

Biện pháp phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở huyện Đắk Song, tỉnh Đắk Nông

Lê Văn Ngọc*

*HVCH, Trường ĐH Sư phạm, ĐH Huế

Received: 2/11/2023; Accepted: 12/11/2023; Published: 20/11/2023

Abstract: To meet the current requirements of reforming general education, it is necessary to recognize and evaluate the reality of the development of professional team leaders in schools, and on that basis, propose appropriate measures to develop a team of professional team leaders in secondary schools in Dak Song district, Dak Nong province to ensure sufficient quantity, synchronization in structure and sufficient quality and capacity to meet practical requirements. So Developing a team of professional leaders at secondary schools in Dak Song district, Dak Nong province is a very important and urgent issue in the current period.

Keywords: Measures, specialized teams, team leaders

1. Đặt vấn đề

Trong những năm qua, ngành Giáo dục và Đào tạo đã có những chiến lược và các giải pháp để tăng cường hiệu quả công tác xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý nhà trường nói chung và bậc giáo dục trung học cơ sở nói riêng. Đặc biệt, công tác xây dựng và quản lý đội ngũ tổ trưởng chuyên môn đã đạt được kết quả đáng khích lệ. Nhờ đó, hoạt động của các trường trung học cơ sở trên địa bàn huyện Đắk Song đạt được những kết quả đáng ghi nhận, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công cuộc đổi mới đất nước. Tuy vậy bậc giáo dục trung học cơ sở nói chung và giáo dục trung học cơ sở huyện Đắk Song nói riêng trong quá trình phát triển còn gặp nhiều khó khăn và thách thức, chất lượng giáo dục chưa đồng đều; năng lực chuyên môn của một bộ phận giáo viên còn hạn chế, chưa ý thức được một cách đầy đủ vai trò, nhiệm vụ của người giáo viên trong giai đoạn hiện nay.

Để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay cần nhìn nhận và đánh giá đúng thực tế về công tác phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường, trên cơ sở đó đưa ra các biện pháp phù hợp nhằm phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở huyện Đắk Song, tỉnh Đắk Nông đảm bảo đủ số lượng, đồng bộ về cơ cấu và có đủ phẩm chất, năng lực đáp ứng được các yêu cầu của thực tế.

Vì vậy, phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường trung học cơ sở trên địa bàn huyện Đắk Song, tỉnh Đắk Nông là vấn đề có ý nghĩa hết sức quan trọng và cấp thiết trong giai đoạn hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khái niệm Phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn

Phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn là làm cho đội ngũ tổ trưởng chuyên môn 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 về đội ngũ tổ trưởng chuyên môn chủ yếu về mặt phẩm chất chính trị, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và năng lực hoạt động thực tiễn, số lượng đội ngũ tổ trưởng chuyên môn, cơ cấu đội ngũ tổ trưởng chuyên môn.

Phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn tạo ra sự gắn bó xây dựng chuẩn nghề nghiệp, quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng với việc sử dụng hợp lý; tạo môi trường thuận lợi cho đội ngũ phát triển và đánh giá đội ngũ tổ trưởng chuyên môn một cách chính xác, khách quan.

2.2. Một số biện pháp phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn các trường trung học cơ sở huyện Đắk Song, tỉnh Đắk Nông

2.2.1. Tổ chức nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giáo viên về công tác phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở các trường THCS

Hiệu trưởng có thể làm cho các tổ trưởng chuyên môn thay đổi nhận thức bằng phương pháp giáo dục, thuyết phục. Tổ trưởng chuyên môn là những người đã có năng lực chuyên môn tốt, có ý thức trách nhiệm nổi trội hơn những giáo viên khác trong bộ môn nên họ có khả năng nhận thức và chuyển hoá nhận thức vào hành động. Đồng thời phương pháp này cũng rất phù hợp với các hiệu trưởng bởi chính họ là những

nhà giáo dục. Tất nhiên họ sẽ làm tốt phương pháp giáo dục.

Cần làm cho các tổ trưởng chuyên môn nhận thức đầy đủ về vai trò, chức năng của họ trong trường; làm cho họ hiểu rằng trên cơ sở làm tốt những vai trò, chức năng đó thì họ có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Nâng cao nhận thức về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn cho tổ trưởng chuyên môn là việc làm trực tiếp của Hiệu trưởng với nhiều hình thức linh hoạt, phong phú. Có thể thông qua hình thức tuyên truyền tại các hội thảo, các buổi sinh hoạt, các câu lạc bộ. Có thể mời chuyên gia đến để nói chuyện, có thể tổ chức thông qua việc xây dựng tủ sách quản lý, đặt mua các loại sách báo, tạp chí chuyên ngành. Hướng dẫn tổ trưởng chuyên môn tiếp xúc với hệ thống các quan điểm về vai trò của quản lý đối với sự phát triển. Xây dựng nề nếp, thói quen đọc sách báo, viết các bản thu hoạch. Tổ chức cho họ có cơ hội để trình bày, trao đổi những thu hoạch đó trước tập thể nhằm khẳng định nhận thức của mình. Các biện pháp tuyên truyền, giáo dục, thuyết phục đòi hỏi phải tiến hành thường xuyên, liên tục đặc biệt trước yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông và những ảnh hưởng xấu của mặt trái cơ chế thị trường. Bởi vấn đề nâng cao năng lực của đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là một yêu cầu cấp bách của sự nghiệp đổi mới giáo dục.

Tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan chỉ đạo, quản lý và cơ quan chủ quản của cán bộ dự nguồn; tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý của các ban ngành, đoàn thể nhằm nâng cao chất lượng nội dung, hình thức, khả năng chi phối thông tin nhằm thực hiện tốt nhất các phương thức để nâng cao nhận thức.

Quan triệt một cách sâu sắc về vai trò nhiệm vụ của người tổ trưởng chuyên môn để bản thân đội ngũ tổ trưởng chuyên môn hiểu rõ nhiệm vụ, trên cơ sở đó ý thức được trách nhiệm và phấn đấu đạt chuẩn quy định về các mặt thông qua việc ban giám hiệu sinh hoạt cùng tổ chuyên môn, trao đổi thảo luận, họp hội đồng sư phạm, thông tin tuyên truyền một cách công khai, dân chủ, ra các thông báo....

Tất cả những hình thức tuyên truyền đó nhằm làm cho mỗi tổ trưởng chuyên môn đều nhận rõ vị trí, vai trò, quyền hạn, nhiệm vụ của mình, từ đó có ý thức quyết tâm bồi dưỡng tự nâng cao phẩm chất và năng lực. Được như vậy thì tất cả những biện pháp khác mới có thể phát huy được hiệu quả.

2.2.2. Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở trường THCS

Dựa vào kế hoạch hiệu trưởng cần có các biện pháp bồi dưỡng, tạo điều kiện thuận lợi cho các giáo viên trong diện quy hoạch có cơ hội, điều kiện để

phát triển, đáp ứng yêu cầu của một tổ trưởng chuyên môn khi được bổ nhiệm. Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn thực chất một việc làm khoa học, là sự hoạch định đội ngũ từ việc tuyển chọn, sắp xếp, bố trí, đào tạo, bồi dưỡng,... theo một trình tự hợp lý được thực hiện trong khoảng không gian và thời gian nhất định với các nguồn lực, mục tiêu và điều kiện cụ thể.

Hiệu trưởng nghiên cứu cơ sở lý luận của việc xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn các trường. Căn cứ để xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn phải dựa vào định hướng phát triển giáo dục huyện Đắk Song, tỉnh Đắk Nông giai đoạn 2020 - 2025 và định hướng 2030 của phòng GDĐT huyện Đắk Song. Bên cạnh đó còn dựa vào kết quả khảo sát thực trạng đội ngũ tổ trưởng chuyên môn các trường trung học cơ sở huyện Đắk Song về quy mô, số lượng, cơ cấu của đội ngũ tổ trưởng chuyên môn. Trên cơ sở đó, hiệu trưởng thành lập tổ xây dựng kế hoạch, tiến hành xây dựng kế hoạch trung hạn hay dài hạn cho phù hợp nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở từng trường, đồng thời chủ động, rà soát đội ngũ đảm bảo đào tạo cho cân đối, hài hòa giữa các bộ môn. Kế hoạch sơ bộ sau khi được xây dựng, đưa ra tập thể bàn bạc, đóng góp ý kiến. tổ chức chỉnh sửa, bổ sung, hoàn chỉnh kế hoạch, sau đó hiệu trưởng trình cấp trên phê duyệt, triển khai và tổ chức thực hiện.

Tuy nhiên, do tình hình đội ngũ ở các trường thiếu ổn định, thuyên chuyển giáo viên diễn ra hằng năm, đặc biệt cũng có trường diễn ra luân chuyển đội ngũ cốt cán. Cho nên khi lập kế hoạch quản lý đội ngũ tổ trưởng chuyên môn cần chú ý để tránh hiện tượng dao động tâm ý, xáo trộn hoạt động cả tổ chuyên môn. Từ đó kiện toàn kế hoạch sao cho đội ngũ tổ trưởng chuyên môn đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, thành phần phù hợp mục tiêu và yêu cầu vị trí, vai trò, nhiệm vụ, quyền hạn của tổ trưởng chuyên môn.

Những giáo viên có năng lực, phẩm chất tốt nhưng cần được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chính trị, kiến thức chuyên môn, năng lực quản lý. Nhóm những tổ trưởng chuyên môn yếu kém về năng lực, phẩm chất, ngưng trệ sức sáng tạo, yếu kém về quản lý cần được thay thế.

2.2.3. Đổi mới công tác tuyển chọn, bổ nhiệm đội ngũ tổ trưởng chuyên môn ở trường trung học cơ sở

Quy hoạch đội ngũ tổ trưởng chuyên môn: Công tác phân loại đội ngũ tổ trưởng chuyên môn đang

đương nhiệm cũng là một trong những chỉ số rất quan trọng cho việc xây dựng quy hoạch. Việc phân loại sẽ giúp cho Chi ủy, lãnh đạo nhà trường, nhất là người đứng đầu, phát hiện năng lực lãnh đạo, tổ chức, quản lý của giáo viên, lựa chọn, giới thiệu đưa vào quy hoạch cán bộ nhận thấy các vấn đề cụ thể như: số tổ trưởng chuyên môn hoàn thành tốt nhiệm vụ; số chưa hoàn thành nhiệm vụ; có trình độ chuyên môn đạt chuẩn hoặc trên chuẩn; có nghiệp vụ sư phạm tốt; có phẩm chất đạo đức phù hợp; có năng lực quản lý; có năng lực tổ chức; năng lực lập kế hoạch; khả năng xử lý thông tin; khả năng phân tích tổng hợp; khả năng giao tiếp ngoại giao; số sắp về hưu; số sức khỏe không đảm bảo; điều kiện sức khỏe tốt; hoàn cảnh gia đình thuận lợi... Từ số liệu đánh giá này sẽ giúp cho nhà trường đề ra các chiến lược trong việc quy hoạch, bồi dưỡng đội ngũ tổ trưởng chuyên môn trong nhà trường.

Một điểm cần chú ý trong quá trình lựa chọn giáo viên giới thiệu và quy hoạch là phải đảm bảo đủ về số lượng và hợp lý về cơ cấu. Độ tuổi giới thiệu vào quy hoạch lần đầu theo quy định hiện hành là dưới 40 tuổi đối với nữ và dưới 45 tuổi đối với nam. Đảm bảo hợp lý giữa các độ tuổi: dưới 30, từ 31 đến 40 và trên 40 tuổi. Chú ý giới thiệu quy hoạch tổ trưởng chuyên môn là nam giới, là người dân tộc, là người địa phương để có khả năng đảm đương nhiệm vụ ổn định lâu dài.

2.2.4. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá tổ trưởng chuyên môn của hiệu trưởng ở trường trung học cơ sở

Cần triển khai các quy định về thanh tra, kiểm tra, đánh giá, xếp loại giáo viên của ngành để giáo viên biết và thực hiện đúng theo các quy định đồng thời tạo điều kiện cho người thực hiện nhiệm vụ thanh tra, kiểm tra hoàn thành nhiệm vụ của mình.

Xây dựng kế hoạch kiểm tra nội bộ trường học như kiểm tra hoạt động tổ chuyên môn, thanh tra hoạt động sư phạm giáo viên, kiểm tra theo chuyên đề cho cả năm học và triển khai kế hoạch xuống từng tổ bộ môn. Kế hoạch phải cụ thể theo từng tháng trong suốt cả năm học và tất cả phải thực hiện đúng theo kế hoạch đề ra. Trong từng nội dung kiểm tra, thanh tra nội bộ trường học phải có quy định các nội dung kiểm tra cụ thể, rõ ràng nhằm tránh những phản ứng không cần thiết của người được kiểm tra.

Ngoài các hoạt động kiểm tra nêu trên, để đánh giá đúng hoạt động tổ chuyên môn, hiệu trưởng phải quản lý kiểm tra những nội dung sau:

Tổ chức kiểm tra, đánh giá năng lực, phẩm chất của tổ chuyên môn.

Nội dung kiểm tra này có thể tổ chức định kỳ hoặc đột xuất, qua kiểm tra sẽ giúp cho hiệu trưởng nắm rõ về vai trò của tổ trưởng chuyên môn trong tổ, sự tin nhiệm của giáo viên đối với tổ trưởng chuyên môn, năng lực quản lý, điều hành của tổ trưởng chuyên môn và các phẩm chất của tổ trưởng chuyên môn để từ đó hiệu trưởng có những chỉ đạo hoặc quyết định quản lý phù hợp; Kiểm tra đánh giá thực trạng hoạt động của tổ chuyên môn; Kiểm tra đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên của tổ trưởng chuyên môn; Kiểm tra đánh giá các điều kiện để đảm bảo cho hoạt động tổ chuyên môn; Kiểm tra đánh giá sự phối hợp giữa các tổ chuyên môn và các lực lượng giáo dục khác trong nhà trường; Tổ chức thực hiện đánh giá chuẩn nghề nghiệp giáo viên ở cuối năm học

Tổ chức đánh giá xếp loại giáo viên hàng năm. Công tác kiểm tra giúp cho Hiệu trưởng thấy được toàn bộ hoạt động sư phạm của tập thể giáo viên và mối tương tác của các thành viên trong tập thể, đồng thời đánh giá được việc thực hiện nhiệm vụ của tổ chuyên môn, tổ trưởng chuyên môn và giáo viên, phát hiện kịp thời những yếu kém, sai sót để chấn chỉnh, đảm bảo các hoạt động của tổ chuyên môn đi vào nề nếp, đúng quy định. Kết quả kiểm tra là căn cứ chủ yếu để đánh giá khen thưởng, kỉ luật, xét nâng bậc lương hàng năm, bố trí phân công tổ trưởng chuyên môn, giáo viên hợp lý.

3. Kết luận

Các biện pháp trên có mối quan hệ biện chứng, đan xen với nhau. Mỗi biện pháp đều có những ưu điểm và hạn chế nhất định vì vậy khi tiến hành, cần có sự vận dụng linh hoạt để việc bồi dưỡng đạt kết quả tối ưu. Bên cạnh đó, để phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn các trường trung học cơ sở huyện Đăk Song, tỉnh Đăk Nông, nhất thiết phải thực hiện một cách toàn diện, đồng bộ các biện pháp trên vì chúng có mối liên hệ chặt chẽ với nhau, bổ sung cho nhau, là cơ sở tiền đề cho nhau và đều chung một mục tiêu.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT, ngày 22/8/2018 về quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học phổ thông.*
2. Ban chấp hành trung ương, *Nghị quyết số 04 của hội nghị lần thứ tư khóa VII Ban chấp hành Trung ương Đảng ngày 14/01/1993 về tiếp tục đổi mới sự nghiệp giáo dục và đào tạo.* Hà Nội.
3. Bùi Minh Hiền (2009), *Quản lý giáo dục*, Nxb Đại học sư phạm Hà Nội. Hà Nội.
4. Nguyễn Phúc Châu (2010), *Quản lý nhà trường*, Hà Nội: NXB Đại học Sư phạm Hà Nội. Hà Nội.