

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CHỦ NHIỆM TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC

LƯU HỒNG UYÊN

Phòng Giáo dục và Đào tạo Quận 6 - TP. Hồ Chí Minh
Email: luuhonguyen@yahoo.com.vn

Tóm tắt: Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo hiện nay, vai trò của giáo viên chủ nhiệm có sự thay đổi căn bản, từ người quản lý hành chính một lớp học sang người chịu trách nhiệm chính trong sự phát triển toàn diện nhân cách học sinh. Bài viết đưa ra khung năng lực của giáo viên chủ nhiệm trường trung học cơ sở, bao gồm các thành tố: Phẩm chất chính trị và đạo đức, lối sống; Năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường giáo dục; Năng lực dạy học; Năng lực giáo dục học sinh; Năng lực xây dựng tập thể lớp; Năng lực giải quyết các tình huống giáo dục; Năng lực phát triển nghề nghiệp và phát triển bản thân. Từ đó, việc phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý nói chung, phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm trường trung học cơ sở nói riêng theo tiếp cận năng lực vẫn là một hướng đi đúng đắn, nhằm phát triển vững chắc nguồn nhân lực cho giáo dục Việt Nam.

Từ khóa: Giáo viên chủ nhiệm; trung học cơ sở; tiếp cận năng lực.

(Nhận bài ngày 03/5/2017; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 22/7/2017; Duyệt đăng ngày 25/10/2017).

1. Đặt vấn đề

Giáo viên chủ nhiệm (GVCN) là người thay mặt nhà trường quản lý (QL), giáo dục (GD) học sinh (HS); tổ chức, hướng dẫn hoạt động của lớp do mình phụ trách; phối hợp với các giáo viên (GV) bộ môn của lớp và các lực lượng GD khác trong việc GD HS. Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GD và đào tạo (GD&ĐT) hiện nay, vai trò của GVCN có sự thay đổi căn bản, từ người QL hành chính một lớp học sang người chịu trách nhiệm chính trong sự phát triển toàn diện nhân cách HS. Với vai trò mới này, GVCN phải chăm lo sự phát triển toàn diện nhân cách HS lớp mình phụ trách để các em không chỉ được phát triển về trí năng mà còn được phát triển cả về thể năng và tâm năng; không chỉ được phát triển về mặt năng lực (NL) mà còn được phát triển về mặt phẩm chất. Bản thân GVCN không thể tự mình tạo ra sự phát triển toàn diện đó ở HS mà phải kết nối việc học tập các môn học, các hoạt động GD trong và ngoài nhà trường mà các em tham gia. Đây là một thách thức lớn đối với GVCN. Hiện nay, công tác GVCN ở trường trung học cơ sở (THCS) còn nhiều hạn chế. Nguyên nhân chủ yếu là do GVCN chưa được ĐT - bồi dưỡng một cách đầy đủ, hệ thống để có những NL cần thiết. Vì thế, việc phát triển đội ngũ GVCN trường THCS theo tiếp cận NL là vấn đề mang tính cấp thiết.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Năng lực và năng lực của giáo viên chủ nhiệm trường trung học cơ sở

2.1.1. Khái niệm năng lực

Khái niệm NL được tiếp cận dưới các góc độ khác nhau, tùy thuộc các ngành khoa học. Theo tác giả Mc Clelland (1970), NL "là khả năng áp dụng hoặc sử dụng kiến thức, kĩ năng (KN), hành vi và đặc điểm cá nhân để

thực hiện thành công nhiệm vụ công việc quan trọng gắn với chức năng cụ thể hoặc hoạt động trong một vai trò hay vị trí nhất định" [1; tr.7-15].

Boyatzis (1982) mở rộng định nghĩa này với các mối quan hệ có liên quan đến công việc hoặc nghề nghiệp; Fleishman, Wetrogen, Uhlman & Marshall - Mies (1995) dựa trên định nghĩa về NL của Boyatzis cho rằng: "NL như là một tổ hợp của kiến thức, KN, khả năng, động lực, niềm tin, giá trị và lợi ích của mỗi cá nhân". Mirabile (1997) mô tả "NL là tổng hợp kiến thức, KN, khả năng hoặc các đặc tính liên quan đến hiệu suất cao trên một công việc" [2; tr.23]. Green (1999) với cách tiếp cận NL như là "một mô tả bằng văn bản của thói quen làm việc được đo lường và KN cá nhân sử dụng để đạt được mục tiêu công việc"; Kathryn Barto, Graham Matthews (2001) và các cộng sự đưa ra định nghĩa "NL là tập hợp các khả năng, nguồn lực của một con người hay một tổ chức nhằm thực thi một công việc nào đó". Fulmer, Conger (2004); Gangani, McLegan, Braden (2006); Sandberg (2006) bổ sung thêm các yếu tố như: Động cơ, trình độ nhận thức về công việc, các tố chất tài năng (năng khiếu) cũng được xem là có ảnh hưởng việc thực hiện thành công ở một vị trí công việc nhất định [3].

Ở Việt Nam, tác giả Nguyễn Quang Uẩn, từ góc độ tâm lí học, cho rằng NL là tổ hợp các thuộc tính độc đáo của cá nhân phù hợp với những yêu cầu đặc trưng của một hoạt động nhất định, nhằm đảm bảo cho hoạt động đó đạt kết quả mong muốn [4; tr.98]. Hai tác giả Nguyễn Minh Đường, Nguyễn Hữu Lam, từ góc độ GD nghề nghiệp, cho rằng NL/NL thực hiện là khả năng "vận dụng tích hợp các kiến thức, KN và thái độ để hoàn thành một công việc nào đó của nghề đạt chuẩn quy định trong những điều kiện cần thiết" [5; tr.639]. Tác giả



Đình Quang Báo, Đặng Thành Hưng, từ góc độ tiếp cận NL trong xây dựng chương trình GD Việt Nam, cho rằng NL không thể hiểu đơn giản bao gồm tri thức, KN và thái độ vì NL là một chất khác với mọi thứ kia gộp lại. Chính đó là điều kì diệu của NL, vừa có bản chất sinh học, vừa có bản chất tâm lí, vừa có bản chất xã hội [6; tr.21]. Như vậy, NL là tổng hòa của các thành tố KN (skills), kiến thức (knowledge) và thái độ (attitude) với các đặc điểm, thuộc tính tâm lí của cá nhân phù hợp với yêu cầu đặc trưng của một hoạt động nhất định nhằm tạo ra những sản phẩm đầu ra quan trọng và nổi trội. Mọi người đều có NL là phẩm chất, tiềm năng là điều kiện thiết yếu cho con người có khả năng hoàn thành một hành động nào đó phù hợp với chất lượng cao [7; tr.21].

2.1.2. Năng lực của người giáo viên chủ nhiệm trường trung học cơ sở

NL của người GVCN trường THCS là tổ hợp các thuộc tính tâm lí cá nhân, được hình thành và phát triển trong một lĩnh vực hoạt động cụ thể - chủ nhiệm lớp. Cấu trúc NL của người GVCN trường THCS bao gồm các thành tố: Kiến thức, KN, thái độ và đặc điểm nhân cách mà người GVCN trường THCS cần phải có để đáp ứng các yêu cầu, nhiệm vụ của GVCN.

NL của người GVCN trường THCS được biểu hiện qua kết quả lao động sư phạm và đánh giá theo các tiêu chuẩn, tiêu chí cơ bản của nhà giáo, bao gồm hai bộ phận có quan hệ mật thiết với nhau, tạo nên cấu trúc nhân cách của người GVCN là phẩm chất (đức) và NL (tài).

- *Về phẩm chất:* Ngoài những phẩm chất chung của người GV như yêu nghề, gắn bó với nghề dạy học; chấp hành Luật GD, điều lệ, quy chế, quy định của ngành; có ý thức tổ chức kỉ luật và tinh thần trách nhiệm; giữ gìn phẩm chất, danh dự, uy tín của nhà giáo; sống trung thực, lành mạnh, là tấm gương tốt cho HS...; GVCN còn có những phẩm chất đặc thù, đó là sự gần gũi, tận tụy, kiên nhẫn... đối với HS. Bên cạnh đó, GVCN phải độ lượng, bao dung; đối xử công bằng với HS; tạo dựng niềm tin với HS...

- *Về NL:* Trong các NL của người GV nói chung, đối với người GVCN cần đặc biệt nhấn mạnh các NL: Tìm hiểu đối tượng và môi trường GD; NL GD; NL hoạt động chính trị xã hội; NL xây dựng tập thể lớp; NL tổ chức phối hợp các lực lượng GD; NL tự học, tự hoàn thiện bản thân...

2.2. Khung năng lực giáo viên chủ nhiệm trường trung học cơ sở

Khung NL GVCN trường THCS là một tập hợp các NL - kiến thức, KN và đặc điểm cá nhân cần thiết để thực hiện chức năng, nhiệm vụ của người GVCN.

Khung NL được sử dụng làm tiêu chuẩn để đánh giá GVCN; đồng thời giúp hiệu trưởng trường THCS có một bức tranh toàn diện về những yêu cầu đối với công việc của người GVCN. Khung NL cũng là cơ sở quan trọng để xây dựng nội dung chương trình ĐT, bồi dưỡng GVCN. Vì thế, cần phải xây dựng khung NL GVCN trường THCS.

Khi xây dựng khung NL GVCN trường THCS, cần quán triệt các nguyên tắc: 1) Phải căn cứ vào khung NL

chung cần đạt của người Việt Nam trong bối cảnh đầy mạnh toàn diện, đồng bộ công cuộc đổi mới đất nước; 2) Phải xuất phát từ quy luật phát triển tâm lí, nhận thức và cơ sở khoa học của việc hình thành, phát triển NL; 3) Phải dựa vào mục tiêu ĐT GV THCS của các trường sư phạm. Khung NL GVCN trường THCS gồm các tiêu chuẩn cơ bản sau:

(1) Phẩm chất chính trị và đạo đức, lối sống

Phẩm chất chính trị đòi hỏi GVCN trường THCS phải có lập trường tư tưởng vững vàng đối với Nhà nước và chế độ; có bản lĩnh chính trị trước mọi thách thức của hoàn cảnh, thể hiện tình yêu Tổ quốc của một người công dân, ý thức chấp hành, tuân thủ pháp luật và những quy định của Nhà nước, của ngành. Phẩm chất chính trị còn thể hiện ở sự trau dồi kiến thức, hiểu biết về tình hình thời sự, chính trị, kinh tế - xã hội trong nước và quốc tế...

Đạo đức nghề nghiệp, lối sống đòi hỏi người GVCN trường THCS phải yêu nghề, gắn bó với nghề dạy học; chấp hành Luật GD, điều lệ, quy chế, quy định của ngành; có ý thức tổ chức kỉ luật và tinh thần trách nhiệm; giữ gìn phẩm chất, danh dự, uy tín của nhà giáo; sống trung thực, lành mạnh, là tấm gương tốt cho HS.

(2) NL tìm hiểu đối tượng và môi trường GD

Tìm hiểu đối tượng và môi trường GD là NL chung của mọi GV nhưng đối với GVCN, NL này có ý nghĩa rất quan trọng. Có NL này, GVCN mới nắm bắt nhu cầu, đặc điểm của HS; điều kiện GD trong nhà trường cũng như tình hình chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội của địa phương để vận dụng vào dạy học, GD HS. Tuy nhiên, muốn tìm hiểu đối tượng và môi trường GD hiệu quả, GVCN phải có phương pháp thu thập và xử lí thông tin thường xuyên về nhu cầu và đặc điểm của HS (quan sát; trao đổi, trò chuyện với HS một cách tự nhiên; xây dựng các phiếu điều tra để thu thập số liệu, từ đó rút ra những nhận định về tình hình của lớp chủ nhiệm và từng HS; dự đoán sự phát triển của mỗi HS...); có phương pháp thu thập, xử lí thông tin về điều kiện GD trong nhà trường và tình hình chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội của địa phương.

(3) NL dạy học

Ở trường THCS, ngoài công tác chủ nhiệm, GVCN còn phải dạy 1-2 môn học. Uy tín trong giảng dạy ảnh hưởng trực tiếp đến uy tín và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của GVCN. Kiến thức và KN dạy học vững vàng giúp cho GVCN trường THCS tham gia có hiệu quả các hoạt động giảng dạy, phổ biến kiến thức, trao đổi chuyên môn, học thuật với đồng nghiệp. Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT nói chung, đổi mới chương trình GD phổ thông nói riêng, GVCN trường THCS cần có kiến thức và KN về các vấn đề như: Dạy học phân hóa và tích hợp ở trường THCS; dạy học phát triển NL HS THCS; tổ chức hoạt động trải nghiệm sáng tạo cho HS THCS...

(4) NL GD HS

Đây là yếu tố cốt lõi trong khung NL GVCN. Nhờ NL này, GVCN có thể thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ chủ yếu của mình, đó là GD HS lớp chủ nhiệm.

NL GD HS bao gồm các thành tố: Biết xây dựng kế hoạch các hoạt động GD; biết GD qua môn học, qua các hoạt động GD trong nhà trường và cộng đồng; biết vận dụng các nguyên tắc, phương pháp, hình thức tổ chức GD; biết đánh giá kết quả rèn luyện đạo đức của HS... Trong NL GD HS, GD cá biệt làm nên “tính đặc thù”, “sự độc đáo” trong lao động sư phạm của GVCN.

HS nói chung và HS THCS nói riêng, ngoài các đặc điểm chung về lứa tuổi, giới tính, dân tộc, thời đại... còn có các đặc điểm riêng về hoàn cảnh sống, các thuộc tính cá nhân (xu hướng, khí chất, tính cách, NL). Vì thế, GD cá biệt, cần được hiểu “là cách ứng xử phù hợp với từng HS” [8; tr.5]. NL GD cá biệt đòi hỏi GVCN phải hiểu được cá tính của từng HS; biết điểm mạnh để khuyến khích HS phát huy, biết điểm yếu để giúp HS khắc phục; biết được kiểu nhân cách của mỗi HS để có các tác động phù hợp; biết hoàn cảnh gia đình của HS để cảm thông, chia sẻ; biết khả năng học tập, sở trường và triển vọng của từng HS để tư vấn, hướng nghiệp cho các em...

Trong GD cá biệt, GVCN còn phải có NL GD HS có hành vi lệch chuẩn, dẫn đến hiện tượng “khó dạy” ở các em. Với những đối tượng này, GVCN phải có khả năng tiếp cận cá nhân dựa trên đặc điểm chung (về lứa tuổi, giới tính, dân tộc, thời đại...) và đặc điểm riêng (hoàn cảnh gia đình, thuộc tính nhân cách...) của HS. Đây là cơ sở cho GVCN xác định rõ nguyên nhân lệch chuẩn của HS để có biện pháp GD phù hợp. Ngoài ra, GVCN còn phải có khả năng cảm hóa HS, khơi dậy lòng tự trọng, giúp các em thay đổi những suy nghĩ, niềm tin sai lệch dẫn đến những hành vi tiêu cực.

(5) NL xây dựng tập thể lớp

Nhà GD Xô viết A.X. Macacrencô đã nêu ra nguyên tắc “GD trong tập thể và bằng tập thể”. Với nguyên tắc này, tập thể vừa là môi trường, vừa là phương tiện GD HS. Ảnh hưởng của tập thể đến cá nhân HS rất lớn, nhất là khi trong tập thể đã hình thành dư luận lành mạnh. Vì thế, muốn thành công trong công việc, GVCN phải xây dựng lớp học thành một tập thể đoàn kết, thân ái, có tổ chức, có sức mạnh. Để xây dựng tập thể lớp vững mạnh, GVCN cần biết gắn kết HS với nhau vì một mục tiêu chung; xây dựng truyền thống của tập thể; tạo lập “bản sắc riêng” của tập thể; hình thành dư luận tập thể lành mạnh... Xây dựng tập thể lớp đòi hỏi GVCN phải biết sử dụng phương pháp tác động song song trong công tác GD tập thể HS.

(6) NL giải quyết các tình huống GD

GVCN luôn đứng trước những tình huống GD đa dạng và phong phú. Để giải quyết những tình huống đó, đòi hỏi GVCN phải có “hệ thống tri thức về tâm lí, sinh lí lứa tuổi, hiểu những vấn đề xã hội liên quan đến HS; biết thu nhận thông tin, xử lí thông tin, phân tích, rút ra nhận xét về từng HS và cả tập thể lớp”. Đồng thời, GVCN phải có niềm tin vào HS và bản lĩnh sư phạm vững vàng.

(7) NL phát triển nghề nghiệp và phát triển bản thân

Đây là thành tố không thể thiếu trong khung NL

của người GVCN trường THCS. Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT và cuộc cách mạng khoa học - công nghệ lần thứ tư, đòi hỏi GVCN trường THCS phải tự học, tự nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ làm công tác chủ nhiệm; phát hiện và giải quyết những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn nghề nghiệp.

Như vậy, khung NL của GVCN trường THCS có các thành tố như trên. Căn cứ vào nội dung, đặc điểm lao động của GVCN trường THCS, yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT mà xác định cấu trúc, các tiêu chí của mỗi thành tố cho phù hợp.

2.3. Phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm theo tiếp cận năng lực

Theo quan điểm của các chuyên gia Bộ Lao động Hoa Kỳ (Employment and Training Administration), “Tiếp cận NL trong phát triển nguồn nhân lực là phương pháp chuẩn hóa và điều khiển năng lượng hành vi hoạt động của mỗi người GV để tạo ra sự khác biệt (nổi trội) về hiệu quả” [2; tr.14].

Tác giả Đặng Quốc Bảo, Đặng Bá Lâm cho rằng, phát triển đội ngũ GV tiếp cận NL là phương thức tích hợp ưu điểm và lợi thế từ các mô hình hoạt động nghề nghiệp của người GV. Theo tác giả Nguyễn Minh Đường, để phát triển đội ngũ GV theo tiếp cận NL, trước hết cần phân tích, mô tả yêu cầu nhiệm vụ và tương ứng với mỗi nhiệm vụ ấy cần đòi hỏi NL gì? (giảng dạy, phát triển chuyên môn, nghiên cứu, hoạt động xã hội); từng NL cụ thể đạt yêu cầu ở cấp độ nào? Từ đó, xác định các nhân tố có ảnh hưởng, tác động đến các hoạt động phát triển đội ngũ GV [9].

Tiếp cận NL vận dụng vào phát triển đội ngũ GVCN trường THCS là một phương pháp tiếp cận chuẩn hóa hệ thống các kiến thức, KN, thái độ cần thiết mà người GVCN trường THCS cần có để thực hiện nhiệm vụ của mình. Cách tiếp cận này giúp các cơ sở GD hiểu được NL của mỗi GVCN, đội ngũ GVCN và làm thế nào để giúp họ phát triển các NL đặc trưng thực hiện vai trò, nhiệm vụ một cách tốt nhất.

Xu hướng phát triển đội ngũ GV hiện đại ngày càng được nhiều quốc gia vận dụng kết hợp 3 mô hình theo định hướng hành vi và công việc, theo quá trình hoạt động nghề nghiệp và theo cấu phần NL được gọi là phương thức tiếp cận NL.

Như vậy, phát triển đội ngũ GVCN trường THCS theo tiếp cận NL là một phương pháp chuẩn hóa tích hợp các thành tố kiến thức, KN, thái độ tạo thành một hệ thống chuẩn NL nghề nghiệp người GVCN trường THCS. Để thực hiện phương thức QL phát triển đội ngũ GVCN trường THCS theo tiếp cận NL điều tiên quyết là cần có bộ chuẩn NL nghề nghiệp; tiếp đến là “chuẩn hóa” nội dung hoạt động QL phát triển đội ngũ GVCN theo tiến trình từ khâu quy hoạch, kế hoạch phát triển, tuyển dụng, phân công sử dụng, đánh giá, ĐT, bồi dưỡng GVCN, chính sách khen thưởng, đãi ngộ, tạo động lực cho đội ngũ... Tất cả đều dựa trên chuẩn NL nghề nghiệp người GVCN.



3. Kết luận

Đội ngũ GVCN giữ vai trò quan trọng trong các nhà trường phổ thông. Muốn nâng cao chất lượng GD toàn diện của trường THCS phải chú ý phát triển đội ngũ GVCN. Việc phát triển đội ngũ GVCN có thể theo các cách tiếp cận khác nhau. Tuy nhiên, trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GD và hội nhập quốc tế như hiện nay, phát triển đội ngũ GV và cán bộ QL nói chung, phát triển đội ngũ GVCN trường THCS nói riêng theo tiếp cận NL vẫn là một hướng đi đúng đắn, nhằm phát triển vững chắc nguồn nhân lực cho GD Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Arup Barman - A., Konwar., (2011), *Competency Based Curriculum in Higher Education: A Necessity Grounded by Globalization*, *Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala*, Year 3, No. 6, April, pp: 7-15, School of Management, Assam University, Silchar - 788011.

[2]. Michelle R. Ennis., (2008), *Competency Models: A Review of the Literature and The Role of the Employment and Training Administration (ETA)*, U. S. Department.

[3]. Noordeen T. Gangani - Gary N. McLean - Richard A. Braden, (2010), *Competency - Based Human Resource Development Strategy*, University of Minnesota, Copyright © Workforce, pp. 1111-1118.

[4]. Nguyễn Quang Uẩn (Chủ biên), (2001), *Giáo trình Tâm lý học đại cương*, NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội.

[5]. Viện Nghiên cứu và Phổ biến Kiến thức Bách khoa, (2001), *Từ điển Giáo dục khoa học*, NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội.

[6]. Đặng Thành Hưng, *Năng lực và giáo dục theo tiếp cận năng lực*, Tạp chí Quản lý Giáo dục, số 12, năm 2012, tr.18-26.

[7]. Phạm Tất Dong, (2014), *Thuật ngữ về giáo dục người lớn xã hội học tập*, NXB Dân trí, Hà Nội.

[8]. Mạc Văn Trang, *Năng lực của giáo viên chủ nhiệm cấp Trung học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 126, tháng 3 năm 2016.

[9]. Đoàn Thị Thu Hà - Nguyễn Thị Ngọc Huyền, (2002), *Khoa học quản lý (Tập 1 - 2)*, NXB Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.

DEVELOPING HOMEROOM TEACHERS AT LOWER SECONDARY SCHOOLS TOWARDS COMPETENCE APPROACH

LUU HONG UYEN

Department of Education and Training, District 6 - Hochiminh City
Email: luuhonguyen@yahoo.com.vn

Abstract: *In the context of the current fundamental and comprehensive reform of education and training, the role of homeroom teacher was fundamentally changed from the administrative manager of one class to person in-charge of students' comprehensive personality development. The article sets out competence framework for homeroom teacher at lower secondary school, which includes the following elements: political and moral qualities, lifestyles; competence to understand subjects and the educational environment; Competencies of teaching, students' education, building collective class, addressing educational situations, career development and self-development. Then, the development of teachers and management staff in general, and the development of lower secondary school teachers in particular, towards competence were still a right direction so as to steadily develop human resources Vietnamese education.*

Keywords: *Homeroom teacher; lower secondary school; competence approach.*