Tổ trưởng chuyên môn trường tiểu học trong bối cảnh đổi mới giáo dục

Phùng Quang Dương
Trường Đại học Vinh
182 Lê Duẩn, thành phố Vinh,
tỉnh Nghệ An, Việt Nam
Email: duongpq@vinhuni.edu.vn

TÓM TẮT: *Giáo dục phổ thông đang có những đổi mới căn bản và toàn diện. Sự đổi mới này đã có ảnh hưởng lớn đến cán bộ quản lí giáo dục nói chung, tổ trưởng chuyên môn trường tiểu học nói riêng. Bài báo đề cập đến vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của tổ trưởng chuyên môn trường tiểu học trong bối cảnh đổi mới giáo dục phổ thông.Từ đó làm rõ khung năng lực của tổ trưởng chuyên môn trường tiểu học.*

TỪ KHÓA: Tổ trưởng; tổ trưởng chuyên môn; tổ trưởng chuyên môn trường tiểu học.
➔ Nhận bài 16/4/2019 ➔ Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa 10/5/2019 ➔ Duyệt đăng 25/6/2019.

1. Đặt vấn đề

Sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đòi hỏi 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 lí (QL) 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]. Một trong những giải pháp đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT là phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ QL (CBQL). Đây được xem là giải pháp then chốt nhất, bởi vì nhà giáo và CBQL là lực quyết định sự thành công của công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT.

Trong trường tiểu học (TH), CBQL bao gồm: Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng và tổ trưởng chuyên môn (TTCM). Từ năm học 2020 - 2021, giáo dục TH (GDTH) chính thức triển khai chương trình và sách giáo khoa mới được xây dựng trên những định hướng lớn như tiếp cận năng lực (NL); Tích hợp cao ở các lớp dưới, bậc học dưới và phân hóa dần ở các lớp trên, bậc học trên; Tăng cường hoạt động trải nghiệm… Những thay đổi căn bản của chương trình và sách giáo khoa mới đặt ra yêu cầu cao cho đội ngũ TTCM trường TH. Đội ngũ này là những người trực tiếp tổ chức triển khai chương trình và sách giáo khoa mới ở từng khối/lớp của trường TH. Để thực hiện tốt trách nhiệm của mình, TTCM trường TH phải có những NL nhất định. Vì thế, xây dựng khung NL TTCM trường TH và dựa vào khung NL này để phát triển đội ngũ TTCM trường TH là một vấn đề có ý nghĩa lí luận, thực tiễn và có tính cấp thiết.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm

2.1.1. Tổ trưởng chuyên môn trường tiểu học

TTCM trường TH là người đứng đầu tổ chuyên môn, trực tiếp QL nhiều mặt hoạt động của giáo viên (GV) và cả khối lớp. TTCM còn là người chịu trách nhiệm trước hiệu trưởng về chất lượng giảng dạy của GV và kết quả học tập của học sinh (HS) trong tổ. TTCM trường TH có vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ nhất định.

2.1.2. Năng lực

Tuỳ thuộc vào bối cảnh và mục đích sử dụng, khái niệm NL được hiểu theo nhiều cách khác nhau. Trước những năm 1980, các nhà Tâm lí học Liên Xô (như V.A.Crutetxki, V.N. Miaxisốp, A.G. Côvaliốp, V.P. Iaguncôva…) đều cho rằng, NL không phải là một thuộc tính tâm lí duy nhất nào đó mà là sự tổng hợp các thuộc tính tâm lí cá nhân, đáp ứng được những yêu cầu của hoạt động và đảm bảo cho hoạt động đó đạt được kết quả mong muốn [2]. Từ những năm 1980 trở lại đây, vấn đề NL lại tiếp tục nhận được sự quan tâm của nhiều tác giả. Thuật ngữ NL cũng được xem xét đa chiều hơn. Qua các tài liệu trong nước cũng như ngoài nước, NL được quy vào các phạm trù sau:

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

Hướng tiếp cận này thường thấy trong các tài liệu nghiên cứu của nước ngoài.Tác giả 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 HS nhằm giải quyết những vấn đề nảy sinh và hành động một cách trách nhiệm, có sự phê phán để đi đến giải pháp" [3].

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" [4]. 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" [5; tr.4]. 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" [6].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" [7].

- *NL được quy vào những thuộc tính cá nhân*

Hướng tiếp cận này thường thấy trong các tài liệu nghiên cứu trong nước.Tác giả Phạm Minh Hạc xem NL là "một tổ hợp phức tạp những thuộc tính tâm lí 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" [8; tr.334]. 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" [9].

Như vậy, NL là tổ hợp các thuộc tính tâm lí 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.

2.2. Vị trí, vai trò của tổ trưởng chuyên môn trường tiểu học

2.2.1.Tổ trưởng chuyên môn là cán bộ quản lí cấp "cơ sở của cơ sở"

Trường TH là cơ sở của GDTH. CBQL của trường TH được xem là CBQL cấp cơ sở. Còn TTCM chính là CBQL cấp "cơ sở của cơ sở". Tuy phạm vi QL của TTCM không rộng nhưng tính chất lao động QL của TTCM cũng rất đa dạng và phức hợp. Lao động QL của TTCM cũng phải thực hiện đầy đủ các chức năng QL: Kế hoạch hóa, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá.

2.2.2. Tổ trưởng chuyên môn là "cầu nối" giữa hiệu trưởng và giáo viên trong tổ

TTCM với tư cách là người đại diện cho GV trong tổ có trách nhiệm bảo vệ, bênh vực quyền lợi chính đáng của GV trong giảng dạy, bồi dưỡng chuyên môn. Không ai khác mà chính TTCM là người tập hợp ý kiến nguyện vọng của từng GV phản ánh với hiệu trưởng, với các tổ chức trong nhà trường và với các GV khác. Thông qua vai trò "*cầu nối*" của TTCM, mọi vấn đề liên quan đến GV được hiệu trưởng nhanh chóng giải quyết.

2.2.3. Tổ trưởng chuyên môn là người thay mặt hiệu trưởng quản lí toàn diện một tổ chuyên môn ở trường tiểu học

Ở trường TH, hiệu trưởng không thể QL trực tiếp đến từng lớp GV. Nhiệm vụ QL trực tiếp lớp GV được giao cho TTCM. Vì thế, TTCM được xem là người thay mặt hiệu trưởng QL toàn diện một tổ chuyên môn ở trường TH. QL toàn diện một tổ chuyên môn không chỉ giới hạn ở QL về mặt hành chính đối với GV trong tổ, mà quan trọng hơn là quản QL hoạt động chuyên môn của tổ nói chung, của từng GV nói riêng. Vì thế, mọi đổi mới về chuyên môn ở trường phổ thông, trong đó có trường TH phải bắt đầu từ tổ chuyên môn mà người giữ vai trò "đầu tàu" chính là TTCM.

2.3. Chức năng, nhiệm vụ của tổ trưởng chuyên môn trường tiểu học

Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ của tổ chuyên môn theo Điều lệ trường TH [10], có thể xác định chức năng, nhiệm vụ của TTCM trường TH như sau:

2.3.1. Xây dựng kế hoạch hoạt động chung của tổ chuyên môn

Dựa trên kế hoạch năm học của nhà trường, TTCM cần xây dựng kế hoạch hoạt động chung của tổ. Kế hoạch hoạt động chung của tổ chuyên môn phải được cụ thể hóa theo tuần, tháng, năm học nhằm thực hiện chương trình, kế hoạch dạy học và hoạt động giáo dục của trường TH. Trong kế hoạch hoạt động chung của tổ chuyên môn cần bao gồm tất cả hoạt động, từ kế hoạch giảng dạy, giáo dục HS đến kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ; Xây dựng môi trường giáo dục; Phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội...

2.3.2. Quản lí toàn diện các thành viên trong tổ

TTCM phải có trách nhiệm QL toàn diện các thành viên trong tổ. Trách nhiệm này đòi hỏi TTCM không chỉ QL hành chính các thành viên trong tổ mà quan trọng hơn là phải QL được hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ của các thành viên trong tổ. Đồng thời, TTCM phải tổ chức thực hiện bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, kiểm tra, đánh giá chất lượng, hiệu quả giảng dạy, giáo dục và QL sử dụng sách, thiết bị của các thành viên trong tổ theo kế hoạch của nhà trường.

2.3.3. Tham gia đánh giá, xếp loại giáo viên trong tổ

TTCM còn có chức năng, nhiệm vụ tham gia đánh giá, xếp loại GV trong tổ theo quy định Chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở GDPT. Để tham gia đánh giá, xếp loại GV trong tổ một cách khách quan, toàn diện, công bằng và dân chủ, một mặt TTCM phải nắm vững các tiêu chuẩn/tiêu chí của Chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở GDPT, mặt khác, TTCM phải hiểu rõ phẩm chất, NL của từng GV trong tổ. Ngoài ra, TTCM còn phải lưu giữ và cung cấp cho lãnh đạo trường TH những minh chứng thực hiện Chuẩn nghề nghiệp GV của các thành viên trong tổ, nhất là thực hiện các hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ.

2.4. Đổi mới giáo dục phổ thông và những ảnh hưởng của nó đến tổ trưởng chuyên môn trường tiểu học

2.4.1. Những đổi mới của giáo dục phổ thông

Cùng với sự đổi mới căn bản, toàn diện của cả hệ thống giáo dục, giáo dục phổ thông (GDPT) cũng đang có sự đổi mới căn bản, toàn diện trên tất cả các phương diện, từ mục tiêu, nội dung, phương pháp, đánh giá chất lượng giáo dục đến hoạt động QL các nhà trường.

Về mục tiêu giáo dục, tập trung "Phát triển trí tuệ, thể chất, hình thành phẩm chất, NL công dân, phát hiện và bồi dưỡng năng khiếu, định hướng nghề nghiệp cho HS. Nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, chú trọng giáo dục lí tưởng, truyền thống, đạo đức, lối sống, ngoại ngữ, tin học, NL và kĩ năng thực hành, vận dụng kiến thức vào thực tiễn. Phát triển khả năng sáng tạo, tự học, khuyến khích học tập suốt đời" [11].

Về chương trình giáo dục, đổi mới theo hướng "Tinh giản, hiện đại, thiết thực, phù hợp với lứa tuổi, trình độ và định hướng nghề nghiệp; tăng thực hành, vận dụng kiến

thức vào thực tiễn; Tích hợp cao ở các lớp học dưới và phân hóa dần ở các lớp học trên" [11].

Về phương pháp giáo dục, đổi mới theo hướng "Phát triển toàn diện NL và phẩm chất người học; Phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo, bồi dưỡng phương pháp tự học, hứng thú học tập, kĩ năng hợp tác, làm việc nhóm và khả năng tư duy độc lập: đa dạng hóa hình thức tổ chức học tập, tăng cường hiệu quả sử dụng các phương tiện dạy học, đặc biệt là công nghệ thông tin và truyền thông; Giáo dục ở nhà trường kết hợp với giáo dục gia đình và xã hội" [11].

Về đánh giá chất lượng giáo dục, đổi mới căn bản phương pháp đánh giá chất lượng giáo dục theo hướng "hỗ trợ phát triển phẩm chất và NL HS; Phản ánh mức độ đạt chuẩn quy định trong chương trình; Cung cấp thông tin chính xác, khách quan, kịp thời cho việc điều chỉnh hoạt động dạy, hướng dẫn hoạt động học nhằm nâng cao dần NL HS" [11].

Về QL giáo dục, đổi mới căn bản "công tác QL giáo dục, bảo đảm dân chủ, thống nhất; Tăng quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các cơ sở giáo dục; Coi trọng QL chất lượng" [11]. Những đổi mới căn bản, toàn diện trên đây của GDPT đã tác động mạnh mẽ đến toàn bộ hoạt động của các trường phổ thông; đến từng CBQL, GV của nhà trường, trong đó có TTCM.

2.4.2. Ảnh hưởng của đổi mới giáo dục phổ thông đến tổ trưởng chuyên môn trường tiểu học

- Ảnh hưởng của đổi mới GDPT đến vai trò của TTCM trường TH

Dưới ảnh hưởng của đổi mới GDPT, vai trò của TTCM trường TH đã có những thay đổi quan trọng. Nếu như trước đây, vai trò của TTCM tập trung vào việc QL hành chính một tổ chuyên môn thì hiện nay vai trò của TTCM tập trung vào việc tổ chức cho GV trong tổ cập nhật và triển khai chương trình, sách giáo khoa mới; Giúp HS phát triển trí tuệ, thể chất, hình thành phẩm chất, NL công dân, phát hiện và bồi dưỡng năng khiếu cho HS.

Với vai trò mới này, TTCM phải chăm lo hoạt động chuyên môn của tổ mình; Quán triệt đến từng GV định hướng đổi mới chương trình, sách giáo khoa, đổi mới phương pháp và hình thức tổ chức dạy học, kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của HS. Bản thân, TTCM phải là người am hiểu sâu sắc chương trình, sách giáo khoa của khối/lớp; Các phương pháp và hình thức tổ chức dạy học thích hợp với từng môn học; Phương pháp đánh giá HS theo tiếp cận NL. TTCM phải chủ trì các sinh hoạt chuyên môn của tổ; Kết nối việc học tập các môn học của HS... Cùng với các GV khác trong tổ, TTCM còn phải chăm lo phát hiện và bồi dưỡng năng khiếu cho HS. Thực tế cho thấy rằng, năng khiếu của HS nếu được phát hiện và bồi dưỡng sớm thì nó sẽ được bộc lộ, phát triển đúng hướng và đó chính là mầm mống của tài năng.

- Ảnh hưởng của đổi mới GDPT đến lao động của TTCM trường TH

Lao động của TTCM trường TH có tính chất "kép": Vừa là lao động của người GV, vừa là lao động của nhà QL. Đổi mới GDPT ảnh hưởng trực tiếp đến cả lao động của người GV, cả lao động của nhà QL. Vì thế, lao động "kép" của TTCM cần phải "thấm đậm" tinh thần đổi mới GDPT. Trong lao động của TTCM, lao động giảng dạy phải là "nòng cốt", "nền tảng". TTCM trước hết phải là một GV giỏi. Có dạy giỏi, TTCM mới trở thành "hình mẫu" cho các GV khác trong tổ, mới QL được các hoạt động chuyên môn của tổ. Tuy phạm vi lao động QL của TTCM không rộng nhưng lại là "mắt xích" quan trọng trong "sợi dây chuyền" QL của các cơ sở giáo dục. Những đổi mới trong QL giáo dục nói chung, trong các cơ sở giáo dục nói riêng đều ảnh hưởng trực tiếp hoặc gián tiếp đến lao động QL của TTCM trường TH.

- Ảnh hưởng của đổi mới GDPT đến yêu cầu về phẩm chất và NL của TTCM trường TH

Đổi mới GDPT có ảnh hưởng lớn nhất đến yêu cầu về phẩm chất và năng lực của CBQL giáo dục các cấp, trong đó có TTCM trường TH. Có những phẩm chất và năng lực mà trước đây chưa có hoặc chưa cần thiết đối với TTCM trường TH thì hiện nay cần phải có và không thể thiếu được đối với TTCM trường TH.

Ví dụ, TTCM trường TH phải có NL hướng dẫn GV phát triển chương trình giáo dục nhà trường TH theo khối lớp; Chỉ đạo GV thiết kế các hoạt động trải nghiệm cho HS trong từng môn học; Tổ chức cho GV xây dựng các bài kiểm tra theo hướng đánh giá NL của HS...

Như vậy, đổi mới GDPT đã ảnh hưởng nhiều mặt đến TTCM trường TH. Những ảnh hưởng này vừa là cơ hội để TTCM trường TH phát triển, đồng thời cũng đặt TTCM trước những thách thức đòi hỏi họ phải vượt qua để tự khẳng định mình.

2.5. Đề xuất khung năng lực của tổ trưởng chuyên môn trường tiểu học trong bối cảnh đổi mới giáo dục phổ thông

Dựa trên khái niệm NL ở trên, có thể định nghĩa khung NL như sau: Khung NL *(hay còn gọi là mô hình năng lực - competency model)* là bản mô tả tổng hợp các kiến thức, kĩ năng, thái độ mà một nhân sự cần phải có để hoàn thành tốt công việc của mình. Khung NL tổ trưởng chuyên môn trường TH là bản mô tả tổng hợp các kiến thức, kĩ năng, thái độ mà người tổ trưởng chuyên môn trường TH cần có để hoàn thành tốt công việc của mình.

Do đặc trưng lao động sư phạm - QL của mình, nên khung NL của TTCM trường TH là *khung NL kép*, vừa tổng hợp kiến thức, kĩ năng, thái độ của người GV, vừa tổng hợp kiến thức, kĩ năng, thái độ của người QL. Từ đó, khung NL TTCM trường TH bao gồm 5 thành tố cơ bản sau đây:

NL chuyên môn, nghiệp vụ

- Phát triển chuyên môn của bản thân (chủ động nghiên cứu, cập nhật kịp thời yêu cầu đổi mới về kiến thức chuyên môn; vận dụng sáng tạo, phù hợp các hình thức, phương pháp và lựa chọn nội dung học tập, bồi dưỡng, nâng cao NL chuyên môn của bản thân);
- Xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, NL HS (Chủ động điều chỉnh kế hoạch dạy học và giáo dục phù hợp với điều kiện thực tế

của nhà trường và địa phương);

- Sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, NL HS (Chủ động cập nhật, vận dụng linh hoạt và hiệu quả các phương pháp dạy học và giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới, phù hợp với điều kiện thực tế);

- Kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, NL HS (Chủ động cập nhật, vận dụng sáng tạo các hình thức, phương pháp, công cụ kiểm tra đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, NL HS);

- Tư vấn và hỗ trợ HS (Thực hiện hiệu quả các biện pháp tư vấn và hỗ trợ phù hợp với từng đối tượng HS trong hoạt động dạy học và giáo dục).

NL QL tổ chuyên môn

- Tổ chức xây dựng kế hoạch phát triển tổ chuyên môn (đổi mới, sáng tạo trong xây dựng kế hoạch, hướng dẫn tổ chức thực hiện và giám sát, đánh giá việc thực hiện kế hoạch phát triển của tổ chuyên môn);

- QL hoạt động dạy học, giáo dục HS theo khối/lớp (đổi mới QL hoạt động dạy học và giáo dục HS theo khối/lớp hiệu quả; Đảm bảo GV sử dụng các phương pháp dạy học, giáo dục phù hợp với phong cách học tập đa dạng, nhu cầu, sở thích và mức độ sẵn sàng học tập của mỗi HS; Kết quả học tập, rèn luyện của HS được nâng cao);

- QL GV (bố trí GV đúng chuyên môn; đánh giá NL của từng GV, tạo động lực phát triển NL nghề nghiệp thường xuyên cho GV).

- QL chất lượng giáo dục của tổ chuyên môn (chỉ đạo xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch cải tiến chất lượng, khắc phục điểm yếu theo kết quả đánh giá của nhà trường).

NL xây dựng môi trường giáo dục

- Xây dựng văn hóa nhà trường (Đề xuất biện pháp thực hiện hiệu quả nội quy, quy tắc văn hóa ứng xử của nhà trường theo quy định; chỉ đạo xử lí kịp thời, hiệu quả các vi phạm nội quy, quy tắc văn hóa ứng xử trong khối/lớp phụ trách);

- Thực hiện dân chủ cơ sở trong tổ chuyên môn (khuyến khích mọi thành viên trong tổ chuyên môn tham gia thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở; phát hiện, ngăn chặn, xử lí kịp thời các trường hợp vi phạm quy chế dân chủ trong tổ chuyên môn);

- Xây dựng trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường (khuyến khích các thành viên trong tổ chuyên môn tham gia xây dựng trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường; phát hiện, ngăn chặn, xử lí kịp thời các trường hợp vi phạm quy định của nhà trường về trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường).

NL phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình, xã hội

- Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện hoạt động dạy học cho HS (phối hợp với cha mẹ HS và các bên liên quan thực hiện chương trình và kế hoạch dạy học trong khối/lớp phụ trách; công khai, minh bạch các thông tin về kết quả thực hiện chương trình và kế hoạch dạy học của khối/lớp);

- Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện giáo dục đạo đức, lối sống cho HS (phối hợp với cha mẹ HS và các bên liên quan trong thực hiện giáo dục đạo đức, lối sống cho HS ở khối/lớp phụ trách);

- Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội trong huy động và sử dụng nguồn lực để phát triển tổ chuyên môn (phối hợp với cha mẹ của HS và các bên liên quan trong huy động và sử dụng nguồn lực để phát triển tổ chuyên môn theo quy định).

NL sử dụng ngoại ngữ và công nghệ thông tin

- Sử dụng ngoại ngữ (chỉ đạo xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển NL sử dụng ngoại ngữ cho GV, HS trong khối/lớp);

- Ứng dụng công nghệ thông tin (sử dụng được các phần mềm hỗ trợ hoạt động dạy học và QL tổ chuyên môn).

Như vậy, khung NL của người TTCM trường TH có 5 thành tố. Căn cứ vào nội dung, đặc điểm lao động của người TTCM trường TH, 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.Trong phát triển đội ngũ TTCM trường TH, có thể sử dụng khung NL trong quy hoạch đội ngũ TTCM trường TH, trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ TTCM trường TH và trong đánh giá đội ngũ TTCM trường TH.

3. Kết luận

Sự đổi mới căn bản và toàn diện của GDPT đã có ảnh hưởng lớn đến CBQL giáo dục nói chung, đội ngũ TTCM trường TH nói riêng. Trong trường TH, TTCM giữ một vị trí, vai trò quan trọng: CBQL cấp "cơ sở của cơ sở"; "cầu nối" giữa hiệu trưởng và GV trong tổ; thay mặt hiệu trưởng QL toàn diện một tổ chuyên môn ở trường TH. TTCM trường TH có chức năng, nhiệm vụ nhất định. Để đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện của GDPT, TTCM trường TH cần phải có các NL cần thiết: NL chuyên môn, nghiệp vụ; NL QL tổ chuyên môn; NL xây dựng môi trường giáo dục; NL xây dựng mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội; NL sử dụng ngoại ngữ và công nghệ thông tin. Việc làm rõ khung NL của TTCM trường TH là cơ sở để phát triển đội ngũ này theo tiếp cận NL.

Tài liệu tham khảo

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

[2] A.G.Côvaliốp, (1971), *Tâm lí học cá nhân,* NXB Giáo dục, Hà Nội.

[3] Weinenrt F.E, (2001), *Vergleichende Leistungsmessung in Schuleneineumstrittene Selbstvrtondlichkeit,* in F.E. Weinenrt (eds) Leistungsmessung in Schulen, Weinheim und Basejl: Beltz Verlag.

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

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

[6] OECD, (2002), *Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Fundation*.
[7] Québec- Ministere de L'Education, (2004), *Québec Education Program, Secoday School Education*, Cycle One.
[8] Phạm Minh Hạc (Chủ biên), (1988), *Tâm lí học*, Tập 1, NXB Giáo dục, Hà Nội.
[9] Đặng Thành Hưng, (2012), *Năng lực và giáo dục theo tiếp cận năng lực*, Tạp chí Quản lí Giáo dục, số 43.
[10] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2010), *Điều lệ trường tiểu học*, ban hành theo Thông tư số: 41/2010/TT-BGDĐT, ngày 30/12/2010 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.
[11] Quốc hội, (2014), *Nghị quyết số 88/2014/QH13 về Đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông*.
[12] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2018), *Quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông*, ban hành theo Thông tư số *20/2018/TT-BGDĐT ngày 22 tháng 8 năm 2018 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo).*

PROFESSIONAL MANAGER OF PRIMARY SCHOOL IN THE CONTEXT OF EDUCATION INNOVATION

Phung Quang Duong
Vinh University
182 Le Duan, Vinh City, Nghe An Province, Vietnam
Email: duongpq@vinhuni.edu.vn

ABSTRACT: *General education is having fundamental and comprehensive innovations. This innovation has had a great impact on education managers in general, and on primary school leaders in particular. The article mentioned the position and role; functions and duties of primary school leaders in the context of general education reform,thereby clarify the capacity framework of the professional manager of the primary school.*

KEYWORDS: **Team leader; professional team leader; elementary school professiona leader.**