

NHU CẦU ĐƯỢC BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC CHỦ NHIỆM CỦA GIÁO VIÊN TRUNG HỌC

NGUYỄN THANH BÌNH

Viện Nghiên cứu Sư phạm

Email: ngthanhbinh2552@gmail.com

Tóm tắt: Bài viết phản ánh nhu cầu bồi dưỡng năng lực cần có của đội ngũ giáo viên chủ nhiệm bậc trung học trên địa bàn thành phố Hà Nội trên cơ sở hệ thống các năng lực thành phần đáp ứng đổi mới giáo dục phổ thông. Nội dung chương trình bồi dưỡng giáo viên chủ nhiệm bao gồm hệ thống ngân hàng các chủ đề được thiết kế theo tiếp cận năng lực thực hiện để họ có thể tự chọn những chủ đề bù đắp các năng lực cần thiết của bản thân. Để đạt được mục tiêu là phát triển năng lực cho giáo viên chủ nhiệm, cần phối hợp các hình thức bồi dưỡng đa dạng phù hợp với nhu cầu, điều kiện của mỗi giáo viên, đồng thời cần tạo ra động lực tự bồi dưỡng để phát triển chuyên môn, nghiệp vụ liên tục ở mỗi giáo viên để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Từ khóa: Nhu cầu được bồi dưỡng; năng lực chủ nhiệm; giáo viên; trung học.

(Nhận bài ngày 11/5/2016; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 23/5/2016; Duyệt đăng ngày 27/7/2016).

1. Đặt vấn đề

Dựa vào chức năng, nhiệm vụ của giáo viên chủ nhiệm (GVCN) cùng việc phân tích những yêu cầu của đổi mới giáo dục (GD) tác động đến hoạt động (HĐ) của GVCN, những yêu cầu đối với GVCN trong Chuẩn nghề nghiệp giáo viên (GV) và những bất cập trong việc thực hiện các HĐ của GVCN hiện nay, hệ thống những kĩ năng (KN) (năng lực (NL) thành phần) cần bồi dưỡng cho đội ngũ GVCN được xác định thành 3 nhóm sau:

1) Những KN thuộc nhóm thực hiện chức năng GD: KN tìm hiểu và đánh giá học sinh (HS) để tiếp cận phân hóa trong GD; KN thiết kế và tổ chức GD tích hợp giá trị và KN sống; KN thiết kế và tổ chức các HĐ GD toàn diện dựa trên tiếp cận giá trị và KN sống; KN thiết kế và tổ chức HĐ GD theo cơ chế trải nghiệm sáng tạo; KN xử lí tình huống GD; KN GD KN sống cho HS; KN GD HS có hành vi không mong đợi; KN tổ chức giờ sinh hoạt lớp; KN tư vấn, tham vấn HS; KN hướng nghiệp (đối với GV trung học phổ thông (THPT)).

2) Những KN thuộc về nhóm thực hiện chức năng quản lí bao gồm: KN xây dựng viễn cảnh phát triển tập thể và xây dựng kế hoạch công tác chủ nhiệm lớp; KN bồi dưỡng đội ngũ tự quản; KN phát triển lớp chủ nhiệm thành tập thể thân thiện; KN quản lí lớp học bằng các phương pháp kĩ thuật tích cực; KN phối hợp với các lực lượng trong và ngoài nhà trường; KN phụ trách chi đội (đối với GVCN cấp Trung học cơ sở (THCS)).

3) Một số KN mềm hỗ trợ việc thực hiện HĐ nghề nghiệp thành công [1].

Nghiên cứu này được tài trợ bởi Sở Khoa học-Công nghệ Hà Nội trong đề tài Nghiên cứu xây dựng chương trình bồi dưỡng GVCN cấp THCS và THPT Hà Nội theo định hướng phát triển NL thực hiện, phục vụ đổi mới chương trình GD phổ thông sau 2015. Mã số đề tài: 01X-12/03-2015-2.

2. Nhu cầu bồi dưỡng năng lực chủ nhiệm của giáo viên trung học

Chúng tôi tiến hành điều tra nhu cầu được bồi dưỡng của GV trung học ở 54 trường trên địa bàn thành phố Hà Nội. Tuy mẫu khảo sát được chọn theo nguyên tắc tiện lợi nhưng vẫn đảm bảo sự đa dạng của các địa bàn ở 16 quận/ huyện, trong đó số trường ở ngoại thành chiếm 2/3, số trường THCS chiếm 2/3 với tỉ lệ trường THCS/THPT trên toàn thành phố Hà Nội.

Bảng 1: Bảng phân phối mẫu khảo sát

Số lượng trường		Số lượng trường		Số lượng trường đại trà		Số lượng trường chất lượng cao	
THCS	THPT	Nội thành	Ngoại thành	THCS	THPT	THCS	THPT
37	17	18	36	34	15	3	2

Sau khi làm sạch phiếu còn lại 1324 phiếu hỏi GV, trong đó số phiếu GV THCS là 837 phiếu, số phiếu của GV THPT là 487 phiếu.

2.1. Nhu cầu bồi dưỡng những kĩ năng thuộc nhóm năng lực giáo dục của giáo viên chủ nhiệm

*Lưu ý: Trong tất cả các bảng, Tỉ lệ % = Số lượng GV có nhu cầu được bồi dưỡng (GV trả lời Mong muốn và Rất muốn)/Tổng số GV trả lời (Không tính Missing)*100%. Qua Bảng 2, ta thấy:

Nhu cầu được bồi dưỡng các NL thành phần trong nhóm NL GD chiếm tỉ lệ cao. Tỉ lệ thấp nhất là nhu cầu được bồi dưỡng về KN tìm hiểu HS của GVCN xấp xỉ 90%, tỉ lệ cao nhất là nhu cầu bồi dưỡng về KN thiết kế và tổ chức HĐ trải nghiệm sáng tạo gần 97%.

Nhu cầu được bồi dưỡng các KN quen thuộc như: KN tìm hiểu HS, KN tổ chức giờ sinh hoạt lớp, KN giải quyết tình huống GD, KN tư vấn cho HS,... có tỉ lệ thấp hơn những KN mới như: KN thiết kế và tổ chức HĐ trải



Bảng 2: Nhu cầu được bồi dưỡng NL GD của GVCN [2]

TT	Các NL/ KN thành phần	GV THCS		GV THPT		Chung
		Số lượng	% *	Số lượng	%*	
1	Nhu cầu bồi dưỡng KN tìm hiểu, đánh giá HS	727	92,6	402	87,2	89,9
2	KN tìm hiểu và đánh giá HS để tiếp cận phân hóa trong GD	725	95,0	433	91,9	93,45
3	KN ngăn ngừa và giải quyết xung đột trong tập thể lớp	774	95,5	448	94,5	95,0
4	KN tổ chức giờ sinh hoạt lớp	726	95,6	431	92,1	93,85
5	KN GD HS có hành vi không mong đợi	771	94,7	456	95,8	95,25
6	KN xử lý tình huống GD	737	95,9	439	91,4	93,65
7	KN thiết kế và tổ chức HĐ trải nghiệm sáng tạo	784	97,4	466	96,5	96,95
8	KN GD KN sống cho HS	748	96,7	455	95,0	95,85
9	KN thiết kế và tổ chức GD tích hợp giá trị và KN sống	749	96,8	455	94,8	95,8
10	KN thiết kế và tổ chức các HĐ GD toàn diện dựa trên tiếp cận giá trị và KN sống	755	97,1	452	94,5	95,8
11	KN tư vấn, tham vấn cá nhân, nhóm để hỗ trợ HS	724	94,4	440	93,2	93,8
12	KN hướng nghiệp của GV THPT			348	96,1	

(Nguồn: Kết quả xử lý phiếu hỏi GV câu 4)

nghiệm sáng tạo; KN GD KN sống cho HS; KN thiết kế và tổ chức các HĐ GD toàn diện dựa trên tiếp cận giá trị và KN sống; KN thiết kế và tổ chức HĐ GD tích hợp giá trị và KN sống. Nhu cầu được bồi dưỡng các NL thành phần trong nhóm NL GD của GVCN cấp THCS cao hơn GVCN cấp THPT nhưng không đáng kể.

2.2. Nhu cầu bồi dưỡng những kĩ năng thuộc nhóm năng lực quản lí của giáo viên chủ nhiệm

Bảng 3 cho thấy:

- Nhu cầu được bồi dưỡng các KN thuộc nhóm NL quản lí của GVCN có tỉ lệ thấp hơn so với các KN thuộc nhóm NL GD.

- KN hợp tác với gia đình và cộng đồng có tỉ lệ nhu cầu được bồi dưỡng cao nhất. Mặc dù vấn đề này không phải là mới nhưng GVCN vẫn gặp nhiều khó khăn trong việc lôi cuốn, thuyết phục gia đình và cộng đồng chung sức GD HS.

- Nhu cầu được bồi dưỡng KN xây dựng kế hoạch công tác chủ nhiệm lớp có tỉ lệ thấp nhất. Trên thực tế

GVCN chưa biết xây dựng kế hoạch một cách khoa học. Thông thường các bản kế hoạch mới chỉ mang tính hình thức, đối phó.

- Nhu cầu được bồi dưỡng các KN quen thuộc như: KN xây dựng kế hoạch công tác chủ nhiệm lớp; xây dựng đội ngũ tự quản có tỉ lệ thấp hơn những KN có nội dung mới như: Xây dựng viễn cảnh và kế hoạch phát triển tập thể lớp; xây dựng lớp chủ nhiệm thành tập thể thân thiện, phát triển; quản lí lớp học bằng phương pháp kỉ luật tích cực.

- Nhu cầu được bồi dưỡng các NL thành phần trong nhóm NL quản lí của GVCN cấp THCS có cao hơn GVCN cấp THPT nhưng không đáng kể.

2.3. Nhu cầu bồi dưỡng những kĩ năng mềm

Từ số liệu trong Bảng 4, cho thấy:

- Nhu cầu được bồi dưỡng một số KN mềm của GVCN ở cả 2 cấp THCS và THPT đều có tỉ lệ thấp hơn 90%. Tỉ lệ này thấp so với các KN thuộc nhóm NL quản lí và thấp hơn đáng kể so với các KN thuộc nhóm NL GD.

Bảng 3: Nhu cầu được bồi dưỡng những KN thuộc NL quản lí [2]

TT	Các NL/KN thành phần	GV THCS		GV THPT		Chung %
		Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	%	
1	Nhu cầu bồi dưỡng KN xây dựng kế hoạch công tác chủ nhiệm lớp	696	91,1	404	86,2	88,65
2	KN xây dựng đội ngũ tự quản	740	92,3	410	86,8	89,55
3	KN xây dựng viễn cảnh và kế hoạch phát triển tập thể lớp	717	94,2	425	91,0	92,6
4	KN xây dựng lớp chủ nhiệm thành tập thể thân thiện, phát triển	734	94,7	450	93,8	94,25
5	KN quản lí lớp học bằng phương pháp kỉ luật tích cực	747	96,4	441	92,1	94,25
6	KN hợp tác với phụ huynh HS và cộng đồng	739	95,3	451	94,4	94,85
7	KN phụ trách chi đội của GVCN cấp THCS	721	93,7			

(Nguồn: Kết quả xử lý phiếu hỏi GV câu 4)

Bảng 4: Nhu cầu bồi dưỡng một số KN mềm của GVCN [2]

TT	Các NL/ KN thành phần	GV THCS		GV THPT		Chung %
		Số lượng	%	Số lượng	%	
1	Nhu cầu bồi dưỡng KN giao tiếp	718	85,8	417	85,6	85,7
2	KN lắng nghe tích cực và cảm thông	703	84,0	428	87,8	85,9
3	KN kiểm soát/làm chủ cảm xúc của bản thân	731	87,3	438	89,9	88,6
4	KN nhận thức hậu quả của thiếu trách nhiệm và đảm nhận trách nhiệm	663	79,2	426	87,5	83,35

(Nguồn: Kết quả xử lý phiếu hỏi GV câu 4)

- Nhu cầu được bồi dưỡng KN kiểm soát cảm xúc của GVCN của hai cấp THCS và THPT đều cao hơn so với những KN khác trong nhóm KN mềm. KN kiểm soát cảm xúc có ảnh hưởng lớn đến hiệu quả GD của GVCN.

- Nhu cầu được bồi dưỡng một số KN mềm của GVCN ở THCS và THPT khá tương đồng, chỉ riêng KN nhận thức hậu quả của thiếu trách nhiệm và đảm nhận trách nhiệm của GVCN cấp THCS thấp hơn đáng kể so với GVCN ở cấp THPT.

3. Kết luận

Các KN hay các NL thành phần trong 3 nhóm NL GD, NL quản lí và các KN mềm hỗ trợ GVCN thực hiện các chức năng GD, quản lí hiệu quả đều được GVCN ở 2 nhóm THCS và THPT có nhu cầu được bồi dưỡng với tỉ lệ cao từ xấp xỉ 80% đến trên 97%.

Điều này cho thấy cần phải xây dựng chương trình bồi dưỡng NL cho GVCN. Chương trình có thể có cấu trúc chặt chẽ và dưới hình thức gồm ngân hàng các chủ đề. Mỗi chủ đề hướng vào hình thành và phát triển một KN/NL thành phần. Khi thiết kế nội dung chương trình bồi dưỡng cần kế thừa chương trình bồi dưỡng thường xuyên chu kì 4 đã được biên soạn dựa trên tiếp cận chuẩn nghề nghiệp GV trung học.

Nội dung chương trình bồi dưỡng GVCN sẽ không có cấu trúc chặt như chương trình đào tạo GV. GVCN không nhất thiết phải học hết module này mới sang module khác. Họ sẽ linh hoạt lựa chọn các module theo

nhu cầu của mình. Vì vậy, nội dung chương trình bồi dưỡng GVCN bao gồm hệ thống ngân hàng các chủ đề được thiết kế theo tiếp cận NL thực hiện để GVCN tự chọn những chủ đề bù đắp những NL cần thiết. Đồng thời, mỗi chủ đề phải hướng vào trả lời các câu hỏi sau: Dạy cái gì phải xuất phát từ những yếu tố hợp thành NL thực hiện nhiệm vụ trong nội dung của chủ đề?

Dạy như thế nào để hình thành và phát triển NL cho GV? Do đó, việc thiết kế các HĐ phản ánh nội dung chủ đề cần quán triệt nguyên tắc trải nghiệm, khai thác những kinh nghiệm của GV để phát hiện những thói quen chưa tích cực để sửa, phát huy những kinh nghiệm tích cực, bổ sung những cách làm mới. Phương thức tập huấn cho GV cần đặt họ vào giải quyết những tình huống thực tiễn.

Để đạt được mục tiêu phát triển NL cho GVCN, những hình thức bồi dưỡng cần phối hợp đa dạng, phù hợp với nhu cầu, điều kiện của GV, đồng thời cần tạo ra động lực tự bồi dưỡng để phát triển chuyên môn, nghiệp vụ liên tục ở mỗi GV để đáp ứng yêu cầu đổi mới GD.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Kết quả nghiên cứu lí luận của đề tài *Nghiên cứu xây dựng chương trình bồi dưỡng giáo viên chủ nhiệm cấp Trung học cơ sở và Trung học phổ thông Hà Nội theo định hướng phát triển năng lực thực hiện, phục vụ đổi mới chương trình giáo dục phổ thông sau 2015*, mã số 01X-12/03-2015-2.

[2]. Kết quả khảo sát của đề tài *Nghiên cứu xây dựng chương trình bồi dưỡng giáo viên chủ nhiệm cấp Trung học cơ sở và Trung học phổ thông Hà Nội theo định hướng phát triển năng lực thực hiện, phục vụ đổi mới chương trình giáo dục phổ thông sau 2015*, Mã số 01X-12/03-2015-2.

PRINCIPAL COMPETENCY NEEDS TO BE TRAINED FOR GENERAL TEACHERS

Nguyen Thanh Binh
The Institute For Educational Research
Email: ngthanhbh2556@gmail.com

Abstract: The article mentions the need to train necessary competences for principal teachers in Hanoi, basing on synthetic component competencies to meet general education renewal. Contents of training program comprise topic system towards implementation competence so teachers can self-select right topics. To achieve the goal of this development, there should be the coordination among forms of training towards teachers' needs and conditions, create self-fostering motivation of professional development to meet the requirements of education reform.

Keywords: Need to be trained; principal competence; teachers; general education.