

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC CHỦ NHIỆM LỚP CHO ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TẬP SỰ Ở CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG VÀ TRUNG CẤP CHUYÊN NGHIỆP KHU VỰC MIỀN TRUNG VÀ TÂY NGUYÊN

Phan Minh Tiến - Trần Văn Hiếu - Trương Thanh Thúy

Trường Đại học Sư phạm - Đại học Huế.

1. Đặt vấn đề

Trong những năm qua, chất lượng giáo dục học sinh (HS) ở các trường trung học phổ thông (THPT) và trung cấp chuyên nghiệp (TCCN) tuy có những chuyển biến tích cực song vẫn còn tồn tại khá phổ biến tình trạng HS cá biệt; hiện tượng suy giảm về đạo đức, lối sống của một bộ phận HS đã và đang làm ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục. Một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng này là do năng lực giáo dục nói chung, năng lực chủ nhiệm lớp (NLCNL) nói riêng của đội ngũ giáo viên chủ nhiệm (GVCN) ở các trường còn hạn chế. Giáo viên tập sự (GVTS) là những giáo viên trẻ mới ra trường và về công tác tại các nhà trường từ 1 - 2 năm. Họ còn trẻ, chưa có nhiều kinh nghiệm trong thực tiễn giáo dục. Song do yêu cầu của nhà trường, đa số GVTS vẫn được phân công làm giáo viên chủ nhiệm. Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng giáo dục HS.

Từ thực tế trên, việc tìm hiểu thực trạng công tác chủ nhiệm lớp và NLCNL của GVTS là một việc làm cần thiết. Trên cơ sở đánh giá thực trạng, xác lập hệ thống các giải pháp nhằm nâng cao NLCNL cho đội ngũ GVTS ở các trường THPT - TCCN.

2. Khách thể nghiên cứu

Khách thể nghiên cứu: 22 cán bộ quản lý (CBQL); 99 GVTS; 20 GVCNL của 20 trường THPT và TCCN ở 5 tỉnh là Quảng Bình, Quảng Trị,

Thừa Thiên - Huế, Quảng Ngãi, Kon Tum. Thời gian tiến hành khảo sát và phỏng vấn là từ tháng 11 - 2008 đến tháng 5 - 2009.

2. Kết quả khảo sát thực trạng

Trên cơ sở những thông tin thu được từ kết quả khảo sát bằng phiếu hỏi, kết hợp với các phương pháp khác, chúng tôi khái quát một số đặc điểm cơ bản sau đây của thực trạng:

2.1. Thực trạng năng lực chủ nhiệm lớp của đội ngũ giáo viên tập sự các trường trung học phổ thông và trung cấp chuyên nghiệp khu vực miền Trung và Tây Nguyên

* *Trình độ kiến thức nghiệp vụ công tác chủ nhiệm lớp của giáo viên tập sự (thông qua sự đánh giá của các đối tượng khảo sát)*

Bảng 1: Trình độ kiến thức nghiệp vụ công tác chủ nhiệm của giáo viên tập sự

Kiến thức	GVTS		GVHD		CBQL		Chung	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
Kiến thức chuyên môn	3,99	0,54	3,75	0,64	3,64	0,58	3,90	0,58
Kiến thức về Tâm lý học	3,57	0,57	3,25	0,72	3,18	0,59	3,46	0,62
Kiến thức về Giáo dục học	3,47	0,63	3,30	0,66	3,23	0,61	3,41	0,63
Kiến thức về văn hóa	3,73	0,59	3,60	0,50	3,64	0,58	3,70	0,57
Hiểu biết về xã hội	3,64	0,54	3,35	0,59	3,36	0,66	3,55	0,58
Hiểu biết về phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu khoa học giáo dục	3,39	0,67	3,15	0,67	3,00	0,69	3,30	0,65

Kết quả điều tra cho thấy, trình độ kiến thức của GVTS ở các lĩnh vực đạt từ mức trung bình đến khá tốt ($3,30 \leq \bar{X} \leq 3,90$). Trong kết quả đánh giá về trình độ kiến thức nghiệp vụ công tác chủ nhiệm, kiến thức về chuyên môn được đánh giá cao nhất. Tiếp đến là kiến thức về văn hóa và hiểu biết xã hội. Những lĩnh vực kiến thức về Tâm lý học, về Giáo dục học và hiểu biết về phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu khoa học giáo dục chỉ được đánh giá ở mức độ trung bình.

* *Mức độ đánh giá về hệ thống kỹ năng chủ nhiệm lớp của giáo viên tập sự*

Các kết quả khảo sát từ 3 nhóm đối tượng nêu trên cũng được xử lý theo công thức tính điểm trung bình cộng và xếp loại theo 5 mức như đã trình bày ở trên.

Bảng 2: Đánh giá về kỹ năng chủ nhiệm lớp của giáo viên tập sự

Hệ thống kỹ năng CN lớp	GVTS		GVHD		CBQL		Chung	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
Nhóm KN lập kế hoạch CN lớp	3,36	0,58	3,08	0,37	3,36	0,57	3,31	0,56
Nhóm KN tổ chức, quản lý lớp CN	3,52	0,58	3,18	0,45	3,27	0,57	3,43	0,57
Nhóm KN nắm vững đặc điểm HS và xử lý các tình huống sự phạm xảy ra trong công tác CN lớp	3,46	0,54	3,05	0,50	3,24	0,58	3,37	0,56
Nhóm KN phối hợp với các lực lượng giáo dục trong và ngoài nhà trường trong công tác CN lớp	3,31	0,62	2,96	0,53	3,19	0,64	3,24	0,62
Nhóm KN tự bồi dưỡng, rèn luyện	3,42	0,73	3,38	0,63	3,39	0,72	3,41	0,71

Kết quả khảo sát cho thấy, kỹ năng (KN) chủ nhiệm lớp của GVTS chỉ đạt được ở mức trung bình ($3,24 \leq \bar{X} \leq 3,43$). Trong các nhóm KNCN lớp của GVTS, nhóm KN được đánh giá cao hơn cả là KN tổ chức, quản lý lớp học, tiếp đến là các KN tự rèn luyện, bồi dưỡng, nhóm KN nắm vững đặc điểm đối tượng và xử lý tình huống sự phạm, KN lập kế hoạch chủ nhiệm lớp, và xếp cuối cùng là nhóm KN phối hợp các lực lượng trong công tác chủ nhiệm.

Nhóm KN tự bồi dưỡng, tự rèn luyện của GVTS cũng được đánh giá tương đối cao ($\bar{X} = 3,42$, xếp thứ 2). Điều này được giải thích bởi nhiều nguyên nhân, như: sự chuyển đổi phương thức đào tạo của các trường đại học, đòi hỏi sinh viên phải có khả năng tự học, tự nghiên cứu; áp lực của sự “cạnh tranh”, “tồn tại” trong trường phổ thông...

Nhóm KN được đánh giá ít thành thạo nhất của GVTS là “KN phối hợp với các lực lượng giáo dục trong và ngoài nhà trường” ($\bar{X} = 3,24$)

2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến việc hình thành và rèn luyện KNCNL của GVTS

Có 3 yếu tố cơ bản tác động đến việc hình thành và rèn luyện KNCNL lớp của GVTS, đó là:

*** Sự ảnh hưởng của trường ĐHSP**

Kết quả nghiên cứu cho thấy, trường ĐHSP đã chú ý đến việc rèn luyện hầu hết các KN cần thiết cho sinh viên, đảm bảo hoạt động nghề nghiệp tương

lai. Tuy nhiên, các KN này được thể hiện ở mức độ không thường xuyên ($2,68 \leq \bar{X} \leq 3,33$).

Trong hệ thống KN này, nhóm KN nắm vững đặc điểm đối tượng giáo dục và xử lý các tình huống sư phạm và nhóm KN tự bồi dưỡng, tự rèn luyện của GVTS được nhà trường trang bị nhiều hơn.

Phần lớn GVTS cho rằng quá trình chuẩn bị của trường sư phạm cho giáo sinh làm công tác chủ nhiệm lớp là “hiệu quả chưa cao” (61,6%), chỉ có 29,3% ý kiến cho rằng là “hiệu quả cao” và “rất có hiệu quả”.

** Sự ảnh hưởng của trường THPT và TCCN*

Các trường đã tạo điều kiện cho GV rèn luyện bằng cách giao cho GVTS đảm nhận các công việc vừa sức: trợ lý cho các hoạt động văn - thể của trường, giúp việc cho các tổ trưởng; động viên, khuyến khích GVTS tham gia các hoạt động chung của trường; tham gia công tác Đoàn; phân công giáo viên có kinh nghiệm hướng dẫn; tạo điều kiện để mỗi GVTS tự rèn luyện, tự bồi dưỡng...

Tuy nhiên, theo đánh giá chung thì hầu hết các nhà trường chưa thực sự chú trọng đến công tác bồi dưỡng và chưa xây dựng được các chương trình, kế hoạch bồi dưỡng GVTS; chưa có những chế độ hợp lý để động viên, khích lệ GVTS trong công tác chủ nhiệm lớp; chưa tổ chức được các lớp tập huấn nâng cao năng lực cho GVTS; chưa có sự kiểm tra, đánh giá và điều chỉnh thường xuyên và kịp thời...

** Sự tự bồi dưỡng, tự rèn luyện của giáo viên tập sự*

Kết quả nghiên cứu cho thấy, ngay từ những năm đang theo học ở trường Sư phạm, họ đã tích cực tham gia các hoạt động rèn luyện nghiệp vụ sư phạm do trường và khoa tổ chức ($\bar{X} = 4,15$), nghiêm túc thực hiện các học phần nghiệp vụ sư phạm ($\bar{X} = 4,09$). Khi bắt đầu làm công tác chủ nhiệm, họ lại quan sát các GVCN có kinh nghiệm ($\bar{X} = 4,16$), học hỏi, trao đổi với các GVCN có kinh nghiệm trong nhà trường ($\bar{X} = 4,13$), thực hiện đầy đủ các yêu cầu của GVHD ($\bar{X} = 4,01$).

2.3. Những nguyên nhân cơ bản của thực trạng KNCNL của GVTS

Trên cơ sở kết quả khảo sát trên, chúng tôi khái quát một số nguyên nhân chủ yếu của thực trạng về KNCNL của GVTS sau đây:

- Nguyên nhân cơ bản nhất thuộc về chính bản thân giáo viên: họ còn trẻ, thiếu kinh nghiệm trong công tác chủ nhiệm lớp, trong tổ chức các hoạt động, thiếu tự tin, thiếu mạnh dạn. Tuy đa số GVTS đều đã có rất nhiều cố gắng trong học hỏi đồng nghiệp, tự bồi dưỡng bản thân để nâng cao trình độ, nhưng vẫn còn bộ phận không nhỏ GVTS chưa quan tâm đúng mức đến việc tự

bồi dưỡng và nâng cao năng lực cá nhân hoặc chỉ chú trọng đến việc nâng cao năng lực chuyên môn mà xem nhẹ năng lực chủ nhiệm lớp.

- Trong quá trình đào tạo ở trường sư phạm cũng còn nhiều bất cập. Chương trình đào tạo chưa chú trọng nhiều đến các nội dung chuẩn bị cho SV làm công tác chủ nhiệm lớp ở trường phổ thông ngoài một nội dung ít ỏi trong môn Giáo dục học. Chương trình và thời lượng dành cho các môn nghiệp vụ sư phạm bị cắt xén đến tối đa nên việc trang bị tri thức lý thuyết và thực hành rèn luyện kỹ năng chủ nhiệm lớp là hết sức hạn chế.

- Các trường THPT và TCCN chưa nhận thức một cách đầy đủ về vai trò của GVCNL, về tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng GVTS, do đó chưa có những chương trình, kế hoạch cụ thể để bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ GVTS. Trên thực tế, nhiều năm qua, việc bồi dưỡng GV đã được Bộ Giáo dục và Đào tạo chú trọng nhưng chủ yếu tập trung cho chuyên môn hoặc cho việc thay sách giáo khoa. Mảng nội dung bồi dưỡng về công tác chủ nhiệm lớp đang còn bỏ ngỏ, trong lúc chức năng và nhiệm vụ của GVCNL ngày càng được đề cao trong nhà trường THPT và TCCN hiện nay. Rất nhiều GVCNL gặp khó khăn trong việc thực hiện các nhiệm vụ mới, nhất là GVTS.

3. Các giải pháp nâng cao năng lực chủ nhiệm lớp cho đội ngũ giáo viên tập sự các trường trung học phổ thông và trung cấp chuyên nghiệp

Trên cơ sở khảo sát, đánh giá thực trạng năng lực công tác chủ nhiệm lớp của đội ngũ GVTS đã phân tích trên, chúng tôi đề xuất một số giải pháp sau đây để nâng cao năng lực chủ nhiệm lớp cho đội ngũ GVTS đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục THPT và TCCN trong giai đoạn hiện nay.

3.1. Nâng cao nhận thức cho đội ngũ CBQL và GV về vai trò của GVCNL và sự cần thiết phải nâng cao NLCNL cho đội ngũ GV tập sự

Mục đích của giải pháp này là làm cho các nhà quản lý và GV ở các nhà trường có nhận thức đúng đắn hơn về vai trò và chức năng của GVCNL trong nhà trường hiện nay và tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng và phát triển đội ngũ GVTS.

Chúng tôi đề xuất một số nội dung và cách thức sau đây:

- Nhận thức mới về vai trò của GVCNL.

- Đưa chuyên đề “Quản lý công tác chủ nhiệm lớp” vào chương trình đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL trường THPT và TCCN.

- Thành lập các tổ chủ nhiệm theo khối lớp và tăng cường quản lý công tác bồi dưỡng GVTS thông qua hoạt động của tổ chủ nhiệm.

3.2. Đổi mới công tác đào tạo đội ngũ GVCNL cho các trường THPT và TCCN ở các trường ĐHSP

- Hoàn thiện mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo theo hướng coi trọng đến việc nâng cao năng lực CNL cho đội ngũ GV tương lai.

- Đổi mới phương pháp và hình thức đào tạo nghiệp vụ sư phạm.

- Đổi mới nội dung, chương trình và kế hoạch thực hiện học phần kiến tập sư phạm (KTSP).

3.3. Tăng cường công tác bồi dưỡng năng lực chủ nhiệm lớp cho GVTS

- Xây dựng nội dung, chương trình, kế hoạch bồi dưỡng.

- Đổi mới phương pháp và hình thức bồi dưỡng.

3.4. Tăng cường mối liên kết giữa các trường ĐHSP với các trường THPT và TCCN trong công tác đào tạo và sử dụng GV

- Tăng cường liên kết giữa trường ĐHSP với trường THPT và TCCN.

- Liên kết chặt chẽ giữa nhà trường THPT và TCCN với các trường ĐHSP.

3.5. Tăng cường công tác tự rèn luyện, tự bồi dưỡng của đội ngũ GVTS

** Về phía nhà trường:*

- Thông qua các nội dung sinh hoạt của Hội đồng sư phạm và của tổ chủ nhiệm mà nâng cao ý thức cho đội ngũ GVCN nói chung và GVTS nói riêng trong việc không ngừng rèn luyện và tự bồi dưỡng để nâng cao NLCNL.

- Nhà trường cần cụ thể hóa yêu cầu đối với GVTS thành hệ thống các tiêu chuẩn để đánh giá GV, tiêu chuẩn thi đua.

- Nhà trường cũng cần tạo ra những điều kiện cần thiết để cho GVTS tự tin, tự chủ, sáng tạo trong việc tự bồi dưỡng.

** Đối với các GVTS:*

- GVTS một mặt tích cực tham gia các lớp bồi dưỡng, tập huấn, các hội nghị hay sinh hoạt chuyên đề do Sở, Trường tổ chức; mặt khác phải tự tìm tòi các tài liệu khoa học sư phạm từ nhiều nguồn khác nhau để không ngừng làm giàu tri thức và phương pháp sư phạm.

- Tăng cường trao đổi, thảo luận, chia sẻ thông tin và kinh nghiệm về việc thực hiện các nội dung công tác CNL.

- Tăng cường NCKH về lĩnh vực công tác CNL cũng là một phương thức tự bồi dưỡng nâng cao năng lực CNL có hiệu quả.

3.6. Tăng cường các điều kiện hỗ trợ và tạo động lực cho GVTS trong việc nâng cao năng lực chủ nhiệm lớp

- Tạo lập các điều kiện cơ sở vật chất và tài chính cho GVTS thực hiện các nội dung công tác chủ nhiệm lớp và tự bồi dưỡng.

- Xây dựng cơ chế, quy chế phối hợp hoạt động, tạo cơ sở pháp lý cho các GVTS chủ động, sáng tạo trong công tác chủ nhiệm lớp.

- Thực hiện tốt công tác thi đua và chế độ chính sách đối với GVCN và GVTS.

4. Kết luận

Từ thực trạng nghiên cứu, chúng tôi đề xuất 6 giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao NLCNL cho đội ngũ GVTS. Kết quả khảo nghiệm trên 2 nhóm CBQL và GV ở các trường THPT và TCCN trên địa bàn nghiên cứu cho thấy, các giải pháp đề xuất có tính hợp lý và khả thi cao. Vì vậy, chúng có thể được thực hiện trong điều kiện hiện nay ở các nhà trường THPT & TCCN khu vực miền Trung và Tây Nguyên. Trong thực tiễn, các giải pháp trên cần thực hiện một cách đồng bộ. Tùy theo hoàn cảnh cụ thể của từng nhà trường, từng địa phương mà có sự lựa chọn các giải pháp mang tính đột phá trong từng giai đoạn cụ thể.

Tài liệu tham khảo

1. Hà Nhật Thăng (1999), *Công tác giáo viên chủ nhiệm lớp ở trường phổ thông*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
2. Báo cáo thực trạng đề tài cấp Bộ (2009): *Nâng cao năng lực chủ nhiệm lớp cho đội ngũ GVTS ở các trường THPT và TCCN*.
3. Báo cáo giải pháp đề tài cấp Bộ (2009): *Nâng cao năng lực chủ nhiệm lớp cho đội ngũ GVTS ở các trường THPT và TCCN*.