



Phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở thị xã Ba Đồn, tỉnh Quảng Bình

Lê Thanh Hoàn

Phòng Giáo dục và Đào tạo thị xã Ba Đồn, tỉnh Quảng Bình

THÔNG TIN BÀI BÁO

Quá trình xử lý:

Ngày nhận bài: 16/9/2023

Ngày nhận bản chỉnh sửa: 08/10/2023

Ngày nhận đăng: 12/10/2023

Ngày xuất bản: 20/12/2025

Từ khóa:

Tổ trưởng chuyên môn;

Phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn;

Trường trung học cơ sở.

TÓM TẮT

Phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn là nhiệm vụ có ý nghĩa quan trọng trong quản lý nhà trường, góp phần trực tiếp vào việc nâng cao chất lượng dạy học và thực hiện hiệu quả đổi mới giáo dục phổ thông. Nghiên cứu này nhằm đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn tại các trường trung học cơ sở trên địa bàn thị xã Ba Đồn, tỉnh Quảng Bình. Phương pháp nghiên cứu chủ yếu được sử dụng là điều tra khảo sát và phân tích số liệu từ 40 cán bộ quản lý và 180 giáo viên tại các trường trung học cơ sở trên địa bàn. Kết quả nghiên cứu cho thấy công tác phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn vẫn còn tồn tại những hạn chế về chất lượng, năng lực, cách thức bồi dưỡng và cơ chế hỗ trợ.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong các trường trung học cơ sở (THCS), tổ trưởng chuyên môn (TTCM) là lực lượng nòng cốt, có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc điều hành hoạt động tổ chuyên môn, góp phần nâng cao chất lượng dạy học và giáo dục toàn diện học sinh. TTCM không chỉ là người trực tiếp triển khai các nội dung chương trình, phương pháp giáo dục và dạy học theo yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông mà còn là cầu nối giữa Ban Giám hiệu và giáo viên trong công tác quản lý chuyên môn, điều phối các hoạt động dạy học một cách sâu sát, kịp thời và hiệu quả (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018). Do đó, phát triển đội ngũ TTCM là một nội dung trọng tâm trong công tác quản lý nhà trường nhằm nâng cao chất lượng giáo dục, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2020).

Thị xã Ba Đồn, tỉnh Quảng Bình là một địa phương có điều kiện tự nhiên và kinh tế - xã hội đặc thù. Với địa hình phân bố giữa đồng bằng ven sông và vùng đồi núi, Ba Đồn vừa thuận lợi cho phát triển nông nghiệp và thủy sản, vừa có tiềm năng về lâm nghiệp, nhưng đồng thời cũng thường xuyên chịu ảnh hưởng của thiên tai như bão lũ, gây thiệt hại lớn đến đời sống nhân dân và cơ sở vật chất, trong đó có ngành giáo dục (Ủy ban nhân dân thị xã Ba Đồn, 2022a; 2022b). Trong những năm gần đây, thị xã Ba Đồn đang chú trọng phát triển giáo dục bằng nhiều chương trình đổi mới, tăng cường bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, tổ chức các khóa học nâng cao kỹ năng nghề nghiệp và nhân cách cho học sinh, đồng thời đẩy mạnh đầu tư cơ sở vật chất nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững trong bối cảnh chuyển đổi công nghiệp và khoa học kỹ thuật.

Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy hoạt động phát triển đội ngũ TTCM tại các trường THCS trên địa bàn vẫn còn bộc lộ những khó khăn, bất cập nhất định cả về nhận thức, năng lực, điều kiện và cơ chế triển khai. Để nâng cao hiệu quả công tác này, việc đánh giá đúng thực trạng và đề xuất các biện pháp phù hợp, khả thi là yêu cầu cấp thiết. Mặc dù đã có một số nghiên cứu đề cập đến vấn đề phát triển đội ngũ TTCM trong nhà trường phổ thông, song hiện tại chưa có công trình nào tập trung nghiên cứu chuyên sâu về thực trạng phát triển đội ngũ TTCM tại các trường THCS thị xã Ba Đồn, tỉnh Quảng Bình.

Xuất phát từ lý do đó, bài viết tập trung khảo sát, phân tích thực trạng hoạt động “Phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường Trung học cơ sở Thị xã Ba Đồn, Tỉnh Quảng Bình”, từ đó đề xuất các biện pháp quản lý nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ TTCM, góp phần nâng cao hiệu quả công tác quản lý và chất lượng giáo dục tại các nhà trường trên địa bàn nghiên cứu trong giai đoạn hiện nay.

Tác giả liên hệ: Lê Thanh Hoàn;

Địa chỉ e-mail: lehamhoc@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.26459/jse.212.2025>

2. KHÁCH THỂ VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

- Khách thể nghiên cứu:

Nghiên cứu đã tiến hành khảo sát ý kiến của 40 cán bộ quản lý (CBQL) và 180 giáo viên (GV) của các trường THCS trên địa bàn thị xã Ba Đồn

- Phương pháp nghiên cứu:

Nghiên cứu đã sử dụng phương pháp chính là điều tra bằng bảng hỏi để khảo sát thực trạng hoạt động phát triển đội ngũ TTCM ở các trường. Gồm có phiếu điều tra dành cho CBQL, GV các trường THCS. Phiếu điều tra được thiết kế theo thang Likert 5 bậc, tương ứng với 5 mức độ, từ 1 đến 5 (được qui ước cụ thể tại các bảng số liệu). Dữ liệu thu thập được sử dụng để tính điểm trung bình, độ lệch chuẩn và tỉ lệ % của mỗi nội dung. Điểm trung bình của các nội dung khảo sát được chia các mức độ: Từ 1.00-1,8 điểm: Kém; 1,81-2,6 điểm: Yếu; 2,61- 3,40 điểm: Trung bình Thỉnh thoảng; 3,41-4,20 điểm: Khá; 4,21-5,0 điểm: Tốt.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Thực trạng quy hoạch đội ngũ ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở thị xã Ba Đồn, tỉnh Quảng Bình

Việc quy hoạch đội ngũ TTCM là khâu đầu tiên và có ý nghĩa quan trọng trong công tác phát triển nguồn nhân lực tại các trường THCS. Để tìm hiểu thực trạng nội dung này, nhóm nghiên cứu đã tiến hành khảo sát và tổng hợp kết quả như sau:

Bảng 1. Thực trạng quy hoạch đội ngũ TTCM

STT	Nội dung	Mức độ đánh giá					X _{TB}	Thứ bậc
		Kém	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt		
1	Xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ TTCM dài hạn	7.7	5.9	20.0	35.0	31.4	3.76	4
2	Thực hiện công khai dân chủ trong việc tuyển chọn quy hoạch, bổ nhiệm	4.5	2.3	14.1	22.7	56.4	4.24	1
3	Có sự chỉ đạo, phối hợp giữa Chi bộ, lãnh đạo nhà trường và các tổ chức đoàn thể để thống nhất trong việc xây dựng, quy hoạch	5.9	4.1	12.3	24.1	53.6	4.15	2
4	Chú ý phát triển về độ tuổi, giới tính.	5.0	5.5	13.6	23.2	52.7	4.13	3

*Ghi chú: DTB: Điểm trung bình ($1 \leq DTB \leq 5$); DLC: Độ lệch chuẩn

Kết quả bảng 1 cho thấy, tiêu chí “Thực hiện công khai dân chủ trong việc tuyển chọn, quy hoạch, bổ nhiệm” được đánh giá cao nhất với điểm trung bình X_{TB} = 4.24, cho thấy công tác quy hoạch đội ngũ TTCM ở các trường THCS thị xã Ba Đồn tương đối minh bạch và rõ ràng. Xếp thứ hai là nội dung “Có sự chỉ đạo, phối hợp giữa Chi bộ, lãnh đạo nhà trường và các tổ chức đoàn thể” với X_{TB} = 4.15; tiếp đến là “Chú ý phát triển về độ tuổi, giới tính” với X_{TB} = 4.13. Tiêu chí có điểm trung bình thấp nhất là “Xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ TTCM dài hạn” với X_{TB} = 3.76, cho thấy công tác quy hoạch chiến lược lâu dài vẫn còn hạn chế và cần được quan tâm nhiều hơn trong thời gian tới.

Nhìn chung, công tác quy hoạch đội ngũ TTCM đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giáo dục tại các trường THCS. Việc xây dựng một đội ngũ tổ trưởng chuyên môn có năng lực chuyên môn vững, kỹ năng sư phạm và phẩm chất đạo đức nghề nghiệp tốt sẽ góp phần tạo môi trường làm việc tích cực, hỗ trợ đắc lực cho Ban Giám hiệu trong công tác chỉ đạo chuyên môn, từ đó nâng cao chất lượng dạy học và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong bối cảnh hiện nay.

3.2. Thực trạng bổ nhiệm đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở thị xã Ba Đồn, tỉnh Quảng Bình

Bổ nhiệm TTCM là một khâu quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chuyên môn và chất lượng giáo dục của nhà trường. Nhằm đánh giá thực trạng nội dung này, nhóm nghiên cứu đã tiến hành khảo sát và thu được kết quả tại bảng 2.

Kết quả ở bảng 2 cho thấy: nội dung “Tuyển chọn những giáo viên có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ” được đánh giá cao nhất với điểm trung bình X_{TB} = 4.20; xếp thứ hai là nội dung “Bổ nhiệm đội ngũ TTCM đúng quy trình” với X_{TB} = 4.18; tiếp theo là nội dung “Đánh giá và phân loại TTCM để có biện pháp bồi dưỡng, sử dụng hợp lý” với X_{TB} = 3.94; xếp cuối là nội dung “Điều tra, khảo sát chất lượng đội ngũ” với X_{TB} = 3.66.

Bảng 2. Thực trạng bổ nhiệm đội ngũ TTCM

STT	Nội dung	Mức độ đánh giá					X_{TB}	Thứ bậc
		Kém	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt		
1	Điều tra, khảo sát chất lượng đội ngũ	7.7	6.8	26.8	28.6	30.0	3.66	4
2	Tuyển chọn những giáo viên có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ	5.5	4.1	14.1	17.3	59.1	4.20	1
3	Bổ nhiệm đội ngũ TTCM đúng quy trình	4.5	4.1	17.3	16.8	57.3	4.18	2
4	Đánh giá và phân loại TTCM để có biện pháp đào tạo bồi dưỡng, sử dụng hợp lý	5.5	5.5	22.3	23.2	43.6	3.94	3

*Ghi chú: DTB: Điểm trung bình ($1 \leq DTB \leq 5$); DLC: Độ lệch chuẩn

Việc bổ nhiệm TTCM giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong bảo đảm tính kế thừa, phát huy năng lực đội ngũ nòng cốt trong tổ chuyên môn. Những TTCM được bổ nhiệm cần hội đủ các tiêu chí về phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn, năng lực lãnh đạo tổ và khả năng phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ chung của nhà trường. Thực hiện tốt công tác này sẽ góp phần ổn định, phát triển bền vững đội ngũ giáo viên, nâng cao chất lượng dạy học và uy tín của nhà trường trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay.

3.3. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở thị xã Ba Đồn, tỉnh Quảng Bình

Công tác đào tạo, bồi dưỡng tổ trưởng chuyên môn (TTCM) đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển năng lực chuyên môn, năng lực lãnh đạo tổ và nâng cao chất lượng giáo dục của tổ chuyên môn nói riêng và nhà trường nói chung. Kết quả khảo sát về thực trạng đào tạo, bồi dưỡng TTCM ở các trường THCS thị xã Ba Đồn được thể hiện ở bảng 3.

Bảng 3. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ TTCM

STT	Nội dung	Mức độ đánh giá (%)					X_{TB}	Thứ bậc
		Kém	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt		
1	Đào tạo phẩm chất và năng lực làm công tác TTCM ở trường THCS	8.6	6.8	15.9	38.6	30.0	3.75	7
2	Bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống cho TTCM ở trường THCS	7.7	5.9	13.6	35.5	37.3	3.89	6
3	Bồi dưỡng năng lực chuyên môn, nghiệp vụ	5.9	5.5	10.5	33.6	44.5	4.05	1
4	Bồi dưỡng năng lực quản lý tổ chuyên môn	7.7	6.4	14.5	29.5	41.8	3.91	4
5	Bồi dưỡng năng lực xây dựng môi trường giáo dục	6.4	5.5	14.5	31.4	42.3	3.98	3
6	Bồi dưỡng năng lực phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình, xã hội	8.2	5.5	13.2	34.1	39.1	3.90	5
7	Bồi dưỡng năng lực ngoại ngữ, tin học	7.3	5.5	13.2	29.1	45.0	3.99	2

*Ghi chú: DTB: Điểm trung bình ($1 \leq DTB \leq 5$); DLC: Độ lệch chuẩn

Từ kết quả ở bảng 3 thấy: nội dung “Bồi dưỡng năng lực chuyên môn, nghiệp vụ” được đánh giá cao nhất với $X_{TB} = 4.05$; xếp thứ hai là “Bồi dưỡng năng lực ngoại ngữ, tin học” ($X_{TB} = 3.99$); xếp thứ ba là “Bồi dưỡng năng lực xây dựng môi trường giáo dục” ($X_{TB} = 3.98$). Tiếp theo lần lượt là “Bồi dưỡng năng lực quản lý tổ chuyên môn” ($X_{TB} = 3.91$), “Bồi dưỡng năng lực phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội” ($X_{TB} = 3.90$), “Bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống cho TTCM” ($X_{TB} = 3.89$). Xếp cuối cùng là “Đào tạo phẩm chất và năng lực làm công tác TTCM ở trường THCS” với $X_{TB} = 3.75$.

Kết quả cho thấy, phần lớn nội dung đào tạo, bồi dưỡng TTCM được đánh giá ở mức khá. Trong đó, các nội dung liên quan đến năng lực chuyên môn, công nghệ thông tin, ngoại ngữ và kỹ năng lãnh đạo được chú trọng hơn so với các nội dung về phẩm chất đạo đức hay môi trường giáo dục.

Tuy nhiên, công tác đào tạo, bồi dưỡng TTCM vẫn còn những hạn chế nhất định như: chưa được đầu tư đồng bộ; nội dung còn mang tính chung chung, chưa thực sự bám sát nhu cầu và đặc thù của từng tổ chuyên môn; hình thức tổ chức bồi dưỡng chưa linh hoạt, chủ yếu vẫn theo kiểu truyền thống, thiếu các phương pháp hiện đại như đào tạo trực tuyến, đào tạo theo nhu cầu.

Do đó, cần đổi mới phương thức bồi dưỡng theo hướng cá thể hóa, tăng cường tính ứng dụng thực tiễn, kết hợp các hình thức đào tạo linh hoạt như trực tiếp, trực tuyến, học tập qua dự án. Đồng thời, cần xây dựng kế

hoạch đào tạo định kỳ, gắn với quy hoạch và đánh giá năng lực TTCM nhằm phát huy tối đa vai trò của lực lượng nòng cốt này trong đổi mới giáo dục trung học cơ sở.

3.4. Thực trạng phân công, sử dụng đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở thị xã Ba Đồn, tỉnh Quảng Bình

Phân công và sử dụng đội ngũ TTCM một cách hợp lý, đúng năng lực là yếu tố quan trọng để phát huy vai trò lãnh đạo tổ chuyên môn, nâng cao chất lượng dạy học (Nguyễn & Nguyễn, 2012). Kết quả khảo sát thực trạng nội dung này tại các trường THCS thị xã Ba Đồn được thể hiện ở bảng 4.

Bảng 4. Thực trạng phân công, sử dụng đội ngũ TTCM

STT	Nội dung	Mức độ đánh giá (%)					X_{TB}	Thứ bậc
		Kém	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt		
1	Đảm bảo rằng các tổ trưởng có chuyên môn sâu về môn học tương ứng và có kỹ năng giảng dạy tốt	5.0	8.6	22.7	30.0	33.6	3.79	4
2	Ưu tiên chọn các tổ trưởng có kinh nghiệm giảng dạy và quản lý trong lĩnh vực THCS	3.2	5.9	15.5	19.5	55.9	4.19	2
3	Đội ngũ tổ trưởng cần có khả năng lãnh đạo, quản lý và tạo động lực cho các giáo viên trong tổ bộ môn của mình	4.1	5.0	14.1	19.5	57.3	4.21	1
4	Tổ trưởng có khả năng giao tiếp tốt, xây dựng mối quan hệ đối tác tốt với các giáo viên, học sinh và phụ huynh	2.7	6.4	15.9	20.9	54.1	4.17	3

*Ghi chú: DTB: Điểm trung bình ($1 \leq DTB \leq 5$); Mức độ: 1: Hoàn toàn không đồng ý; 2: Không đồng ý; 3: Bình thường; 4: Đồng ý; 5: Hoàn toàn đồng ý.

Số liệu ở bảng 4 cho thấy: Nội dung được đánh giá cao nhất là “Đội ngũ tổ trưởng cần có khả năng lãnh đạo, quản lý và tạo động lực cho các giáo viên trong tổ bộ môn của mình” với $X_{TB} = 4.21$ - Tốt; tiếp theo là “Ưu tiên chọn các tổ trưởng có kinh nghiệm giảng dạy và quản lý trong lĩnh vực THCS” ($X_{TB} = 4.19$), “Tổ trưởng có khả năng giao tiếp tốt, xây dựng mối quan hệ đối tác với giáo viên, học sinh và phụ huynh” ($X_{TB} = 4.17$). Nội dung có X_{TB} thấp nhất là “Đảm bảo rằng các tổ trưởng có chuyên môn sâu về môn học tương ứng và có kỹ năng giảng dạy tốt” với $X_{TB} = 3.79$ - Khá.

Kết quả khảo sát cho thấy, việc phân công và sử dụng đội ngũ TTCM ở các trường THCS thị xã Ba Đồn nhìn chung được thực hiện khá hiệu quả. Tuy nhiên, việc lựa chọn TTCM chưa thật sự chú trọng đầy đủ đến năng lực chuyên môn giảng dạy, thể hiện qua điểm trung bình chưa cao của tiêu chí số 1. Điều này đặt ra yêu cầu cần có sự cân nhắc kỹ lưỡng hơn giữa năng lực chuyên môn và năng lực quản lý, điều hành tổ chuyên môn.

Đội ngũ TTCM có vai trò then chốt trong việc kết nối giữa Ban Giám hiệu và giáo viên tổ chuyên môn, đảm bảo các hoạt động chuyên môn diễn ra hiệu quả, kịp thời. Do đó, các trường cần tiếp tục hoàn thiện quy trình phân công, sử dụng TTCM theo hướng phát huy năng lực toàn diện, kết hợp giữa chuyên môn sâu, phẩm chất đạo đức, kỹ năng quản lý và giao tiếp hiệu quả, nhằm góp phần xây dựng môi trường giáo dục chuyên nghiệp, tích cực trong nhà trường.

3.5. Thực trạng chế độ chính sách và môi trường làm việc cho đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở thị xã Ba Đồn, tỉnh Quảng Bình

Chế độ chính sách và môi trường làm việc đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì, phát triển và tạo động lực làm việc cho đội ngũ tổ trưởng chuyên môn (TTCM) tại các trường THCS (Vũ & Phùng, 2007). Nhằm đánh giá thực trạng nội dung này, chúng tôi đã tiến hành khảo sát và thu được kết quả như bảng 5 dưới đây.

Bảng 5: Thực trạng chế độ chính sách và môi trường làm việc cho đội ngũ TTCM

STT	Nội dung	Mức độ đánh giá (%)					X_{TB}	Thứ bậc
		Kém	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt		
1	Xây dựng và ban hành các chính sách đối với TTCM ở trường THCS	3.6	11.8	20.0	30.0	34.5	3.80	5
2	Tạo điều kiện làm việc thuận lợi cho TTCM ở trường THCS	3.2	9.1	14.1	21.8	51.8	4.10	3
3	Vinh danh TTCM ở trường THCS giỏi	1.8	9.5	15.9	21.4	51.4	4.11	2
4	Bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cho TTCM ở trường THCS	3.6	9.1	14.5	23.2	49.5	4.06	4
5	Tạo cơ hội thăng tiến cho TTCM ở trường THCS	2.3	7.7	15.5	23.6	50.9	4.13	1

*Ghi chú: DTB: Điểm trung bình ($1 \leq DTB \leq 5$); DCL: Độ lệch chuẩn

Dựa theo số liệu của bảng 5 thấy rằng: nội dung “Tạo cơ hội thăng tiến cho TTCM ở trường THCS” được đánh giá cao nhất với điểm trung bình XTB = 4.13, xếp thứ 1. Tiếp theo là các nội dung: “Vinh danh TTCM ở trường THCS giỏi” (XTB = 4.11, xếp thứ 2), “Tạo điều kiện làm việc thuận lợi cho TTCM ở trường THCS” (XTB = 4.10, xếp thứ 3), “Bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cho TTCM ở trường THCS” (XTB = 4.06, xếp thứ 4). Nội dung có điểm trung bình thấp nhất là “Xây dựng và ban hành các chính sách đối với TTCM ở trường THCS” (XTB = 3.80, xếp thứ 5).

Kết quả khảo sát cho thấy, các trường THCS ở thị xã Ba Đồn đã có những nỗ lực trong việc tạo lập môi trường làm việc thuận lợi và có cơ chế khuyến khích phát triển cho đội ngũ TTCM. Tuy nhiên, nội dung về xây dựng và ban hành chính sách dành riêng cho đội ngũ này vẫn chưa được đánh giá cao, cho thấy còn tồn tại bất cập trong hệ thống chính sách cụ thể, rõ ràng và mang tính động lực.

Để nâng cao hiệu quả công tác phát triển đội ngũ TTCM, cần chú trọng hơn đến việc xây dựng chính sách đãi ngộ hợp lý, minh bạch và phù hợp với đặc thù công việc. Bên cạnh đó, cần tiếp tục duy trì và nâng cao các hoạt động bồi dưỡng, tạo điều kiện thuận lợi trong môi trường làm việc, đồng thời kịp thời ghi nhận, biểu dương những TTCM có thành tích tiêu biểu, nhằm thúc đẩy tinh thần trách nhiệm và sự cống hiến của đội ngũ này trong nhà trường.

4. KẾT LUẬN

Kết quả khảo sát cho thấy, thực trạng phát triển đội ngũ TTCM ở các trường THCS thị xã Ba Đồn, tỉnh Quảng Bình có những mặt tích cực đáng ghi nhận. Hầu hết các nội dung khảo sát đều được cán bộ quản lý và giáo viên đánh giá ở mức khá hoặc tốt. Quy trình quy hoạch và bổ nhiệm đội ngũ TTCM tương đối rõ ràng, đảm bảo dân chủ; công tác bồi dưỡng được chú trọng ở nhiều mặt như chuyên môn, quản lý, xây dựng môi trường giáo dục, năng lực CNTT và ngoại ngữ. Các nội dung về phân công, sử dụng, chế độ chính sách và môi trường làm việc cho đội ngũ TTCM cũng được đánh giá ở mức tích cực, phản ánh sự quan tâm của các nhà trường đối với lực lượng nòng cốt này trong tổ chức hoạt động chuyên môn.

Tuy nhiên, bên cạnh những điểm mạnh, công tác phát triển đội ngũ TTCM tại các trường THCS ở thị xã Ba Đồn vẫn còn bộc lộ một số hạn chế nhất định. Một bộ phận TTCM chưa được bồi dưỡng đầy đủ các năng lực theo yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông; công tác quy hoạch chưa chú trọng đúng mức tới tính chiến lược dài hạn; chính sách hỗ trợ, ghi nhận thành tích và cơ hội thăng tiến chưa thực sự đồng bộ và hiệu quả. Môi trường làm việc tuy được đánh giá tích cực nhưng vẫn còn thiếu một số điều kiện để TTCM phát huy tối đa vai trò của mình trong tổ chức hoạt động của tổ chuyên môn.

Các trường THCS trên địa bàn thị xã Ba Đồn đã có nhiều nỗ lực trong việc phát triển đội ngũ TTCM, từng bước đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Đội ngũ cán bộ quản lý đã nhận thức được vai trò quan trọng của TTCM đối với chất lượng dạy học và phát triển nhà trường. Tuy nhiên, quá trình phát triển đội ngũ TTCM hiện nay còn phụ thuộc nhiều vào kinh nghiệm cá nhân, chưa được tổ chức một cách bài bản, hệ thống và khoa học. Kết quả khảo sát thực trạng là cơ sở thực tiễn quan trọng để tác giả đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ TTCM ở các trường trung học cơ sở thị xã Ba Đồn, tỉnh Quảng Bình trong phần tiếp theo của nghiên cứu.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). *Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26 tháng 12 năm 2018 ban hành Chương trình giáo dục phổ thông*. Bộ Giáo dục và Đào tạo.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2020). *Điều lệ trường trung học cơ sở, trường trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học* (Thông tư số 32/2020/TT-BGDĐT). Bộ Giáo dục và Đào tạo.
- Nguyễn, Q. C., & Nguyễn, T. M. L. (2012). *Đại cương khoa học quản lý*. Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Ủy ban nhân dân thị xã Ba Đồn. (2022a). *Báo cáo tình hình kinh tế – xã hội 6 tháng đầu năm 2022 của thị xã Ba Đồn*.
- Ủy ban nhân dân thị xã Ba Đồn. (2022b). *Báo cáo tổng kết thực hiện nhiệm vụ giáo dục và đào tạo năm học 2021–2022*.
- Vũ, D., & Phùng, Đ. M. (2007). *Tâm lý học quản lý*. Nhà xuất bản Giáo dục.

Developing a team of professional leaders in middle schools in Ba Don town, Quang Binh province

Le Thanh Hoan

Department of Education and Training of Ba Don Town, Quang Binh Province

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 16 September 2023

Received in revised form: 08 October 2023

Accepted: 12 October 2023

Published: 20 December 2025

Keywords:

Developing a team of professional team leaders;

Junior high school;

Ba Don town;

Quang Binh province.

Corresponding author:

Le Thanh Hoan

E-mail address:

lehamhoc@gmail.com

ABSTRACT

Developing a team of professional group leaders is an important task in school management, contributing directly to improving the quality of teaching and learning and effectively implementing general education reform. This study aims to assess the current status of developing a team of professional group leaders at secondary schools in Ba Don town, Quang Binh province. The main research method used is to investigate and analyze data from 40 managers and 180 teachers at secondary schools in the area. The research results show that the development of a team of professional group leaders still has limitations in terms of quality, capacity, training methods and support mechanisms. From there, the article proposes a number of orientations to improve the quality of developing a team of professional group leaders to meet the requirements of current educational reform.
