm bảo đúng quy định, góp phần khích lệ, động viên đội ngũ TTCM.	4,30	0,71	3,99	0,80
ĐTB		4,01		4,02	

Quy hoạch cán bộ là công tác phát hiện sớm nguồn cán bộ trẻ có đức, có tài, có triển vọng về khả năng lãnh đạo, quản lý, đưa vào quy hoạch để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn nhằm đáp ứng được nhiệm vụ trước mắt và lâu dài của đơn vị. Quy hoạch vừa là chức năng, vừa là công cụ quản lý. Tuyển chọn và bổ nhiệm ĐNTTCM các trường THCS là quá trình đánh giá, xác định những ứng viên phù hợp và bổ

nhiệm vào vị trí TTCM. Tuyển chọn và bổ nhiệm TTCM là thực hiện chức năng tổ chức của HT. Tuyển chọn và bổ nhiệm đúng TTCM là cơ sở quan trọng cho việc thực hiện hiệu quả hoạt động giáo dục và giảng dạy trong nhà trường. Kết quả khảo sát ở bảng 1 cho thấy: Công tác quy hoạch, tuyển chọn, bổ nhiệm đội ngũ TTCM được các trường THCS được tiến hành thường xuyên (ĐTB = 4,01) và đạt hiệu quả khá (ĐTB = 4,02). Xét theo mức độ thực hiện, nội dung “Thực hiện quy trình bổ nhiệm đảm bảo đúng quy định, góp phần khích lệ, động viên đội ngũ TTCM” (ĐTB = 4,30) được thực hiện ở mức cao nhất (mức rất thường xuyên), phản ánh sự chú trọng vào quy trình bổ nhiệm minh bạch và đúng chuẩn. Bốn nội dung còn lại được thực hiện ở mức thấp hơn – mức thường xuyên, bao gồm: “Căn cứ vào dự báo nhu cầu công việc để xây dựng kế hoạch về quy hoạch và bổ nhiệm đội ngũ TTCM hàng năm” (ĐTB = 3,86), “Quy hoạch và bổ nhiệm TTCM đảm bảo kịp thời và đúng quy định. Có bổ sung, điều chỉnh, đảm bảo tính khoa học và thực tiễn” (ĐTB = 3,87), “Quy hoạch và bổ nhiệm TTCM đảm bảo các tiêu chuẩn lựa chọn của TTCM về phẩm chất và năng lực” (ĐTB = 3,97) và “Quy hoạch và bổ nhiệm TTCM đảm bảo tính tập trung, lãnh đạo thống nhất của cấp ủy Đảng, dân chủ công khai” (ĐTB = 4,06). Điều này cho thấy cần có sự quan tâm hơn nữa đến việc xây dựng kế hoạch dự báo nhu cầu và đảm bảo tính khoa học, thực tiễn trong công tác bổ nhiệm để nâng cao hiệu quả quản lý đội ngũ TTCM.

Xét theo hiệu quả thực hiện, nội dung “Quy hoạch và bổ nhiệm TTCM đảm bảo các tiêu chuẩn lựa chọn của TTCM về phẩm chất và năng lực” (ĐTB = 4,31) có ĐTB cao nhất (tương ứng hiệu quả tốt), phản ánh sự chú trọng vào tiêu chuẩn về phẩm chất và năng lực trong công tác bổ nhiệm. Ba nội dung còn lại có hiệu quả thực hiện thấp hơn (hiệu quả khá) bao gồm: “Thực hiện quy trình bổ nhiệm đảm bảo đúng quy định, góp phần khích lệ, động viên đội ngũ TTCM” (ĐTB = 3,99), “Quy hoạch và bổ nhiệm TTCM đảm bảo tính tập trung, lãnh đạo thống nhất của cấp ủy Đảng, dân chủ công khai” (ĐTB = 4,11), “Quy hoạch và bổ nhiệm TTCM đảm bảo kịp thời và đúng quy định. Có bổ sung, điều chỉnh, đảm bảo tính khoa học và thực tiễn” (ĐTB = 4,06) và “Căn cứ vào dự báo nhu cầu công việc để xây dựng kế hoạch về quy hoạch và bổ nhiệm đội ngũ TTCM hàng năm” (ĐTB = 3,65). Điều này cho thấy cần tăng cường công tác dự báo nhu cầu, xây dựng kế hoạch quy hoạch và bổ nhiệm đội ngũ TTCM một cách khoa học và kịp thời, đồng thời tiếp tục đảm bảo tính dân chủ, minh bạch và đúng quy định trong quá trình thực hiện.

3.2. Thực trạng công tác bổ nhiệm và sử dụng đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường Trung học cơ sở huyện Phú Vang, tỉnh Thừa Thiên Huế

Số liệu bảng 2 cho thấy thực trạng công tác bổ nhiệm, sử dụng đội ngũ TTCM được thực hiện thường xuyên (ĐTB = 3,80) và đạt hiệu quả khá (ĐTB = 3,78). Điều đó cho thấy các trường trung học cơ sở đã chú trọng đến việc bổ nhiệm và sử dụng đội ngũ TTCM một cách hợp lý, đảm bảo tính ổn định và phát huy được vai trò của đội ngũ này trong công tác quản lý và giảng dạy. Tuy nhiên, mức độ hiệu quả chỉ dừng lại ở mức khá, cho thấy vẫn còn những hạn chế trong việc tối ưu hóa vai trò và trách nhiệm của TTCM. Cần có những giải pháp cụ thể để nâng cao hiệu quả trong việc sử dụng đội ngũ này, bao gồm việc tạo điều kiện phát triển chuyên môn, tăng cường các chương trình bồi dưỡng kỹ năng quản lý và đảm bảo sự phân công công việc phù hợp với năng lực của từng cá nhân.

Bảng 2. Đánh giá của CBQL và GV về công tác bổ nhiệm, sử dụng đội ngũ TTCM

STT	Nội dung	Mức độ thực hiện		Hiệu quả thực hiện	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
1	Nhà trường phân công nhiệm vụ, kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ của TTCM, bảo đảm các điều kiện cần thiết để TTCM thực hiện nhiệm vụ và các chế độ, chính sách liên quan	3,79	0,88	3,72	0,77
2	Đối với TTCM mới, nhà trường phân công thành viên ban giám hiệu có kinh nghiệm để theo dõi, đánh giá và giúp đỡ	3,53	0,92	3,91	0,93
3	Việc phân công nhiệm vụ cho TTCM bảo đảm phù hợp với năng lực, sở trường của mỗi cá nhân	4,07	0,96	3,71	0,85
ĐTB		3,80		3,78	

Xét theo mức độ thực hiện, nội dung “Việc phân công nhiệm vụ cho TTCM bảo đảm phù hợp với năng lực, sở trường của mỗi cá nhân” (ĐTB = 4,07) được thực hiện thường xuyên hơn các nội dung khác. Ngược lại, nội dung “Đối với TTCM mới, nhà trường phân công thành viên ban giám hiệu có kinh nghiệm để theo dõi, đánh giá và giúp đỡ” có ĐTB thấp nhất (3,53). Xét theo hiệu quả thực hiện, nội dung “Đối với TTCM mới, nhà trường phân công thành viên ban giám hiệu có kinh nghiệm để theo dõi, đánh giá và giúp đỡ” đạt hiệu quả cao nhất (ĐTB = 3,91) và “Việc phân công nhiệm vụ cho TTCM bảo đảm phù hợp với năng lực, sở

trường của mỗi cá nhân” đạt hiệu quả thấp nhất ($\text{ĐTB} = 3,71$). Điều đó cho thấy mặc dù việc phân công nhiệm vụ cho TTCM phù hợp với năng lực và sở trường cá nhân được thực hiện thường xuyên, nhưng hiệu quả thực hiện chưa thực sự tương xứng. Điều này có thể xuất phát từ việc chưa có sự đánh giá đầy đủ và sát sao về năng lực thực tế của TTCM hoặc còn tồn tại những hạn chế trong quá trình phân công nhiệm vụ. Ngược lại, dù nội dung “Đối với TTCM mới, nhà trường phân công thành viên ban giám hiệu có kinh nghiệm để theo dõi, đánh giá và giúp đỡ” được thực hiện ít thường xuyên hơn, nhưng lại đạt hiệu quả cao. Điều này cho thấy khi công tác hỗ trợ và giám sát TTCM mới được triển khai, nó mang lại tác động tích cực và thiết thực. Do đó, nhà trường cần tăng cường tính thường xuyên và hệ thống trong các hoạt động hỗ trợ TTCM mới, đồng thời nâng cao chất lượng công tác phân công nhiệm vụ cho TTCM để đảm bảo phù hợp với năng lực, sở trường của mỗi cá nhân, từ đó nâng cao hiệu quả quản lý và hoạt động chuyên môn trong nhà trường.

3.3. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường Trung học cơ sở huyện Phú Vang, tỉnh Thừa Thiên Huế

Số liệu bảng 3 cho biết thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ TTCM được thực hiện thường xuyên ($\text{ĐTB} = 3,86$) và hiệu quả thực hiện khá ($\text{ĐTB} = 3,92$). Điều này cho thấy công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ TTCM tại các trường được quan tâm và triển khai một cách thường xuyên, góp phần nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng quản lý và khả năng điều hành của đội ngũ này. Mức độ thực hiện thường xuyên kết hợp với hiệu quả khá cho thấy các chương trình đào tạo, bồi dưỡng đã phần nào đáp ứng được nhu cầu thực tiễn của đội ngũ TTCM. Tuy nhiên, vẫn còn dư địa để cải thiện, đặc biệt là trong việc xây dựng nội dung đào tạo phù hợp với nhu cầu phát triển của từng cá nhân TTCM và xu hướng đổi mới giáo dục.

Bảng 3. Đánh giá của CBQL và GV về thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ TTCM

STT	Nội dung	Mức độ thực hiện		Hiệu quả thực hiện	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
1	Xây dựng kế hoạch ngắn hạn, dài hạn về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ TTCM	4,02	0,97	4,04	1,11
2	Có kế hoạch cử TTCM tham gia các lớp tập huấn, đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ sư phạm	3,63	0,96	3,72	0,87
3	Động viên khuyến khích TCM tăng cường tự nghiên cứu, tự bồi dưỡng, tự học hỏi nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm	4,18	0,94	4,12	0,64
4	Bồi dưỡng về nghiệp vụ quản lý giáo dục đào tạo	3,86	0,80	3,88	0,52
5	Bồi dưỡng về Ngoại ngữ, Tin học	3,61	1,01	3,86	0,73
ĐTB		3,86		3,92	

*Ghi chú: ĐTB: Điểm trung bình ($1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$); ĐLC: Độ lệch chuẩn

Xét theo mức độ thực hiện, nội dung “Động viên khuyến khích TCM tăng cường tự nghiên cứu, tự bồi dưỡng, tự học hỏi nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm” được thực hiện thường xuyên nhất với $\text{ĐTB} = 4,18$. Ngược lại, nội dung “Bồi dưỡng về Ngoại ngữ, Tin học” được thực hiện ít thường xuyên nhất. Xét theo hiệu quả thực hiện, “Động viên khuyến khích TCM tăng cường tự nghiên cứu, tự bồi dưỡng, tự học hỏi nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm” có hiệu quả thực hiện cao nhất ($\text{ĐTB} = 4,12$). Ngược lại, “Có kế hoạch cử TTCM tham gia các lớp tập huấn, đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ sư phạm” có hiệu quả thực hiện thấp nhất ($\text{ĐTB} = 3,72$). Điều đó cho thấy công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ TTCM đã chú trọng đến việc khuyến khích tinh thần tự học, tự bồi dưỡng và tự nghiên cứu, nhằm phát huy tính chủ động và khả năng tự phát triển của mỗi cá nhân. Đây là một điểm sáng trong công tác bồi dưỡng, phản ánh sự quan tâm đúng mức đến yếu tố tự học như một phương thức hiệu quả và bền vững để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm. Tuy nhiên, việc tổ chức các lớp tập huấn, đào tạo bài bản và có hệ thống cho đội ngũ TTCM vẫn chưa đạt hiệu quả như mong đợi. Điều này có thể xuất phát từ sự hạn chế trong công tác xây dựng kế hoạch đào tạo, nguồn lực tổ chức, hoặc sự phù hợp giữa nội dung tập huấn và nhu cầu thực tiễn của đội ngũ TTCM. Vì vậy, nhà trường cần tăng cường đầu tư vào các chương trình tập huấn chuyên sâu, cụ thể hóa nội dung bồi dưỡng và đảm bảo sự linh hoạt, phù hợp với từng đối tượng TTCM, nhằm nâng cao hiệu quả của công tác này trong thời gian tới.

3.4. Thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường Trung học cơ sở huyện Phú Vang, tỉnh Thừa Thiên Huế

Số liệu bảng 4 cho biết thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ TTCM ở các trường THCS tại địa bàn nghiên cứu được thực hiện thường xuyên ($\text{ĐTB} = 4,03$) và đạt hiệu quả khá ($\text{ĐTB} = 3,83$). Điều đó cho

thấy công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ TTCM tại các trường THCS trong khu vực nghiên cứu đã được thực hiện một cách đều đặn và có sự chú trọng nhất định. Mặc dù quy trình kiểm tra và đánh giá được thực hiện thường xuyên, nhưng hiệu quả thực hiện vẫn còn ở mức khá, cho thấy còn một số hạn chế cần cải thiện.

Bảng 4. Đánh giá của CBQL và GV về thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ TTCM

STT	Nội dung	Mức độ thực hiện		Hiệu quả thực hiện	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
1	Xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá hoạt động của TTCM ngay từ đầu năm học	3,90	0,92	4,02	0,78
2	Xây dựng tiêu chí kiểm tra, đánh giá TTCM khoa học hợp lý theo đúng điều lệ trường THCS, hướng dẫn cấp trên và thực tế nhà trường	4,07	0,98	3,70	0,70
3	Kiểm tra đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ của TTCM được tiến hành theo thời gian trong kế hoạch	3,91	0,89	3,83	0,76
4	Phối hợp chặt chẽ và có hiệu quả giữa các bộ phận trong việc quản lý, kiểm tra, đánh giá TTCM	4,09	0,87	3,70	0,63
5	Công khai kết quả kiểm tra, đánh giá đội ngũ TTCM	4,19	0,82	3,90	0,76
ĐTB		4,03		3,83	

Xét theo mức độ thực hiện, tiêu chí “Công khai kết quả kiểm tra, đánh giá đội ngũ TTCM” (ĐTB = 4,19) và “Phối hợp chặt chẽ và có hiệu quả giữa các bộ phận trong việc quản lý, kiểm tra, đánh giá TTCM” (ĐTB = 4,09) và “Xây dựng tiêu chí kiểm tra, đánh giá TTCM khoa học hợp lý theo đúng điều lệ trường THCS (Ban Bí thư trung ương, 2020), hướng dẫn cấp trên và thực tế nhà trường” (ĐTB = 4,07) được thực hiện thường xuyên hơn các tiêu chí khác như “Kiểm tra đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ của TTCM được tiến hành theo thời gian trong kế hoạch” (ĐTB = 3,91) và “Xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá hoạt động của TTCM ngay từ đầu năm học” (ĐTB = 3,90). Xét theo hiệu quả thực hiện, tiêu chí “Xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá hoạt động của TTCM ngay từ đầu năm học” có hiệu quả thực hiện cao nhất và hai tiêu chí “Xây dựng tiêu chí kiểm tra, đánh giá TTCM khoa học hợp lý theo đúng điều lệ trường THCS, hướng dẫn cấp trên và thực tế nhà trường” và “Phối hợp chặt chẽ và có hiệu quả giữa các bộ phận trong việc quản lý, kiểm tra, đánh giá TTCM” (ĐTB = 3,70) có hiệu quả thực hiện thấp nhất. Điều này cho thấy công tác kiểm tra và đánh giá đội ngũ TTCM tại các trường THCS đã đạt được một số kết quả tích cực, đặc biệt là trong việc công khai kết quả và phối hợp giữa các bộ phận trong quá trình quản lý. Tuy nhiên, mức độ thực hiện của một số tiêu chí vẫn chưa đồng đều. Các tiêu chí như “Xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá hoạt động của TTCM ngay từ đầu năm học” có hiệu quả thực hiện cao hơn, cho thấy sự chủ động trong việc lập kế hoạch và tổ chức kiểm tra, đánh giá ngay từ đầu năm học. Trong khi đó, những tiêu chí liên quan đến xây dựng tiêu chí kiểm tra, đánh giá khoa học và việc phối hợp giữa các bộ phận có hiệu quả thực hiện thấp hơn, cho thấy vẫn còn tồn tại những khó khăn trong việc áp dụng các phương pháp đánh giá hợp lý và duy trì sự phối hợp hiệu quả giữa các bộ phận. Điều này phản ánh sự cần thiết phải cải thiện các công tác quản lý kiểm tra và đánh giá, từ việc xây dựng tiêu chí đánh giá đến việc tăng cường sự hợp tác giữa các bộ phận liên quan, nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác kiểm tra đánh giá đội ngũ TTCM trong thời gian tới.

3.5. Thực trạng quản lý các điều kiện hỗ trợ trong việc phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở

Số liệu bảng 5 cho thấy thực trạng quản lý các điều kiện đảm bảo phát triển đội ngũ TTCM được thực hiện thường xuyên (ĐTB = 3,97) và hiệu quả thực hiện tốt (ĐTB = 3,91). Điều này cho thấy công tác quản lý các điều kiện đảm bảo phát triển đội ngũ TTCM tại các trường THCS đang được thực hiện một cách thường xuyên và đạt hiệu quả tốt. Mức độ thực hiện cao phản ánh sự quan tâm và đầu tư đáng kể của các trường vào việc tạo ra môi trường thuận lợi cho sự phát triển của đội ngũ TTCM. Kết quả này chứng tỏ rằng công tác quản lý đã chú trọng đến việc tạo ra nền tảng vững chắc để phát triển năng lực chuyên môn và nâng cao chất lượng giảng dạy của đội ngũ TTCM. Tuy nhiên, dù kết quả đã rất tích cực, vẫn cần tiếp tục duy trì và cải thiện các điều kiện này để đảm bảo sự phát triển bền vững và lâu dài cho đội ngũ giáo viên trong tương lai.

Xét về mức độ thực hiện, tiêu chí “Nhà nước đã ban hành các chế độ chính sách đãi ngộ liên quan đến phát triển đội ngũ TTCM” có mức độ thực hiện cao nhất (ĐTB = 4,38) và tiêu chí “Giải quyết các chế độ chính sách cho đội ngũ TTCM kịp thời, đầy đủ” có mức độ thực hiện thấp nhất (ĐTB = 3,59). Xét theo hiệu quả thực hiện, tiêu chí “Nhà nước đã ban hành các chế độ chính sách đãi ngộ liên quan đến phát triển đội ngũ TTCM” đạt hiệu quả thực hiện cao nhất (ĐTB = 4,34) và tiêu chí “Giải quyết các chế độ chính sách cho đội ngũ TTCM kịp thời, đầy đủ” có hiệu quả thực hiện thấp nhất (ĐTB = 3,70). Điều này cho thấy mặc dù các

chế độ chính sách đã được ban hành để đảm bảo quyền lợi và phát triển đội ngũ TTCM, nhưng việc thực hiện và triển khai các chính sách này còn gặp một số khó khăn, đặc biệt là trong việc giải quyết các chế độ chính sách cho đội ngũ giáo viên kịp thời và đầy đủ. Mặc dù việc ban hành các chính sách đã được thực hiện tốt và có hiệu quả cao, nhưng việc áp dụng vào thực tế và giải quyết nhanh chóng, đầy đủ các quyền lợi cho đội ngũ TTCM vẫn cần được cải thiện. Kết quả này chỉ ra rằng cần có các biện pháp tăng cường tính hiệu quả trong việc thực thi các chính sách, đảm bảo quyền lợi của đội ngũ giáo viên được đáp ứng đúng hạn và đầy đủ, từ đó nâng cao hiệu quả công tác và sự hài lòng của đội ngũ giáo viên.

Bảng 5. Đánh giá của CBQL và GV về thực trạng quản lý các điều kiện đảm bảo phát triển đội ngũ TTCM

STT	Nội dung	Mức độ thực hiện		Hiệu quả thực hiện	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
1	Sự quan tâm, chỉ đạo, động viên của lãnh đạo các ban ngành, tổ chức, đoàn thể, cấp ủy và chính quyền địa phương.	3,67	0,72	3,73	0,84
2	Nhà nước đã ban hành các chế độ chính sách đãi ngộ liên quan đến phát triển đội ngũ TTCM.	4,38	0,68	4,34	0,84
3	Thực hiện chế độ thi đua khen thưởng đối với đội ngũ TTCM công bằng, khách quan, dân chủ.	4,06	0,76	3,95	0,99
4	Xây dựng chế độ đãi ngộ, kích thích đội ngũ TTCM giỏi.	4,19	0,75	3,84	0,81
5	Tạo điều kiện cho TTCM được bồi dưỡng, học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ qua các đợt Bộ, Sở, Phòng Giáo dục.	3,87	0,69	3,91	1,00
6	Chăm lo đời sống tinh thần và tổ chức tham quan du lịch cho đội ngũ TTCM.	4,26	0,72	4,02	0,91
7	Sử dụng ngân sách hợp lý thông qua quy chế chi tiêu nội bộ.	3,72	0,83	3,77	0,86
8	Giải quyết các chế độ chính sách cho đội ngũ TTCM kịp thời, đầy đủ.	3,59	0,63	3,70	1,00
ĐTB		3,97		3,91	

4. KẾT LUẬN

Nghiên cứu này, với sự tham gia của 65 CBQL và 380 GV đã chỉ ra rằng phát triển đội ngũ TTCM đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở các trường THCS huyện Phú Vang, tỉnh Thừa Thiên Huế được thực hiện thường xuyên và hiệu quả thực hiện khá. Kết quả này cung cấp cái nhìn toàn diện về thực trạng phát triển đội ngũ TTCM, giúp các cơ quan quản lý giáo dục và nhà trường nhận thức được các điểm mạnh trong công tác quản lý, đặc biệt là việc xây dựng và tổ chức thực hiện phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Tuy nhiên, với mức đánh giá "khá", vẫn còn những yếu tố cần cải thiện.

Trên cơ sở thực trạng đã được chỉ ra, chúng tôi đề xuất một số biện pháp quản lý nhằm cải thiện công tác phát triển đội ngũ TTCM, bao gồm: (1) Nâng cao nhận thức tầm quan trọng công tác phát triển đội ngũ TTCM, (2) Quy hoạch, bổ nhiệm nguồn đội ngũ TTCM, (3) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao phẩm chất, năng lực cho TTCM, (4) Tăng cường năng lực chỉ đạo hoạt động chuyên môn của đội ngũ TTCM, (5) Kiểm tra, đánh giá và xếp loại thi đua trong đội ngũ TTCM, (6) Đảm bảo các điều kiện hỗ trợ công tác phát triển đội ngũ TTCM ở các trường THCS nhằm nâng cao hiệu quả, chất lượng giáo dục nhà trường.

Về mặt lý luận, nghiên cứu này đóng góp vào việc phát triển lý luận về quản lý giáo dục, đặc biệt là trong lĩnh vực quản lý đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý trong các trường THCS. Về mặt thực tiễn, nghiên cứu cung cấp cái nhìn thực tiễn về tình hình phát triển đội ngũ TTCM tại các trường trung học cơ sở huyện Phú Vang, tỉnh Thừa Thiên Huế. Kết quả nghiên cứu có thể được sử dụng để cải thiện công tác tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá đội ngũ tổ trưởng chuyên môn, giúp các nhà quản lý giáo dục tại địa phương này và các khu vực khác có thể áp dụng các biện pháp hiệu quả nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý. Đồng thời, nghiên cứu cũng góp phần thúc đẩy sự đổi mới phương pháp quản lý giáo dục và phát triển bền vững đội ngũ giáo viên trong các trường THCS.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ban Bí thư Trung ương. (2004). *Đề án phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*. Hà Nội, Việt Nam.
- Ban Bí thư Trung ương. (2020). *Thông tư quy định Điều lệ trường trung học cơ sở, trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học* (ban hành ngày 15/9/2020). Hà Nội, Việt Nam.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). *Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Chương trình giáo dục phổ thông*. Hà Nội, Việt Nam.

- Luu, H. H. (2023). *Phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở Thành phố Rạch Giá, tỉnh Kiên Giang*. *Journal of Educational Equipment: Applied Research*, 1(280), 202–205.
- Phạm, T. B. (2018). *Giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động tổ chuyên môn ở trường trung học cơ sở theo hướng phát triển năng lực*. *Tạp chí Khoa học Đại học Văn Lang*, (8), 64–71.

The development of the team of chief specialists in secondary schools in Phu Vang district, Thua Thien Hue province

Nguyen Dac Man

Phu Da Secondary School, Phu Vang District, Thua Thien Hue Province

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 08 December 2024

Received in revised form: 29 December 2024

Accepted: 30 December 2024

Published: 20 December 2025

Keywords:

Development;

Chief Specialist;

Secondary School.

Corresponding author:

Nguyen Dac Man

E-mail address:

chuyenmonphuda@gmail.com

ABSTRACT

This article aims to assess the current status of the development of the team of chief specialists to meet the requirements of educational innovation in secondary schools in Phu Vang District, Thua Thien Hue Province. A total of 65 management staff and 380 teachers from 10 secondary schools in the area participated in the survey. The research findings reveal that the tasks of planning, selecting, and appointing the team of chief specialists, the appointment and use of the team of chief specialists, training and fostering the team of chief specialists, monitoring and evaluating the team of chief specialists, and managing the conditions that support the development of the team of chief specialists in secondary schools are carried out regularly and with fairly effective results. However, there are still some difficulties and limitations. The research results also serve as a basis for proposing measures to develop the team of chief specialists in the research area.