

XÂY DỰNG KHUNG NĂNG LỰC HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ

NGÔ XUÂN ĐÔNG

Phòng Giáo dục và Đào tạo Quận 7, TP. Hồ Chí Minh
Email: ngoxuandong1964@gmail.com

Tóm tắt: Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đòi hỏi phải đổi mới quản lý giáo dục. Hiệu trưởng có vai trò quan trọng đối với việc đổi mới ở trường trung học cơ sở. Nghiên cứu xây dựng khung năng lực hiệu trưởng trường trung học cơ sở và dựa vào khung năng lực này để đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá hiệu trưởng trường trung học cơ sở là một yêu cầu có tính cấp thiết. Việc xây dựng và triển khai khung năng lực hiệu trưởng trường trung học cơ sở phải được tiến hành theo các bước nhất định. Xây dựng và triển khai khung năng lực hiệu trưởng trường trung học cơ sở là việc làm vừa có ý nghĩa lý luận vừa có ý nghĩa thực tiễn trong bối cảnh hiện nay.

Từ khóa: Xây dựng; khung năng lực; hiệu trưởng; trường trung học cơ sở.

(Nhận bài ngày 10/4/2017; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 22/5/2017; Duyệt đăng ngày 25/11/2017).

1. Đặt vấn đề

Để thực hiện mục tiêu sớm đưa nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại, cần phải đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo (GD&ĐT). Đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT là đổi mới “những vấn đề lớn, cốt lõi, cấp thiết, từ quan điểm, tư tưởng chỉ đạo đến mục tiêu, nội dung, phương pháp, cơ chế, chính sách, điều kiện bảo đảm thực hiện; đổi mới từ sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước đến hoạt động quản trị của các cơ sở GD&ĐT và việc tham gia của gia đình, cộng đồng, xã hội và bản thân người học; đổi mới ở tất cả các bậc học, ngành học” [1; tr.119]. Dù tiếp cận ở góc độ nào thì đổi mới quản lý giáo dục (QLGD) luôn được coi là khâu đột phá, then chốt của đổi mới căn bản, toàn diện giáo GD&ĐT. Vì thế, các cơ sở giáo dục phải tập trung giải quyết tốt việc đổi mới QLGD.

Trong nhà trường nói chung, nhà trường trung học cơ sở (THCS) nói riêng, hiệu trưởng có vai trò đặc biệt quan trọng, được xem là đầu tàu để khởi động cả cỗ máy cùng vận hành về phía trước. Trước yêu cầu đổi mới, hiệu trưởng trường THCS phải có những năng lực (NL) cần thiết. Từ đó, nghiên cứu xây dựng khung NL hiệu trưởng trường THCS và dựa vào khung NL này để đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá hiệu trưởng trường THCS là một yêu cầu có tính cấp thiết.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Năng lực và khung năng lực

2.1.1. Các cách tiếp cận về năng lực

Qua các tài liệu trong nước cũng như ngoài nước, khái niệm NL được tiếp cận theo các khuynh hướng sau đây:

- NL được quy vào phạm trù khả năng (ability, capacity, possibility)

Đây là hướng tiếp cận NL thường thấy trong các tài liệu nghiên cứu của nước ngoài.

Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế Thế giới (OECD) quan niệm NL là “khả năng đáp ứng một cách hiệu quả những yêu cầu phức hợp trong một bối cảnh cụ thể” [2].

Chương trình giáo dục trung học bang Quebec, Canada, năm 2004, xem NL là một “khả năng hành động hiệu quả bằng sự cố gắng dựa trên nhiều nguồn lực” [3].

F.E. Weinert cho rằng NL là “tổng hợp các khả năng và kĩ năng sẵn có hoặc học được cũng như sự sẵn sàng của học sinh nhằm giải quyết những vấn đề nảy sinh và hành động một cách trách nhiệm, có sự phê phán để đi đến giải pháp” [4].

Theo J. Coolahan: NL được xem như là “những khả năng cơ bản dựa trên cơ sở tri thức, kinh nghiệm, các giá trị và thiên hướng của một con người được phát triển thông qua thực hành giáo dục” [5].

Còn theo D. Tremblay, NL là “khả năng hành động thành công và tiến bộ dựa vào việc huy động và sử dụng hiệu quả tổng hợp các nguồn lực để đối mặt với các tình huống trong cuộc sống” [6].

- NL được quy vào những thuộc tính cá nhân

Đây là hướng tiếp cận NL thường thấy trong các tài liệu nghiên cứu trong nước.

Phạm Minh Hạc xem NL là “một tổ hợp phức tạp những thuộc tính tâm lý của mỗi người, phù hợp với những yêu cầu của một hoạt động nhất định, đảm bảo cho hoạt động đó diễn ra có kết quả” [7; tr.334].

Còn theo Nguyễn Thành Hưng, NL là “thuộc tính cá nhân cho phép cá nhân thực hiện thành công hoạt động nhất định, đạt kết quả mong muốn trong những điều kiện cụ thể” [8].

Như vậy, NL là tổ hợp các thuộc tính tâm lý của cá nhân, được hình thành và phát triển trong một lĩnh vực hoạt động cụ thể. Khái niệm NL sử dụng ở đây được hiểu là NL thực hiện, đó là việc sở hữu kiến thức, kĩ năng, thái độ và đặc điểm nhân cách mà một người cần có để đáp



ứng các yêu cầu của một nhiệm vụ cụ thể; nói cách khác, phải *biết làm* (know-how), chứ không chỉ *biết và hiểu* (know-what).

2.1.2. Khung năng lực

Khung NL là một tập hợp các NL - các kiến thức, kĩ năng và đặc điểm cá nhân cần để hoàn thành tốt một vai trò/công việc nào đó. Khung NL có thể sử dụng làm cơ sở để tuyển dụng đội ngũ nhân viên, giám sát và quản lí; cũng là cơ sở quan trọng cho hoạt động xây dựng chương trình quy hoạch cán bộ lãnh đạo/quản lí. Các NL trong khung NL có thể được sử dụng làm tiêu chuẩn đánh giá ứng viên. Khung NL giúp nhà quản lí có một bức tranh toàn diện về các yêu cầu của công việc. Ngoài ra, nó còn giúp nhà quản lí có thể phân biệt giữa các NL có thể đào tạo, những NL rất khó phát triển và NL cần phải đáp ứng ngay khi tuyển dụng nhân sự. Khung NL cũng là cơ sở quan trọng cho hoạt động đào tạo nhân sự, cụ thể là xác định được nhu cầu đào tạo, nội dung chương trình đào tạo phát triển đội ngũ giáo viên. Khung NL giúp cho nhà trường biết được năng lực của giáo viên mình đang ở đâu? Cần gì và thiếu gì?...

Bên cạnh đó, khung NL cũng thiết lập một nền tảng quan trọng cho việc xây dựng hệ thống quản lí thành tích và đãi ngộ cho giáo viên. Nó giúp người quản lí có cách hiểu chung về những gì sẽ được kiểm soát, đo lường và xác định; những gì cần tập trung và thúc đẩy trong thảo luận đánh giá thành tích. Đối với việc vận hành hệ thống lương, việc quyết định một người ở bậc lương nào trong một thang lương sẽ dễ dàng hơn và có cơ sở rõ ràng hơn vì nhà trường chỉ cần so sánh mức độ đáp ứng yêu cầu về NL.

Như vậy, khung NL giúp cho nhà quản lí thực hiện tốt những công việc như: Tuyển dụng nhân sự; đào tạo, khen thưởng, đãi ngộ và trả lương phù hợp. Ngoài ra khung NL tạo ra sự công bằng trong tổ chức và tiết kiệm nhiều chi phí về thời gian, tài chính...

2.2. Xây dựng và triển khai khung năng lực hiệu trưởng trường trung học cơ sở

Việc xây dựng và triển khai khung NL nói chung gồm 5 bước: Đưa ra mục đích; chuẩn hóa nhiệm vụ của chức danh; xác định những NL cần có; sắp xếp năng lực phục vụ cho việc xếp loại và đánh giá. Đối với việc xây dựng và triển khai khung NL hiệu trưởng trường THCS cũng đi theo các bước này.

- Bước 1: Đưa ra mục đích

Để xây dựng khung NL hiệu trưởng trường THCS, công việc đầu tiên phải làm là xác định rõ mục đích xây dựng khung NL. Mục đích xây dựng khung NL hiệu trưởng trường THCS là để tuyển chọn, bổ nhiệm hiệu trưởng trường THCS. Khung NL hiệu trưởng trường THCS còn được sử dụng để phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường THCS, bao gồm các vấn đề như quy hoạch, đào tạo - bồi dưỡng, đánh giá đội ngũ. Ngoài ra khung NL hiệu trưởng trường THCS còn được sử dụng để đãi ngộ, trả lương cho vị trí công tác này.

- Bước 2: Chuẩn hóa nhiệm vụ của chức danh

Chuẩn hóa nhiệm vụ của chức danh có ý nghĩa rất quan trọng, vì các NL thường gắn với việc thực hiện những nhiệm vụ hoặc hoạt động nhất định.

Nhiệm vụ của hiệu trưởng trường THCS được xác định trong *Điều lệ trường trường THCS, trường trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học*. Theo đó, hiệu trưởng trường THCS có các nhiệm vụ sau đây: Xây dựng, tổ chức bộ máy nhà trường; Thực hiện các quyết nghị của hội đồng trường; Xây dựng quy hoạch phát triển nhà trường; Xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch nhiệm vụ năm học; Báo cáo, đánh giá kết quả thực hiện trước Hội đồng trường và các cấp có thẩm quyền; Thành lập các tổ chuyên môn, tổ văn phòng và các hội đồng tư vấn trong nhà trường; Bổ nhiệm tổ trưởng, tổ phó; Đề xuất các thành viên của Hội đồng trường trình cấp có thẩm quyền quyết định; Quản lí giáo viên, nhân viên; Quản lí chuyên môn; Phân công công tác, kiểm tra, đánh giá xếp loại giáo viên, nhân viên; Thực hiện công tác khen thưởng, kỉ luật đối với giáo viên, nhân viên; thực hiện việc tuyển dụng giáo viên, nhân viên; Kí hợp đồng lao động; Tiếp nhận, điều động giáo viên, nhân viên theo quy định của Nhà nước; Quản lí học sinh và các hoạt động của học sinh do nhà trường tổ chức; Xét duyệt kết quả đánh giá, xếp loại học sinh, kí xác nhận học bạ, kí xác nhận hoàn thành chương trình tiểu học cho học sinh tiểu học (nếu có) của trường phổ thông có nhiều cấp học và quyết định khen thưởng, kỉ luật học sinh; Quản lí tài chính, tài sản của nhà trường; Thực hiện các chế độ chính sách của Nhà nước đối với giáo viên, nhân viên, học sinh; tổ chức thực hiện quy chế dân chủ trong hoạt động của nhà trường; Thực hiện công tác xã hội hoá giáo dục của nhà trường; Chỉ đạo thực hiện các phong trào thi đua, các cuộc vận động của ngành; Thực hiện công khai đối với nhà trường [9].

- Bước 3: Xác định những năng lực cần có

Sau khi chuẩn hóa nhiệm vụ của chức danh hiệu trưởng trường THCS, công việc tiếp theo là xác định các NL cần thiết đối với hiệu trưởng trường THCS. Việc xác định các NL không nhất thiết phải xây dựng mới hoàn toàn (vì sẽ mất rất nhiều thời gian) mà có thể tham khảo tài liệu ở nhiều nguồn khác nhau, trước hết là tham khảo *Chuẩn hiệu trưởng trường THCS, trường trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học*, ban hành theo Thông tư số 29/2009/TT-BGDĐT, ngày 26/10/2009 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT. Tuy nhiên cũng không nên đồng nhất khung NL hiệu trưởng trường THCS với *Chuẩn hiệu trưởng*. Cùng với việc xác định danh mục NL cần có của hiệu trưởng trường THCS, phải mô tả các hành vi gắn với từng NL cụ thể. Các hành vi này được sắp xếp thành các cấp độ từ thấp đến cao.

Ví dụ, gắn với NL quản lí của hiệu trưởng trường THCS, có các hành vi: Vận dụng tổng hợp các phương pháp tổ chức - hành chính, tâm lí - giáo dục, kinh tế trong quản lí, tổ chức, triển khai thực hiện các kế hoạch, chương trình hành động của nhà trường; thực hiện tốt chức trách, thẩm quyền theo quy định; thực hiện tốt vai

trò thủ trưởng trong nhà trường THCS.

Gắn với NL quản lý của hiệu trưởng trường THCS, có các hành vi: Xây dựng kế hoạch chiến lược phát triển của nhà trường; xây dựng tầm nhìn, tuyên bố sứ mạng và các giá trị cốt lõi của nhà trường; tạo ra những thay đổi lớn lao cho sự phát triển của nhà trường; tạo động lực, khuyến khích sự hợp tác giữa các thành viên vì mục tiêu chung của nhà trường...

- *Bước 4: Sắp xếp năng lực phục vụ cho việc xếp loại*

Ở bước này, công việc cần làm là xác định NL và các cấp độ NL phục vụ cho việc xếp loại hiệu trưởng trường THCS. Theo hướng dẫn của Bộ GD&ĐT, hiệu trưởng trường THCS được xếp thành hai loại: *Đạt chuẩn* và *chưa đạt chuẩn*. Ở loại *Đạt chuẩn* lại chia thành các mức: *Xuất sắc, khá, trung bình* [10].

Sự sắp xếp các NL và các cấp độ NL phải dựa trên yêu cầu của việc xếp loại hiệu trưởng trường THCS. Ví dụ, ở mức *Xuất sắc*, hiệu trưởng trường THCS phải đạt được các NL chủ chốt với cấp độ cao nhất.

- *Bước 5: Đánh giá*

Để khung NL hiệu trưởng trường THCS được đưa vào sử dụng, cần phải phát triển các công cụ đánh giá NL. Từng hiệu trưởng trường THCS dựa vào các công cụ này có thể đánh giá được NL của mình. Trên cơ sở kết quả đánh giá mà xây dựng các chương trình phát triển NL cụ thể cho hiệu trưởng trường THCS để giúp họ đạt được cấp độ NL cao hơn.

2.3. Khung năng lực hiệu trưởng trường trung học cơ sở

Dựa vào các bước xây dựng và triển khai khung NL, có thể đưa ra khung NL của hiệu trưởng trường THCS bao gồm các tiêu chuẩn cơ bản sau đây:

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

Phẩm chất chính trị đòi hỏi người cán bộ quản lý 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 cán bộ quản lý trường THCS phải có quan niệm đúng đắn về hệ giá trị, nhân sinh quan, có thái độ, niềm tin, trách nhiệm, tính gương mẫu, kỉ luật lao động, sự tôn trọng và cam kết thực hiện những chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp...

(2) NL chuyên môn và NL sư phạm

Đây là những thành tố quan trọng trong khung NL của người hiệu trưởng trường THCS. Hiệu trưởng trường THCS trước hết là GV có được những thành công trong dạy học; nhà sư phạm có kinh nghiệm trong ứng xử với học sinh, đồng nghiệp.

Kiến thức, NL chuyên môn vững vàng giúp cho người hiệu trưởng 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 giáo dục phổ thông nói riêng, người hiệu trưởng trường THCS cần phải có hiểu biết sâu sắc về các vấn đề như: Dạy học phân hóa và tích hợp ở trường THCS; dạy học phát triển NL học sinh THCS; tổ chức hoạt động trải nghiệm sáng tạo cho học sinh THCS...

NL sư phạm giúp cho người hiệu trưởng trường THCS tham gia có hiệu quả các hoạt động giáo dục học sinh, giao tiếp, kết nối các thành viên trong nhà trường, các lực lượng giáo dục gia đình và xã hội...

(3) NL quản lý lãnh đạo

NL quản lý lãnh đạo được xem là thành tố trung tâm trong khung NL của hiệu trưởng trường THCS.

NL quản lý giúp cho việc duy trì, vận hành và ổn định các hoạt động của trường THCS, bao gồm việc thực hiện các chức năng như lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra và đánh giá. NL này thể hiện thông qua khả năng vận dụng, sử dụng các phương pháp tổ chức - hành chính, tâm lý - giáo dục, kinh tế trong quản lý, tổ chức, triển khai thực hiện các kế hoạch, chương trình hành động, đảm bảo thực hiện quy trình quản lý khoa học, chuẩn xác, thực hiện tốt chức trách, thẩm quyền theo quy định, làm đúng những việc phải làm, thực hiện tốt vai trò thủ trưởng trong nhà trường THCS.

NL lãnh đạo thể hiện ở việc lãnh đạo xây dựng kế hoạch chiến lược phát triển, hoạch định các mục tiêu chiến lược, định hướng phát triển lâu dài của nhà trường, xây dựng tầm nhìn, tuyên bố sứ mạng và các giá trị cốt lõi của nhà trường. NL lãnh đạo còn được thể hiện ở khả năng tạo ra những thay đổi lớn lao, đưa nhà trường phát triển, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục; khả năng gây ảnh hưởng, đoàn kết, thu phục nhân tâm, tạo động lực, khuyến khích sự hợp tác giữa các thành viên vì mục tiêu chung của nhà trường.

Như vậy, người hiệu trưởng trường THCS cần phải thực hiện tốt cả hai vai trò người quản lý và nhà lãnh đạo. Hai vai trò này gắn kết chặt chẽ với nhau và được thể hiện ra trong các hoạt động của người hiệu trưởng trường THCS.

(4) NL quan hệ xã hội và quan hệ công chúng

Trường THCS là cơ sở giáo dục, đứng chân trên một địa bàn dân cư (xã/ phường/thị trấn). Ở một mức độ nào đó có thể nói, trường THCS là một trung tâm văn hóa, khoa học nhỏ. Vì thế, trường THCS phải có chức năng phục vụ xã hội, phục vụ cộng đồng. Ngược lại, xã hội và cộng đồng cũng có trách nhiệm xây dựng và phát triển nhà trường. Với vai trò là người đứng đầu, người hiệu trưởng trường THCS phải có NL thiết lập, duy trì và phát triển các mối quan hệ xã hội, quan hệ công chúng; NL liên kết, tìm kiếm đối tác, tìm kiếm nhà tài trợ; năng lực gây ảnh hưởng của cá nhân và nhà trường đối với các lực lượng giáo dục khác; năng lực quảng bá hình ảnh/ thương hiệu của nhà trường tới học sinh, phụ huynh, cộng đồng xã hội.



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

Đây là thành tố không thể thiếu được trong khung NL của người của hiệu trưởng 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 người hiệu trưởng trường THCS phải tự học, tự nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ quản lý của mình; phát hiện và giải quyết những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn nghề nghiệp.

Như vậy, khung NL của người hiệu trưởng trường THCS có 5 thành tố. Căn cứ vào khung năng lực chung của người hiệu trưởng trường THCS trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT đồng thời xuất phát từ quy luật phát triển tâm lý, nhận thức và cơ sở khoa học của việc hình thành, phát triển NL mà xác định cấu trúc, các tiêu chí của mỗi thành tố cho phù hợp.

3. Kết luận

Đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT đòi hỏi đổi mới quản lý giáo dục. Hiệu trưởng có vai trò quan trọng đối với việc đổi mới ở trường phổ thông nói chung, trường THCS nói riêng. Để có thể là đầu tàu khởi động cho cả cỗ máy đổi mới, hiệu trưởng trường THCS phải có những NL cần thiết. Những NL này phải được thể hiện đầy đủ, hệ thống theo các cấp độ khác nhau trong *khung NL hiệu trưởng trường THCS*. Xây dựng và triển khai *khung NL hiệu trưởng trường THCS* là việc làm vừa có ý nghĩa lý luận vừa có ý nghĩa thực tiễn trong bối cảnh hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Đảng Cộng sản Việt Nam, (2013), *Văn kiện Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương Khóa XI*, Văn

phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.

[2]. OECD, (2002), *Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Fundation*.

[3]. Québec- Ministère de L'Education, (2004), *Québec Education Program, Secoday School Education, Cycle One*.

[4]. WeinenrtFE, (2001), *Vergleichende Leistungsmessung in Schulen-eineumstrittene Selbstvrtondlichkeit*, in F.E. Weinenrt (eds) *Leistungsmessung in Schulen*, Weinheim und Basejl: Beltz Verlag.

[5]. Đỗ Ngọc Thống, *Xây dựng chương trình giáo dục phổ thông theo hướng tiếp cận năng lực*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 76, tháng 5, năm 2011.

[6]. Hoàng Hòa Bình (2015), *Năng lực và cấu trúc của năng lực*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 117, tháng 6, năm 2015.

[7]. Phạm Minh Hạc (chủ biên), (1988), *Tâm lý học*, Tập 1, NXB Giáo dục, Hà Nội.

[8]. Đặng Thành Hưng, *Năng lực và giáo dục theo tiếp cận năng lực*, Tạp chí Quản lý Giáo dục, số 43, tháng 12, năm 2012.

[9]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2011), *Điều lệ trường trung học cơ sở, trường trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học*, ban hành theo Thông tư số 12/2011/TT-BGDĐT, ngày 28 tháng 3 năm 2011 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.

[10]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2009), *Chuẩn hiệu trưởng trường trung học cơ sở, trường trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học*, ban hành theo Thông tư số 29/2009/TT-BGDĐT, ngày 26 tháng 10 năm 2009 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.

DEVELOPING PRINCIPAL COMPETENCY FRAMEWORK AT LOWER SECONDARY SCHOOLS

NGO XUAN DONG

Department of Education and Training District 7, Hochiminh City

Email: Ngouxuandong1964@gmail.com

Abstract: The fundamental and comprehensive renewal of education and training requires to renew education management. Principals play an important role in renewing lower secondary schools. Researching and developing competence framework for lower secondary principals and basing on this framework to train, foster and evaluate junior high school principals is an urgent requirement. The development and implementation of the lower secondary school capacity framework should be carried out in a certain way. Building and implementing the lower secondary school principal competency framework is both theoretical and practical in the present context.

Keywords: Development; principal competency framework, construction; principal; lower secondary school.

MỘT SỐ BIỆN PHÁP QUẢN LÝ ĐỔI MỚI PHƯƠNG PHÁP DẠY HỌC Ở TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG DỰA THEO LÝ THUYẾT QUẢN LÝ SỰ THAY ĐỔI

LÊ THỊ THU HẰNG

Bộ Giáo dục và Đào tạo
Email: lthang@moet.edu.vn

Tóm tắt: Việc đổi mới phương pháp dạy học theo hướng phát huy tính tích cực, độc lập, sáng tạo của học sinh để từ đó bồi dưỡng cho các em phương pháp tự học, hình thành khả năng học tập suốt đời là một nhu cầu tất yếu trong các nhà trường. Tác giả đưa ra một số biện pháp quản lý đổi mới phương pháp dạy học ở trường trung học phổ thông dựa theo lý thuyết quản lý sự thay đổi. Tuy nhiên, mỗi trường có một đặc điểm khác nhau, điều kiện vật chất và phi vật chất cũng khác nhau nên cần phải xác định được những vấn đề cụ thể của nhà trường đang đối mặt, phải tự đánh giá được thực trạng và xác định đúng trường mình đang đứng ở vị trí nào trong quá trình phát triển, nhận diện chính xác vấn đề cần thay đổi để đưa ra một lộ trình đổi mới xác đáng.

Từ khóa: Biện pháp quản lý; đổi mới; phương pháp dạy học; quản lý sự đổi mới.

(Nhận bài ngày 05/10/2017; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 12/11/2017; Duyệt đăng ngày 25/11/2017).

1. Đặt vấn đề

Theo Unesco tám trụ cột của giáo dục hiện đại gồm: (1) Học để biết - Learning To Know; (2) Học để làm - Learning To do; (3) Học để tồn tại - Learning To Be; (4) Học để chung sống - Learning To Live Together; (5) Học để lãnh đạo - Learning To Lead; (6) Học để sáng tạo - Learning To Create; (7) Học để trưởng thành và phát triển - Learning To Grow and Develop; (8) Học để biết cảm thông, chăm sóc - Learning To Sympathize, care.

Trong xu thế toàn cầu hóa, đồng thời với sự phát triển như vũ bão của khoa học, công nghệ và sự bùng nổ thông tin, do thời lượng có hạn, nhà trường không đủ thời gian để có thể dạy tất cả những tri thức mà nhân loại đã tích lũy được cho học sinh (HS). Việc đổi mới phương pháp dạy học (PPDH) theo hướng phát huy tính tích cực, độc lập, sáng tạo của HS để từ đó bồi dưỡng cho các em phương pháp tự học, hình thành khả năng học tập suốt đời là một nhu cầu tất yếu trong các nhà trường.

Giáo dục phổ thông nước ta đang thực hiện bước chuyển từ giáo dục tiếp cận nội dung sang tiếp cận năng lực (NL) của người học, nghĩa là từ chỗ quan tâm đến việc HS học được cái gì đến chỗ quan tâm HS làm được cái gì qua việc học. Để đảm bảo được điều đó, phải đổi mới cách tiếp cận các thành tố của quá trình dạy học:

- Mục tiêu dạy học: Chuyển từ chủ yếu trang bị kiến thức sang hình thành, phát triển phẩm chất và NL.

- Chương trình dạy học: Chuyển từ tập trung, bao cấp sang phân cấp: Chương trình khung của Bộ, chương trình địa phương, chương trình nhà trường.

- Nội dung dạy học: Chuyển từ nội dung kiến thức hàn lâm, chuyên sâu sang tích hợp, tinh giản, chọn lọc đáp ứng hội nhập quốc tế và ứng dụng vào thực tiễn.

- Phương pháp dạy học: Chuyển từ chủ yếu GV truyền thụ, HS tiếp thu thụ động thành GV tổ chức hoạt động học, hỗ trợ, HS tự lực, chủ động học tập. Hoạt động học là trung tâm.

- Hình thức dạy học: Các giờ học chuyển từ chủ yếu diễn ra trên lớp học thành đa dạng hóa các hình thức dạy học, kết hợp cả trong và ngoài lớp học: Dạy học tại di sản, dạy học gắn với sản xuất kinh doanh, tăng cường các hoạt động xã hội, nghiên cứu khoa học, hoạt động trải nghiệm sáng tạo... Từ chủ yếu dạy học toàn lớp thành kết hợp dạy nhóm nhỏ, cá nhân.

- Kiểm tra đánh giá: Từ chủ yếu kiểm tra việc ghi nhớ kiến thức sang đánh giá NL; từ chủ yếu đánh giá kết quả sang kết hợp đánh giá quá trình, đánh giá sự tiến bộ của HS.

- Các điều kiện dạy học: Chuyển từ chủ yếu khai thác các điều kiện giáo dục trong phạm vi nhà trường sang tạo điều kiện cho HS được học tập qua các nguồn học liệu đa dạng, phong phú trong xã hội, nhất là qua Internet... Phát triển NL tự học, tự nghiên cứu và chuẩn bị tâm thế cho học tập suốt đời.

Từ thay đổi cách tiếp cận các thành tố của quá trình dạy học, đòi hỏi công tác quản lý trong nhà trường cũng phải thay đổi: Chuyển từ thực hiện kiểu quản lý bao cấp (cả tư duy lẫn hành động), áp đặt mệnh lệnh từ trên xuống; thực hiện rập khuôn, máy móc theo quy định của cấp trên, cơ chế quản lý hạn chế khả năng sáng tạo của giáo viên (GV) và HS, thiếu tính tự chủ, chưa đáp ứng tính phù hợp vùng miền thành đổi mới theo định hướng dân chủ hóa, phân cấp quản lý, giao quyền tự chủ để phát huy tính chủ động, sáng tạo phù hợp thực tế của các nhà trường, của GV.