

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

Lưu Hồng Uyên<sup>(1)</sup>, Phạm Minh Hùng<sup>(2)</sup>

<sup>1</sup> Phòng Giáo dục và Đào tạo Quận 6, TP. Hồ Chí Minh

<sup>2</sup> Trường Đại học Vinh, Nghệ An

Ngày nhận bài 7/3/2019, ngày nhận đăng 8/5/2019

**Tóm tắt:** Trên cơ sở khẳng định vai trò quan trọng của đội ngũ giáo viên chủ nhiệm trường trung học cơ sở, bài báo đề xuất 05 giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm trường trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực: Quy hoạch đội ngũ giáo viên chủ nhiệm trường trung học cơ sở dựa trên nhu cầu phát triển giáo dục của địa phương và khả năng của từng giáo viên; Xây dựng đội ngũ giáo viên chủ nhiệm cốt cán trường trung học cơ sở; Tổ chức bồi dưỡng giáo viên chủ nhiệm trường trung học cơ sở theo khung năng lực nghề nghiệp; Đổi mới đánh giá giáo viên chủ nhiệm trường trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực; Tạo môi trường thuận lợi để đội ngũ giáo viên chủ nhiệm trường trung học cơ sở phát huy, phát triển năng lực nghề nghiệp của mình.

### 1. Đặt vấn đề

Giáo viên chủ nhiệm (GVCN) là nhà giáo được giao trách nhiệm quản lý, giáo dục một lớp học sinh (HS). Vì thế GVCN được xem là linh hồn của lớp học, là người có vấn đề đáng tin cậy dẫn dắt, định hướng, giúp HS vươn lên tự hoàn thiện và phát triển nhân cách. Trong bối cảnh đổi mới giáo dục phổ thông (GDPT) hiện nay, khi vai trò của người giáo viên (GV) có sự thay đổi căn bản, từ chỗ là “*người truyền thụ tri thức có sẵn*” sang đóng vai trò của người trọng tài, cố vấn cho hoạt động nhận thức của HS thì vai trò của người GVCN trường trung học cơ sở (THCS) cũng có những thay đổi căn bản. GVCN phải chăm lo sự phát triển toàn diện nhân cách HS lớp mình phụ trách để các em không chỉ được phát triển về trí năng mà còn được phát triển cả về thể năng và tâm năng; không chỉ được phát triển về mặt năng lực (NL) mà còn được phát triển cả về mặt phẩm chất. Khi triển khai thực hiện chương trình và sách giáo khoa mới, GVCN còn là người tổ chức các hoạt động trải nghiệm cho HS. Những thay đổi trong vai trò dẫn đến những thay đổi trong lao động sư phạm của người GVCN và đặt họ trước những thách thức lớn.

Hiện nay, công tác GVCN ở trường THCS còn nhiều hạn chế mà nguyên nhân chủ yếu là do GVCN chưa được đào tạo, bồi dưỡng một cách đầy đủ, hệ thống để có những NL cần thiết. Vì thế, việc đề xuất giải pháp phát triển đội ngũ GVCN trường THCS theo tiếp cận NL có ý nghĩa cấp thiết.

### 2. Nội dung nghiên cứu

#### 2.1. Thực trạng đội ngũ giáo viên chủ nhiệm trường trung học cơ sở

Công tác chủ nhiệm lớp (CNL) phụ thuộc rất lớn vào năng lực của GVCN. Trong công tác CNL, không ít GV vẫn còn thụ động, chạy theo các vụ việc mà chưa thể hiện sự chủ động của mình. Ban giám hiệu nhà trường không thể làm thay phần việc của GVCN và không thể lúc nào cũng nắm bắt kịp thời tình hình cụ thể của từng lớp, của từng đối

tượng HS. Thực trạng đó đã dẫn đến một số tồn tại, khuyết điểm phổ biến trong công tác CNL như: không kịp thời ngăn chặn các biểu hiện vi phạm kỷ luật của HS, cách thức xử lí HS vi phạm còn thiếu tính sư phạm làm ảnh hưởng đến đạo đức nhà giáo, xúc phạm nhân phẩm HS và gây phản ứng đối với phụ huynh. “Việc vận dụng yếu tố tâm lí trong giáo dục HS của GVCN còn hạn chế, thậm chí mang nặng tính áp đặt, răn đe buộc HS phải miễn cưỡng chấp hành. Đặc biệt, trong giáo dục HS cá biệt, không ít GVCN chưa hiểu rõ nguyên nhân sâu xa dẫn đến “*sự cá biệt*” của các em, chưa cùng HS chia sẻ, tháo gỡ những khó khăn một cách chân tình, chưa tin tưởng, mạnh dạn bố trí, giao việc để tạo điều kiện thuận lợi, qua đó đánh giá, động viên, khích lệ các em phấn đấu trở thành HS tốt. Một số GVCN còn chưa chú ý nắm bắt tình hình HS. Nhiều thông tin về HS không chính xác, sử dụng lại thông tin cũ của năm học trước, không còn phù hợp. Khả năng giao tiếp, phối hợp của GVCN với các thành viên khác trong nhà trường, với đoàn - đội, phụ huynh, chính quyền địa phương còn hạn chế, dẫn đến phương pháp, biện pháp giáo dục HS không đồng bộ, gây mất niềm tin ở HS. Một số GV thiếu khả năng dự báo, chưa xây dựng được kế hoạch chủ nhiệm phù hợp tình hình thực tế của lớp. Vì thế công tác CNL vừa không chủ động, vừa kém hiệu quả. Nội dung, hình thức tổ chức các buổi sinh hoạt lớp thiếu đầu tư, nghèo nàn, nặng về hành chính, không thu hút, lôi cuốn HS, hiệu quả giáo dục thấp. Trong các buổi sinh hoạt tập thể lớp, ngoại khóa GVCN còn chưa chủ động tổ chức cho HS thảo luận, tranh luận về một chủ đề thiết thực nào đó hoặc trải nghiệm thực tế để giáo dục phẩm chất đạo đức và kỹ năng sống cho các em...

Nguyên nhân của những hạn chế nói trên là do các lực lượng giáo dục chưa nhận thức đúng đắn về vị trí, vai trò quan trọng của GVCN trong trường THCS; việc phân công GVCN chưa phù hợp với đặc điểm của từng lớp HS trong nhà trường; năng lực giáo dục của nhiều GVCN trường THCS còn bất cập; chưa xây dựng được quy chế phối hợp giữa GVCN với các lực lượng giáo dục khác; chưa có các chế độ, chính sách tạo động lực đối với GVCN... Từ thực trạng hạn chế của công tác CNL và GVCN nói trên, đòi hỏi phải có các giải pháp phát triển đội ngũ GVCN trường THCS theo tiếp cận năng lực.

## ***2.2. Giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm trường trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực***

***2.2.1. Quy hoạch đội ngũ giáo viên chủ nhiệm trường trung học cơ sở dựa trên nhu cầu phát triển giáo dục của địa phương và khả năng của từng giáo viên***

### ***2.2.1.1. Mục tiêu của giải pháp***

Đề xuất được cách thức quy hoạch đội ngũ GVCN trường THCS hợp lý, phù hợp với nhu cầu phát triển giáo dục của địa phương và phát huy tốt nhất khả năng của từng GV trong công tác CNL.

### ***2.2.1.2. Nội dung của giải pháp***

Quy hoạch đội ngũ GV nói chung, GVCN trường THCS nói riêng, trước tiên phải dựa trên nhu cầu phát triển giáo dục của địa phương. Việc mở rộng hay thu hẹp quy mô giáo dục trên địa bàn phường/xã, quận/huyện có ảnh hưởng trực tiếp đến số lượng trường/lớp và kéo theo là số lượng GV/GVCN. Bên cạnh đó, yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ GV, trong đó có GVCN của địa phương cũng ảnh hưởng đến quy hoạch đội ngũ GVCN.

Đối với GV, sự khác biệt về sở trường, kinh nghiệm, phương pháp giảng dạy - giáo dục và ngay cả khiếm khuyết của từng người cũng thể hiện rất rõ. Vì thế, khi quy hoạch đội ngũ GVCN, Hiệu trưởng cần cân nhắc kỹ lưỡng để đảm bảo sự tương đồng giữa đặc điểm của GV với đặc điểm của lớp chủ nhiệm. Khi sự tương đồng này được đảm bảo sẽ tạo điều kiện để GVCN phát huy hết khả năng vốn có của mình, lớp chủ nhiệm có điều kiện phát triển thuận lợi.

#### 2.2.1.3. Cách thức thực hiện giải pháp

##### - Xác lập các căn cứ để quy hoạch đội ngũ GVCN trường THCS

Xây dựng quy hoạch đội ngũ GVCN trường THCS cần phải được xây dựng dựa trên các căn cứ sau đây: 1) Thực trạng giáo dục của các trường THCS trên địa bàn quận/huyện, phường/xã; 2) Thực trạng đội ngũ GVCN của các trường THCS trên địa bàn quận/huyện, phường/xã; 3) Số lớp của các trường THCS trên địa bàn quận/huyện, phường/xã; 4) Yêu cầu đối với xây dựng môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh, thân thiện, phòng chống bạo lực học đường; 5) Chỉ đạo của các cấp quản lý giáo dục đối với quy hoạch đội ngũ GVCN trường THCS...

##### - Tổ chức quy hoạch đội ngũ GVCN trường THCS theo một quy trình nhất định

Quy trình xây dựng quy hoạch đội ngũ GVCN trường THCS gồm các bước sau đây: Khảo sát thực trạng đội ngũ GVCN trường THCS trên địa bàn quận/huyện; Phân tích thực trạng đội ngũ GVCN trường THCS trên địa bàn quận/huyện; Xác định những vấn đề cần đặc biệt quan tâm trong phát triển đội ngũ GVCN trường THCS; Lập quy hoạch đội ngũ GVCN trường THCS trong từng giai đoạn.

##### - Cụ thể hóa quy hoạch đội ngũ GVCN trường THCS cho từng năm học dựa trên khả năng của từng GV

Cụ thể hóa quy hoạch đội ngũ GVCN trường THCS cho từng năm học dựa trên khả năng của từng GV bao gồm các công việc sau đây: Xác định danh sách GV sẽ làm công tác CNL trong từng năm học; Tổ chức cho GV đăng ký lớp chủ nhiệm; Điều chỉnh đăng ký lớp chủ nhiệm của GV trong những trường hợp cần thiết; Bố trí GVCN cốt cán vào những lớp “có vấn đề”, không có GV nào đăng kí...

#### 2.2.1.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

Cán bộ quản lý (CBQL) trường THCS phải nắm vững quy hoạch phát triển giáo dục của địa phương, khả năng làm công tác CNL của từng GV; đồng thời phải nắm vững quy trình xây dựng quy hoạch đội ngũ GVCN trường THCS.

#### 2.2.2. Xây dựng đội ngũ giáo viên chủ nhiệm cốt cán trường trung học cơ sở

##### 2.2.2.1. Mục tiêu của giải pháp

Đề xuất được nội dung, cách thức xây dựng đội ngũ GVCN cốt cán, làm “đầu tàu” cho thực hiện công tác CNL ở trường THCS.

##### 2.2.2.2. Nội dung của giải pháp

GVCN cốt cán trước tiên phải có phẩm chất đạo đức tốt, có uy tín, có kinh nghiệm, có nhiệt huyết; quan trọng hơn, biết truyền lửa nhiệt huyết và kinh nghiệm làm công tác CNL cho đồng nghiệp của mình.

So với GVCN khác, yêu cầu về năng lực và phẩm chất của GVCN cốt cán có sự khác biệt nhất định. Sự khác biệt này nằm ở tính chất “đầu tàu” của GVCN cốt cán. GVCN cốt cán phải là “hình mẫu” trong công tác CNL ở trường THCS; là người đi đầu

trong đội mới công tác CNL ở trường THCS; đồng thời có khả năng tham mưu, tư vấn, xử lý độc lập các tình huống giáo dục phức tạp...

Xây dựng đội ngũ GVCN cốt cán trong trường THCS là hình thành trong từng trường THCS đội ngũ GV có năng lực làm công tác CNL; có khả năng bồi dưỡng nghiệp vụ làm công tác CNL cho những GV khác; sẵn sàng đảm nhận công tác CNL ở những lớp khó khăn, “có vấn đề”.

### 2.2.2.3. Cách thức thực hiện giải pháp

- *Đưa chủ trương xây dựng đội ngũ GVCN cốt cán vào chiến lược phát triển nhà trường và kế hoạch năm học*

Ở bất kỳ cơ sở giáo dục nào đều có chiến lược phát triển nhà trường. Trong chiến lược phát triển đội ngũ GV, CBQL cần có chiến lược xây dựng đội ngũ GVCN cốt cán; đồng thời với xây dựng đội ngũ GV, CBQL cốt cán.

- *Xác định tiêu chuẩn GVCN cốt cán*

Căn cứ vào chức năng nhiệm vụ, khung năng lực của GVCN; tham khảo tiêu chuẩn lựa chọn GV cơ sở GDPT cốt cán trong *Chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở GDPT*, có thể xác định tiêu chuẩn GVCN trường THCS cốt cán như sau: a) Là GVCN có ít nhất 05 năm kinh nghiệm làm công tác CNL ở trường THCS; b) Được xếp loại đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp GV đạt mức khá trở lên; c) Có khả năng thiết kế, triển khai các hoạt động giáo dục mẫu; tổ chức các tọa đàm, hội thảo, bồi dưỡng về đổi mới nội dung, phương pháp công tác GVCN cho đồng nghiệp trong trường hoặc các trường trên địa bàn tham khảo và học tập; d) Có khả năng sử dụng ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục và quản lý lớp học; e) Có nguyện vọng trở thành GVCN cốt cán.

- *Giao trách nhiệm xây dựng đội ngũ GVCN cốt cán cho một Phó Hiệu trưởng nhà trường phụ trách*

Để xây dựng đội ngũ GVCN cốt cán, cần phải phân công một Phó Hiệu trưởng nhà trường phụ trách. Để làm tròn trách nhiệm này, bản thân người Phó Hiệu trưởng phụ trách phải am hiểu sâu sắc công tác CNL ở trường THCS; đồng thời có khả năng bồi dưỡng GV nói chung, bồi dưỡng GVCN cốt cán nói riêng.

- *Có chính sách động viên, khuyến khích GVCN cốt cán phát huy tốt vai trò của mình trong việc nâng cao hiệu quả công tác CNL ở trường THCS*

Trong phạm vi từng cơ sở giáo dục, từng nhà trường cũng cần có các chính sách đối với GVCN nói chung, GVCN cốt cán nói riêng. Khi các nhà trường ngày càng được giao quyền tự chủ nhiều hơn thì việc ban hành các chính sách tạo động lực phát triển cho nhà trường là một việc cần làm. Đối với GVCN cốt cán, cần có các chính sách như: Chính sách nhân hệ số khi tính giờ làm công tác CNL cho GVCN (có thể là hệ số 1,3 hoặc 1,5); chính sách được tham dự các Hội đồng của nhà trường; chính sách về đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ làm công tác CNL; chính sách ưu tiên trong xét thăng hạng, bổ nhiệm...

- *Thường xuyên kiểm tra, đánh giá, rút kinh nghiệm về xây dựng đội ngũ GVCN cốt cán trường THCS*

Xây dựng đội ngũ GVCN cốt cán trường THCS là một việc làm còn khá mới mẻ, chưa có mô hình từ trước. Vì thế, phải thường xuyên kiểm tra, đánh giá, rút kinh nghiệm về xây dựng đội ngũ GVCN cốt cán trường THCS. Công việc này, trực tiếp Hiệu trưởng

các trường THCS phải tiến hành. Khi kiểm tra, đánh giá, rút kinh nghiệm, Hiệu trưởng các trường THCS phải xem xét ở hai góc độ: 1) Vai trò của Phó Hiệu trưởng được giao trách nhiệm xây dựng đội ngũ GVCN cốt cán; 2) Mức độ phát huy ảnh hưởng của GVCN cốt cán đối với các GVCN khác.

- *Tạo cơ hội để bất kỳ GV nào trong nhà trường cũng có thể phấn đấu trở thành GVCN cốt cán*

GVCN cốt cán không phải là chức danh “*nhất thành bất biến*” mà luôn luôn có sự thay đổi nhất định. Một GV trong năm học này có thể là GVCN cốt cán nhưng năm học sau là GVCN bình thường; hoặc ngược lại, trong năm học này là GVCN bình thường nhưng năm học sau là GVCN cốt cán. Việc tạo cơ hội để tất cả GVCN trường THCS đều “*trải nghiệm*” vị trí GVCN cốt cán cũng là một biện pháp hữu ích đối với xây dựng đội ngũ GVCN cốt cán.

#### 2.2.2.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

CBQL trường THCS phải thật sự quan tâm, chỉ đạo công tác xây dựng đội ngũ GVCN cốt cán; tự thiết kế hoặc được cung cấp văn bản về *Tiêu chuẩn GVCN cốt cán* và *Hướng dẫn đánh giá GVCN cốt cán* theo bộ tiêu chuẩn.

2.2.3. *Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực giáo viên chủ nhiệm trường trung học cơ sở theo khung năng lực nghề nghiệp*

##### 2.2.3.1. Mục tiêu của giải pháp

Xác định mục đích, yêu cầu, nội dung, phương pháp bồi dưỡng GVCN theo khung năng lực nghề nghiệp; góp phần nâng cao chất lượng bồi dưỡng đội ngũ GV và CBQL giáo dục nói chung, đội ngũ GVCN trường THCS nói riêng.

##### 2.2.3.2. Nội dung của giải pháp

Trong bồi dưỡng đội ngũ GV và CBQL giáo dục thường có hai cách tiếp cận chính: tiếp cận nội dung và tiếp cận năng lực. Tiếp cận nội dung là cách tiếp cận lâu nay vẫn làm và ngày càng trở nên kém hiệu quả. Còn tiếp cận năng lực là cách tiếp cận hiện đại không chỉ trong đào tạo - bồi dưỡng GV, CBQL mà cả trong đánh giá GV, CBQL. Bồi dưỡng GVCN trường THCS theo khung năng lực nghề nghiệp là dựa vào khung năng lực nghề nghiệp GVCN trường THCS để tiến hành quá trình bồi dưỡng. Đây chính là cách bồi dưỡng theo tiếp cận năng lực.

##### 2.2.3.3. Cách thức thực hiện giải pháp

- *Cụ thể hóa mục đích, yêu cầu bồi dưỡng GVCN theo khung năng lực nghề nghiệp*

Bồi dưỡng GVCN theo khung năng lực nghề nghiệp nhằm đạt được các mục đích sau đây: Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của công tác CNL trong trường THCS cho GV; Phát triển năng lực và phẩm chất nghề nghiệp cho đội ngũ GVCN trường THCS; Khích lệ sự sẵn sàng đảm nhận công tác CNL của GV.

Bồi dưỡng GVCN theo khung năng lực nghề nghiệp phải đáp ứng các yêu cầu sau đây: Bồi dưỡng GVCN theo khung năng lực nghề nghiệp phải đảm bảo tính toàn diện; phải tác động đồng thời đến tất cả các yếu tố/tiêu chuẩn trong khung năng lực của GVCN trường THCS; Trong quá trình bồi dưỡng GVCN theo khung năng lực nghề nghiệp phải chú trọng khâu vận dụng kiến thức được bồi dưỡng vào xử lý các tình huống

diễn ra trong lớp chủ nhiệm của GV; Bồi dưỡng GVCN theo khung năng lực nghề nghiệp phải đặt trong mối tương quan chung với bồi dưỡng GV.

*- Xây dựng chương trình bồi dưỡng GVCN theo khung năng lực nghề nghiệp*

Để bồi dưỡng GVCN theo khung năng lực nghề nghiệp, cần xây dựng chương trình bồi dưỡng. Căn cứ vào mục đích, yêu cầu bồi dưỡng GVCN có thể xác định chương trình bồi dưỡng GVCN theo khung năng lực nghề nghiệp như sau: Các kiến thức nâng cao về công tác CNL ở trường THCS và các kiến thức chung về tình hình kinh tế - xã hội, văn hóa - giáo dục của địa phương; NL chuyên môn; NL xây dựng kế hoạch CNL; NL hiểu học sinh; NL tư vấn tâm lý học đường; NL tổ chức các hoạt động giáo dục; NL xây dựng tập thể lớp; NL giáo dục cá biệt; NL tổ chức, phối hợp các lực lượng giáo dục; NL tự hoàn thiện bản thân...

*- Tổ chức bồi dưỡng GVCN theo một quy trình nhất định*

Hiệu quả bồi dưỡng GVCN phụ thuộc rất nhiều vào khâu tổ chức bồi dưỡng. Có chương trình bồi dưỡng tốt rồi nhưng khâu tổ chức bồi dưỡng làm không tốt thì kết quả bồi dưỡng cũng không cao. Từ đó, cần quy trình hóa việc tổ chức bồi dưỡng GVCN theo khung năng lực nghề nghiệp. Quy trình này gồm các bước sau đây: Quán triệt mục đích, yêu cầu bồi dưỡng theo khung năng lực nghề nghiệp cho tất cả GVCN; Phát tài liệu bồi dưỡng và xác định các nhiệm vụ mà GVCN cần hoàn thành trong thời gian tự nghiên cứu tài liệu bồi dưỡng; GVCN tự nghiên cứu tài liệu bồi dưỡng; Trao đổi nhóm (theo khối/lớp hoặc liên khối/lớp) về nội dung tài liệu bồi dưỡng; Tập hợp các vấn đề cần giải đáp qua trao đổi nhóm; Giải đáp thắc mắc và chốt lại những nội dung cơ bản của tài liệu bồi dưỡng.

*- Chỉ đạo đánh giá kết quả bồi dưỡng GVCN theo khung năng lực nghề nghiệp*

Sau bồi dưỡng GVCN theo khung năng lực nghề nghiệp, cần tổ chức đánh giá kết quả bồi dưỡng. Việc đánh giá kết quả bồi dưỡng phải căn cứ vào mức độ đạt được về kiến thức, kỹ năng, thái độ của GV trong công tác CNL. Nội dung đánh giá kết quả bồi dưỡng phải chú trọng cả ba phương diện: kiến thức, kỹ năng, thái độ. Đặc biệt chú ý đánh giá khả năng vận dụng kiến thức đã được bồi dưỡng vào thực tế làm công tác CNL thông qua việc xử lý các tình huống diễn ra trong lớp chủ nhiệm của GV. Hình thức đánh giá kết quả bồi dưỡng cũng cần phải đa dạng: GVCN tự đánh giá; đánh giá lẫn nhau giữa các nhóm GVCN; đánh giá của Hiệu trưởng trường THCS (trong phạm vi trường) và đánh giá của Trường phòng GD&ĐT (trong phạm vi quận/huyện).

*2.2.3.4. Điều kiện thực hiện giải pháp*

CBQL trường THCS phải nắm vững mục đích, yêu cầu, nội dung, phương pháp, hình thức bồi dưỡng GVCN; đồng thời phải đảm bảo cơ sở vật chất và tài chính cho hoạt động bồi dưỡng GVCN theo khung năng lực nghề nghiệp.

*2.2.4. Đổi mới đánh giá giáo viên chủ nhiệm trường trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực*

*2.2.4.1. Mục tiêu của giải pháp*

Xác định mục đích, yêu cầu, nội dung, phương pháp đánh giá GVCN theo tiếp cận năng lực; góp phần đổi mới đánh giá đội ngũ GV và CBQL giáo dục nói chung, đội ngũ GVCN trường THCS nói riêng.

*2.2.4.2. Nội dung của giải pháp*

Trong giáo dục, đánh giá theo tiếp cận năng lực đã là trở thành một xu thế có ý nghĩa cấp thiết, phục vụ cho quá trình đào tạo - bồi dưỡng GV và CBQL, định hướng vào phát triển năng lực của họ.

Đánh giá GVCN trường THCS theo tiếp cận năng lực không chỉ đánh giá việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của GVCN mà quan trọng hơn đánh giá được năng lực thực hiện công tác CNL của GVCN. Vì năng lực của GVCN chỉ được hình thành, phát triển thông qua hoạt động và bằng hoạt động, nên khi đánh giá cũng phải thông qua hoạt động của chính GVCN. Đổi mới đánh giá GVCN trường THCS theo tiếp cận năng lực là một bước chuyển quan trọng trong đánh giá GV nói chung, đánh giá GVCN nói riêng.

#### 2.2.4.3. Cách thức thực hiện giải pháp

- *Xác định rõ mục đích đánh giá GVCN trường THCS theo tiếp cận năng lực*

Mục đích đánh giá GVCN trường THCS theo tiếp cận năng lực là nhằm xác định đúng đắn mức độ năng lực làm công tác CNL hiện có của từng GVCN; trên cơ sở đó mà có sự điều chỉnh, bổ sung nội dung, phương pháp bồi dưỡng GVCN trường THCS cho phù hợp.

- *Lựa chọn nội dung đánh giá là các năng lực mà GVCN cần phải có hoặc cần được bồi dưỡng để có*

**Đối với năng lực chuyên môn**, cần đánh giá khả năng giảng dạy, trao đổi chuyên môn, học thuật với đồng nghiệp; sự am hiểu sâu sắc các vấn đề về dạy học phân hóa và tích hợp ở trường THCS; dạy học phát triển năng lực HS cấp THCS; tổ chức hoạt động trải nghiệm cho HS cấp THCS, trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT nói chung, đổi mới chương trình GDPT nói riêng.

**Đối với năng lực hiểu HS**, cần đánh giá khả năng vận dụng hệ thống tri thức tâm lí, sinh lí lứa tuổi HS cấp THCS vào tìm hiểu đối tượng giáo dục; nắm vững những vấn đề văn hóa - xã hội liên quan đến HS cấp THCS; đánh giá khả năng thu thập, xử lý, phân tích thông tin để rút ra nhận xét về từng HS và tập thể HS...

**Đối với năng lực xây dựng tập thể lớp**, cần đánh giá khả năng nắm vững lý luận về xây dựng tập thể HS; khả năng cùng với HS xác định sứ mệnh, mục tiêu và kế hoạch phát triển của tập thể; khả năng tạo dựng bầu không khí tâm lý tích cực, dư luận xã hội lành mạnh trong tập thể HS...

**Đối với năng lực giáo dục cá biệt**, cần đánh giá khả năng nắm bắt hoàn cảnh gia đình, cá tính, kiểu nhân cách, năng lực học tập, năng khiếu, sở trường của từng HS; khả năng tác động phù hợp và tổ chức quá trình phát triển tối ưu cho từng HS.

**Đối với năng lực tổ chức, phối hợp các lực lượng giáo dục**, cần đánh giá khả năng phối hợp với GV bộ môn, GVCN các lớp khác trong trường THCS; khả năng phối hợp với các tổ chức xã hội - nghề nghiệp, đoàn thể ở địa phương; phối hợp với cha mẹ HS trong công tác giáo dục HS.

**Đối với năng lực tự hoàn thiện bản thân**, cần đánh giá khả năng tự học, tự nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ làm công tác CNL; khả năng phát hiện và giải quyết những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn nghề nghiệp...

- *Sử dụng đa dạng các phương pháp đánh giá GVCN trường THCS theo tiếp cận năng lực*

Đánh giá GVCN trường THCS theo tiếp cận năng lực đòi hỏi phải sử dụng nhiều phương pháp đánh giá: đánh giá định tính/định lượng, đánh giá quá trình/tổng kết, đánh

giá quá trình/sản phẩm, đánh giá dựa vào nhiều khung tham chiếu... Ngoài ra, trong đánh giá năng lực nói chung, đánh giá GVCN trường THCS theo tiếp cận năng lực nói riêng, người ta còn sử dụng *phương pháp đánh giá xác thực*. Phương pháp này có đặc trưng là: 1) Yêu cầu GVCN phải kiến tạo một sản phẩm (kế hoạch công tác CNL; chương trình làm việc với HS cá biệt; phương án xử lý một tình huống điển hình trong công tác CNL...); 2) Đo lường cả quá trình và cả sản phẩm của quá trình; 3) Trình bày một vấn đề thực trong công tác CNL; 4) Tạo điều kiện để GVCN bộc lộ khả năng vận dụng kiến thức đã có vào tình huống thực tế của công tác GVCN; 5) Tạo điều kiện để GVCN bộc lộ hết khả năng trong công tác CNL của bản thân. Phương pháp đánh giá xác thực có các hình thức: Sản phẩm; dự án công tác CNL; trình diễn; thực hiện nhiệm vụ.

- *Tổ chức đánh giá GVCN trường THCS theo một quy trình chặt chẽ*

Quy trình đánh giá GVCN trường THCS theo tiếp cận năng lực bao gồm các bước sau đây: 1) Xác định mục tiêu đánh giá GVCN trường THCS; 2) Lựa chọn nội dung đánh giá GVCN trường THCS; 3) Xây dựng chuẩn và thang đánh giá; 4) Tổ chức đánh giá GVCN trường THCS; 5) Rút kinh nghiệm.

- *Sử dụng kết quả đánh giá phục vụ cho phát triển đội ngũ GVCN trường THCS ở các giai đoạn tiếp theo*

Kết quả đánh giá GVCN trường THCS phải được sử dụng để phát triển đội ngũ GVCN trường THCS ở các giai đoạn tiếp theo. Để làm được điều này, sau khi đánh giá, phải phân tích khách quan kết quả đánh giá; chỉ ra mặt mạnh, mặt hạn chế về năng lực này hay năng lực khác của từng GVCN. Trên cơ sở đó mà cải tiến nội dung, phương pháp bồi dưỡng GVCN hoặc đưa ra những yêu cầu cụ thể đối với từng GVCN.

2.2.4.4. *Điều kiện thực hiện giải pháp*

CBQL trường THCS phải nắm vững mục đích, yêu cầu, nội dung, phương pháp đánh giá GVCN theo tiếp cận năng lực.

2.2.5. *Tạo môi trường thuận lợi để đội ngũ giáo viên chủ nhiệm trường trung học cơ sở phát huy, phát triển năng lực nghề nghiệp của mình*

2.2.5.1. *Mục tiêu của giải pháp*

Đề xuất được mục đích, yêu cầu, nội dung, cách thức tạo môi trường thuận lợi để đội ngũ GVCN trường THCS phát huy phát triển năng lực nghề nghiệp của mình.

2.2.5.2. *Nội dung của giải pháp*

Môi trường thuận lợi có ý nghĩa rất quan trọng để phát huy và phát triển năng lực nghề nghiệp của con người trong bất cứ lĩnh vực nào. Đối với đội ngũ GVCN trường THCS cũng như vậy. Khi được sống và làm việc trong một môi trường thuận lợi, GVCN có điều kiện cống hiến hết khả năng của mình cho công tác quản lý, giáo dục một lớp HS ngoài giờ lên lớp.

2.2.5.3. *Cách thức thực hiện giải pháp*

- *Nâng cao nhận thức cho GV, CBQL về ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác CNL ở trường THCS*

Bản thân GV và CBQL trường THCS phải nhận thức một cách sâu sắc ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác CNL ở trường THCS. Nếu không làm tốt công tác CNL ở trường THCS sẽ ảnh hưởng lớn đến chất lượng giáo dục toàn diện của nhà trường mà



trực tiếp là chất lượng giáo dục đạo đức cho HS. Vì thế, đối với GV được phân công làm công tác CNL phải thực hiện đầy đủ chức năng, nhiệm vụ của GVCN; còn đối với CBQL (trước hết là Hiệu trưởng) phải thường xuyên quan tâm chỉ đạo công tác CNL.

- *Chỉ đạo hoạt động xây dựng văn hóa nhà trường trong các trường THCS*

Hiện nay, các nhà trường phổ thông nói chung, trường THCS nói riêng đang đẩy mạnh việc xây dựng văn hóa nhà trường mà nội dung cốt lõi là xây dựng văn hóa ứng xử giữa CBQL với GV; giữa GV với nhau; giữa GV với HS và giữa HS với nhau. Bên cạnh đó, các nhà trường cũng đang tích cực thực hiện cuộc vận động xây dựng “*Nhà trường thân thiện, học sinh tích cực*”. Khi văn hóa nhà trường được xây dựng sẽ tạo ra một môi trường giáo dục thuận lợi cho công tác giáo dục, trong đó có công tác CNL.

- *Tổ chức thi “Giáo viên chủ nhiệm giỏi”*

Tổ chức thi “*GVCN giỏi*”, vinh danh những GVCN có nhiều đóng góp trong công tác CNL cũng là một hình thức tạo môi trường thuận lợi để đội ngũ GVCN trường THCS phát huy, phát triển năng lực nghề nghiệp của mình. Tuy nhiên, cần tổ chức thi “*GVCN giỏi*” một cách thực chất, tránh hình thức. Trong thực tế vẫn có hiện tượng GV thì đạt danh hiệu “*GVCN giỏi*” nhưng lớp chủ nhiệm của họ lại bị xếp thi đua gần cuối trường.

- *Đưa ra yêu cầu phấn đấu cho từng GVCN*

Qua đánh giá công tác CNL, Hiệu trưởng các trường THCS nắm vững năng lực của từng GVCN; những điểm mạnh và những mặt còn hạn chế của họ. Trên cơ sở đó, Hiệu trưởng các trường THCS cần đưa ra yêu cầu phấn đấu khác nhau cho từng GVCN: Đối với GVCN này phải phấn đấu đạt danh hiệu “*GVCN giỏi*”; đối với GVCN kia phải phấn đấu đứng vào hàng ngũ GVCN cốt cán; đối với GVCN khác phấn đấu để khắc phục những mặt còn hạn chế trong công tác CNL của mình... Tuy nhiên, khi đưa ra những yêu cầu cao cho GVCN, Hiệu trưởng các trường THCS cũng phải tạo điều kiện để GVCN thực hiện những yêu cầu cao này.

- *Tổ chức cho học sinh đánh giá GVCN*

Ở đại học, sinh viên đánh giá hoạt động giảng dạy của giảng viên đã trở thành một hoạt động thường niên. Tuy nhiên, ở phổ thông, hoạt động này còn rất mới mẻ nhưng là một yêu cầu không thể thiếu được để nâng cao chất lượng GDPT. Cùng với lấy ý kiến của HS về hoạt động giảng dạy của GV nói chung, cần lấy ý kiến của HS về GVCN nói riêng.

Để việc lấy ý kiến phản hồi từ HS đối với GVCN đạt kết quả mong muốn, cần chú ý một số vấn đề sau đây: 1) Xác định rõ mục đích yêu cầu của việc lấy ý kiến phản hồi từ HS đối với GVCN; 2) Lựa chọn nội dung lấy ý kiến phản hồi từ HS đối với GVCN; 3) Xây dựng phiếu điều tra lấy ý kiến phản hồi từ HS đối với GVCN; 4) Tổ chức thực hiện lấy ý kiến phản hồi từ HS đối với GVCN; 5) Phân tích ý kiến phản hồi từ HS đối với GVCN; 6) Sử dụng ý kiến phản hồi từ HS trong đánh giá, xếp loại GVCN.

- *Xây dựng và hoàn thiện các chính sách đối với GVCN, GVCN cốt cán*

Có thể tạo động lực phấn đấu cho GV nói chung, GVCN nói riêng theo các cách khác nhau, trong đó sử dụng các chính sách để tạo động lực có ý nghĩa rất quan trọng. Với quyền tự chủ được giao, Hiệu trưởng các trường THCS có thể xây dựng và hoàn thiện các chính sách đối với GVCN, GVCN cốt cán, áp dụng trong nội bộ nhà trường, miễn là những chính sách này không trái với các quy định của Nhà nước, ngành GD&ĐT và địa phương. Các chính sách được xây dựng phải dựa trên nguyên tắc: Ai có đóng góp

nhiều cho công tác CNL, người đó được thụ hưởng nhiều hơn. Khi có các chính sách thích hợp, GVCN và GVCN cốt cán sẽ nỗ lực trong công tác CNL của mình.

Các giải pháp trên đây có mối quan hệ mật thiết với nhau, ảnh hưởng lẫn nhau, tạo thành một hệ thống tác động đồng bộ đến quá trình phát triển đội ngũ GVCN trường THCS theo tiếp cận năng lực. Tuy nhiên, mỗi giải pháp có chức năng, nhiệm vụ khác nhau.

### **3. Kết luận**

Đội ngũ GVCN là nguồn lực quan trọng trong các trường phổ thông nói chung, trường THCS nói riêng. Phát triển đội ngũ GVCN trường THCS theo tiếp cận NL là một đòi hỏi cấp thiết để nâng cao chất lượng của đội ngũ này, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GDPT. Để phát triển hiệu quả đội ngũ GVCN trường THCS theo tiếp cận NL cần áp dụng đồng bộ các giải pháp được đề xuất.

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- [1] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Quy định Chuẩn nghề nghiệp GV các cơ sở giáo dục phổ thông* (ban hành theo Thông tư 20/2018/TT - BGDĐT ngày 01/9/2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo).
- [2] Nguyễn Việt Hùng, Hà Thế Truyền (2014), *Tăng cường năng lực làm công tác GVCN lớp ở trường THCS*, NXB Giáo dục Việt Nam, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
- [3] Nguyễn Dục Quang và các tác giả khác (2014), *Sổ tay GVCN trường THCS vùng khó khăn nhất*, NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
- [4] Mạc Văn Trang (2016), *Năng lực của GVCN cấp trung học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 126, tháng 3/2016.

### **SUMMARY**

#### **COMPETENCY-BASED SOLUTIONS TO DEVELOP HEAD TEACHERS AT JUNIOR SECONDARY SCHOOLS**

Based on the confirmation of the important role of head teachers at junior secondary schools, the paper proposes five competency-based solutions to develop head teachers at junior secondary schools, including the planning of head teachers at such schools based on the needs for local education development and each teacher's ability; to establish core head teachers at junior secondary schools; to foster head teachers at junior secondary schools under professional capacity framework; to innovate competency-based assessment methods for head teachers at junior secondary schools; and to create favorable environment for them to promote and develop their professional capacity.