

# Phát triển đội ngũ giáo viên chủ nhiệm lớp ở các trường trung học cơ sở quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng theo tiếp cận tham gia

Lương Thị Thu Lý\*

\*Phòng Giáo dục và Đào tạo quận Lê Chân, TP Hải Phòng  
Received: 2/6/2024; Accepted: 8/6/2024; Published: 17/6/2024

**Abstract:** The 2018 General Education Program has been implemented for 4 years. In the current context of fundamental and comprehensive innovation in education and training, aiming at the formation and quality of learner capacity; The role of the homeroom teacher has fundamentally changed, from the administrative manager of a classroom to the person responsible for the comprehensive development of students' personalities. In this article, the study proposes some basic measures to develop the resources of class teachers according to the participation approach of relevant forces, which is the right direction to firmly develop human resources. for Vietnamese education.

**Keywords:** Homeroom teacher; junior high school; access to participation

## 1. Đặt vấn đề

Giáo viên chủ nhiệm (GVCN) là người thay mặt nhà trường quản lý (QL), giáo dục (GD) học sinh (HS); tổ chức, hướng dẫn hoạt động của lớp do mình phụ trách; phối hợp với các giáo viên (GV) bộ môn của lớp và các lực lượng GD khác trong việc GD HS. Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GD và đào tạo (GD&ĐT) hiện nay, vai trò của GVCN có sự thay đổi căn bản, từ người QL hành chính một lớp học sang người chịu trách nhiệm chính trong sự phát triển toàn diện nhân cách HS. Với vai trò mới này, 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 về mặt phẩm chất. Bản thân GVCN không thể tự mình tạo ra sự phát triển toàn diện đó ở HS mà phải kết nối việc học tập các môn học, các hoạt động GD trong và ngoài nhà trường mà các em tham gia. Đây là một thách thức lớn đối với GVCN. Hiện nay, công tác GVCN ở trường trung học cơ sở (THCS) còn nhiều hạn chế. Nguyên nhân chủ yếu là do GVCN chưa được đào tạo - bồi dưỡng một cách đầy đủ, chưa có năng lực kết nối các lực lượng tham gia giáo dục thể hệ trẻ. Vì thế, việc nghiên cứu các biện pháp phát triển đội ngũ GVCN trường THCS theo tiếp cận tham gia (TCTG) là vấn đề mang tính cấp thiết.

## 2. Nội dung nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn hoạt động chủ nhiệm lớp của giáo viên và quản lý phát

triển ĐNGV của các trường THCS quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng theo tiếp cận tham gia, tác giả đề xuất một số biện pháp quản lý chủ yếu như sau:

Thứ nhất. Cần quy hoạch ĐNGV chủ nhiệm trường trung học cơ sở quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng theo TCTG

### *Mục tiêu của biện 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.

### *Nội dung của biện 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.

### *Cách thức thực hiện biện 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;

(2) Thực trạng đội ngũ GVCN của các trường THCS trên địa bàn quận;

(3) Số lớp của các trường THCS trên địa bàn quận

(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 QLGD 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; Phân tích thực trạng đội ngũ GVCN trường THCS trên địa bàn quận; 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...

*Điều kiện thực hiện biện 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.

Thứ hai. Xây dựng ĐNGV chủ nhiệm cốt cán trường trung học cơ sở

*Mục tiêu của biện pháp*

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

*Nội dung của biện 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

Xây dựng đội ngũ (XDĐN) GVCN cốt cán trong trường THCS là hình thành trong từng trường THCS ĐNGV 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”.

*Cách thức thực hiện biện pháp*

- Đưa chủ trương XDĐNGVCN 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 XDĐN GVCN cốt cán; đồng thời với XDĐNGV, 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

- Giao trách nhiệm XDĐNGVCN cho một Phó Hiệu trưởng nhà trường phụ trách ĐĐ XDĐNGVCN, 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 nói riêng.

- Có chính sách động viên, khuyến khích GVCN 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. 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, 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 XDĐN GVCN trường THCS. XDĐN GVCN 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 XDĐNGVCN 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 XDĐNGVCN;

2) Mức độ phát huy ảnh hưởng của GVCN đối với các GVCN khác.

**Điều kiện thực hiện biện pháp**

CBQL trường THCS phải thật sự quan tâm, chỉ đạo công tác XDĐNGVCN 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.

Thứ ba. Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực giáo viên chủ nhiệm trường trung học cơ sở theo TCTG

*Mục tiêu của biện 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.

*Nội dung của biện 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 tham gia.

*Cách thức thực hiện biện 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.

- Xây dựng chương trình bồi dưỡng GVCN theo

khung năng lực nghề nghiệp.

- 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.

- 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.

**Điều kiện thực hiện biện 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.

### 3. Kết luận

Đội ngũ GVCN giữ vai trò quan trọng trong các nhà trường phổ thông. Muốn nâng cao chất lượng GD toàn diện của trường THCS phải chú ý phát triển đội ngũ GVCN. Việc phát triển đội ngũ GVCN có thể theo các cách tiếp cận khác nhau. Tuy nhiên, trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GD và hội nhập quốc tế như hiện nay, phát triển đội ngũ GV và cán bộ QL nói chung, phát triển đội ngũ GVCN trường THCS nói riêng theo TCTG vẫn là một hướng đi đúng đắn, nhằm phát triển vững chắc nguồn nhân lực cho GD Việt Nam.

### Tài liệu tham khảo

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), Điều lệ trường trung học cơ sở, trường trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học ban hành kèm theo Thông tư số 32/2020/TT-BGDĐT ngày 15/9/2020;

2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Thông tư ban hành chương trình GDPT. Hà Nội*

3. Cục Nhà giáo và CBQL các cơ sở giáo dục kết hợp với dự án THCS II, 92010); kỉ yếu hội thảo “*Công tác chủ nhiệm lớp*”.

4. Nguyễn Vũ Bích Hiền, Nguyễn Thị Thu Hằng, Phạm Ngọc Long, *Phát triển và quản lí chương trình giáo dục*. NXB Đại học sư phạm;

5. Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2012), *Quản lý giáo dục, một số vấn đề lý luận và thực tiễn*. Nxb ĐHQG Hà Nội.