

Thực trạng công tác phát triển đội ngũ làm công tác tham vấn học đường ở khu vực phía Nam

Huỳnh Văn Sơn

Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh
280 An Dương Vương, phường 4, quận 5,
Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam
Email: sonhv@hcmue.edu.vn

TÓM TẮT: Bài báo đề cập đến thực trạng công tác phát triển đội ngũ làm công tác tham vấn học đường ở khu vực phía Nam. Kết quả nghiên cứu cho thấy các cán bộ quản lý thực hiện 4 chức năng trong công tác phát triển đội ngũ làm công tác tham vấn học đường ở khu vực phía Nam trong 5 năm gần đây có điểm trung bình từ 2,16 đến 3,19, tương ứng từ mức yếu đến trung bình theo thang đo đã xác lập. Trong đó, chức năng lập kế hoạch, chức năng tổ chức, chức năng chỉ đạo đều đạt mức trung bình và chức năng kiểm tra, đánh giá đạt mức yếu.

TỪ KHÓA: Phát triển; đội ngũ; tham vấn học đường; khu vực phía Nam.

→ Nhận bài 14/3/2019 → Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa 27/3/2019 → Duyệt đăng 25/4/2019.

1. Đặt vấn đề

Những năm trở lại đây, lĩnh vực tham vấn học đường (TVHĐ) đã thu hút sự quan tâm của ngành Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) nói riêng và của toàn xã hội nói chung. Trong chiến lược xã hội hóa giáo dục (GD), Bộ GD&ĐT đã ra thông tư số 31/2017/TT-BGDĐT, ngày 18 tháng 12 năm 2017 với nội dung hướng dẫn việc đưa công tác tư vấn tâm lý vào môi trường học đường bài bản, chuyên nghiệp và là một phần không thể thiếu của cơ sở GD. Thông tư liên tịch số 23/2015/TTLT-BGDĐT- BNV về “Quy định mã số, chức danh nghề nghiệp giáo viên (GV) trung học phổ thông (THPT) công lập” ban hành ngày 16 tháng 09 năm 2015, có đề cập đến công tác tư vấn tâm lý, hướng nghiệp cho học sinh (HS) của GV làm công tác kiêm nhiệm. Những văn bản này đã dần đặt cơ sở nền móng cho hoạt động TVHĐ ở Việt Nam phát triển trong những năm qua.

Phát triển đội ngũ làm công tác TVHĐ là nhiệm vụ hàng đầu để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao và luôn biến động của xã hội về công tác này. Đồng thời, trong tiến trình nỗ lực để hòa nhập với GD thế giới, việc đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ làm công tác TVHĐ ở khu vực phía Nam là yêu cầu cần thiết. Trên cơ sở đánh giá được mức độ thực hiện các chức năng quản lý phát triển đội ngũ làm công tác TVHĐ, sẽ đề xuất biện pháp phát triển đội ngũ làm công tác TVHĐ ở khu vực phía Nam. *Bài báo này được tài trợ bởi Chương trình Khoa học và Công nghệ cấp Quốc gia, giai đoạn 2016 - 2020 “Nghiên cứu phát triển khoa học GD đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện nền GD Việt Nam”, mã số KHGD/16-20, Bộ GD & ĐT Việt Nam.*

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khách thể nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu

2.1.1. Khách thể nghiên cứu

Mẫu khảo sát của đề tài gồm 102 cán bộ quản lý (CBQL) và 218 người làm công tác TVHĐ tại các trường phổ thông tại khu vực phía Nam. Khách thể nghiên cứu được lựa chọn theo các tiêu chí về tỉnh/thành phố, giới tính, vị trí đảm

nhận, thâm niên công tác và trình độ. Thông tin cụ thể như sau:

Nhóm khách thể CBQL:

- Tiêu chí về tỉnh/thành phố: Nghiên cứu trên 5 tỉnh/thành phố ở khu vực phía Nam, trong đó có 37/102 CBQL tại Thành phố Hồ Chí Minh (TP. HCM) (chiếm 36,3%), tỉnh Long An có 23 khách thể (chiếm 22,5%), tỉnh Cà Mau có 12 khách thể (chiếm 11,8%), tỉnh Bình Dương và Đồng Nai mỗi nơi có 15 khách thể (chiếm 14,7%).

- Tiêu chí về giới tính: Nghiên cứu CBQL nam và nữ, trong đó CBQL nam có 58/102 (chiếm 56,9%) và nữ 44/102 (chiếm 43,1%).

- Tiêu chí về vị trí đảm nhận: Khảo sát các CBQL trường học, trong đó hiệu trưởng có 51/102 (chiếm 50%) và phó hiệu trưởng có 51/102 (chiếm 50%).

- Tiêu chí về trình độ: Khảo sát tất cả trình độ, trong đó cử nhân có 80/102 CBQL (chiếm 78,4%) và thạc sĩ 22/102 (chiếm 21,6%).

- Tiêu chí về thâm niên công tác: Khảo sát các mốc thâm niên, công tác dưới 10 năm có 76/102 CBQL (chiếm 74,5%), từ 11 - 15 năm có 26/102 (chiếm 25,5%).

Nhóm khách thể người làm công tác TVHĐ:

- Tiêu chí về tỉnh/thành phố: Chúng tôi cũng nghiên cứu 5 tỉnh/thành phố ở khu vực phía Nam, trong đó TP.HCM có 72/218 (chiếm 33,0%), Long An có 44/218 (chiếm 20,2%), Cà Mau 22/218 (chiếm 10,1%), Bình Dương 39/218 (chiếm 17,9%), Đồng Nai 41/218 (chiếm 18,9%).

- Tiêu chí về giới tính: Chúng tôi nghiên cứu người làm công tác TVHĐ là nam và nữ, trong đó nam có 51/218 (chiếm 23,4%) và nữ có 167/218 (chiếm 76,6%).

- Tiêu chí về chuyên môn chính: Chúng tôi khảo sát tất cả các ngành mà đội ngũ làm công tác TVHĐ được đào tạo, trong đó ngành Ngữ văn có 30/218 (chiếm 13,8%), Tâm lý GD có 43/218 (chiếm 19,7%), Vật lý có 23/218 (chiếm 10,6%), GD tiểu học 23/218 (chiếm 10,6%), Quản lý GD có 22/218 (chiếm 10,1%) và chuyên môn khác có 77/218 (chiếm 35,2%).

- Tiêu chí về trình độ: Chúng tôi khảo sát ở tất cả trình độ, trong đó cử nhân có 196/218 (chiếm 89,9%), thạc sĩ có 18/218 (chiếm 8,3%) và trình độ khác có 4/218 (chiếm 1,8%).

- Tiêu chí về bậc học đang công tác: Chúng tôi nghiên cứu ở tất cả các bậc học từ Mầm non đến THPT, trong đó bậc học Mầm non có 17/218 (chiếm 7,8%), Tiểu học có 43/218 (chiếm 19,7%), Trung học cơ sở 72/218 (chiếm 33,0%), THPT 86/218 (chiếm 39,4%).

2.1.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được tiến hành thông qua việc phối hợp đồng bộ các phương pháp: Điều tra bằng bảng hỏi, phương pháp phỏng vấn và phương pháp toán thống kê trong đó phương pháp điều tra bằng bảng hỏi là phương pháp chính. Công cụ nghiên cứu chính là phiếu thăm dò được thực hiện qua ba giai đoạn: Điều tra thử bằng bảng thăm dò mở, thiết kế bảng hỏi, khảo sát chính thức. Bảng hỏi gồm 2 phần: Phần 1 - Thông tin cá nhân người trả lời và phần 2 - Phần nội dung hỏi. Các câu hỏi xoay quanh vấn đề: Số lượng người làm công tác TVHĐ/trường trong 5 năm gần đây; thực trạng phòng TVHĐ ở các trường phổ thông; thực trạng thực hiện các chức năng quản lý: Kế hoạch hóa, tổ chức thực hiện, chỉ đạo, kiểm tra đánh giá.

Cách cho điểm: Mỗi câu có 05 lựa chọn: Điểm thấp nhất là 1, cao nhất là 5, chia làm 5 mức theo khoảng biến thiên liên tục. ĐTB của câu = Tổng điểm của các nội dung trong câu chia cho số nội dung khảo sát trong câu. Cách quy điểm thang đo tiến hành như sau: Mức kém: $1 < ĐTB \leq 1,8$; Mức yếu: $1,8 < ĐTB \leq 2,6$; Mức trung bình: $2,6 < ĐTB \leq 3,4$; Mức khá: $3,4 < ĐTB \leq 4,2$; Mức tốt: $4,2 < ĐTB \leq 5$.

Trong nghiên cứu này, chúng tôi tập trung nghiên cứu về công tác phát triển đội ngũ làm công tác TVHĐ ở khu vực phía Nam từ góc nhìn của nhà quản lý, từ đó đề xuất những nội dung phát triển phù hợp với từng khu vực, địa phương cụ thể để nâng cao chất lượng của đội ngũ làm công tác TVHĐ.

2.2. Kết quả nghiên cứu

2.2.1. Thực trạng đội ngũ làm công tác tham vấn học đường ở khu vực phía Nam

Bảng 1: Số lượng người làm công tác TVHĐ/trường ở khu vực phía Nam trong 5 năm gần đây

Năm học	Số lượng người làm công tác TVHĐ/trường
2017 - 2018	1,09
2016 - 2017	0,95
2015 - 2016	0,74
2014 - 2015	0,54
2013 - 2014	0,34

Kết quả khảo sát ở Bảng 1 cho thấy, số lượng người làm công tác TVHĐ/trường ở khu vực phía Nam tăng qua các

năm. Phân tích cụ thể cho thấy năm học 2013 - 2014 chỉ có 0,34 người/trường. Con số này thật sự rất ít và cho thấy mô hình phòng TVHĐ chỉ mới xuất hiện ở vài trường phổ thông. Một năm sau, con số này tăng lên 0,54 người/trường đến năm 2015 - 2016 là 0,74 người/trường. Rõ ràng, có sự tăng đều về số lượng người làm công tác TVHĐ ở các trường phổ thông. Cho đến nay, số lượng người làm công tác TVHĐ/trường đạt 1,09 người/trường. Rõ ràng số lượng người làm công tác TVHĐ hiện nay đã tăng. Tuy nhiên, nếu xét về số lượng HS tại một trường hiện nay thì 1,09 người làm công tác tham vấn/trường thật sự là một con số quá ít.

Bên cạnh đó, theo khảo sát thì có không ít trường không có người phụ trách công tác tham vấn tâm lý cho HS. Kết quả này phản ánh thực tế không đồng đều về số lượng người làm công tác TVHĐ/trường ở khu vực phía Nam.

Kết quả thống kê từ Bảng 2 về thực trạng phòng tham vấn tâm lý ở trường học tại khu vực phía Nam, ở nhóm khách thể CBQL ý kiến được đánh giá chiếm tỉ lệ cao nhất là “có phòng nhưng không chuyên, sử dụng các phòng chức năng khác để thay thế”, có 47/102 CBQL chiếm 46,1% (gần ½ mẫu), kể đến là “có phòng chuyên, dành riêng cho người làm TVHĐ và chỉ thực hiện một nhiệm vụ duy nhất là TVHĐ” với 31/102 CBQL lựa chọn chiếm 30,4%. Kết quả này giúp chúng tôi nhận định rằng các trường phổ thông ở khu vực phía Nam hiện nay về cơ bản có phòng để thực hiện công tác tham vấn tâm lý cho HS. Tỉ lệ này chiếm 76,5%, chiếm khoảng hơn 3/4 các trường phổ thông ở khu vực phía Nam.

Kết quả từ nhóm khách thể đội ngũ làm công tác TVHĐ cũng cho đánh giá tương tự là có phòng để thực hiện công tác TVHĐ với tỉ lệ 72,0% (“Có phòng nhưng không chuyên, sử dụng các phòng chức năng khác để thay thế” chiếm 36,2%, “Có phòng chuyên, dành riêng cho người làm TVHĐ và chỉ thực hiện một nhiệm vụ duy nhất là TVHĐ” chiếm 35,8%). Tỉ lệ đánh giá “Không có phòng dành cho hoạt động TVHĐ” ở CBQL và người làm công tác TVHĐ lần lượt là 23,5% và 28,0%. Rõ ràng, sự chênh lệch này là không lớn giữa hai nhóm khách thể khi cùng đánh giá về thực trạng phòng tham vấn tâm lý ở trường học tại khu vực phía Nam.

Tóm lại, phần lớn các trường phổ thông ở khu vực phía Nam hiện nay cơ bản có phòng dành cho công tác TVHĐ. Tuy nhiên, với tỉ lệ phòng TVHĐ không chuyên và thậm chí là không có phòng để làm TVHĐ thì đây là một trở ngại rất lớn trong công tác quản lý đội ngũ người làm công tác TVHĐ. Bởi khi bước vào đào tạo chuyên sâu sẽ rất khó nếu không được hỗ trợ về mặt không gian một cách hợp lý. Vì vậy, có thể đi đến các kết luận: Thứ nhất, mỗi trường phổ thông ở khu vực phía Nam cần thiết phải có một phòng TVHĐ; Thứ hai là phòng TVHĐ phải được đầu tư cũng như phát huy được hết vai trò và thế mạnh của mình để đội ngũ làm công tác TVHĐ thực hiện tốt nhiệm vụ tham vấn tâm lý cho HS (xem Bảng 3).

Kết quả khảo sát ở Bảng 3 về chuyên môn của đội ngũ làm công tác TVHĐ ở khu vực phía Nam, theo đánh giá của CBQL và đội ngũ làm công tác TVHĐ có thể nhận thấy

Bảng 2: Thực trạng về phòng tham vấn tâm lý ở trường học tại khu vực phía Nam

Ý kiến	CBQL		Đội ngũ làm công tác TVHĐ	
	Tần số	Tỉ lệ %	Tần số	Tỉ lệ %
1. Không có phòng dành cho hoạt động TVHĐ	24	23,5	61	28,0
2. Có phòng chuyên, dành riêng cho người làm TVHĐ và chỉ thực hiện một nhiệm vụ duy nhất là TVHĐ	31	30,4	78	35,8
3. Có phòng nhưng không chuyên, sử dụng các phòng chức năng khác để thay thế	47	46,1	79	36,2
Tổng cộng	102	100	218	100

Bảng 3: Chuyên môn chính của đội ngũ làm công tác TVHĐ ở khu vực phía Nam

Chuyên môn chính	CBQL		Đội ngũ làm công tác TVHĐ	
	Tần số	Tỉ lệ %	Tần số	Tỉ lệ %
Chuyên về TVHĐ	30	29,4	87	39,9
Kiểm nhiệm	72	70,6	131	60,1
Tổng cộng	102	100	218	100

đội ngũ làm công tác TVHĐ ở khu vực phía Nam phần lớn không chuyên về TVHĐ mà chỉ là “kiểm nhiệm” với tỉ lệ xác nhận lần lượt là 70,6% và 60,1%.

Phân tích chi tiết về số lượng đội ngũ kiêm nhiệm làm công tác TVHĐ ở khu vực phía Nam hiện nay cho thấy có 30/131 GV Ngữ văn phụ trách công tác tham vấn tâm lý cho HS chiếm 22,9%, đội ngũ kiêm nhiệm kể đến là GV GD công dân với 25/131 chiếm 19,1%, GV GD tiểu học và GV Vật lý cùng chiếm 17,6% với 23/131, có 22/131 GV có chuyên ngành Quản lý GD chiếm 16,8% và 6,1% còn lại là những chuyên ngành khác. Rõ ràng số lượng GV kiêm nhiệm làm công tác TVHĐ chiếm gần 2/3 mẫu, con số này không hề nhỏ. Điều này có nghĩa là đội ngũ làm công tác TVHĐ đa phần thiếu chuyên nghiệp vì họ được đào tạo từ những chuyên môn khác, nên khi chuyển sang làm

TVHĐ sẽ gặp phải không ít những khó khăn, bỡ ngỡ với môi trường và công việc mới. Không dừng lại ở đó, thực trạng này phản ánh được sự thiếu nhân lực, nên GV không chuyên phải kiêm nhiệm vai trò của một người làm công tác TVHĐ.

2.2.2. Thực trạng tổ chức thực hiện phát triển đội ngũ làm công tác tham vấn học đường ở khu vực phía Nam

Kết quả ở Bảng 4 về hiệu quả thực hiện các nội dung trong chức năng lập kế hoạch phát triển đội ngũ làm công tác TVHĐ ở khu vực phía Nam trong 5 năm gần đây có ĐTB từ 2,25 đến 4,04, ứng với mức yếu đến khá theo thang đo xác lập. Phân tích chi tiết cho thấy, nổi bật và có ĐTB cao nhất là nội dung “Xác định thời gian thực hiện (yêu cầu chung, yêu cầu cụ thể cho từng trường hợp)” với ĐTB =

Bảng 4: Mức độ hiệu quả thực hiện công tác lập kế hoạch phát triển đội ngũ TVHĐ ở khu vực phía Nam trong 5 năm gần đây

Các nội dung lập kế hoạch	Tỉ lệ phần trăm					ĐTB	Thứ hạng
	Kém	Yếu	TB	Khá	Tốt		
1. Xác định mục tiêu, yêu cầu của công tác phát triển đội ngũ TVHĐ	0	0	52,9	47,1	0	3,47	2
2. Xác định nội dung phát triển đội ngũ TVHĐ	0	47,0	47,1	5,9	0	2,59	4
3. Xác định thời gian thực hiện (yêu cầu chung, yêu cầu cụ thể từng trường hợp)	0	5,9	11,8	54,8	27,5	4,04	1
4. Xác định tiêu chuẩn về đạo đức và năng lực cho đội ngũ TVHĐ	0	67,6	32,4	0	0	2,32	5
5. Xác định các nguồn lực cho hoạt động phát triển đội ngũ TVHĐ	0	23,5	55,9	20,6	0	2,97	3
6. Huy động sự tham gia của BGH, người TVHĐ và các bộ phận liên quan vào việc xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ làm công tác TVHĐ	13,7	53,9	26,5	5,9	0	2,25	6
Điểm trung bình chung						2,94	

4.04. Nội dung tiếp theo là “Xác định mục tiêu, yêu cầu của công tác phát triển đội ngũ làm công tác TVHĐ” với ĐTB = 3,47, cũng ứng với mức khá theo thang đo đã xác lập.

Đứng vị trí thứ ba là nội dung “Xác định các nguồn lực cho hoạt động phát triển đội ngũ TVHĐ” với ĐTB = 2,97, ứng với mức trung bình theo thang đo. Dựa vào tỉ lệ phần trăm cho thấy, một số lượng không nhỏ CBQL (chiếm 55,9%, hơn ½ mẫu) thực hiện nội dung này đạt mức trung bình; thậm chí vẫn còn 23,5% CBQL thực hiện ở mức yếu. Số liệu này cho phép nhận định rằng việc thực hiện xác định các nguồn lực cho hoạt động phát triển đội ngũ TVHĐ có phần hạn chế hơn so với hai nội dung đã phân tích ở trên. Trong khi đó, việc xác định các nguồn lực là cơ sở ban đầu tạo nền tảng giúp người quản lý phân công, phân nhiệm rõ ràng trong việc phát triển đội ngũ TVHĐ. Rõ ràng đây là một hạn chế ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả quản lý phát triển đội ngũ TVHĐ ở khu vực phía Nam.

Các nội dung còn lại có ĐTB từ 2,25 đến 2,59, ứng với mức yếu theo thang đo. Trong đó, nội dung “huy động sự tham gia của BGH, người TVHĐ và các bộ phận liên quan vào việc xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ TVHĐ” có ĐTB hạn chế nhất. Việc lập kế hoạch trong quản lý thuộc về người lãnh đạo là yêu cầu căn bản.

2.2.3. Thực trạng tổ chức thực hiện phát triển đội ngũ làm công tác tham vấn học đường ở khu vực phía Nam

Thống kê ở Bảng 5 về hiệu quả thực hiện các nội dung trong chức năng tổ chức phát triển đội ngũ TVHĐ ở khu vực phía Nam trong 5 năm gần đây có ĐTB trải dài từ 2,14 đến 4,48, ứng với từ mức yếu đến tốt theo thang đo.

Phân tích số liệu chi tiết, nổi bật và có ĐTB cao nhất là nội dung “Nhắc người làm công tác TVHĐ báo cáo định kì theo quy định” với ĐTB = 4,48, ứng với mức tốt. Xét tỉ lệ phần trăm, 100% CBQL tự đánh giá việc thực hiện nội dung này đạt hiệu quả từ mức khá trở lên. Điều này chứng tỏ rằng, việc yêu cầu người làm công tác TVHĐ báo cáo định kì đạt kết quả trong thực tiễn.

Tiếp đến là “Phân công, phân nhiệm phù hợp với năng lực của đội ngũ TVHĐ” với ĐTB = 3,76, ứng với mức khá. Đây là yêu cầu rất quan trọng trong khoa học quản lý. Bởi một khi đội ngũ làm công tác TVHĐ được phân công, phân nhiệm phù hợp với năng lực thì tinh thần làm việc được thúc đẩy và có cơ hội phát triển kĩ năng nghề nghiệp. Đồng thời, hiệu quả quản lý cũng sẽ tăng lên. Tuy vậy, kết quả này chỉ làm an tâm phần nào bởi vẫn còn 35,5% ý kiến (hơn 1/3 mẫu) xác nhận hiệu quả phân công, phân nhiệm của CBQL chỉ đạt mức trung bình.

Hai nội dung: “Cử người làm TVHĐ tham gia các lớp bồi dưỡng do Bộ, Sở, Phòng GD&ĐT tổ chức”; “Cử người làm TVHĐ có năng lực chuyên môn, đi đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn” có cùng ĐTB là 2,77, ứng với mức trung bình theo thang đo. Hai nội dung này đều đề cập đến việc đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn cho người làm TVHĐ. Xét tỉ lệ phần trăm cho thấy, có đến 85,3% CBQL thực hiện dưới mức trung bình (mức trung bình là 48,0%, yếu là 37,3%). Điều này làm cho tỉ lệ thực hiện tích cực khiêm tốn, cụ thể chỉ có 14,8% CBQL thực hiện đạt mức khá. Đây là dữ liệu quan trọng để có thể tìm ra giải pháp phát triển đội ngũ làm TVHĐ về mặt số lượng, chất lượng.

Đứng vị trí cuối cùng trong bảng xếp hạng là nội dung “Rà soát đội ngũ làm công tác TVHĐ, phát hiện những nhân tố tích cực, có năng lực chuyên môn” với ĐTB = 2,14, ứng với mức yếu theo thang đo. Kết quả thực hiện nội dung này thể hiện sự hạn chế rõ so với những nội dung khác có liên quan.

Nhìn chung, việc tổ chức thực hiện phát triển đội ngũ làm công tác TVHĐ ở khu vực phía Nam trong 5 năm gần đây thể hiện rõ nhất ở hành động: Nhắc người làm công tác TVHĐ báo cáo định kì theo quy định. Các nội dung còn lại đều thể hiện sự bất cập bởi chỉ có 12,7% đến 60,8% CBQL thực hiện chỉ đạt ở mức yếu, kém.

2.2.4. Thực trạng thực hiện chỉ đạo trong phát triển đội ngũ làm công tác tham vấn học đường ở khu vực phía Nam

Kết quả thống kê ở Bảng 6 về hiệu quả thực hiện các nội dung trong chức năng chỉ đạo phát triển đội ngũ TVHĐ ở

Bảng 5: Mức độ hiệu quả thực hiện công tác tổ chức phát triển đội ngũ TVHĐ ở khu vực phía Nam trong 5 năm gần đây

Các nội dung tổ chức thực hiện	Tỉ lệ phần trăm					ĐTB	Thứ hạng
	Kém	Yếu	TB	Khá	Tốt		
1. Rà soát đội ngũ làm công tác TVHĐ, phát hiện những nhân tố tích cực, có năng lực chuyên môn	12,7	60,8	26,5	0	0	2,14	5
2. Phân công, phân nhiệm phù hợp với năng lực của đội ngũ làm công tác TVHĐ	0	0	35,3	52,9	11,8	3,76	2
3. Cử người làm công tác TVHĐ tham gia các lớp bồi dưỡng do Bộ, Sở, Phòng GD&ĐT tổ chức	0	37,3	48,0	14,7	0	2,77	3
4. Cử người làm công tác TVHĐ có năng lực chuyên môn, đi đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn	0	37,3	48,0	14,7	0	2,77	3
5. Nhắc người làm công tác TVHĐ báo cáo định kì theo quy định	0	0	0	52,0	48,0	4,48	1
Điểm trung bình chung						3,19	

khu vực phía Nam trong 5 năm gần đây có ĐTB chung là 2,71, ứng với mức trung bình theo thang đo đã xác lập. Có thể thấy việc “hướng dẫn người làm TVHĐ thực hiện các văn bản, kế hoạch của nhà trường về phát triển đội ngũ TVHĐ” là nội dung được đánh giá hàng đầu với ĐTB = 4,24, ứng với mức tốt theo thang đo đã xác lập. Xét ở góc độ quản lý, việc hướng dẫn thực hiện các văn bản, kế hoạch của nhà trường trong hoạt động quản lý đội ngũ TVHĐ là yêu cầu bắt buộc. Kết quả trên đây chứng minh rằng các quy định cơ bản của nhà trường được người quản lý nhận thức và tuân thủ khá tốt.

Đứng vị trí thứ 2 trong bảng xếp hạng là nội dung chỉ đạo “Tổ chức báo cáo, hội họp rút kinh nghiệm trong công tác phát triển đội ngũ TVHĐ” với ĐTB = 3,47, ứng với mức khá theo thang đo. Rõ ràng việc chỉ đạo thực hiện tổ chức báo cáo, hội họp rút kinh nghiệm cũng đạt được kết quả khá tốt trong 5 năm gần đây. Tuy nhiên, với mục tiêu ngày càng hoàn thiện, nâng cao công tác phát triển đội ngũ làm công tác TVHĐ thì các nhà quản lý cần tích cực chỉ đạo quyết liệt và sát sao hơn nữa.

Hai nội dung “Ra những quyết định điều chỉnh hoạt động phát triển đội ngũ làm công tác TVHĐ”, “Tổ chức tọa đàm, nói chuyện chuyên đề về đặc điểm tâm sinh lý của vị thành niên cho đội ngũ TVHĐ tham gia” với ĐTB lần lượt 2,68, 2,63, đều ứng với mức trung bình. Đây là hai nội dung chỉ đạo mang tính kịp thời, trực tiếp đảm bảo việc phát triển đội ngũ TVHĐ đạt hiệu quả tuy nhiên chưa nhận được sự thực hiện tích cực từ các nhà quản lý theo chức năng quản lý.

Nội dung xếp thứ 5 là “Giám sát định kì việc tổ chức và xử lí NLTT” với ĐTB = 1,71, ứng với mức kém theo thang đo. Tỷ lệ phần trăm cho thấy không có người CBQL nào thực hiện nội dung này đạt mức trên trung bình, đa số thực hiện tập trung ở hai mức yếu và kém (mức yếu là 42,2% và mức kém là 43,1%). Tổng hai mức này là 85,1%, một con số không hề nhỏ cho phép nhận định việc thực hiện nội dung trên của nhà quản lý không “an toàn”, cần có biện pháp cải thiện.

Đứng vị trí cuối cùng với ĐTB = 1,54 cũng ứng với mức kém là nội dung “Thiết lập những chế độ, chính sách động viên cho đội ngũ TVHĐ”. Xét tỉ lệ phần trăm cho thấy 97,1% CBQL (gần toàn mẫu) thực hiện yếu, kém nội dung này (mức yếu là 42,2% và mức kém là 43,1%). Với kết quả này có thể khái quát người làm TVHĐ tại khu vực phía Nam trong 5 năm gần đây chưa nhận được sự quan tâm của nhà quản lý. Đây được xem là một “lỗ hổng” trong quản lý cần được khắc phục.

2.2.5. Thực trạng thực hiện kiểm tra, đánh giá trong phát triển đội ngũ làm công tác tham vấn học đường ở khu vực phía Nam

Kết quả thống kê ở Bảng 7 về hiệu quả thực hiện chức năng kiểm tra, đánh giá phát triển đội ngũ TVHĐ ở khu vực phía Nam có ĐTB chung là 2,16, ứng với mức yếu theo thang đo. Kết quả này cho phép kết luận việc thực hiện chức năng kiểm tra, đánh giá phát triển đội ngũ TVHĐ ở khu vực phía Nam trong 5 năm gần đây hạn chế khá rõ so với các chức năng khác.

Tiến hành phân tích chi tiết cho thấy, chỉ có nội dung “Họp đánh giá, rút kinh nghiệm công tác phát triển đội ngũ TVHĐ” đạt mức trung bình (ĐTB = 2,63). Tuy nhiên, điểm số này chỉ vừa qua khỏi mức yếu. Thực tiễn cho thấy, với bất kì hoạt động nào sau khi tổ chức thực hiện thì không thể thiếu họp đánh giá, rút kinh nghiệm. Việc họp đánh giá, rút kinh nghiệm sẽ ghi nhận lại những kết quả đạt được, chỉ ra hạn chế trong quá trình thực hiện để rút kinh nghiệm. Dữ liệu này khiến chúng tôi trăn trở rất nhiều và thiết nghĩ các nhà quản lý cần lưu tâm hơn nữa và chú trọng hoàn thiện nội dung này để giảm thiểu những yếu tố cản trở công tác phát triển đội ngũ TVHĐ ở khu vực phía Nam thời gian tới.

Các nội dung “Kiểm tra quá trình thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ TVHĐ”; “Tiến hành đo lường kết quả thực tế phát triển đội ngũ TVHĐ”; “xây dựng hoặc hoàn thiện các tiêu chí kiểm tra, đánh giá công tác phát triển đội ngũ TVHĐ” có ĐTB lần lượt là 2,40; 2,11; 2,03, ứng với mức yếu theo thang đo. Những con số này lần nữa phản ánh một

Bảng 6: Mức độ hiệu quả thực hiện công tác chỉ đạo phát triển đội ngũ TVHĐ ở khu vực phía Nam trong 5 năm gần đây

Các nội dung chỉ đạo thực hiện	Tỷ lệ phần trăm					ĐTB	Thứ hạng
	Kém	Yếu	TB	Khá	Tốt		
1. Hướng dẫn người TVHĐ thực hiện văn bản, kế hoạch của nhà trường về phát triển đội ngũ TVHĐ	0	0	11,8	52,9	35,3	4,24	1
2. Giám sát định kì việc tổ chức và thực hiện hoạt động phát triển đội ngũ TVHĐ	43,1	42,2	14,7	0	0	1,72	5
3. Ra những quyết định điều chỉnh hoạt động phát triển đội ngũ TVHĐ	0	32,4	67,6	0	0	2,68	3
4. Thiết lập những chế độ, chính sách động viên cho đội ngũ TVHĐ	49,0	48,1	2,9	0	0	1,54	6
5. Tổ chức các tọa đàm, nói chuyện chuyên đề về đặc điểm tâm sinh lý của vị thành niên cho đội ngũ TVHĐ tham gia	0	43,1	51,0	5,9	0	2,63	4
6. Tổ chức báo cáo, hội họp rút kinh nghiệm trong công tác phát triển đội ngũ TVHĐ	0	2,9	47,1	50,0	0	3,47	2
Điểm trung bình chung						2,71	

Bảng 7: Mức độ hiệu quả thực hiện công tác kiểm tra, đánh giá phát triển đội ngũ TVHĐ ở khu vực phía Nam trong 5 năm gần đây

Các nội dung kiểm tra, đánh giá	Tỉ lệ phần trăm					ĐTB	Thứ hạng
	Kém	Yếu	TB	Khá	Tốt		
1. Kiểm tra quá trình thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ TVHĐ	0	59,8	40,2	0	0	2,40	2
2. Xây dựng, hoàn thiện tiêu chí kiểm tra, đánh giá công tác phát triển đội ngũ TVHĐ	30,4	48,0	9,8	11,8	0	2,03	4
3. Tiến hành đo lường kết quả thực tế phát triển đội ngũ TVHĐ	30,4	34,3	29,4	5,9	0	2,11	3
4. Họp đánh giá, rút kinh nghiệm công tác phát triển đội ngũ TVHĐ	0	50,0	37,3	12,7	0	2,63	1
5. Cải tiến cách thức đánh giá công tác phát triển đội ngũ TVHĐ	36,3	63,7	0	0	0	1,64	5
Điểm trung bình chung						2,16	

bức tranh không “sáng sủa” trong chức năng kiểm tra, đánh giá công tác phát triển đội ngũ TVHĐ ở khu vực phía Nam 5 năm gần đây.

3. Kết luận

Có thể kết luận các CQBL ở khu vực phía Nam việc thực hiện bốn chức năng trong công tác phát triển đội ngũ làm công tác TVHĐ trong 5 năm gần đây chủ yếu đạt mức trung bình, thậm chí rơi vào mức yếu ở chức năng kiểm tra, đánh giá. Ngoài ra, việc thực hiện các chức năng quản lý cũng thể

hiện rõ sự không đồng đều. Giới hạn nghiên cứu của bài viết dưới góc nhìn của nhà quản lý, vì vậy khó tránh khỏi sự đánh giá, nhận xét mang tính chủ quan về thực trạng phát triển đội ngũ làm công tác TVHĐ. Dù vậy, kết quả cũng phản ánh phần nào về một bức tranh không lạc quan trong việc thực hiện các chức năng phát triển đội ngũ TVHĐ. Giải pháp phát triển đội ngũ làm công tác TVHĐ cần thiết được triển khai và sẽ đạt hiệu quả nếu tác động đồng bộ vào các chức năng cũng như chú trọng nhiều đến chức năng kiểm tra, đánh giá.

Tài liệu tham khảo

[1] Ban Bí thư khóa IX, (2004), *Chỉ thị số 40 CT/TW ngày 15 tháng 6 năm 2004 về việc Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.*

[2] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2015), *Thông tư liên tịch số 23/2015/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 16 tháng 09 năm 2015 về Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên trung học phổ thông công lập.*

[3] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2017), *Thông tư số 31/TT-BGDĐT ngày 18 tháng 12 năm 2017 về Hướng dẫn thực hiện công tác tư vấn tâm lý cho học sinh trong trường phổ thông.*

[4] Đảng cộng sản Việt Nam, (2011), *Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI Đảng Cộng sản Việt Nam.*

[5] Trần Thị Minh Đức, (2009), *Giáo trình tham vấn tâm lý,* NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

[6] Lê Thị Thu Hà, (2013), *Thực trạng quản lý hoạt động tham vấn học đường ở các trường trung học phổ thông tại Quận Bình Tân, Thành phố Hồ Chí Minh,* Luận văn Thạc sĩ Tâm lý học, Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh.

[7] Phan Thị Tuyết Hương, (2014), *Thực trạng quản lý hoạt động tham vấn học đường trường trung học tại Thành phố Hồ Chí Minh.* Luận văn Thạc sĩ Giáo dục học, Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh.

[8] Huỳnh Văn Sơn - Hoàng Văn Cẩn, (2013), *Phát triển đội ngũ GV đáp ứng nhu cầu Giáo dục mầm non ở Thành phố Hồ Chí Minh,* Đề tài Khoa học và công nghệ cấp Bộ năm 2013, Mã số B2012.19.08.

THE SITUATION OF THE DEVELOPMENT OF SCHOOL COUNSELORS IN THE SOUTHERN AREA

Huynh Van Son

Ho Chi Minh City University of Pedagogy
 280 An Duong Vuong street, ward 4, district 5,
 Ho Chi Minh City, Vietnam
 Email: sonhuynhts@gmail.com

ABSTRACT: *The article mentions the situation of the development of school counselors in the southern region. The research results show that the managers who perform 4 functions in the development of school counselors in the South in the last 5 years have average scores from 2.16 to 3.19, from weak to medium based on established scale. In particular, planning functions, organizational functions, leadership functions are average and the function of checking and evaluating is weak.*

KEYWORDS: *Development; staff; school counseling; the Southern area.*