

Phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở Thành phố Rạch Giá, tỉnh Kiên Giang

Lưu Hoàng Hiếu*

*Trường Đại học Trà Vinh

Received: 2/12/2022; Accepted: 6/12/2022; Published: 12/12/2022

Abstract: Developing a team of professional team leaders is one of the important tasks of the principals of junior high schools in general and of junior high schools in Rach Gia city in particular. Through the theoretical research base on the development of the team of professional team leaders, the study and assessment of the current situation of the professional team leaders and the assessment of the current situation of the development of the professional team leaders in junior high schools in Rach Gia city. From the above bases, the study proposes a number of measures to develop the team of professional team leaders in order to improve the management efficiency of professional activities in junior high schools.

Keywords: Development, professional leader, junior high school.

1. Đặt vấn đề

Theo báo cáo của UBND thành phố Rạch Giá (2021), trong những năm qua ngành GD&ĐT thành phố không ngừng phát triển quy mô trường lớp cũng trong công tác nhân sự nói chung và chất lượng đội ngũ Tổ trưởng chuyên môn (TTCM) nói riêng, quy hoạch, bồi dưỡng tăng cường năng lực cho TTCM nhằm đáp ứng kinh tế xã hội của thành phố Rạch Giá. Tuy nhiên, vẫn còn một số TTCM chưa đạt chuẩn theo quy định Điều lệ trường THCS, năng lực chỉ đạo chuyên môn ở một số TTCM còn hạn chế. Một bộ phận thiếu tính tiên phong trong các phong trào của ngành. Trước nhu cầu phát triển của hệ thống GD quốc dân cũng như giáo dục bậc THCS đội ngũ TTCM vẫn còn thiếu về tiêu chuẩn để đáp ứng theo yêu cầu mới căn bản và toàn diện giáo dục. Mặt khác, chế độ chính sách chưa thu hút để phát huy tiềm năng của đội ngũ tổ trưởng chuyên môn. Từ kết quả nghiên cứu, thông qua bài viết tác giả trình bày vấn đề phát triển đội ngũ Tổ trưởng chuyên môn tại các trường trung học cơ sở thành phố Rạch Giá.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thực trạng phát triển đội ngũ Tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở thành phố Rạch Giá

2.1.1. Thực trạng đội ngũ Tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở thành phố Rạch Giá

Theo báo cáo của Phòng GD&ĐT thành phố Rạch Giá, trong năm học 2020 – 2021 có 56 TTCM đang công tác tại các trường THCS trên địa bàn. Dựa trên số lượng HS, số lớp học và số lượng GV mà mỗi trường sẽ bố trí số lượng TTCM cho phù hợp. Cụ thể, năm học 2020 – 2021, có 3 trường gồm THCS

Nguyễn Du, THCS Lê Quý Đôn, THCS Hùng Vương có số lượng TTCM nhiều nhất là 6 người, trong khi trường THCS Phan Huy Chú và THCS Trần Hưng Đạo có số lượng TTCM thấp nhất là 2 người. Nhìn chung với số lượng tổ trưởng như trên đã đáp ứng được yêu cầu trong công tác quản lý ở các trường THCS thành phố Rạch Giá.

2.1.2. Thực trạng quy hoạch phát triển đội ngũ TTCM

Quy hoạch nhằm tạo nguồn đội ngũ TTCM kế thừa làm cho quá trình lãnh đạo, tổ chức thực hiện công tác chuyên môn ở các bộ môn, các khối lớp đảm bảo ổn định, phát triển. Công tác “Quy hoạch TTCM luôn được xem xét, bổ sung, điều chỉnh hàng năm” có 81,1% ý kiến đánh giá từ mức khá trở lên, điểm trung bình 3,14, xếp hạng 1. Có 73,9% ý kiến cho rằng “Nhà trường luôn thực hiện công tác quy hoạch TTCM đảm bảo quy trình, dân chủ và công khai” ở mức khá trở lên, điểm trung bình 2,99. Tuy nhiên, trong công tác quy hoạch việc xây dựng các tiêu chuẩn và thực hiện các bước trong quy trình còn chưa được đánh giá cao, 42,6% ý kiến đánh giá công tác này chỉ thực hiện ở mức trung bình và yếu. Có 11,8% đánh giá mức yếu đối với việc “Nhà trường có xây dựng kế hoạch quy hoạch đội ngũ TTCM”, điểm trung bình 2,81.

2.1.3. Thực trạng bổ nhiệm, sử dụng TTCM

Lựa chọn, bổ nhiệm đúng người đúng theo các tiêu chuẩn quy định và vào các vị trí phù hợp góp phần nâng cao hiệu quả công tác quản lý của nhà trường, từ đó nâng cao hiệu quả công tác GD&ĐT. Kết quả khảo sát cho thấy, đa số các ý kiến đánh giá từ mức khá trở lên đối với các tiêu chí bổ nhiệm TTCM tại các trường THCS Tp Rạch Giá. Có 97,0%

cán bộ quản lý và GV được hỏi đánh giá từ mức khá trở lên “Công tác bổ nhiệm TTCM của nhà trường thực sự là niềm khích lệ, động viên cho đội ngũ TTCM”, điểm trung bình 3,43. Có 48,7% ý kiến đánh giá “Nhà trường có cụ thể hóa quy định tiêu chí phẩm chất và năng lực khi bổ nhiệm TTCM” ở mức tốt, điểm trung bình 3,39, xếp hạng 2.

2.1.4. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ TTCM

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ TTCM được thể hiện thông qua các tiêu chí như nội dung đào tạo, bồi dưỡng, hình thức đào tạo, bồi dưỡng, lựa chọn đối tượng đào tạo, bồi dưỡng và bố trí thời gian đào tạo, bồi dưỡng. Qua kết quả khảo sát cho thấy, có 37,9% ý kiến cho rằng “Bố trí thời gian đào tạo” đạt mức tốt, điểm trung bình 3,16. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng được những người được hỏi đánh giá cao từ mức khá trở lên thấp nhất 73,3%, điểm trung bình 2,99. Họ cho rằng, việc bố trí thời gian phù hợp, tạo điều kiện cho TTCM vừa thực hiện nhiệm vụ chuyên môn tại trường, vừa có thể tham gia học tập tốt. Thực tế cho thấy, thời gian qua Sở GD&ĐT tỉnh Kiên Giang thường xuyên phối hợp với các trường đại học, trường Chính trị tỉnh, các cơ sở đào tạo bồi dưỡng khác,... tổ chức các nội dung nêu trên cho đội ngũ TTCM các cấp học trong tỉnh. Riêng các nội dung được đánh giá thỉnh thoảng bồi dưỡng có thể thấy việc đào tạo bồi dưỡng cho đội ngũ TTCM các trường THCS thành phố Rạch Giá vẫn chưa được quan tâm đúng mức. Thông qua trao đổi ý kiến với một số TTCM ở các trường THCS thành phố Rạch Giá cho biết: Công tác đào tạo bồi dưỡng TTCM được hiệu trưởng các trường quan tâm chú trọng, đa số những người tham gia nhận xét từ mức khá trở lên. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều ý kiến nhận xét hình thức đào tạo, bồi dưỡng và công tác lựa chọn đối tượng tham gia đào tạo, bồi dưỡng chỉ đạt mức trung bình.

2.1.5. Thực trạng kiểm tra, đánh giá đội ngũ TTCM

Công tác KTĐG đội ngũ TTCM được thể hiện thông qua việc kiểm tra, giám sát và tổ chức đánh giá TTCM tại TCM theo quy định. Ngoài ra, công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ TTCM còn được thể hiện thông qua các phương pháp kiểm tra, đánh giá và kết quả đánh giá của nhà trường đối với TTCM. Kết quả khảo sát cho thấy, có 31,3% ý kiến đánh giá mức tốt và 40,5% đánh giá ở mức khá đối với nội dung “Nhà trường tổ chức đánh giá TTCM tại TCM theo quy định”, điểm trung bình 2,99, xếp hạng 1. Có 70,3% ý kiến đánh giá từ mức khá trở lên đối với nội

dung “Phương pháp kiểm tra, đánh giá TTCM của nhà trường”. Tuy nhiên, vẫn còn 20,0% ý kiến đánh giá “Kết quả đánh giá TTCM được GV đồng thuận” ở mức trung bình và 6,7% đánh giá ở mức yếu. Có 21,0% đánh giá mức trung bình và 7,7% đánh giá mức yếu đối với “Thực hiện kiểm tra, giám sát hoạt động của TTCM định kỳ của Ban giám hiệu”. Điều này cho thấy mức độ đánh giá của Ban giám hiệu, TTCM và GV là ít thường xuyên. Nội dung này ít được Ban giám hiệu, TTCM quan tâm nên việc kiểm tra, đánh giá ít được thực hiện. Đây là hạn chế trong công tác phát triển đội ngũ TTCM các trường THCS thành phố Rạch Giá tỉnh Kiên Giang.

2.2. Biện pháp phát triển đội ngũ TTCM các trường THCS TP Rạch Giá tỉnh Kiên Giang

2.2.1. Tăng cường giáo dục tuyên truyền cho CBQL và GV về phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn

Tuyên truyền về sự cần thiết của phát triển đội ngũ TTCM các trường THCS Tp Rạch Giá nhằm nâng cao nhận thức của CBQL và GV để chỉ đạo và tổ chức tốt công tác phát triển đội ngũ TTCM. Đội ngũ CBQL phải hiểu rõ được các nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức công tác phát triển đội ngũ TTCM. CBQL phải xem việc phát triển đội ngũ TTCM nhằm góp phần nâng cao chất lượng GD&ĐT tại các trường Tp Rạch Giá nhất là đối với trường THCS. Đồng thời, tuyên truyền nhằm để CBQL hiểu được vai trò của mình đối với công tác này.

2.2.2. Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ TTCM ở trường trung học cơ sở thành phố Rạch Giá.

Xây dựng phát triển đội ngũ TTCM tại Tp Rạch Giá là nhằm xây dựng phát triển đội ngũ TTCM đảm bảo theo tiêu chuẩn, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, tạo sự chủ động trong quá trình tìm nguồn để bổ sung đội ngũ TTCM theo quy định, đáp ứng yêu cầu về nguồn nhân lực của Tp Rạch Giá đến năm 2025. Để thực hiện được nội dung này HT nhà trường cần rà soát đánh giá thực trạng đội ngũ TTCM của đơn vị mình. Căn cứ vào số lượng GV, HS, số lớp học hiện tại và dự báo việc thay đổi quy mô trong tương lai, HT nhà trường sẽ tiến hành dự thảo kế hoạch phát triển đội ngũ TTCM của nhà trường. Dựa vào kế hoạch, HT cần có các biện pháp bồi dưỡng, tạo điều kiện thuận lợi cho các GV trong diện quy hoạch được đào tạo, bồi dưỡng đảm bảo các tiêu chuẩn theo quy định khi được bổ nhiệm TTCM.

2.2.3. Chú trọng tuyển chọn, bổ nhiệm đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở trường THCS

Lựa chọn những người có đủ phẩm chất, năng lực đáp ứng công tác quản lý hoạt động của TCM.

Việc tuyển chọn là việc làm khó khăn của công tác quản lý của HT, nhằm xây dựng đội ngũ TTCM đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, đồng bộ cơ cấu hoạt động này có ý nghĩa quan trọng tác động trực tiếp đến chất lượng giáo dục của nhà trường. Chú trọng công tác tuyển chọn, bổ nhiệm đội ngũ TTCM đáp ứng yêu cầu chất lượng và cơ cấu hợp lý thì HT cần tuyển chọn đội ngũ TTCM đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng theo chuẩn nghề nghiệp GV, theo qui định của Bộ GD&ĐT, đảm bảo việc thực hiện mục tiêu, nội dung, chương trình và kế hoạch giáo dục một cách có hiệu quả. Dự báo được tình hình đội ngũ TTCM về số lượng, có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng kịp thời kế hoạch bổ sung khi khuyết TTCM.

2.2.3. Nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng cho tổ trưởng chuyên môn trường trung học cơ sở thành phố Rạch Giá, tỉnh Kiên Giang

Nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng cho TTCM, kịp thời bù đắp sự thiếu hụt cho đội ngũ TTCM, khắc phục mặt tiêu cực, phát huy mặt tích cực của cá nhân trong quá trình hoạt động. Bồi dưỡng đội ngũ TTCM đáp ứng nhu cầu đổi mới giáo dục và các tiêu chuẩn quy định theo Điều lệ trường THCS. Xác định các nội dung, hình thức, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ TTCM các trường THCS. Lựa chọn đối tượng tham gia đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ TTCM đảm bảo chất lượng. Triển khai các tài liệu tham khảo về bồi dưỡng TTCM trường THCS các sáng kiến, giải pháp có liên quan để các TTCM nghiên cứu áp dụng vào quản lý tốt TCM.

2.2.5. Nâng cao năng lực kiểm tra, đánh giá đối với tổ trưởng chuyên môn ở trường trung học cơ sở thành phố Rạch Giá, tỉnh Kiên Giang

Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ TTCM là nhằm đánh giá đúng năng lực của TTCM để có kế hoạch bồi dưỡng hoặc đề bạt ở những chức vụ cao hơn đối với những TTCM có năng lực tốt. Thông qua kiểm tra, đánh giá nâng cao nhận thức, tinh thần trách nhiệm, điều chỉnh hoạt động đội ngũ TTCM trong thực hiện nhiệm vụ.

- Đánh giá hoạt động quản lý của đội ngũ TTCM thông qua đánh giá sự tin nhiệm của GV ở TCM đối với TTCM, sự phối hợp thực hiện nhiệm vụ với các lực lượng khác trong nhà trường.

- Đánh giá năng lực tham mưu, điều hành hoạt động TCM của TTCM thông qua mức độ hoàn thành các kế hoạch của nhà trường.

- Đánh giá năng lực ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý của TTCM.

- Kiểm tra việc xây dựng cụ thể hóa các kế hoạch

của nhà trường đối với hoạt động chuyên môn của TCM; công tác triển khai thực hiện các kế hoạch, nội dung hợp TCM, công tác phân công, theo dõi thực hiện chuyên môn của GV trong TCM.

2.2.6. Đề xuất môi trường làm việc đáp ứng nhu cầu về vật chất và tinh thần nhằm phát huy năng lực cho tổ trưởng chuyên môn các trường THCS

Tạo được môi trường làm việc đáp ứng nhu cầu về vật chất và tinh thần sẽ tạo động lực phát triển đội ngũ TTCM, hoạt động của TCM đạt hiệu quả và kết quả giáo dục của nhà trường tốt hơn. Ngoài ra, còn giúp TTCM nâng cao nhận thức về vai trò, trách nhiệm của cá nhân trong việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ làm cho TTCM luôn cảm thấy phấn khởi trong khi thực hiện nhiệm vụ của mình. Thông qua biện pháp này HT có cách xây dựng cơ chế chính sách tạo động lực làm việc cho đội ngũ TTCM, bằng cách nâng cao ý thức trách nhiệm của các lực lượng trong và ngoài nhà trường chăm lo đầu tư giáo dục tại địa phương.

- HT phải bảo đảm điều kiện về cơ sở vật chất, phương tiện làm việc cho đội ngũ TTCM.

- Tổ chức các hoạt động xây dựng tinh thần đoàn kết nội bộ giữa các thành viên trong nhà trường.

- Thực hiện các chính sách, tạo động lực cho TTCM công tác.

3. Kết luận

Phân tích các yếu tố chủ quan, khách quan ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ TTCM, đưa ra những ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân trong công tác phát triển đội ngũ TTCM ở các trường THCS trên địa bàn thành phố Rạch Giá. Từ các cơ sở trên, nghiên cứu đề xuất một số biện pháp phát bao gồm giáo dục tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức của cán bộ quản lý và GV về công tác phát triển đội ngũ TTCM; Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ TTCM trường THCS; Chú trọng công tác tuyển chọn, bổ nhiệm đội ngũ TTCM trường THCS; Nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng đội ngũ TTCM; Tăng cường kiểm tra, đánh giá đội ngũ TTCM của hiệu trưởng; Tạo môi trường làm việc đáp ứng nhu cầu về vật chất và tinh thần nhằm phát huy năng lực cho đội ngũ TTCM.

Tài liệu tham khảo

1. Phạm Minh Hạc (2001). *Về phát triển toàn diện con người trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. NXB chính trị quốc gia, Hà Nội.

2. Luật Giáo dục 2019.

3. Nghị quyết 29-NQ-TW ngày 04/11/2013 của Ban chấp hành TW Đảng: Đổi mới căn bản toàn diện giáo dục, đào tạo.