

# BIỆN PHÁP HƯỚNG DẪN, TƯ VẤN PHÁT TRIỂN KĨ NĂNG DẠY HỌC CƠ BẢN CHO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC PHỔ THÔNG MỚI VÀO NGHỀ

CHỦ XUÂN DŨNG\*

Ngày nhận bài: 20/06/2016; ngày sửa chữa: 25/06/2016; ngày duyệt đăng: 05/07/2016.

**Abstract:** The article proposes measures to develop teaching skills for new teachers by supports of seniors. These measures help new teachers learn experiences, improve their professional knowledge and competences in order to promote their abilities of teaching and enhance quality of education at high schools.

**Keywords:** Teaching skills, high school; new teachers.

Sau khi giúp giáo viên (GV) trung học phổ thông (THPT) mới vào nghề xác định và đánh giá về mức độ thực hiện kĩ năng dạy học hiện tại so với chuẩn kĩ năng dạy học cơ bản (DHCB) để làm cơ sở cho việc thiết kế, xây dựng các hoạt động bồi dưỡng, tự bồi dưỡng. Bài viết quan tâm đặc biệt tới việc sử dụng đội ngũ chuyên gia tại chỗ, đó là những GV có kinh nghiệm, tham gia vào công tác hướng dẫn, tư vấn, giúp đỡ để từ đó GV THPT mới vào nghề sẽ có cơ hội trau dồi kĩ năng nghề nghiệp, học hỏi kinh nghiệm và phát triển năng lực của bản thân.

## 1. Các nguyên tắc đề xuất biện pháp

**1.1. Nguyên tắc pháp lí.** Các biện pháp phát triển kĩ năng dạy học cho GV THPT mới vào nghề phải quán triệt các quan điểm, tư tưởng chỉ đạo, nhiệm vụ công tác cán bộ của cấp trên mà cao nhất là đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước, đặc biệt là các văn bản pháp quy có liên quan đến vấn đề phát triển nguồn lực GV và GV mới vào nghề phù hợp với chiến lược phát triển giáo dục.

**1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống.** Các giải pháp được đề xuất phải có tính hệ thống, được xác định trên cơ sở trục cốt lõi chung là phát triển nguồn nhân lực GV THPT (đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, phát triển, đãi ngộ...). Về nguyên tắc, các vấn đề tất yếu có liên quan như sử dụng nguồn nhân lực (kế hoạch hóa lao động, tuyển dụng, bố trí...), môi trường nguồn nhân lực (điều kiện làm việc, môi trường văn hóa, quy mô việc làm...) đều được đề cập nhưng các giải pháp đưa ra chủ yếu tập trung vào mục tiêu phát triển nguồn nhân lực. Do vậy, có thể có nhiều giải pháp trong một hệ thống các giải pháp tổng thể. Các giải pháp phải có mối liên kết, hỗ trợ, tạo thành chuỗi

thúc đẩy lẫn nhau trong một chỉnh thể thống nhất nhằm tạo ra sức mạnh tổng hợp tác động đồng bộ đến quá trình quản lí.

**1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn.** Các giải pháp đưa ra phù hợp với điều kiện chính trị, KT-XH nước ta trong thời kì tiến hành CNH, HĐH và hội nhập quốc tế nói chung và điều kiện cụ thể của từng nhà trường THPT nói riêng. Yêu cầu đổi mới giáo dục và yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ GV trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH buộc các giải pháp đề ra phải mang tính đón đầu để đưa đội ngũ GV mới vào nghề đáp ứng các yêu cầu trước mắt và lâu dài.

Để thực hiện được yêu cầu này, khi xây dựng mỗi giải pháp cần chỉ ra các việc cần làm, nội dung và cách thức tổ chức thực hiện sao cho các cơ quan quản lí, cán bộ, GV có thể hiểu và thực hiện được.

**1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa.** Các kết quả nghiên cứu đề tài cũng đã thể hiện sự kế thừa các kết quả nghiên cứu đã có, đặc biệt là các nghiên cứu khoa học về phát triển kĩ năng dạy học nói chung và phát triển kĩ năng DHCB cho GV THPT mới vào nghề nói riêng.

Để khắc phục những hạn chế, khuyết điểm, phát huy những ưu điểm, các giải pháp đề xuất phải dựa trên cơ sở xem xét, kế thừa những mặt tích cực, những điểm sáng trong phát triển kĩ năng DHCB đã được các trường thực hiện. Nguyên tắc này còn thể hiện ở sự kế thừa các giải pháp đã có của các nghiên cứu đã có, đặc biệt là về khoa học phát triển nguồn nhân lực nói chung và khoa học về phát triển kĩ năng DHCB nói riêng.

\* Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Nội

**1.5. Nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả.** Khi đề xuất giải pháp phải tính đến giải pháp nào đưa đến kết quả cao nhất đồng thời huy động sử dụng nguồn lực phù hợp nhất. Các giải pháp đưa ra phải phù hợp với trình độ, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của GV, cán bộ quản lí (CBQL); phù hợp với điều kiện cơ sở vật chất và các nguồn lực khác của nhà trường và địa phương; phù hợp với truyền thống văn hóa của tổ chức,... nhằm đảm bảo hiệu quả tối ưu.

## **2. Nhóm biện pháp hướng dẫn, tư vấn**

### **2.1. Sử dụng GV có kinh nghiệm hỗ trợ GV THPT mới vào nghề**

**2.1.1. Mục đích:** - Nhằm tăng cường và hỗ trợ GV THPT mới vào nghề phát triển kĩ năng dạy học của mình; - Nhằm tận dụng được nguồn lực con người trong việc phát triển kĩ năng DHCB cho GV THPT mới vào nghề; - Tăng cường tinh thần làm việc tập thể cho đội ngũ GV trong nhà trường, đặc biệt tạo môi trường để GV THPT mới vào nghề được học hỏi và trau dồi kiến thức, kĩ năng ngay tại nhà trường.

**2.1.2. Nội dung:** - Lựa chọn GV có kinh nghiệm và chuyên môn tốt để tiến hành hỗ trợ cho GV THPT mới vào nghề; - Phân công trách nhiệm và nhiệm vụ cho GV có kinh nghiệm; - Xây dựng cơ chế đảm bảo quyền lợi cho đội ngũ GV có kinh nghiệm làm công tác hỗ trợ GV THPT mới vào nghề.

#### **2.1.3. Cách thức thực hiện:**

- Xây dựng kế hoạch lựa chọn những GV đã có kinh nghiệm và chuyên môn tốt tiến hành hỗ trợ GV THPT mới vào nghề. Thống nhất nhiệm vụ, các yêu cầu cụ thể với GV có kinh nghiệm để trên cơ sở đó GV có định hướng hỗ trợ cho GV THPT mới vào nghề.

- Tổ chức, tạo điều kiện cho GV có kinh nghiệm gặp gỡ, tiếp xúc GV mới vào nghề để họ tìm hiểu về nhau, trao đổi về cách thức làm việc và nội dung làm việc, thời gian thực hiện cụ thể từ đó thống nhất kế hoạch làm việc của cả hai bên, cũng như những cam kết trong quá trình thực hiện.

- Xác định rõ ràng trách nhiệm và nghĩa vụ của GV có kinh nghiệm trong vấn đề hỗ trợ GV mới vào nghề. Điều này sẽ tránh việc lạm dụng quyền hành trong khi hỗ trợ. Đồng thời cũng phải xác định rõ ràng trách nhiệm và nghĩa vụ của GV mới vào nghề đối với hoạt động hỗ trợ bởi có như thế họ mới có tính chuyên cần, chăm chỉ và cầu tiến trong quá trình học hỏi kinh nghiệm và phát triển kĩ năng nghề nghiệp. Phải xác định rõ ràng quá trình hỗ trợ của GV có kinh nghiệm đối với GV mới vào nghề là quá trình tư vấn, hướng dẫn chứ không phải làm thay hay hỗ trợ hoàn toàn để

GV mới vào nghề cũng như GV có kinh nghiệm tiến hành những hoạt động phù hợp. Mặt khác, cần hạn chế thấp nhất sự rập khuôn máy móc của GV mới vào nghề, cũng như những thành kiến, định kiến, quan điểm cá nhân của GV có kinh nghiệm để kết quả cuối cùng GV mới vào nghề không phải là bản sao của GV có kinh nghiệm.

- Lập bảng theo dõi về quá trình hoạt động hỗ trợ của hai bên GV để thấy được tiến trình và cả kết quả của quá trình hỗ trợ. Đặc biệt với những GV mới vào nghề có thời gian tính từ dưới 1 năm thì quá trình theo dõi phải được thường xuyên hơn bởi họ thiếu kĩ năng cũng như kinh nghiệm làm việc rất nhiều.

- Xây dựng nội dung và các biện pháp hỗ trợ cho GV có kinh nghiệm trong các hoạt động phù hợp và hiệu quả như: lập kế hoạch, hoạt động hỗ trợ, tư vấn, hướng dẫn, thảo luận, làm mẫu... Thông thường việc hỗ trợ các kĩ năng DHCB tập trung ở việc thực hành các kĩ năng cho nên việc hợp tác làm việc với nhau trong quá trình dạy học là phù hợp nhất.

- Thực hiện việc đánh giá toàn diện, khách quan từ các nguồn thông tin như: GV hướng dẫn, GV mới vào nghề, tổ chuyên môn, tập thể học sinh,...

- Xây dựng cơ chế chính sách khuyến khích và khen thưởng đối với GV có kinh nghiệm trong khi tiến hành hỗ trợ GV mới vào nghề. Đây là động lực để họ làm việc và hợp tác giúp đỡ GV mới vào nghề.

**2.1.4. Điều kiện thực hiện:** - Có một đội ngũ GV có chuyên môn tốt và có kinh nghiệm trong quá trình dạy học cũng như quá trình hướng dẫn, tư vấn và hỗ trợ GV THPT mới vào nghề; - Một văn hóa nhà trường đảm bảo tính tập thể và hợp tác cũng là yếu tố quan trọng giúp cho hoạt động này hiệu quả; - Tinh thần ham học hỏi, cầu tiến của đội ngũ GV mới vào nghề cũng là yếu tố quan trọng giúp cho hoạt động này thành công.

### **2.2. Sử dụng đội ngũ chuyên gia hướng dẫn, tư vấn hỗ trợ GV THPT mới vào nghề**

**2.2.1. Mục đích:** Nhằm giúp GV THPT mới vào nghề có thêm nhiều kênh thông tin để tăng cường phát triển kĩ năng DHCB. Qua quá trình được làm việc với đội ngũ chuyên gia hướng dẫn, tư vấn hỗ trợ, GV THPT mới vào nghề sẽ có cơ hội trau dồi kĩ năng nghề nghiệp, học hỏi kinh nghiệm và phát triển năng lực của bản thân.

**2.2.2. Nội dung:** Bản chất của hoạt động sử dụng đội ngũ chuyên gia hướng dẫn, tư vấn, hỗ trợ trong các hoạt động dạy học là việc tận dụng nguồn nhân lực chất lượng cao vào quá trình đào tạo và phát triển

đội ngũ GV mới vào nghề. Đối với việc hỗ trợ, tư vấn GV THPT mới vào nghề do đội ngũ chuyên gia đảm nhận sẽ tập trung vào việc cung cấp các kiến thức, kĩ năng và kinh nghiệm dạy học.

### 2.2.3. Cách thức thực hiện:

- Lập kế hoạch mời đội ngũ chuyên gia hướng dẫn, tư vấn hỗ trợ có kinh nghiệm trong lĩnh vực dạy học. Kế hoạch mời đội ngũ chuyên gia phải được định hướng xây dựng trên cơ sở kế hoạch tổng thể của cả năm học. Đồng thời cần tránh các thời điểm bận rộn như cuối học kì, cuối năm học,... Việc căn cứ trên tình hình thực tiễn dạy học của đội ngũ GV mới vào nghề và căn cứ trên điều kiện thực tiễn của nhà trường để tiến hành xây dựng kế hoạch mời đội ngũ chuyên gia.

- Tổ chức lấy ý kiến khảo sát về nhu cầu bồi dưỡng của các GV THPT mới vào nghề để có cơ sở xây dựng nội dung bồi dưỡng. Khảo sát nhu cầu là phần không thể thiếu trước mỗi khóa bồi dưỡng đặc biệt đối với khóa bồi dưỡng của các chuyên gia nhằm tránh lãng phí thời gian, đảm bảo được mục đích, nội dung phù hợp. Ngoài ra khảo sát nhu cầu bồi dưỡng cũng khẳng định được sự tôn trọng của nhà trường đối với đội ngũ GV THPT mới vào nghề để họ tự tin hơn và tích cực hơn trong việc bồi dưỡng kĩ năng.

- Xác định nguồn lực tài chính cũng như xây dựng các nội dung bồi dưỡng dành cho việc tư vấn và hướng dẫn của đội ngũ chuyên gia đối với đội ngũ GV THPT mới vào nghề. Chuyên gia tư vấn thường là những GV giỏi hay những nhà giáo dục có kinh nghiệm cho nên phương pháp bồi dưỡng của họ sẽ có sự phù hợp cao và mang đến hiệu quả cho các GV THPT mới vào nghề. Chính vì thế việc duy trì những khóa bồi dưỡng do đội ngũ chuyên gia hướng dẫn, tư vấn hỗ trợ là vô cùng quan trọng. Việc xác định nguồn lực tài chính và chuẩn bị sẵn sàng nguồn lực tài chính đó sẽ giúp các đợt bồi dưỡng diễn ra thường xuyên và đem đến kết quả tốt.

- Tiến hành lên kế hoạch chi tiết cho đợt bồi dưỡng để khóa bồi dưỡng diễn ra theo đúng mục đích, đảm bảo được nội dung và thỏa mãn được nhu cầu của người học. Gồm có chuyên gia, đội ngũ trợ giảng và các điều kiện cần thiết về phương tiện dạy học, địa điểm thực hành, tài liệu học tập,...

- Tổ chức triển khai tư vấn, bồi dưỡng kĩ năng cho GV. Trong quá trình này cần sự giám sát tích cực từ phía nhà trường để khóa học hay bồi dưỡng có chiều sâu, đảm bảo nội dung và đạt được mục đích. Với

hình thức, sau khi kết thúc phần học tập chung về lí luận thì chia nhỏ thành từng nhóm để luyện tập, thực hành, kiểm tra, đánh giá kết quả việc học tập và rèn luyện của GV mới vào nghề.

- Đánh giá, lấy ý kiến phản hồi từ phía người học để rút kinh nghiệm cho những lần tổ chức tiếp theo. Bằng cách theo dõi quá trình thực hiện và việc phát phiếu điều tra kết quả bồi dưỡng về kĩ năng đối với những GV tham gia lớp bồi dưỡng sẽ có kết quả chính xác cho quá trình bồi dưỡng. Kết quả cũng được phản ánh sau khi GV tham gia vào quá trình giảng dạy thực tế của nhà trường.

2.2.4. Điều kiện thực hiện:- CBQL nhà trường chủ động, tích cực mời đội ngũ chuyên gia, GV có kinh nghiệm về tư vấn và bồi dưỡng kinh nghiệm cho GV trẻ; - Công tác tổ chức, thời điểm tổ chức không làm ảnh hưởng tới hoạt động giáo dục của học sinh; - Đội ngũ chuyên gia có tâm huyết và chuyên môn cũng như kinh nghiệm lâu năm; - Thái độ tích cực và tinh thần ham học hỏi của GV trẻ mới vào nghề.

**3. Khảo nghiệm tính cần thiết và khả thi của các biện pháp.** Để khẳng định giá trị cần thiết, tính khả thi của các biện pháp quản lí đề xuất, đề tài khảo nghiệm giá trị của các biện pháp thông qua một phiếu trưng cầu ý kiến CBQL và GV trong nhà trường. Quy trình được tiến hành thông qua các bước sau:

**Bước 1. Lập phiếu điều tra, xin ý kiến.** Đề tài đánh giá các biện pháp các trường THPT TP. Hà Nội theo 2 tiêu chí: *tính cần thiết và tính khả thi*. Tính cần thiết của các biện pháp đề xuất được đánh giá theo 3 mức độ: không cần thiết, cần thiết và rất cần thiết. Tính khả thi của các biện pháp đề xuất được đánh giá theo 3 mức độ: không khả thi, khả thi và rất khả thi.

**Bước 2. Lựa chọn khách thể điều tra.** Số lượng: 30 CBQL; 10 GV cốt cán THPT; 10 chuyên gia của Sở GD-ĐT Hà Nội.

**Bước 3. Phát phiếu điều tra**

**Bước 4. Thu phiếu điều tra và định hướng kết quả nghiên cứu.** Đề tài đánh giá tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp, định lượng ý kiến đánh giá bằng cách cho điểm như sau:

Mức độ cần thiết: Rất cần thiết: 3 điểm; Cần thiết: 2 điểm; Không cần thiết: 1 điểm.

Mức độ khả thi: Rất khả thi: 3 điểm; Khả thi: 2 điểm; Không khả thi: 1 điểm.

Cách tính toán: Lấy trung bình cộng điểm số trên khách thể điều tra và lập bảng số.

*Bảng 1. Kết quả khảo nghiệm tính cần thiết của các biện pháp đề xuất*

STT	Nội dung biện pháp	Mức độ cần thiết		
		Tổng	TB	Thứ bậc
1	Sử dụng GV có kinh nghiệm hỗ trợ GV THPT mới vào nghề	146	2.92	1
2	Sử dụng đội ngũ chuyên gia hướng dẫn, tư vấn hỗ trợ GV THPT mới vào nghề	130	2.6	2
Trung bình		X = 2.76		

*Bảng 2. Kết quả khảo nghiệm tính khả thi của các biện pháp đề xuất*

STT	Nội dung biện pháp	Mức độ khả thi		
		Tổng	TB	Thứ bậc
1	Sử dụng GV có kinh nghiệm hỗ trợ GV THPT mới vào nghề	138	2.76	1
2	Sử dụng đội ngũ chuyên gia hướng dẫn, tư vấn hỗ trợ GV THPT mới vào nghề	125	2.5	2
Trung bình		X = 2.63		

Kết quả trưng cầu ý kiến được thể hiện ở *bảng 1* và *bảng 2* cho thấy: 100% số người được hỏi ý kiến đều nhất trí cao với các biện pháp được đề xuất, với giá trị trung bình của mức độ cần thiết là 2.76 và giá trị trung bình của mức độ khả thi là 2.63. Trong đó, hầu hết các ý kiến đánh giá đều quan tâm tới vấn đề *Sử dụng GV có kinh nghiệm hỗ trợ GV THPT mới vào nghề* (mức độ cần thiết X = 2.92, xếp thứ bậc 1). Bởi hầu hết, các ý kiến cho rằng việc sử dụng đội ngũ GV có kinh nghiệm trong nhà trường là một nguồn lực có sẵn và ít tốn kém nhất, cũng dễ thực hiện. Tuy nhiên, một số CBQL nhà trường THPT cũng cho rằng, tuy biện pháp này cần thiết và có tính khả thi cao nhưng nếu như vậy thì GV trẻ sẽ bị ảnh hưởng về phương pháp, phong cách, tác phong sư phạm của GV hướng dẫn, như vậy có thể tạo nên sự máy móc mà hạn chế khả năng sáng tạo, phong cách riêng của GV mới vào nghề; chưa kể đến sự truyền đạt, chỉ bảo của GV có kinh nghiệm đi trước có thể chưa thực sự là đúng và tiến bộ. Thực tế tại các nhà trường THPT, biện pháp này không được chỉ đạo từ Hiệu trưởng hay Phó hiệu trưởng phụ trách chuyên môn mà là do GV mới vào nghề chủ động nhờ sự hướng dẫn, tích cực học hỏi GV có kinh nghiệm trong nhà trường.

Sử dụng đội ngũ chuyên gia hướng dẫn, tư vấn hỗ trợ GV THPT mới vào nghề là biện pháp được đánh giá ở mức thấp nhất về tính cần thiết và khả thi. Sở dĩ

như vậy bởi số lượng GV mới vào nghề ở một trường THPT hàng năm là ít, một số CBQL cho rằng việc mời chuyên gia về trường tập huấn cho đội ngũ GV mới vào nghề thì có thể gặp một số khó khăn vì không biết phải mời ai, quy trình và cách thức tổ chức như thế nào. Một số ý kiến khác thì cho rằng, thông thường đội ngũ chuyên gia hướng dẫn, tư vấn hỗ trợ chỉ dừng ở các hoạt động về nâng cao nhận thức hoặc làm mẫu chứ không phải là cầm tay chỉ việc và chỉnh sửa cho từng GV trong suốt quá trình... cho nên cũng khó có thể mang lại hiệu quả cao. Chính vì vậy, các nhà trường sử dụng đội ngũ chuyên gia chính là hiệu trưởng, phó hiệu trưởng chuyên môn, tổ trưởng chuyên môn, GV cốt cán trong nhà trường hoặc là trường bạn.

\* \* \*

Để thực hiện tốt nhóm biện pháp hướng dẫn, tư vấn đòi hỏi CBQL nhà trường chủ động, tích cực mời đội ngũ chuyên gia, GV có kinh nghiệm thực hiện tư vấn và bồi dưỡng kinh nghiệm cho GV THPT mới vào nghề. Từ đó, phát huy nguồn nội lực quan trọng của mỗi nhà trường và ý thức tự giác, tích cực của mỗi GV. Đồng thời, việc xây dựng nhà trường thành "tổ chức biết học hỏi" cũng là đòn bẩy quan trọng để thực hiện nhóm biện pháp này. Việc thực hiện các biện pháp cần tuân thủ những điều kiện nhất định để đảm bảo tính khả thi và hiệu quả. Kết quả khảo nghiệm đã khẳng định tính cần thiết và khả thi của nhóm biện pháp đề xuất. □

#### **Tài liệu tham khảo**

- [1] Ban Chấp hành Trung ương. *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.*
- [2] Bộ GD-ĐT. *Thông tư số 30/2009/TT-BGDĐT ngày 22/10/2009, Ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học cơ sở, giáo viên trung học phổ thông.*
- [3] Phan Thanh Long (2004). *Các biện pháp rèn luyện kỹ năng dạy học cho sinh viên cao đẳng sư phạm.* Luận án tiến sĩ Giáo dục học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
- [4] Đặng Thành Hưng (2010). *Nhận diện và đánh giá kỹ năng.* Tạp chí Khoa học giáo dục, số 62, tháng 11/2010.
- [5] Trần Anh Tuấn (1996). *Xây dựng quy trình luyện tập các kỹ năng giảng dạy cơ bản trong các hình thức thực tập sư phạm.* Luận án tiến sĩ Giáo dục học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.