

XÂY DỰNG VÀ SỬ DỤNG KHUNG NĂNG LỰC TỔ TRƯỞNG CHUYÊN MÔN TRƯỜNG TIỂU HỌC

Phùng Quang Dương

Trường Đại học Vinh

Ngày nhận bài 30/5/2019, ngày nhận đăng 21/8/2019

Tóm tắt: Trên cơ sở làm rõ các khái niệm năng lực, khung năng lực; sự cần thiết phải xây dựng khung năng lực, bài báo đưa ra khung năng lực tổ trưởng chuyên môn trường tiểu học gồm có 5 năng lực: Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; năng lực quản lý tổ chuyên môn; năng lực xây dựng môi trường giáo dục; năng lực phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình, xã hội; năng lực sử dụng ngoại ngữ và công nghệ thông tin. Đồng thời, bài báo cũng đưa ra cách thức sử dụng khung năng lực trong phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn trường tiểu học.

Từ khóa: Năng lực; khung năng lực; tổ trưởng chuyên môn; trường tiểu học.

I. 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 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” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2013).

Một trong những giải pháp đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT là phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý (CBQL). Đây được xem là giải pháp then chốt nhất, bởi vì nhà giáo và CBQL là lực lượng 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. Từ năm học 2020 - 2021, giáo dục tiểu học (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 tổ trưởng chuyên môn 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, tổ trưởng chuyên môn trường TH phải có những NL nhất định. Vì thế, xây dựng khung NL tổ trưởng chuyên môn trường TH và dựa vào khung NL này để phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn trường TH là một vấn đề có ý nghĩa lý luận, thực tiễn và có tính cấp thiết.

1. Khái niệm năng lực

Tùy 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 lý học Liên Xô (như V.A.Crutetxki,

V.N. Miaxisóp, A.G. Côvaliốp, V.P. Iaguncôva...) đều cho rằng, NL không phải là một thuộc tính tâm lý duy nhất nào đó mà là một tổ hợp các thuộc tính tâm lý cá nhân, đáp ứng được những yêu cầu của hoạt động và đảm bảo cho hoạt động đó đạt được kết quả mong muốn (A.G. Côvaliốp, 1971).

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, có thể quy NL vào các phạm trù sau đây:

- *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. Weinenrt cho rằng NL là “tổng hợp các *khả năng* và *kỹ 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” (F.E. Weinenrt, 2001).

J. Coolahan xem NL 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” (Theo Đỗ Ngọc Thống, 2011).

Còn theo D. Tremblay, NL là “*khả năng* hành động thành công và tiên 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” (Hoàng Hòa Bình, 2015, 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” (OECD, 2002).

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” (Québec-Ministere de L’Education, 2004).

- *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 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” (Phạm Minh Hạc, 1988, tr. 334).

Còn theo Đặng 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” (Đặng Thành Hưng, 2012, tr. 18) .

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 khả năng thực hiện một hoạt động nào đó của cá nhân. Khả năng này là tổ hợp của một hệ thống kiến thức, kỹ năng, thái độ và đặc điểm nhân cách mà một người cần có để đáp ứng các yêu cầu của một hành động hoặc hoạt động cụ thể.

Để thực hiện tốt hoạt động quản lý tổ chuyên môn mà mình phụ trách, người tổ trưởng chuyên môn (TTCM) cũng phải có năng lực tương ứng. Năng lực này là một cấu trúc gồm nhiều thành tố có quan hệ với nhau.

2. Khung năng lực của tổ trưởng chuyên môn trường tiểu học

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, kỹ năng, thái độ mà một nhân sự cần phải có để hoàn thành tốt công việc của mình.

Khung NL TTCM trường TH là bản mô tả tổng hợp các kiến thức, kỹ năng, thái độ mà người TTCM trường TH cần có để hoàn thành tốt công việc của mình.

Do đặc trưng lao động sư phạm - quản lý của mình nên khung NL của TTCM trường TH là *khung NL kép*: vừa tổng hợp kiến thức, kỹ năng, thái độ của người giáo viên; vừa tổng hợp kiến thức, kỹ năng, thái độ của người quản lý.

Từ đó, khung NL TTCM trường TH bao gồm 5 thành tố cơ bản sau đây:

2.1. NL chuyên môn, nghiệp vụ

Bao gồm các NL cụ thể:

- 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 năng lực chuyên môn của bản thân);

- Xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh (NLHS) (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, NLHS (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, NLHS (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, NLHS);

- 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).

2.2. NL quản lý tổ chuyên môn

NL quản lý của TTCM trường TH, bao gồm:

- 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);

- Quản lý hoạt động dạy học, giáo dục HS theo khối/lớp (đổi mới quản lý 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);

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

- Quản lý 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).

2.3. NL xây dựng môi trường giáo dục

NL xây dựng môi trường giáo dục của TTCM trường TH, bao gồm:

- 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 lý 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 lý 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 lý kịp thời các trường hợp vi phạm quy định của nhà trường về trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường).

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

NL phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình, xã hội của TTCM trường TH, bao gồm:

- 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).

2.5. Các NL bổ trợ của TTCM

Là những năng lực đóng vai trò hỗ trợ cho hoạt động chuyên môn và quản lý của người TTCM trường TH, bao gồm:

- Năng lực giao tiếp sư phạm: có khả năng thực hiện có kết quả hoạt động giao tiếp với cấp trên, giáo viên, HS và các bên liên quan.
- Sử dụng ngoại ngữ (sử dụng ngoại ngữ trong việc nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của bản thân, chỉ đạo xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển năng lực sử dụng ngoại ngữ cho giáo viên, HS trong khối/lớp);
- Ứng dụng công nghệ thông tin (sử dụng được các phần mềm hỗ trợ hoạt động dạy học và quản lý tổ chuyên môn).

Như vậy, khung NL của người TTCM trường TH có 5 thành tố, mỗi thành tố này lại được cấu thành bởi các hệ thống kiến thức, kỹ năng và thái độ... nhất định. 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.

3. Sử dụng khung năng lực trong phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn trường tiểu học

Trong phát triển đội ngũ TTCM trường tiểu học, có thể sử dụng khung NL trong các hoạt động sau đây:

3.1. Sử dụng khung năng lực trong hoạt động quy hoạch đội ngũ tổ trưởng chuyên môn trường tiểu học

Quy hoạch đội ngũ là yêu cầu đầu tiên trong phát triển nguồn nhân lực. Thực chất của yêu cầu này là tìm kiếm nhân sự đáp ứng các tiêu chuẩn của khung NL theo từng vị trí việc làm. Đối với quy hoạch đội ngũ TTCM trường TH cũng như vậy. Đây là quá trình sử dụng khung NL TTCM trường TH vào việc sàng lọc, tìm kiếm những GV đủ (hoặc gần đủ) các tiêu chuẩn của khung NL. Từ đó, đưa số GV này vào quy hoạch đội ngũ TTCM trường TH. Đồng thời, dựa vào khung NL cũng có thể đưa những GV trước đây đã được quy hoạch ra khỏi quy hoạch, khi không còn đáp ứng các tiêu chuẩn của khung NL TTCM trường TH. Nhờ dựa vào khung NL mà hoạt động quy hoạch đội ngũ TTCM trường TH vừa “động”, vừa “tĩnh”.

3.2. Sử dụng khung năng lực trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ tổ trưởng chuyên môn trường tiểu học

Khung NL được xem là chuẩn đầu ra của quá trình đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV, CBQL nói chung, đội ngũ TTCM trường TH nói riêng theo tiếp cận NL. Căn cứ vào khung NL để xây dựng nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ TTCM trường TH. Khi nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ TTCM trường TH được xây dựng theo khung NL thì hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ TTCM trường TH sẽ được triển khai minh bạch, hiệu quả. Bản thân đội ngũ TTCM trường TH hiểu rõ họ cần phải được đào tạo, bồi dưỡng cái gì và ở cấp độ như thế nào trong lộ trình thăng tiến.

3.3. Sử dụng khung năng lực trong hoạt động đánh giá đội ngũ tổ trưởng chuyên môn trường tiểu học

Khung NL không chỉ được sử dụng trong hoạt động quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng mà còn được sử dụng trong hoạt động đánh giá đội ngũ TTCM trường TH. Thực chất khung NL là chuẩn nghề nghiệp của TTCM trường TH. Dựa vào khung NL, có thể đánh giá được hiệu quả làm việc của từng TTCM trường TH. Tuy nhiên để sử dụng khung NL trong hoạt động đánh giá đội ngũ TTCM trường TH thì ở từng NL (được xem là tiêu chuẩn) phải được cụ thể thành các biểu hiện (được xem là các tiêu chí). Từng biểu hiện (tiêu chí) cũng được chia ra thành các mức độ (đạt, khá, tốt).

Ví dụ, ở NL quản lý (tiêu chuẩn) của TTCM trường TH, có thể tách ra thành các biểu hiện (tiêu chí) như: Tổ chức xây dựng kế hoạch phát triển tổ chuyên môn; quản lý hoạt động dạy học, giáo dục HS theo khối/lớp; quản lý GV; quản lý chất lượng giáo dục của tổ chuyên môn.

Biểu hiện (tiêu chí) *Quản lý chất lượng giáo dục của tổ chuyên môn* lại có thể chia làm các mức độ: 1) Mức đạt: chỉ đạo xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch tự đánh giá chất lượng giáo dục trong tổ chuyên môn theo quy định; 2) Mức khá: 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; mức tốt: chỉ đạo xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch

phát triển chất lượng bền vững; hướng dẫn, hỗ trợ GV trong tổ chuyên môn về quản lý chất lượng giáo dục.

Như vậy, trong phát triển đội ngũ TTCM trường TH, có thể sử dụng khung NL trong hoạt động quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá đội ngũ TTCM trường TH.

II. KẾT LUẬN

Khung NL giữ vai trò quan trọng trong chiến lược đào tạo, phát triển nguồn nhân lực nói chung, đội ngũ TTCM trường TH nói riêng. Vì thế, cần thiết phải xây dựng khung NL TTCM trường TH và sử dụng khung NL này trong hoạt động quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá đội ngũ TTCM ở các trường TH.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Hoàng Hòa Bình (2015). Năng lực và cấu trúc của năng lực. *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, số 117, tháng 6.
- Bộ GD&ĐT (2018). *Quy định chuẩn hiệu trưởng cơ sở giáo dục phổ thông*. Ban hành theo Thông tư số 14/2018/TT-BGDĐT ngày 20/7/2018 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT.
- Bộ GD&ĐT (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 GD&ĐT.
- A. G. Côvaliốp (1971). *Tâm lý học cá nhân*. Hà Nội: NXB Giáo dục.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2013). *Văn kiện Hội nghị BCHTW lần thứ 8 khóa XI*. Hà Nội: Văn phòng Trung ương Đảng.
- Phạm Minh Hạc (chủ biên) (1988). *Tâm lý học*. Hà Nội: NXB Giáo dục, Tập 1.
- Đặng Thành Hưng (2012). Năng lực và giáo dục theo tiếp cận năng lực. *Tạp chí Quản lý Giáo dục*, số 43, tháng 12.
- Đỗ Ngọc Thống (2011). Xây dựng chương trình giáo dục phổ thông theo hướng tiếp cận năng lực. *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, số 76, tháng 5.
- L. M. Dooley, K. E. Paprock, I. Sun and E. G. Y. Gonzalez (2001). *Differences in priority for competencies trained between US and Mexican trainers*. Unpublished manuscript.
- OECD (2002). *Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundation*.
- Québec - Ministère de L'Éducation (2004). *Québec Education Program, Secodary School Education*. Cycle One.
- F. E. Weinenrt (2001). *Vergleichende Leistungsmessung in Schulen- eineumstrittene Selbstvrtondlichkeit*, in F.E. Weinenrt (eds) *Leistungsmessung in Schulen, Weinheim und Basejl: Beltz Verlag*.

SUMMARY

BUILDING AND USING CAPACITY FRAMEWORK FOR PRIMARY SCHOOL'S SECTION CHIEF

By defining the concepts of competency and capacity framework and the need to build a capacity framework, the article suggested the capacity framework for primary school's section-chief including five competencies: professional capacity, section management capacity, educational environment building capacity, school-home-community relationship development capacity, and foreign language and technology using capacity. The article also shows how to use the capacity framework in developing section-chiefs at primary school.

Keywords: Capacity; capacity framework; section-chief; primary school.