

Biện pháp quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên ở các trường tiểu học Thành phố Hồ Chí Minh đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018

Phan Thái Hiệp

Email: thayhiepphtapt2@gmail.com

Trường Đại học Vinh

182 Lê Duẩn, thành phố Vinh, tỉnh Nghệ An, Việt Nam

TÓM TẮT: *Bối cảnh thực hiện sách giáo khoa mới là dạy học theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh. Do vậy, năng lực chuyên môn của giáo viên cần phải phát triển để đáp ứng. Khảo sát thực trạng quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên ở các trường tiểu học Thành phố Hồ Chí Minh, tác giả nhận định hiệu quả quản lý hoạt động này còn yếu. Vì vậy, tác giả đề xuất các biện pháp tập trung nâng cao chất lượng về xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục, sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục, đổi mới phương pháp kiểm tra, đánh giá của giáo viên ở các trường tiểu học.*

TỪ KHÓA: Năng lực chuyên môn, giáo viên, tiểu học, Chương trình Giáo dục phổ thông, Thành phố Hồ Chí Minh.

→ Nhận bài 01/8/2023 → Nhận bài đã chỉnh sửa 24/8/2023 → Duyệt đăng 20/10/2023.

DOI: <https://doi.org/10.15625/2615-8957/12320218>

1. Đặt vấn đề

Nghị quyết 88/2014/QH13 của Quốc hội nêu rõ mục tiêu đổi mới Chương trình, Sách giáo khoa Giáo dục phổ thông là: “Nhằm tạo chuyển biến căn bản, toàn diện về chất lượng và hiệu quả giáo dục phổ thông; kết hợp dạy chữ, dạy người và định hướng nghề nghiệp; góp phần chuyển nền giáo dục nặng về truyền thụ kiến thức sang nền giáo dục phát triển toàn diện cả về phẩm chất và năng lực, hài hòa đức, trí, thể, mỹ và phát huy tốt nhất tiềm năng của mỗi học sinh” [1]. Bên cạnh đó, mục tiêu của Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 đối với giáo dục tiểu học, cụ thể là: “Giúp học sinh hình thành và phát triển những yếu tố căn bản đặt nền móng cho sự phát triển hài hòa về thể chất và tinh thần, phẩm chất và năng lực; định hướng chính vào giáo dục về giá trị bản thân, gia đình, cộng đồng và những thói quen, nền nếp cần thiết trong học tập và sinh hoạt” [2]. Để đảm bảo thực hiện hai mục tiêu trên, đòi hỏi giáo viên tiểu học phải có năng lực chuyên môn để đáp ứng. Quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên tiểu học giúp đội ngũ này nâng cao năng lực chuyên môn, đáp ứng mục tiêu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục - đào tạo là nhiệm vụ ưu tiên hàng đầu của hiệu trưởng nhà trường hiện nay.

Để có cơ sở thực tiễn xây dựng biện pháp, chúng tôi đã tìm hiểu thực trạng ở các trường tiểu học Thành phố Hồ Chí Minh những biểu hiện về nội dung phát triển năng lực chuyên môn của giáo viên tiểu học. Kết quả khảo sát đã nhận rõ các hạn chế, yếu kém của cán bộ quản lý và giáo viên về lập kế hoạch giáo dục, đổi mới

phương pháp giảng dạy, đổi mới phương pháp kiểm tra, đánh giá. Hiện nay, muốn đáp ứng được Chương trình, Sách giáo khoa mới thì đòi hỏi giáo viên phải thay đổi phương pháp dạy học đồng bộ với phương pháp kiểm tra, đánh giá. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất các biện pháp phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên ở các trường tiểu học Thành phố Hồ Chí Minh nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ này.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm

2.1.1. Giáo viên tiểu học

Theo Điều lệ trường tiểu học: “Giáo viên làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục học sinh trong trường tiểu học và cơ sở giáo dục khác thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông cấp Tiểu học” [3]. Xét về vị trí việc làm, tất cả giáo viên ở trường tiểu học được xếp ngạch là giáo viên tiểu học, có vị trí giáo viên nhiều môn và giáo viên bộ môn. Từng vị trí giảng dạy, giáo dục có các quy định cụ thể về văn bằng chuyên môn. Xét về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, giáo viên tiểu học có các thứ hạng từ thấp đến cao, từ hạng III đến hạng I, được nâng dần với điều kiện về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ phải đáp ứng đủ theo hạng [4]. Như vậy, giáo viên tiểu học là những người có trình độ chuyên môn theo quy định về chức danh nghề nghiệp; đảm bảo công tác giảng dạy, giáo dục học sinh theo vị trí việc làm ở trường tiểu học.

2.1.2. Năng lực chuyên môn

Có nhiều khái niệm về năng lực được nêu ra, cụ thể như sau: “Năng lực là khả năng được hình thành và phát triển, cho phép con người đạt thành công trong một hoạt động thể lực, trí lực hoặc nghề nghiệp” [5]; “Năng lực là hệ thống các kiến thức, kỹ năng, thái độ cần thiết để thực hiện được các nhiệm vụ, công việc cụ thể của một nghề theo tiêu chuẩn đã đặt ra” [6]; “Năng lực là khả năng thực hiện công việc, nhiệm vụ của giáo viên” [7]. Theo tác giả, người lao động muốn tham gia hoạt động nghề nghiệp của mình thật tốt thì cần có kiến thức và kỹ năng chuyên môn. Trong quá trình lao động, con người đánh giá hiệu quả làm việc bằng chính năng lực của mình. Người lao động lành nghề thì có khả năng làm việc độc lập, khoa học. Như vậy, năng lực chuyên môn là khả năng làm việc và đánh giá hiệu quả làm việc trong hoạt động nghề nghiệp một cách độc lập, khoa học và có tính chuyên nghiệp.

Năng lực chuyên môn của giáo viên được xem là một năng lực chuyên biệt. Năng lực này được sử dụng trong hoạt động dạy học, giáo dục ở nhà trường. Về bản chất, giáo viên cần có năng lực thiết kế, tổ chức, kích thích, động viên, tư vấn, hỗ trợ hoạt động học của học sinh. Giáo viên có năng lực chuyên môn tốt sẽ hướng đến cho học sinh tính tự lực, tích cực, chủ động chiếm lĩnh hệ thống tri thức, hình thành kỹ năng đáp ứng yêu cầu của nhà trường và xã hội. Hiện nay, giáo viên cần năng lực chuyên môn để đảm bảo dạy học từ giáo dục định hướng nội dung sang giáo dục phát triển phẩm chất, năng lực. Giáo viên phải thể hiện và thay đổi quan điểm dạy học từ “Lấy giáo viên làm trung tâm” sang “Lấy học sinh làm trung tâm”. Về cơ bản, năng lực chuyên môn của giáo viên biểu hiện qua chất lượng dạy học, giáo dục học sinh là chủ yếu.

2.1.3. Hoạt động phát triển năng lực chuyên môn

“Phát triển là vận động, tiến triển theo chiều hướng tăng lên” [8]. Như vậy, phát triển là quá trình vận động đi lên để tiến bộ của sự vật, hiện tượng trong thế giới khách quan.

Phạm Minh Hạc (2011) cho rằng: “Chuyên môn là kỹ năng đã được trau dồi trong quá trình học tập và trưởng thành, vận dụng vào trong đời sống để nâng cao trình độ” [9]. Theo Trần Kim Dung (2011), năng lực chuyên môn của con người sẽ phát triển ngày càng cao, thể hiện rõ hơn qua thời gian làm việc trong nghề. Nó được đánh giá theo các mức độ riêng biệt: Tìm hiểu và ghi nhớ lý thuyết; Tổng hợp, tư duy lại kiến thức và cập nhật những thông tin mới; Vận dụng theo tổ chức các lý thuyết đã học, ghi nhớ, tóm tắt, sắp xếp lại và cập nhật công việc; Đánh giá mức độ hiệu quả của những người có cùng chuyên môn nghiệp vụ. Từ đó phân tích và dự trù các tình huống bất ngờ; Hỗ trợ chỉ dẫn, đào tạo người mới; Tìm tòi các phương pháp mới để tăng mức độ hiệu quả trong công việc và xử lý tốt các tình huống phát sinh [10].

Từ những phân tích ở trên, dưới góc độ tiếp cận vấn đề nghiên cứu, chúng tôi cho rằng: Hoạt động phát triển năng lực chuyên môn là quá trình bổ sung, cập nhật các kiến thức, kỹ năng còn thiếu, lạc hậu, kê cả nội dung mới về lĩnh vực chuyên môn nhằm đảm bảo và nâng cao chất lượng nghề nghiệp.

Năng lực chuyên môn của giáo viên được phát triển thông qua quá trình dạy học một cách liên tục. Hoạt động phát triển năng lực chuyên môn của giáo viên phải được thay đổi trong nhận thức đến triển khai thực hiện. Hoạt động này hướng đến hiệu quả làm cho giáo viên phát triển năng lực dạy học, năng lực giáo dục, trước mắt là đáp ứng và sau đó là phát triển chương trình giáo dục phổ thông. Nói cách khác, hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên là hoạt động phát triển về năng lực dạy học và giáo dục cho giáo viên. Trong một nghiên cứu trước đó, tác giả đã nêu rõ các nội dung phát triển năng lực chuyên môn, cụ thể là: năng lực xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục; năng lực sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh; năng lực sử dụng phương pháp và kỹ thuật đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh; năng lực tư vấn và hỗ trợ học sinh; năng lực xây dựng môi trường giáo dục; năng lực phối hợp giữa nhà trường, gia đình và xã hội trong giáo dục học sinh; năng lực sử dụng ngoại ngữ và công nghệ thông tin trong dạy học, giáo dục [11].

2.1.4. Quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên tiểu học

Chủ thể chính trong quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên tiểu học là hiệu trưởng trường tiểu học, đối tượng quản lý là giáo viên ở các trường tiểu học. Nội dung quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên tiểu học bao gồm: 1/ Quản lý hoạt động phát triển năng lực xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục; 2/ Quản lý hoạt động phát triển năng lực sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh; 3/ Quản lý hoạt động phát triển năng lực sử dụng phương pháp và kỹ thuật đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh; 4/ Quản lý hoạt động phát triển năng lực tư vấn và hỗ trợ học sinh; 5/ Quản lý hoạt động phát triển năng lực xây dựng môi trường giáo dục; 6/ Quản lý hoạt động phát triển năng lực phối hợp giữa nhà trường, gia đình và xã hội trong giáo dục học sinh; 7/ Quản lý hoạt động phát triển năng lực sử dụng ngoại ngữ và công nghệ thông tin trong dạy học, giáo dục [11].

Để đảm bảo hiệu quả vai trò quản lý của mình trong hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên, hiệu trưởng cần phải có các điều kiện hỗ trợ quản lý bên cạnh các biện pháp quản lý.

Như vậy, quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên tiểu học là hệ thống các biện pháp quản lý của hiệu trưởng tác động đến giáo viên

nhằm nâng cao năng lực chuyên môn cho giáo viên tiểu học, tập trung vào chất lượng dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh.

2.2. Sự cần thiết phải quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên trường tiểu học đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018

Hiện nay, năng lực chuyên môn của giáo viên không chỉ dừng ở mức bồi dưỡng để đáp ứng mà cần phải bồi dưỡng để phát triển. Cần xác định sự cần thiết phải quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên bởi các lý do sau: 1/ Giúp cho quá trình quản lý của hiệu trưởng đi vào nền nếp, bài bản, khoa học. Các biện pháp quản lý tập trung vào năng lực chuyên môn của giáo viên, làm cho giáo viên có ý thức phát triển chuyên môn, nâng cao tay nghề trong bối cảnh thực hiện thay sách giáo khoa phổ thông theo lộ trình; 2/ Thông qua quá trình quản lý, giúp giáo viên tiểu học không những đủ năng lực đáp ứng mà còn phát triển để đáp ứng với Chương trình, Sách giáo khoa mới, tập trung vào dạy học theo định hướng năng lực; 3/ Cần thiết phải quản lý hoạt động này để đảm bảo với sự ổn định và liên tục phát triển theo quan điểm xây dựng Chương trình Giáo dục phổ thông của Bộ Giáo dục và Đào tạo [2]. Đây cũng là độ mở của Chương trình Giáo dục phổ thông. Do vậy, năng lực của giáo viên cần phải phát triển liên tục để đáp ứng.

2.3. Thực trạng về quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên ở các trường tiểu học Thành phố Hồ Chí Minh đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018

2.3.1. Thực trạng về hoạt động phát triển năng lực chuyên môn

Nghiên cứu về thực trạng này ở các trường tiểu học Thành phố Hồ Chí Minh, chúng tôi tiến hành khảo sát 48 cán bộ quản lý và 259 giáo viên tại các trường tiểu học thuộc ba quận/ huyện: huyện Bình Chánh, huyện

Cần Giờ và Quận 1 Thành phố Hồ Chí Minh. Đây là ba khu vực có mức độ phát triển kinh tế-xã hội-giáo dục khác nhau của Thành phố để có kết quả khách quan nhất. Cuộc khảo sát thực hiện trong tháng 7 năm 2023.

Các nội dung ở Bảng 1 chính là những biểu hiện về năng lực chuyên môn của giáo viên. Đó là năng lực giảng dạy và giáo dục. Kết quả thống kê cho thấy mức độ cần thiết và mức độ thực hiện các nội dung hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên tiểu học đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 đạt ở mức trung bình - khá, mức 3/5 và mức 4/5. Về cơ bản, năng lực chuyên môn của giáo viên tiểu học Thành phố Hồ Chí Minh đủ để đáp ứng thực tế giảng dạy, giáo dục nhưng cần phải phát triển hơn nữa để đáp ứng với xu thế phát triển giáo dục của thành phố và cả nước.

2.3.2. Thực trạng về quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn

Dựa trên kết quả nghiên cứu, khảo sát lấy ý kiến 48 cán bộ quản lý và 259 giáo viên tại các trường tiểu học thuộc ba quận/huyện nêu ở Bảng 2 (xem Bảng 2).

Kết quả nghiên cứu thực trạng này cho thấy, các nội dung quản lý chỉ dừng lại ở mức 3/5 và 4/5. Điều này thể hiện hạn chế của hiệu trưởng các trường trong khâu quản lý do chưa có biện pháp quản lý thực sự hiệu quả về hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên ở các trường tiểu học.

2.4. Một số biện pháp quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên ở các trường tiểu học Thành phố Hồ Chí Minh đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018

2.4.1. Nguyên tắc đề xuất biện pháp

a. Đảm bảo tính mục tiêu

Các biện pháp quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên phải được thực hiện theo mục đích của quá trình phát triển giáo dục nói chung và

Bảng 1: Thực trạng về nội dung hoạt động phát triển năng lực chuyên môn

TT	Nội dung	Cần thiết		Thực hiện	
		Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
1	Năng lực xây dựng kế hoạch dạy học các môn học, hoạt động giáo dục.	3.49	0.66	3.36	0.64
2	Năng lực sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh.	3.39	0.70	3.22	0.74
3	Năng lực sử dụng phương pháp và kĩ thuật đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh.	3.43	0.70	3.33	0.66
4	Năng lực tư vấn và hỗ trợ học sinh.	3.34	0.71	3.24	0.73
5	Năng lực xây dựng môi trường giáo dục.	3.48	0.66	3.25	0.72
6	Năng lực phối hợp giữa nhà trường, gia đình và xã hội trong giáo dục học sinh.	3.56	0.63	3.46	0.63
7	Năng lực sử dụng ngoại ngữ và công nghệ thông tin trong dạy học, giáo dục.	3.57	0.65	3.47	0.60

Bảng 2: Thực trạng về nội dung quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn

TT	Nội dung quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn	Cán bộ quản lý		Giáo viên	
		Điểm trung bình	Mức	Điểm trung bình	Mức
1	Quản lý phát triển năng lực xây dựng kế hoạch dạy học các môn học, hoạt động giáo dục.	3.40	3	3.45	4
2	Quản lý phát triển năng lực sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh.	3.42	4	3.37	3
3	Quản lý phát triển năng lực sử dụng phương pháp và kĩ thuật đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh.	3.49	4	3.39	3
4	Quản lý phát triển năng lực tư vấn và hỗ trợ học sinh.	3.37	3	3.58	4
5	Quản lý phát triển năng lực xây dựng môi trường giáo dục.	3.40	3	3.76	4
6	Quản lý phát triển năng lực phối hợp giữa nhà trường, gia đình và xã hội trong giáo dục học sinh.	3.44	4	3.61	4
7	Quản lý phát triển năng lực sử dụng ngoại ngữ và công nghệ thông tin trong dạy học, giáo dục.	3.27	3	3.43	4
8	Quản lý các điều kiện đảm bảo hiệu quả hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên ở các trường tiểu học đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.	3.36	3	3.35	3

phát triển Chương trình Giáo dục phổ thông nói riêng. Thực hiện tốt các biện pháp đề xuất sẽ mang lại hiệu quả thiết thực trong việc nâng cao chất lượng quản lý hoạt động này ở các trường tiểu học, giúp giáo viên có đủ năng lực thực hiện tốt Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.

b. Đảm bảo tính kế thừa

Các biện pháp đề xuất cần được xem xét, nghiên cứu, dựa vào những thành tựu đã đạt được trong thực tiễn quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên ở các trường tiểu học. Cụ thể, khi đề xuất các biện pháp quản lý phải thấy được những điểm mới, trên cơ sở nền tảng và hạn chế của những biện pháp cũ đã được thực hiện.

c. Đảm bảo tính hiệu quả

Các biện pháp quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên phải đảm bảo hiệu quả cao vừa để đáp ứng được mục tiêu trước mắt vừa để đáp ứng được đòi hỏi lâu dài về chất lượng chuyên môn là dạy học và giáo dục ở các trường tiểu học tại Thành phố Hồ Chí Minh.

d. Đảm bảo tính khả thi

Việc xây dựng các biện pháp quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên ở các trường tiểu học tại Thành phố Hồ Chí Minh phải dựa trên điều kiện cụ thể, bối cảnh, môi trường với thực tiễn kinh tế - xã hội của đất nước, của địa phương, điều kiện của nhà trường và yêu cầu đổi mới giáo dục giai đoạn hiện nay.

2.5.2. Các biện pháp

a. Tổ chức nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giáo viên về tầm quan trọng của quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên ở các trường tiểu học đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018

Để chất lượng hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên ở các trường tiểu học đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 đạt hiệu quả cao, biện pháp tập trung tác động nhận thức vào hai lực lượng chính: chủ thể quản lý - hiệu trưởng; đối tượng quản lý - giáo viên; cụ thể như sau:

Thứ nhất, nâng cao nhận thức về vai trò của cán bộ quản lý trong quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên ở các trường tiểu học đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.

Với vai trò là chủ thể chính của hoạt động quản lý, hiệu trưởng cần nắm rõ các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về phát triển giáo dục và đào tạo. Đặc biệt, cần nắm rõ các nội hàm cũng như tính ưu việt về Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 [2]. Từ đó triển khai, quán triệt trong đội ngũ về: quan điểm xây dựng và mục tiêu của Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, yêu cầu cần đạt về phẩm chất và năng lực học sinh, kế hoạch giáo dục, định hướng về nội dung, phương pháp và đánh giá kết quả giáo dục, điều kiện thực hiện và phát triển Chương trình Giáo dục phổ thông. Trong quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn, hiệu trưởng cần tập trung quán triệt cho giáo viên về đổi mới dạy học theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh. Thường xuyên quan tâm, hướng dẫn, kiểm tra việc tự học, tự bồi dưỡng của giáo viên theo các module về bồi dưỡng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, các module về bồi dưỡng thường xuyên hàng năm theo kế hoạch.

Thứ hai, nâng cao nhận thức về vai trò của giáo viên trong hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nhằm đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.

Giáo viên cần nhận thức rõ năng lực chuyên môn của

giáo viên tiểu học là một năng lực quan trọng trong quá trình dạy học và giáo dục. Cán bộ quản lý, hiệu trưởng nhà trường cần tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho giáo viên thông qua các hội nghị, các chuyên đề về: Yêu cầu về năng lực chuyên môn của giáo viên; Mục tiêu phát triển năng lực chuyên môn của giáo viên; Nội dung phát triển năng lực chuyên môn của giáo viên; Con đường phát triển năng lực chuyên môn của giáo viên [11]. Giáo viên cần nhận thức rõ hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên tiểu học bao gồm nhiều nội dung và hình thức phát triển.

b. Quản lý hoạt động xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018

Quán triệt trong đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên về vai trò và sự cần thiết của kế hoạch dạy học và giáo dục. Nội dung của kế hoạch gồm: Xác định mục tiêu dạy học, giáo dục; Nội dung các hoạt động dạy học, giáo dục; Dự kiến các nguồn lực cho hoạt động dạy học, giáo dục; Thời gian tổ chức hoạt động dạy học, giáo dục; Đánh giá kết quả thực hiện hoạt động dạy học, giáo dục.

Cán bộ quản lý nhà trường cần triển khai, tập huấn, hướng dẫn giáo viên về các bước xây dựng kế hoạch, theo trình tự: 1/ Tổ chức nghiên cứu Chương trình, Sách giáo khoa và các điều kiện đảm bảo thực hiện hiệu quả kế hoạch dạy học, giáo dục; 2/ Xác định phẩm chất, năng lực cần hình thành cho học sinh thông qua các nội dung dạy học, giáo dục; 3/ Xác định các hoạt động học tập và hoạt động cần giáo dục học sinh; 4/ Tiến hành soạn thảo kế hoạch dạy học, giáo dục học sinh theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực; 5/ Cách tổ chức thực hiện nội dung dạy học, giáo dục học sinh theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực; 6/ Tổ chức đánh giá thực hiện các nội dung kế hoạch thông qua kết quả học tập và rèn luyện của học sinh; 7/ Sửa chữa, điều chỉnh, bổ sung kế hoạch thường xuyên để phù hợp thực tế nhà trường.

Trên cơ sở Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, việc xây dựng, thực hiện kế hoạch dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh là yêu cầu cần thiết đối với giáo viên các nhà trường. Xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục cần linh hoạt, tuân thủ các nguyên tắc, phương pháp sư phạm nhằm phát huy tính tích cực, chủ động, tự giác, sáng tạo phù hợp với lứa tuổi học sinh. Xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục đảm bảo phân bổ hợp lý giữa các nội dung giáo dục, giúp học sinh hoàn thành nhiệm vụ học tập, yêu cầu cần đạt của chương trình; tạo điều kiện cho học sinh được học tập các môn học tự chọn và tham gia các hoạt động giáo dục nhằm thực hiện mục tiêu giáo dục toàn diện học sinh. Ngoài ra, cần đa dạng hóa các hình thức tổ chức dạy học, gắn giáo dục nhà trường với thực tiễn cuộc sống. Để quản lý hoạt động xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục hiệu quả, hiệu trưởng cần phân cấp,

phân quyền quản lý việc soạn và phê duyệt kế hoạch. Các kế hoạch cần cụ thể, chi tiết, phù hợp từng giáo viên, từng lớp học, từng hoạt động để tăng cường phát triển phẩm chất, năng lực học sinh.

c. Quản lý hoạt động sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục phát triển phẩm chất, năng lực học sinh đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018

Nền tảng của phát triển giáo dục chính là phát triển năng lực chuyên môn giáo viên thông qua phương pháp giảng dạy. Ở biện pháp này, cần tập trung đầy đủ các chức năng quản lý, cụ thể là: nâng cao nhận thức, trách nhiệm cho đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên về đổi mới phương pháp dạy học đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. Hiệu trưởng nhà trường cần quán triệt để đội ngũ quản lý chuyên môn và giáo viên có ý thức cao về đổi mới giáo dục xuất phát từ thay đổi phương pháp giảng dạy. Tăng cường tác động để cả cán bộ quản lý, giáo viên có tư duy thay đổi phương pháp từ dạy học tiếp cận nội dung sang tiếp cận năng lực của Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.

Kế hoạch hóa hoạt động đổi mới phương pháp dạy học đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 của nhà trường đến tổ chuyên môn và giáo viên. Kế hoạch này được cán bộ quản lý xây dựng trên cơ sở lấy ý kiến từ các tổ trưởng chuyên môn và giáo viên. Sau khi xây dựng xong kế hoạch của trường, cán bộ quản lý triển khai các tổ chuyên môn xây dựng kế hoạch tổ và từ kế hoạch tổ, giáo viên xây dựng cho mình một kế hoạch chi tiết, phù hợp. Hiệu trưởng hoặc phó hiệu trưởng sẽ phê duyệt kế hoạch tổ, cá nhân theo phân cấp quản lý. Nội dung kế hoạch đổi mới phương pháp dạy học cần xác định rõ mục tiêu, nội dung, cách tiến hành và điều kiện thực hiện.

Tổ chức bồi dưỡng giáo viên về phương pháp dạy học đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. Cán bộ quản lý cần tăng cường hoạt động thực hành về phương pháp dạy học trên lớp cho giáo viên. Trước đó, tất cả cán bộ quản lý, giáo viên đều có tham gia tập huấn về Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 bằng hình thức bồi dưỡng qua mạng 09 module của Bộ Giáo dục và Đào tạo - Dự án ETEP.

Chỉ đạo thực hiện đổi mới phương pháp dạy học đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 phù hợp điều kiện nhà trường. Hiệu trưởng nhà trường cần đặc biệt quan tâm chỉ đạo đổi mới phương pháp dạy học của giáo viên một cách toàn diện, khoa học. Hoạt động đổi mới phương pháp dạy học hiệu quả nhất phải xuất phát từ tổ chuyên môn, giáo viên cốt cán. Quan tâm sâu sát đến sinh hoạt tổ chuyên môn, chỉ đạo tổ chuyên môn đổi mới sinh hoạt theo hướng nghiên cứu bài học. Ngoài ra, hiệu trưởng tăng cường chỉ đạo và giám sát hoạt động thao giảng, dự giờ góp ý đồng nghiệp thường xuyên của giáo viên, tập trung các lớp đang trong tiến độ thay sách giáo khoa của Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.

Thường xuyên kiểm tra, giám sát, đánh giá kết quả đổi mới phương pháp dạy học đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. Thông qua dự giờ, thăm lớp, các hội thi giáo viên giỏi, hiệu trưởng đánh giá giáo viên về đổi mới phương pháp dạy học. Hiệu trưởng giao nhiệm vụ tổ trưởng chuyên môn mạnh dạn dự giờ, đánh giá trong tổ cho từng giáo viên mình quản lý. Thông qua kế hoạch kiểm tra chuyên môn hoặc báo cáo kết quả đổi mới phương pháp dạy học của bộ phận chuyên môn và giáo viên, hiệu trưởng sẽ có nhìn nhận, điều chỉnh và có hỗ trợ thêm về hoạt động đổi mới phương pháp dạy học của từng tổ chuyên môn và giáo viên.

Đảm bảo các điều kiện hỗ trợ hoạt động đổi mới phương pháp dạy học đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. Hoạt động này là chất xúc tác mạnh mẽ trong việc đổi mới phương pháp dạy học theo Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. Hiệu trưởng cần đảm bảo các điều kiện này thì việc đổi mới phương pháp dạy học mới đạt hiệu quả: cơ sở vật chất thiết yếu cho hoạt động dạy học, kinh phí và chế độ khen thưởng cho hoạt động dạy học, hoạt động giao lưu, trải nghiệm cho giáo viên khi tham quan trường học, mô hình dạy học mới ở nơi khác và quan trọng là lực lượng nhân sự hỗ trợ hoạt động đổi mới phương pháp dạy học cho giáo viên ở nhà trường.

d. Quản lý hoạt động kiểm tra, đánh giá học sinh theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018

Nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý, giáo viên, cha mẹ học sinh về đánh giá học sinh theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực. Tuyên truyền, tập huấn, triển khai để lực lượng này nhận thức quan điểm xây dựng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. Quán triệt tính nhân văn trong mục tiêu đánh giá học sinh tiểu học theo Thông tư 27 của Bộ Giáo dục và Đào tạo [12]. Cán bộ quản lý, giáo viên chủ nhiệm cần tuyên truyền sâu rộng mục tiêu và cách đánh giá học sinh đến cha mẹ học sinh để có sự phối hợp tốt, sự đồng tình ủng hộ, nhất là hình thức khen thưởng học sinh dựa vào phẩm chất, năng lực.

Đổi mới lập kế hoạch đánh giá học sinh theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực. Cán bộ quản lý tổ chức xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá học sinh một cách bài bản, khoa học. Kế hoạch này cần triển khai theo quy trình: Nhà trường lấy ý kiến để xây dựng kế hoạch chung; Căn cứ vào đó, các tổ chuyên môn xây dựng kế hoạch tổ chuyên môn; Cuối cùng là giáo viên xây dựng kế hoạch cá nhân về kiểm tra, đánh giá học sinh. Như vậy, kế hoạch mới đảm bảo chi tiết, bám sát thực tiễn từng lớp, từng học sinh.

Đổi mới hoạt động đánh giá học sinh đồng bộ với đổi mới nội dung, phương pháp dạy học theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực. Tổ chức tập huấn, triển khai chuyên đề về kiểm tra, đánh giá theo Thông tư 27. Sinh

hoạt trong tổ chuyên môn về nội dung, cách tiến hành đánh giá thường xuyên và định kì đối với học sinh. Tăng cường hình thức kiểm tra thường xuyên. Chú trọng khâu soạn đề phải theo khung ma trận và đảm bảo các mức độ đánh giá theo khung năng lực học sinh.

Tăng cường kiểm tra, giám sát hoạt động đánh giá học sinh theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực. Phải đặt tiêu chí đánh giá năng lực chuyên môn của giáo viên thông qua đánh giá năng lực kiểm tra giáo viên. Thường xuyên dự giờ, thăm lớp, kiểm tra chấm bài, chữa bài học sinh của giáo viên để kiểm tra, giám sát giáo viên về hoạt động đánh giá học sinh.

Ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý hoạt động đánh giá học sinh theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực. Tăng cường các hoạt động tập huấn cho giáo viên về hình thức kiểm tra đánh giá dựa vào công nghệ. Đổi mới hình thức kiểm tra bằng cách khuyến khích giáo viên soạn đề trắc nghiệm khách quan và học sinh làm bài trên mạng trong các bài kiểm tra ôn tập kiến thức tuần, tháng. Mạnh dạn tổ chức và triển khai đánh giá học sinh trên hệ thống cơ sở dữ liệu, các phần mềm số liên lạc, học bạ điện tử mà ngành giáo dục đã triển khai, khuyến cáo sử dụng.

e. Thiết lập các điều kiện để quản lý hiệu quả hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên ở các trường tiểu học đáp ứng Chương trình Giáo dục phổ thông 2018

Xây dựng và phát triển văn hóa nhà trường, góp phần tạo nên thương hiệu nhà trường. Hiệu trưởng cần kiến tạo một tinh thần làm việc, học tập hiệu quả đến giáo viên, học sinh. Xây dựng quy chế văn hóa, quản lý và phát triển được quy chế văn hóa nhà trường thì hiệu trưởng cùng với đội ngũ giáo viên sẽ tạo nên thương hiệu nhà trường một cách ổn định và phát triển.

Tạo động lực làm việc và phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên thông qua thực hiện nghiêm túc và đầy đủ, kịp thời các chế độ, chính sách. Thông qua các chế độ, chính sách công khai, công bằng và dân chủ từ hiệu trưởng sẽ giúp giáo viên tăng hiệu quả làm việc, tạo ra nhu cầu phát triển năng lực để giáo viên tận tâm cống hiến. Hiệu trưởng cần có chính sách cấp kinh phí phát triển năng lực chuyên môn thông qua hình thức “khoán học”.

Tạo động lực làm việc và phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên thông qua việc thực hiện khách quan và công bằng, công khai công tác thi đua khen thưởng. Hiệu trưởng thông qua công tác thi đua, khen thưởng bài bản, khoa học, có lí có tình thì đó là động lực rất lớn để đội ngũ giáo viên phát triển năng lực chuyên môn. Giáo viên làm tốt chuyên môn sẽ là nguồn bổ trí nhiệm vụ ở mức cao hơn, quan trọng hơn ở trường, đây cũng là hình thức khen thưởng hợp lí, hiệu quả cao.

Tạo động lực làm việc và phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên thông qua việc thực hiện nghiêm minh

công tác kỉ luật. Cần đảm bảo công tác kỉ luật ở nhà trường để giáo viên thấy được sự công bằng, dân chủ và ngày càng tự giác khi thực hiện nhiệm vụ. Nguyên tắc kỉ luật ở nhà trường phải làm cho giáo viên hình thành kỉ luật của bản thân, từ đó có ý thức tự giác cao.

Giảm áp lực cho giáo viên mà vẫn đảm bảo chất lượng dạy học và giáo dục. Cán bộ quản lí, hiệu trưởng nhà trường cần phân công, phân nhiệm hợp lí cho giáo viên. Hạn chế giao việc ngoài giờ hành chính, khuyến khích giáo viên chủ động thực hiện chế độ khoán nhiệm vụ. Tăng cường các hình thức làm việc online trong các kế hoạch, báo cáo, nhiệm vụ kiêm nhiệm cho giáo viên.

Tài liệu tham khảo

- [1] Quốc hội, (2014), *Nghị quyết 88/2014/QH13 về Đổi mới Chương trình Sách giáo khoa giáo dục phổ thông.*
- [2] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2018a), *Thông tư 32/2018/TT-BGDĐT về Ban hành Chương trình Giáo dục phổ thông.*
- [3] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2020a), *Điều lệ Trường tiểu học,* Thông tư 28/2020/TT-BGDĐT.
- [4] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (02/02/2021), *Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và bổ nhiệm, xếp lương viên chức giảng dạy trong các trường tiểu học công lập,* Thông tư 02/2021/TT-BGDĐT.
- [5] Bùi Hiền và cộng sự, (2001), *Từ điển Giáo dục học,* NXB Từ điển Bách khoa.
- [6] Chế Thị Hải Linh, (2019), *Quản lí đào tạo giáo viên tiểu học ở các trường/khoa đại học sư phạm theo tiếp cận năng lực,* Luận án Tiến sĩ Quản lí giáo dục, Trường Đại học Vinh.
- [7] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2018b), *Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT về Ban hành Quy định Chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông.*
- [8] Viện Ngôn ngữ (2003), *Từ điển Tiếng Việt,* NXB Đà Nẵng, tr.1321.
- [9] Phạm Minh Hạc (2001), *Về phát triển toàn diện con người thời kì công nghiệp hóa - hiện đại hóa.* NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [10] Trần Kim Dung, (2001), *Quản trị nguồn nhân lực,* NXB Giáo dục.
- [11] Phan Thai Hiep, (2023), *Management of professional capacity development activities for elementary school teachers to meet the 2018 General Education Program,* Vinh Uni. J. Sci. Vo.1. 52 (1B), pp. 41-50 doi:10.56824/vujs.2023b001.
- [12] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2020b), *Quy định đánh giá học sinh tiểu học,* Thông tư 27/2020/TT-BGDĐT.
- [13] Sở Giáo dục và Đào tạo Thành phố Hồ Chí Minh, (2023), *Báo cáo Tổng kết nhiệm vụ chuyên môn cấp Tiểu học năm học 2022-2023.*

MEASURES TO MANAGE ACTIVITIES OF THE PROFESSIONAL COMPETENCE DEVELOPMENT FOR PRIMARY TEACHERS IN HO CHI MINH CITY TO MEET THE REQUIREMENTS OF THE 2018 GENERAL EDUCATION CURRICULUM

Phan Thai Hiep

Email: thayhiiepphtapt2@gmail.com
 Vinh University
 182 Le Duan, Vinh city,
 Nghe An province, Vietnam

ABSTRACT: *The context of implementing new textbooks is teaching toward developing pupils' qualities and competencies. Therefore, teachers' professional competencies need to be developed in response. Surveying the current situation of managing primary teachers' professional competence development in Ho Chi Minh City, the author stated that the effectiveness of this management is still weak. Thus, the author proposes measures to improve the quality of designing teaching and education plans, using teaching and education methods, and renewing teachers' testing and assessment methods in primary schools.*

KEYWORDS: Professional competence, teachers, primary school, General Education Curriculum, Ho Chi Minh City.