

ĐỀ XUẤT KHUNG NĂNG LỰC GIÁO VIÊN GIÁO DỤC CÔNG DÂN - TIẾP CẬN LÝ THUYẾT VỀ KHUNG NĂNG LỰC

Nguyễn Thị Toan

Khoa Khoa học Xã hội và Nhân văn, Trường Đại học Thủ đô Hà Nội

Tóm tắt. Trên cơ sở lý thuyết về khung năng lực, bài viết đề xuất khung năng lực của giáo viên Giáo dục công dân. Khung năng lực này dựa trên những năng lực cốt lõi trong Chuẩn nghề nghiệp giáo viên, đồng thời bổ sung một số phẩm chất, năng lực do đặc thù nghề nghiệp quy định. Đây là cơ sở để các trường Sư phạm xác định Chuẩn đầu ra của sinh viên ngành GDCC; các trường phổ thông quản lý, xếp loại giáo viên Giáo dục công dân hàng năm. Đây cũng là cơ sở cho việc xác định nội dung bồi dưỡng phát triển năng lực của giáo viên GDCC đáp ứng yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới.

Từ khóa: Năng lực, khung năng lực, Giáo dục công dân, khung năng lực giáo viên Giáo dục công dân, chuẩn đầu ra.

1. Mở đầu

Kết hợp giữa giáo dục khai phóng và giáo dục nghề nghiệp, nhấn mạnh việc áp dụng lý thuyết vào thực tế cuộc sống, lấy người học làm trung tâm, đó là hướng tiếp cận giáo dục (GD) dựa trên năng lực (NL) được áp dụng phổ biến ở nhiều quốc gia phát triển trên thế giới. Kế thừa ưu việt của mô hình này, chương trình GD phổ thông mới ở Việt Nam được xây dựng theo hướng tiếp cận NL. Mô hình giáo dục này đòi hỏi người giáo viên (GV) phải phát triển năng lực thiết kế và tổ chức nội dung dạy học để có sự tương hợp giữa thầy và trò, đồng nghĩa với việc các trường sư phạm phải đổi mới hoạt động đào tạo GV. Một trong những việc cần phải làm là xây dựng được khung NL GV làm cơ sở cho việc xác định chuẩn đầu ra của từng ngành đào tạo. Ngành Sư phạm Giáo dục công dân (GDCC) cũng không nằm ngoài xu thế chung đó.

Đã có nhiều công trình trong và ngoài nước nghiên cứu về NL và KNL.

Ở nước ngoài, tác giả Denyse Tremblay có công trình *The Competency – Based approach: Helping learners become autonomous* [1] bàn sâu về khái niệm NL, Gregory W. Stevens có công trình *A Critical Review of the Science and Practice of Competency Modeling* [2] bàn về mô hình NL, đặc biệt là NL nghiên cứu khoa học.

Trong nước, tác giả Đặng Thành Hưng với bài *Năng lực và giáo dục theo hướng tiếp cận năng lực* [3] đã phân tích đưa ra khái niệm năng lực gắn với lĩnh vực giáo dục. Tác giả Đỗ Thị Bích Loan, Mạc Thị Việt Hà với bài *Khung năng lực của cán bộ tư vấn học đường Bang Florida - Hoa Kỳ* [4] tập trung phân tích KNL của cán bộ tư vấn học đường Bang Florida - Hoa Kỳ nhằm chia sẻ kinh nghiệm xây dựng KNL cho Việt Nam. Trong bài *Đề xuất khung năng lực nghề nghiệp của giảng viên Đại học Sư phạm đáp ứng yêu cầu đổi mới đào tạo giáo viên hiện nay* [5], trên cơ sở các tiếp cận hiện đại trong khoa học giáo dục, đặc biệt là tiếp cận năng lực, tác giả Bùi Minh Đức đề xuất các tiêu chuẩn và tiêu chí về năng lực nghề của giảng viên sư phạm

Ngày nhận bài: 21/7/2020. Ngày sửa bài: 27/7/2020. Ngày nhận đăng: 10/8/2020.

Tác giả liên hệ: Nguyễn Thị Toan. Địa chỉ e-mail: nttoan@daihocthudo.edu.vn

đáp ứng yêu cầu đổi mới đào tạo và bồi dưỡng giáo viên trong bối cảnh đổi mới chương trình giáo dục phổ thông. Tác giả Đào Đức Doãn với đề tài cấp Bộ *Đào tạo năng lực tổ chức giáo dục đạo đức cho học sinh phổ thông cho sinh viên sư phạm ngành Giáo dục công dân* [6] đã phân tích KNL tổ chức GD đạo đức HS phổ thông cho sinh viên sư phạm ngành GD CD. Tuy nhiên, chưa có một công trình nào nghiên cứu về KNL của GV GD CD. Trên cơ sở tiếp cận lí thuyết về KNL từ những công trình nghiên cứu có liên quan, bài viết đề xuất KNL của GV GD CD với 5 tiêu chuẩn và 15 tiêu chí. KNL đó là sự cụ thể hóa Chuẩn nghề nghiệp GV phổ thông thành những yêu cầu về NL chung và NL đặc thù của GV GD CD.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Lí thuyết về năng lực và khung năng lực

2.1.1. Năng lực là gì?

Có nhiều cách hiểu khác nhau về năng lực (competency).

Cách hiểu thứ nhất, quy NL vào khả năng. Từ điển Tiếng Việt định nghĩa: “Năng lực là khả năng, điều kiện chủ quan hoặc tự nhiên sẵn có để thực hiện một hoạt động nào đó” [7]. Tuy nhiên, vẫn theo Từ điển Tiếng Việt, khả năng là “1. Cái có thể xuất hiện, có thể xảy ra trong những điều kiện nhất định...; 2. Cái vốn có về vật chất và tinh thần để có thể làm được việc gì...” [7]. Trên thực tế, khả năng và NL không đồng nhất, bởi vì tùy thuộc vào điều kiện cụ thể, khả năng có thể trở thành hiện thực, cũng có thể không trở thành hiện thực. NL có mầm mống bẩm sinh, hình thành trên cơ sở các tư chất tự nhiên của cá nhân, tùy thuộc vào tổ chức của hệ thần kinh trung ương song phải trải qua quá trình rèn luyện và chỉ được phát triển trong quá trình hoạt động phát triển của con người. Người có năng lực trên một phương diện nào đó sẽ thành công trong loại hoạt động tương ứng. Bởi vậy, mặc dầu vẫn quy NL vào khả năng song Denyse Tremblay nhấn mạnh tới tính hiệu quả của NL khi cho rằng 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” [1].

Cách hiểu thứ hai rộng hơn, quy NL vào khả năng và kĩ năng. F.E.Weiner cho rằng, NL là “tổng hợp các khả năng và kĩ năng sẵn có hoặc học được cũng như sự sẵn sàng của học sinh nhằm giải quyết các vấn đề nảy sinh và hành động một cách có trách nhiệm, có sự phê phán để đi đến giải pháp” [7]. Đó là khả năng làm chủ và kĩ năng vận dụng đồng bộ, hợp lí hệ thống nguồn lực của các cá nhân để giải quyết có hiệu quả một nhiệm vụ nào đó.

Cách hiểu thứ ba, rộng hơn hai cách hiểu trên, quy NL vào đặc điểm, phẩm chất, thuộc tính... của con người. NL là “Một mô tả cụ thể các kĩ năng và phẩm chất dưới dạng hành vi mà nhân viên cần để trở nên hiệu quả hơn trong một công việc” (Mansfield); “Một tập hợp các khía cạnh thành tích có thể quan sát được, bao gồm các kiến thức, kĩ năng, thái độ và hành vi cá nhân cũng như năng lực nhóm, quy trình và năng lực tổ chức có liên quan đến thành tích cao hơn và tạo cho tổ chức lợi thế cạnh tranh bền vững” (Athey và Orth); “Các đặc điểm cá nhân quan trọng liên quan đến công việc (như kĩ năng, kiến thức, thái độ, niềm tin, động cơ và phẩm chất) giúp đạt được kết quả công việc thành công, trong đó thành công được hiểu là phù hợp với các chức năng chiến lược của một tổ chức” (Chen và Naquin); “Một kết hợp các kĩ năng, thái độ và hành vi mà một cá nhân hoặc tổ chức có khả năng thực hiện (một tập hợp) các tác vụ một cách thuần thực và với khả năng dự đoán cao về chất lượng và tiến độ” (H. C. Frese) [8]... Từ điển Bách khoa Việt Nam định nghĩa NL là “đặc điểm của cá nhân thể hiện mức độ thông thạo... một hay một số hoạt động nào đó” [9]. Đặng Thành Hưng định nghĩa: “Năng lực 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 [3]...”

Để làm rõ hơn khái niệm NL, cần xác định các đặc trưng của khái niệm này:

1) Khái niệm NL chỉ sử dụng với con người nên nó mang tính xã hội, bởi vậy không nên dùng thuật ngữ “*đặc điểm*”, “*thuộc tính*” một cách chung chung để nói về NL, bởi vì mọi sự vật, hiện tượng trong thế giới đều có đặc điểm, thuộc tính riêng.

2) NL là sự khác biệt giữa người này và người khác. Cá nhân này so sánh với cá nhân kia về cùng một phương diện thì có NL cao thấp, nhiều ít khác nhau.

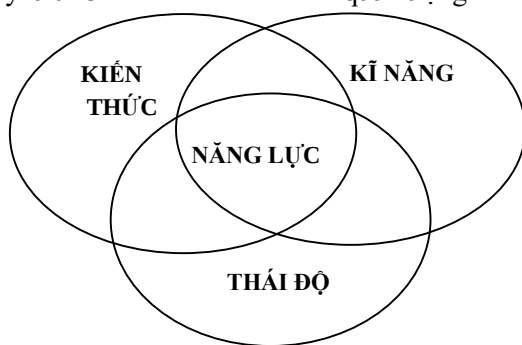
3) NL là sự tổng hòa nhiều nguồn lực: Nguồn lực bên trong (tri thức, kỹ năng, thái độ...), nguồn lực bên ngoài (cha mẹ, thầy cô, bạn bè...).

4) NL có mầm mống bẩm sinh nhưng chỉ được bộc lộ và phát triển trong hoạt động của con người. Bởi vậy, có NL bẩm sinh (Natural competencies): tính cách, phẩm chất; NL tích lũy (Acquired competencies): những NL một cá nhân phát triển và trau dồi thông qua quá trình học tập hoặc kinh nghiệm; NL vận dụng (Adapting competencies): cách thức một cá nhân đã vận dụng các NL vào công việc, hoàn cảnh thực tế. Đây là điểm khác giữa NL và khả năng, tiềm năng.

5) NL thể hiện qua chất lượng, hiệu quả của hoạt động, có thể quan sát và đo được theo những tiêu chuẩn, tiêu chí đã được chấp thuận.

Tóm lại, NL là những thuộc tính tâm – sinh lí của cá nhân, được hình thành trên cơ sở tổ chất tự nhiên của cá nhân, phát triển trong quá trình học tập, rèn luyện, giúp cá nhân thực hiện có hiệu quả một hoạt động nhất định.

Các yếu tố cấu thành NL gồm: 1. *Kiến thức*: thể hiện qua NL về thu thập thông tin dữ liệu, NL hiểu vấn đề, NL phân tích - tổng hợp, NL đánh giá; 2. *Kỹ năng*: gồm kinh nghiệm và mức độ thành thạo trong xử lý công việc; 3. *Thái độ*: là những biểu hiện bên ngoài của ý nghĩ, tình cảm, là cách nghĩ, cách nhìn, cách hành động theo một hướng nào đó trước một vấn đề cụ thể. Thái độ thể hiện phẩm chất, niềm tin của cá nhân. Bởi vậy, phẩm chất cũng là một thành tố của NL. NL chính là sự hòa quyện giữa thông minh trí tuệ, thông minh cảm xúc và thông minh hành động. Xác định đúng các yếu tố cấu thành NL là cơ sở quan trọng để xây dựng khung NL chuẩn.



2.1.2. Khung năng lực

NL là cơ sở để mỗi cá nhân có một vị trí việc làm nhất định. Để tuyển dụng nhân sự, nhà tuyển dụng cần có bộ tiêu chuẩn NL cho từng vị trí. Bộ tiêu chuẩn đó được gọi là khung năng lực (competency model hay competency framework).

Khung năng lực là gì? Khung năng lực (KNL) là bản mô tả các năng lực cần thiết và đầy đủ để thực thi thành công công việc của một vị trí, một nhóm, một đơn vị hoặc một tổ chức.

Ở Việt Nam, Thông tư số 05/2013TT-BNV định nghĩa: “*Khung năng lực của từng vị trí việc làm được xây dựng gồm các năng lực và kỹ năng phải có để hoàn thành các công việc, các hoạt động nêu tại Bản mô tả công việc ứng với từng vị trí việc làm*” [10].

KNL thường được trình bày theo hình thức bảng mô tả tổ hợp các kiến thức, kỹ năng, thái độ và đặc điểm một cá nhân để hoàn thành tốt công việc.

Có nhiều loại KNL khác nhau: KNL cho một ngành, KNL cho một tổ chức hoặc một vị trí việc làm.

Thông thường, một KNL bao gồm 05 nhóm NL: NL cá nhân nền tảng, NL làm việc hiệu quả, NL nền tảng ngành, NL chuyên môn và NL quản lí. Mỗi NL lại được chia thành các cấp độ thuận thực. Mỗi cấp độ được mô tả dưới dạng tập hợp các hành vi, cấp độ sau bao hàm NL của các cấp độ trước đó. Với mỗi loại NL khác nhau cần có phương pháp phân định cấp độ NL khác nhau. Tuy nhiên, cần phải xác định cấp độ tối thiểu và cấp độ xuất sắc của mỗi NL cho từng loại công việc. Cấp độ tối thiểu là cấp độ thấp nhất cần phải đạt được; cấp độ xuất sắc là cấp độ của NL có thành tích vượt trội.

KNL là một công cụ hữu hiệu cho việc quản lí nguồn nhân lực. Nó được sử dụng để đặt ra các yêu cầu chuẩn về NL cho một vị trí nghề nghiệp, giúp cho việc đào tạo, tuyển dụng, sắp xếp nhân sự, quản lí lộ trình nghề nghiệp và hoạch định nguồn nhân lực đạt hiệu quả cao.

KNL có thể làm cơ sở cho việc *tuyển dụng* lao động và cán bộ. KNL xác định các NL mà mỗi cá nhân cần phải có để đảm nhận và thực hiện tốt công việc; là nguồn thông tin tin cậy để xây dựng thông báo tuyển dụng; là cơ sở xây dựng quy trình, câu hỏi phỏng vấn để tuyển chọn ứng viên phù hợp. Người tuyển dụng sẽ có bức tranh toàn diện về các yêu cầu của công việc. KNL chuẩn hóa các mức đánh giá, giúp nhà tuyển dụng có một công cụ đo lường thống nhất để đánh giá chính xác, khách quan hơn, lựa chọn được người có NL cho vị trí công việc cần tuyển.

KNL có vai trò đặc biệt quan trọng trong lĩnh vực *đào tạo, bồi dưỡng phát triển* nguồn nhân lực. Nếu không có tiêu chí đo lường, đánh giá chính xác và thống nhất sẽ không đào tạo đúng, tuyển dụng đúng và đánh giá đúng. Trong lĩnh vực giáo dục đào tạo, khung NL hỗ trợ hiệu quả cho việc xác định nhu cầu đào tạo. Có thể căn cứ vào KNL để khảo sát NL nguồn nhân lực, tìm ra khoảng cách, sự thiếu hụt giữa NL hiện có và NL theo yêu cầu công việc, từ đó xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng để bù đắp các thiếu hụt về kiến thức, kĩ năng cho người lao động. Ngoài ra, KNL còn là căn cứ để quy hoạch và đề bạt cán bộ lãnh đạo.

2.2. Cơ sở đề xuất khung năng lực giáo viên Giáo dục công dân

Việc đề xuất khung năng lực GV GD&ĐT dựa trên hai căn cứ cơ bản:

1) Căn cứ pháp lí: Thông tư 30/2009/TT-BGD&ĐT quy định Chuẩn nghề nghiệp GV trung học; tham khảo dự thảo Thông tư quy định về chuẩn nghề nghiệp GV phổ thông của BGD&ĐT năm 2018.

2) Đặc thù môn GD&ĐT và GV GD&ĐT.

2.2.1. Chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học – cơ sở đề xuất khung năng lực giáo viên Giáo dục công dân

Để có thước đo NL GV trung học, ngày 22/10/2009 Bộ GD&ĐT đã ban hành Thông tư 30/2009/TT-BGD&ĐT quy định Chuẩn nghề nghiệp GV trung học. “*Chuẩn nghề nghiệp GV trung học là hệ thống các yêu cầu cơ bản đối với GV trung học về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ*” [11]. Chuẩn nghề nghiệp GV trung học gồm 6 tiêu chuẩn và 26 tiêu chí. 6 tiêu chuẩn là: 1. Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; 2. NL tìm hiểu đối tượng và môi trường giáo dục; 3. NL; 4. NL giáo dục; 5. NL hoạt động chính trị - xã hội; 6. NL phát triển nghề nghiệp. Việc xác định Chuẩn nghề nghiệp của GV được xuất phát trên những căn cứ khoa học: 1. Xuất phát từ yêu cầu của xã hội hiện đại; 2. Xuất phát từ mục tiêu GD đại học; 3. Xuất phát từ mục tiêu đặc thù của GD sư phạm.

Sau 8 năm, sự phát triển của xã hội cùng những thay đổi sâu sắc của GD đào tạo đòi hỏi phải điều chỉnh, bổ sung Chuẩn nghề nghiệp GV. Theo UNESCO, trong xã hội hiện đại, vai trò người GV đã có sự thay đổi sâu sắc theo các hướng: 1. Đảm nhiệm nhiều chức năng khác hơn so với trước, có trách nhiệm nặng hơn trong việc lựa chọn nội dung dạy học và GD; 2. Chuyển mạnh từ chỗ truyền thụ kiến thức sang tổ chức việc học của học sinh (HS), sử dụng tối đa những

nguồn tri thức trong xã hội; 3. Coi trọng hơn việc cá biệt hóa học tập, thay đổi tính chất trong quan hệ thầy trò; 4. Yêu cầu sử dụng rộng rãi hơn những phương tiện dạy học hiện đại do đó có yêu cầu trang bị thêm các kiến thức, kỹ năng cần thiết; 5. Yêu cầu hợp tác rộng rãi và chặt chẽ hơn với các GV cùng trường, thay đổi cấu trúc trong mối quan hệ giữa các GV với nhau; 6. Yêu cầu thắt chặt hơn mối quan hệ với cha mẹ HS và cộng đồng, góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống; 7. Yêu cầu GV tham gia hoạt động rộng rãi hơn trong và ngoài trường; 8. Giảm bớt kiểu uy tín truyền thống trong quan hệ với HS, nhất là đối với HS lớn và với cha mẹ HS [12]. Sự thay đổi vai trò người GV đòi hỏi phải nâng cao Chuẩn nghề nghiệp GV và điều chỉnh chuẩn theo hướng tiếp cận NL. Ngày 22/8/2018, Bộ GD&ĐT ban hành Thông tư Quy định về chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở GD phổ thông nhằm giúp GV tự đánh giá, từ đó xây dựng kế hoạch rèn luyện phẩm chất nghề nghiệp, nâng cao NL chuyên môn, nghiệp vụ. Đây cũng là cơ sở để nhà trường đánh giá, xếp loại GV, từ đó xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phát triển NL GV thường xuyên, đáp ứng yêu cầu phát triển GD. Chuẩn nghề nghiệp GV phổ thông gồm 5 tiêu chuẩn với 15 tiêu chí: 1. **Phẩm chất nhà giáo**: Tuân thủ các quy định và rèn luyện về đạo đức nhà giáo; chia sẻ kinh nghiệm, hỗ trợ đồng nghiệp trong rèn luyện đạo đức và tạo dựng phong cách nhà giáo; 2. **Phát triển chuyên môn, nghiệp vụ**: Nắm vững chuyên môn và thành thạo nghiệp vụ; thường xuyên cập nhật, nâng cao năng lực chuyên môn và nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu đổi mới GD.; 3. **Xây dựng môi trường GD**: Thực hiện xây dựng môi trường GD an toàn, lành mạnh dân chủ, phòng, chống bạo lực học đường; 4. **Phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và XH**: Tham gia tổ chức và thực hiện các hoạt động phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình, XH trong DH, GD đạo đức, lối sống cho HS; 5. **Sử dụng ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong DH, GD**: Sử dụng được ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng các thiết bị công nghệ trong DH, GD [13].

So với Chuẩn nghề nghiệp GV năm 2009, Chuẩn nghề nghiệp GV 2018 có nhiều điểm mới: 1. Bổ sung NL xây dựng, thực hiện môi trường GD dân chủ; 2. Giảm yêu cầu về phẩm chất, NL hoạt động chính trị - xã hội; 3. Nhấn mạnh hơn tiêu chuẩn về NL ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin; 4. NL phát triển nghề nghiệp không tồn tại như một tiêu chuẩn độc lập mà đan xen với các tiêu chí; 5. Giảm từ 26 tiêu chí còn 15 tiêu chí. Bằng cách tiếp cận kết hợp cấu trúc nhân cách với NL hoạt động nghề nghiệp, Chuẩn nghề nghiệp GV trung học phác họa nên chân dung của người GV trung học thời kỳ mới với những phẩm chất và NL cần thiết. Những phẩm chất và NL này là cơ sở xác định KNL đặc thù của GV các ngành khác nhau, trong đó có ngành GD CD. Tuy nhiên, tiêu chuẩn về phẩm chất, NL hoạt động chính trị - xã hội trong Chuẩn nghề nghiệp GV năm 2009 lại phù hợp với đặc thù nghề nghiệp GV GD CD, cần được kế thừa trong KNL GV GD CD.

2.2.2. Đặc thù của môn GD CD và giáo viên GD CD

Tương tự GV các ngành khác, GV GD CD cần có đủ những NL theo 5 tiêu chuẩn trên. Bên cạnh đó, GV GD CD cần có những NL đặc thù. Những NL này do đặc thù vị trí nghề nghiệp quy định. Chương trình môn GD CD 2018 xác định mục tiêu chung của môn học là: “*Góp phần hình thành, phát triển ở học sinh các phẩm chất chủ yếu: yêu nước, nhân ái, chăm chỉ, trung thực và trách nhiệm; các năng lực của người công dân Việt Nam, đặc biệt là năng lực điều chỉnh hành vi, năng lực phát triển bản thân, năng lực tìm hiểu và tham gia hoạt động kinh tế – xã hội, nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển của cá nhân và yêu cầu của sự nghiệp xây dựng nhà nước pháp quyền và nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa trong bối cảnh toàn cầu hoá và cách mạng công nghiệp mới*” [14].

Mục tiêu trên cho thấy, nhiệm vụ của người GV GD CD là *trực tiếp giáo dục những công dân chân chính cho đất nước*. Khái niệm *công dân* được tiếp cận trên những phương diện khác nhau, trong đó có hai phương diện tiếp cận chủ yếu: phương diện pháp lý - chính trị và phương

diện xã hội. GDCC trên *phương diện pháp lí - chính trị* gắn liền với nhà nước, chế độ, với những vấn đề chính trị xã hội, pháp lí. Năng lực pháp lí và năng lực hành vi của công dân nói lên sự trưởng thành xã hội và sự xác lập tư cách chủ thể trong nhà nước của họ. Để GDCC thành công trên phương diện này, GV GDCC buộc phải có *phẩm chất chính trị* đậm nét hơn hẳn so với các GV khác. Đó là lòng yêu nước, thái độ trung thành với chế độ, lập trường chính trị vững vàng, ý thức và hành động thượng tôn pháp luật. Vì vậy, không thể làm mờ đi phẩm chất chính trị trong KNL của GV GDCC.

Mặt khác, trên *phương diện xã hội*, công dân là con người cá nhân cụ thể, một thành viên trong cộng đồng xã hội, trong tính hiện thực và tính nhân văn của nó. Đối tượng của GDCC trung học là những công dân vị thành niên, công dân tiềm tàng, những thanh thiếu niên bằng xương bằng thịt với tất cả sự đa dạng trong đời sống thể chất và tinh thần. Bởi vậy, cũng không thể quá nhấn mạnh phẩm chất chính trị mà làm mờ đi phẩm chất đạo đức, NL thấu hiểu, yêu thương, trân trọng học trò của người GV GDCC. GDCC chỉ thực sự hiệu quả khi người thầy nhất quán giữa lời nói và hành động, là tấm gương đạo đức cho HS noi theo.

Đặc thù của môn GDCC cũng cho thấy, môn học này liên hệ chặt chẽ với đời sống thực tiễn. Những kiến thức về kinh tế, đạo đức, pháp luật chỉ hấp dẫn người học và có ý nghĩa khi nó được minh chứng bằng thực tiễn sinh động, đi vào đời sống và thấm thía trong hoạt động trải nghiệm của người học. Bởi vậy, *NL thực tiễn* (realistic ability) là một yêu cầu tất yếu trong KNL của GV GDCC. NL thực tiễn là khả năng hiểu biết thực tiễn ở góc độ nhận thức và được trải nghiệm trong thực tiễn trên cơ sở nhận thức đó. NL thực tiễn của GV GDCC thể hiện ở việc GV biết liên hệ thực tiễn trong quá trình dạy học, GD; biết vận dụng linh hoạt kiến thức vào thực tiễn, giải quyết linh hoạt những tình huống nảy sinh trong thực tiễn GD đồng thời có khả năng tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng dẫn cho HS giải quyết những tình huống thực tiễn. Tuy nhiên, NL này được lồng ghép, tích hợp trong các NL khác của GV.

2.3. Đề xuất khung năng lực giáo viên Giáo dục công dân

Khung năng lực GV GDCC được xây dựng trên cơ sở Chuẩn nghề nghiệp GV nên vẫn gồm 5 tiêu chuẩn, 15 tiêu chí nhưng có điều chỉnh cho phù hợp với đặc thù của GV GDCC. Mỗi tiêu chí được đánh giá trên 3 cấp độ:

Mức Đạt: Đạt chuẩn PC, NL của GV GDCC nhưng chưa thành kĩ năng kĩ xảo, tính chủ động chưa cao, còn cần sự hướng dẫn, giám sát

Mức Khá: Thuần thực, chủ động trong hoạt động GD và DH GDCC; Có khả năng phân tích, đánh giá hoặc nhận định các điểm chưa phù hợp và có những cải tiến trong công việc.

Mức Tốt: Có NL vận dụng sáng tạo các phương pháp, hình thức tổ chức DH GDCC, có khả năng chỉ dẫn, huấn luyện người khác; khả năng thiết kế quy trình, phương tiện DH, GD mới thay cho quy trình, phương tiện hiện tại.

KHUNG NĂNG LỰC GIÁO VIÊN GIÁO DỤC CÔNG DÂN

TIÊU CHUẨN	TIÊU CHÍ
1. Phẩm chất nhà giáo	1.1. Phẩm chất chính trị - Yêu nước, trung thành với chế độ, lập trường tư tưởng vững vàng; - Hiểu và chấp hành tốt đường lối, chủ trương của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước; - Có tinh thần trách nhiệm và tham gia tích cực vào các hoạt động vì cộng đồng

	1.2. Đạo đức nhà giáo - Hiểu rõ trách nhiệm của nghề giáo và có tinh thần cống hiến cho sự nghiệp GD. - Thấu hiểu, yêu thương, tôn trọng HS; Giữ gìn đạo đức, uy tín, lương tâm nhà giáo. - Đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp hoàn thành tốt nhiệm vụ
	1.3. Phong cách nhà giáo - Trang phục giản dị, gọn gàng, lịch sự; - Tác phong nhanh nhẹn, khoa học, tuân thủ nghiêm kỉ luật lao động; thái độ văn minh, lịch sự trong giao tiếp
2. Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ	2.1. Nắm vững kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ - Nắm vững lí luận về tâm lí - giáo dục; phương pháp DH, GD; - Nắm vững kiến thức chuyên môn về GDCD; đáp ứng chuẩn trình độ đào tạo và yêu cầu GD, dạy học: <i>GD kinh tế, GD pháp luật, GD đạo đức, GD kĩ năng sống.</i>
	2.2. Xây dựng kế hoạch DH và GD theo hướng phát triển PC, NL HS - Sử dụng lí thuyết về phát triển chương trình để thiết kế kế hoạch tổ chức hoạt động DH môn GDCD; - Sử dụng có hiệu quả các thiết bị, phương tiện DH môn GDCD.
	2.3. Sử dụng phương pháp DH và GD theo hướng phát triển PC, NL HS - Sử dụng phương pháp DH để triển khai tổ chức có hiệu quả quá trình DH môn GDCD theo hướng phát triển PC, NL HS. - Sử dụng phương pháp GD để triển khai tổ chức quá trình GD đạo đức, kĩ năng sống cho HS.
	2.4. Kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển PC, NL HS - Thiết kế, sử dụng được các phương pháp, công cụ đánh giá HS theo PC và NL trong DH môn GDCD. - Phân tích kết quả đánh giá, cung cấp thông tin phản hồi cho HS, điều chỉnh hoạt động DH, giúp HS tiến bộ trong quá trình học tập môn GDCD và rèn luyện PC đạo đức.
	2.5. Tư vấn và hỗ trợ HS - Hiểu HS, nắm vững quy định về công tác tư vấn và hỗ trợ HS; lồng ghép hoạt động tư vấn, hỗ trợ HS trong hoạt động DH môn GDCD; - Thực hiện hiệu quả các biện pháp tư vấn và hỗ trợ phù hợp với từng đối tượng HS trong hoạt động GD.
	2.6. Phát triển chuyên môn bản thân - Thường xuyên học tập, cập nhật, nâng cao NL chuyên môn và nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu đổi mới GD; - Biết phát hiện vấn đề, vận dụng kiến thức khoa học GD để thực hiện những nghiên cứu KHSP ứng dụng nhằm nâng cao chất lượng dạy học GDCD.

3. Năng lực xây dựng môi trường GD	3.1. Xây dựng văn hóa nhà trường - Thực hiện và xây dựng văn hóa ứng xử trong nhà trường, góp phần tạo dựng môi trường GD lành mạnh; - Phát huy quyền dân chủ của bản thân, HS và đồng nghiệp, tạo lập được môi trường dân chủ, thân thiện, bình đẳng, khuyến khích sự sáng tạo.
	3.2. Thực hiện và xây dựng trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường - Thực hiện đầy đủ các quy định của nhà trường về trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường; - Phát hiện, phản ánh, ngăn chặn, xử lý kịp thời các trường hợp vi phạm quy định về trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường (nếu có).
4. Phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và XH	4.1. Tạo dựng mối quan hệ hợp tác với cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan
	4.2. Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, XH để thực hiện hoạt động GD, DH GDCD cho HS
5. NL ngoại ngữ (hoặc tiếng dân tộc), tin học, khai thác và sử dụng các thiết bị công nghệ trong GD, DH	5.1. Sử dụng ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc Sử dụng ngoại ngữ (hoặc tiếng dân tộc) để giao tiếp, trao đổi thông tin về các chủ đề đơn giản liên quan đến hoạt động GD, DH GDCD
	5.2. Ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong GD, DH - Hoàn thành các khóa đào tạo, bồi dưỡng, khai thác, ứng dụng công nghệ thông tin và các thiết bị công nghệ trong GD, DH theo quy định; - Sử dụng được các phần mềm ứng dụng cơ bản, thiết bị công nghệ trong GD, DH GDCD, quản lí HS theo quy định.

3. Kết luận

KNL giáo viên GDCD là cơ sở để quản lí, đánh giá, xếp loại GV GDCD hàng năm; bồi dưỡng, bổ sung những NL còn thiếu hụt. Đặc biệt, đây là cơ sở quan trọng để ngành đào tạo GV GDCD trong các trường Sư phạm xác định Chuẩn đầu ra của sinh viên GDCD. Chuẩn đầu ra ít nhất phải đạt mức tối thiểu (cấp độ 1) của KNL giáo viên GDCD. KNL này cũng cần được chỉnh sửa, bổ sung thường xuyên trong thời đại cách mạng 4.0, khi NL của mỗi cá nhân không ngừng phát triển, đặc biệt là yêu cầu của xã hội ngày càng nâng cao, đòi hỏi ngành GD – ĐT và GV phải luôn luôn đổi mới, phát triển.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Denyse Tremblay. 2002. “The Competency – Based approach: Helping learners become autonomous”. In *Adult Education – A lifelong Journey*, p.5.
- [2] Gregory W. Stevens. 2012. “A Critical Review of the Science and Practice of Competency Modeling”, *Human Resource Development Review* 12 (1) pp.86-107.
- [3] Đặng Thành Hưng. “Năng lực và giáo dục theo hướng tiếp cận năng lực”. *Tạp chí Quản lí giáo dục*, số 43 tháng 12/2012, tr.18-26.
- [4] Đỗ Thị Bích Loan, Mạc Thị Việt Hà. “Khung năng lực của cán bộ tư vấn học đường bang Florida - Hoa Kỳ”. *Tạp chí Khoa học giáo dục Việt Nam*, số 20 tháng 8/2019, tr.81-88.

- [5] Bùi Minh Đức. “Đề xuất khung năng lực nghề nghiệp của giảng viên Đại học Sư phạm đáp ứng yêu cầu đổi mới đào tạo giáo viên hiện nay”. *Tạp chí Khoa học, Đại học Sư phạm Hà Nội*, số 4/2017, tr. 3-10.
- [6] Đào Đức Doãn. 2019. *Đào tạo năng lực tổ chức giáo dục đạo đức cho học sinh phổ thông cho sinh viên sư phạm ngành Giáo dục công dân*. Đề tài Khoa học và Công nghệ cấp Bộ, mã số B2016 – SPH – 09.
- [7] Trung tâm Từ điển học, Hoàng Phê (chủ biên), 2008. *Từ điển tiếng Việt*. Nxb. Đà Nẵng, tr.816.
- [8] Dẫn theo Phạm Quỳnh. 2015. *Xây dựng mô hình sách giáo khoa sau năm 2015 môn Đạo đức – Công dân*. Đề tài NCKHCN cấp Nxb Giáo dục Việt Nam.
- [9] Hội đồng Quốc gia chỉ đạo biên soạn Từ điển Bách khoa Việt Nam. 2003. *Từ điển Bách khoa Việt Nam*, tập 3. Nxb Từ điển Bách khoa Hà Nội, tr.41.
- [10] Thông tư 05/2013TT-BNV Hướng dẫn thực hiện Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức.
- [11] Thông tư 30/2009/TT-BGDĐT Chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học.
- [12] Dẫn theo Bộ Giáo dục và đào tạo. 2017. Những vấn đề chung về phát triển chương trình đào tạo giáo viên (Tài liệu tập huấn cán bộ, giảng viên các cơ sở đào tạo giáo viên về phát triển chương trình đào tạo theo định hướng ứng dụng nghề nghiệp).
- [13] Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT ban hành Quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông
- [14] Bộ Giáo dục và đào tạo. 2018. Chương trình Giáo dục phổ thông môn Giáo dục công dân.

ABSTRACT

Proposing capacity framework for Civic education teachers – an theoretical approach to the capacity framework

Nguyen Thi Toan

Faculty of Social Sciences and Humanities, Hanoi Metropolitan University

Based on the theory of capacity framework, the article proposed the capacity framework for civic education teachers, which reflects core competencies in the professional standards of teachers, at the same time adds a number of qualities and competencies determined by the specific profession. This is the basis for pedagogical universities to determine the output standards of Civic education students, for high school to manage and rank Civic Education teachers annually. This is also the basis for determining the content of capacity development training for Civic education teachers to meet the requirements of the new general education program.

Keywords: competency, competence framework, Civic education, competence framework, Civic education teachers, output standards.