



**BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC
HỖ TRỢ ĐỒNG NGHIỆP
PHÁT TRIỂN CHUYÊN MÔN**

HỖ TRỢ ĐỒNG NGHIỆP PHÁT TRIỂN CHUYÊN MÔN

Trước yêu cầu đổi mới của GDMN hiện nay, bên cạnh hoạt động tự học, tự bồi dưỡng của GVMN, tổ chức hoạt động hỗ trợ GVMN phát triển năng lực chuyên môn đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của cấp học và nhu cầu của xã hội là trách nhiệm của CBQL các cơ sở GDMN.

Hỗ trợ đồng nghiệp phát triển chuyên môn cần được hiểu là quá trình diễn ra liên tục bao gồm tất cả các kinh nghiệm có được từ các hình thức học tập chính thức và không chính thức giúp CBQL và GVMN trong trường, riêng từng cá nhân và với đồng nghiệp khác suy ngẫm về những gì họ đang làm, nâng cao kiến thức, kỹ năng và cải tiến cách làm việc để kết quả là nâng cao cảm giác thoải mái và sự học tập của tất cả trẻ em

PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC CHUYÊN MÔN CHO GVMN

Phát triển năng lực chuyên môn cho GVMN là quá trình:

- nâng cao kiến thức, thúc đẩy sự hiểu biết
- Phát triển kỹ năng
- Hoàn thiện các phẩm chất, năng lực nghề nghiệp cần thiết

Phát triển năng lực chuyên môn cho GVMN đảm bảo cho cá nhân thực hiện tốt công việc theo lĩnh vực chuyên môn nghề nghiệp được giao.

Phát triển chuyên môn không chỉ dựa trên nhu cầu cá nhân của GV mà còn xuất phát từ yêu cầu, nhu cầu của nhà trường, các yêu cầu được xác định trong tài liệu chính sách và chiến lược của ngành giáo dục, của địa phương song nhu cầu cần hỗ trợ phát triển chuyên môn của GV chính là căn cứ cơ bản để xác định mục tiêu cho các hoạt động phát triển chuyên môn.

NĂNG LỰC HỖ TRỢ ĐỒNG NGHIỆP PHÁT TRIỂN CHUYÊN MÔN

Năng lực hỗ trợ đồng nghiệp phát triển chuyên môn là năng lực tổ chức các hoạt động phát triển chuyên môn cho GVMN giúp GVMN mở rộng, nâng cao kiến thức và kỹ năng CSGD trẻ.

Năng lực hỗ trợ đồng nghiệp phát triển chuyên môn được thể hiện ở:

- Năng lực xác định và phân tích được nhu cầu của GVMN trong phát triển chuyên môn;
- Năng lực lập kế hoạch, tổ chức thực hiện kế hoạch hỗ trợ đồng nghiệp phát triển chuyên môn
- Năng lực đánh giá kết quả hỗ trợ đồng nghiệp phát triển chuyên môn của bản thân GVMN và đồng nghiệp.

NĂNG LỰC HỖ TRỢ ĐỒNG NGHIỆP PHÁT TRIỂN CHUYÊN MÔN

Năng lực hỗ trợ đồng nghiệp phát triển chuyên môn được bồi dưỡng sẽ tạo ra sự thay đổi trong cách người CBQL, GVMNCC tổ chức các hoạt động phát triển chuyên môn, trong cách họ tương tác với GVMN. Điều này sẽ cải thiện mức độ của cảm giác thoải mái và sự tham gia của GV, do đó, chất lượng phát triển chuyên môn sẽ được cải thiện.

NỘI DUNG HỖ TRỢ ĐỒNG NGHIỆP PHÁT TRIỂN CHUYÊN MÔN

Nội dung hỗ trợ đồng nghiệp phát triển chuyên môn là hệ thống năng lực chuyên môn nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em của GVMN theo chuẩn nghề nghiệp quy định tại chương III Quy định ban hành kèm Thông tư số 26/2018/TT-BGDĐT của Bộ trưởng Bộ GDĐT ngày 08/10/2018 về việc ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp GVMN bao gồm 4 tiêu chuẩn (từ tiêu chuẩn 2 đến tiêu chuẩn 5) với 13 tiêu chí.

Chú trọng vào những kiến thức, kỹ năng, thái độ mà đội ngũ GV còn yếu, thiếu, hoặc chuẩn bị cho bước chuyển giao mới

CON ĐƯỜNG HỖ TRỢ ĐỒNG NGHIỆP PHÁT TRIỂN CHUYÊN MÔN

- Mô hình 1-1 là mô hình “một kèm một” hay là “cặp đôi”, đây là dạng hỗ trợ tốt nhất và hiệu quả nhất trong hỗ trợ phát triển năng lực nghề nghiệp cho GVMN. Người hướng dẫn và người được hướng dẫn ở dạng này giống như một “cặp đôi” để cùng làm việc, chia sẻ và hướng dẫn trực tiếp/gián tiếp về mọi mặt.
- Mô hình 1-n là mô hình “một kèm nhiều”, đây là mô hình hỗ trợ thông dụng trong hoạt động của tổ chuyên môn khi muốn tập huấn, bồi dưỡng nội bộ. Mô hình này thường được làm theo dạng định kì, thường xuyên ở nhiều hình thức khác nhau như seminar trong phòng họp, thảo luận tại các địa điểm phù hợp và thuận tiện, bồi dưỡng tại lớp học.

CON ĐƯỜNG HỖ TRỢ ĐỒNG NGHIỆP PHÁT TRIỂN CHUYÊN MÔN

- Hỗ trợ trực tiếp là CBQL, GVMNCC trực tiếp làm việc và trao đổi cùng với GVMN về các nội dung cần thiết tại một địa điểm với thời gian quy định (Bồi dưỡng theo cụm/trường tại một cơ sở GDMN).
- Hỗ trợ gián tiếp là CBQL và GVMNCC thông qua máy tính và Internet để hướng dẫn đồng nghiệp

CON ĐƯỜNG HỖ TRỢ ĐỒNG NGHIỆP PHÁT TRIỂN CHUYÊN MÔN

- Hỗ trợ đồng nghiệp thông qua tổ chức khóa bồi dưỡng tập trung, trực tiếp
- Hỗ trợ đồng nghiệp thông qua tổ chức bồi dưỡng qua mạng
- Hỗ trợ đồng nghiệp thông qua sinh hoạt tổ chuyên môn
- Hỗ trợ đồng nghiệp thông qua hướng dẫn trực tiếp, cầm tay chỉ việc (Sự phát triển chuyên môn có hiệu quả nhất được diễn ra trong bối cảnh công việc hằng ngày của các nhà GDMN. Đây là mô hình hoạt động tương tác giữa các GV với nhau, người có kinh nghiệm giúp đỡ, hướng dẫn người ít kinh nghiệm hơn về nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em MN)

TẠO ĐIỀU KIỆN HỖ TRỢ ĐỒNG NGHIỆP PHÁT TRIỂN CHUYÊN MÔN

- Tin tưởng, an toàn và tôn trọng (tin tưởng CBQL và đồng nghiệp, dám chia sẻ những khó khăn của mình, cảm thấy được an toàn khi thử nghiệm những điều mới và mắc sai lầm, những nỗ lực cải thiện của GVMN được công nhận và đánh giá cao, những thành công cho dù là nhỏ bé vẫn được công nhận và tuyên dương);
- Chia sẻ sự lãnh đạo (GVMN có thể phụ trách những chủ đề mà họ có năng lực thực hiện tốt; được giao trách nhiệm hỗ trợ các GVMN khác phát triển, các sáng kiến mới của GVMN nhận được sự khuyến khích của lãnh đạo nhà trường);
- Văn hóa hợp tác (có thói quen cùng nhau làm việc và học tập, các thành viên của nhóm, nhà trường thấy được sự cần có nhau để đạt được mục tiêu mong muốn chung);
- Có cùng hiểu biết về ý nghĩa, tầm nhìn và sứ mệnh (tất cả GVMN hiểu giống nhau về tầm nhìn sứ mệnh chung của sự tồn tại, phát triển của nhà trường và bản thân trong hoạt động nghề nghiệp);

TẠO ĐIỀU KIỆN HỖ TRỢ ĐỒNG NGHIỆP PHÁT TRIỂN CHUYÊN MÔN

- Loại bỏ các rào cản (không có các rào cản, khó khăn trong tổ chức thực hiện các hoạt động, bao gồm cả việc dành thời gian và cơ sở vật chất cho việc học để phát triển chuyên môn);
- Trao đổi, giao tiếp một cách rõ ràng (Được tiếp cận tường minh về thông tin và hành động theo quan điểm chung về phát triển nhà trường, phát triển chuyên môn);
- Hỗ trợ cả quá trình (phát triển chuyên môn thực hiện theo lộ trình có hệ thống, thường xuyên, liên tục, gắn kết với thực tiễn);
- Cách tiếp cận và phương pháp mới sẽ trở thành một điều bắt buộc trong thực hiện các hoạt động sư phạm tiếp nối của chu trình hoạt động nghề nghiệp).
- Tạo môi trường làm việc chuyên môn phù hợp để GVMN áp dụng sáng kiến, thử nghiệm các cách tiếp cận mới và điều chỉnh kế hoạch hiện có để nâng cao chất lượng tổ chức hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục phát triển trẻ em.
- Xây dựng và tổ chức thực hiện biện pháp động viên khích lệ, khen thưởng khi GVMN áp dụng tốt các năng lực chuyên môn sau bồi dưỡng, hỗ trợ.

THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG HỖ TRỢ ĐỒNG NGHIỆP PHÁT TRIỂN CHUYÊN MÔN TRONG CƠ SỞ GDMN

- Sự tâm huyết và tình yêu nghề của GVMN không giống nhau. Điều này ảnh hưởng đến thái độ học hỏi và mong muốn phát triển chuyên môn của GV cũng không giống nhau.
- Chất lượng đội ngũ chưa thực sự đồng đều.
- GV còn chưa mạnh dạn đề xuất nội dung bồi dưỡng vì nghĩ “học gì cũng bổ ích” hoặc “chuyên môn định hướng nội dung nào thì học nội dung ấy”, chưa hiểu hết ý nghĩa, mục đích của việc bồi dưỡng chuyên môn.
- Thời gian bồi dưỡng chuyên môn còn hạn chế. Thường tập trung vào những ngày nghỉ, thời gian ngoài giờ của GV để sinh hoạt chuyên môn, sinh hoạt chuyên đề.

THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG HỖ TRỢ ĐỒNG NGHIỆP PHÁT TRIỂN CHUYÊN MÔN TRONG CƠ SỞ GDMN

- Một số GV chưa chủ động, mạnh dạn đưa ra ý kiến của bản thân.
- GV còn ngại đánh giá, đóng góp ý kiến một cách thực chất mà thường khen và động viên. Vì vậy những hạn chế, tồn tại chưa được chỉ ra và khắc phục kịp thời.
- Một số GV giỏi chưa thực sự nhiệt tình và còn có xu hướng “giấu nghề” trong việc chia sẻ, hỗ trợ đồng nghiệp phát triển chuyên môn.
- Xuất hiện hiện tượng chủ quan, tự đánh giá cao về khả năng của bản thân, thiếu tích cực trong học hỏi, tiếp thu những kinh nghiệm hay của đồng nghiệp.
- Công tác tham quan, học tập các đơn vị còn hạn chế do không có kinh phí.

QUY TRÌNH TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG HỖ TRỢ ĐỒNG NGHIỆP PHÁT TRIỂN CHUYÊN MÔN

1. Đánh giá nhu cầu hỗ trợ phát triển chuyên môn

Thông tin về nhu cầu cần hỗ trợ phát triển chuyên môn còn có thể được thu thập qua quan sát việc thực hiện nhiệm vụ của GVMN hoặc qua các báo cáo của nhà trường, căn cứ kết quả đánh giá, tự đánh giá của mỗi GV. Ngoài ra, có thể sử dụng hình thức phỏng vấn cá nhân để nhận biết được những khó khăn, lúng túng của GV trong thực hiện nhiệm vụ cũng như nguyện vọng được hỗ trợ phát triển chuyên môn (kiến thức, kỹ năng, thời gian phù hợp, các hỗ trợ cần thiết,...).

Hình thức phổ biến nhất để đánh giá nhu cầu phát triển chuyên môn của GVMN là qua trò chuyện trực tiếp hoặc khảo sát bằng phiếu về nhu cầu chuyên môn cần được hỗ trợ, đó là các chủ đề, nội dung mà GV muốn tham gia, hình thức bồi dưỡng, thời gian, địa điểm phù hợp và những khó khăn của họ khi tham gia.

QUY TRÌNH TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG HỖ TRỢ ĐỒNG NGHIỆP PHÁT TRIỂN CHUYÊN MÔN

1. Đánh giá nhu cầu hỗ trợ phát triển chuyên môn

Nếu thực hiện qua phiếu khảo sát thì phiếu khảo sát cần thể hiện các nhu cầu cụ thể mà GV mong muốn ở các mức độ khác nhau. Một số câu hỏi thường gặp trong phiếu khảo sát là:

- Thầy/Cô mong muốn được bồi dưỡng, hỗ trợ về nội dung gì trong thời gian tới?
- Thời gian nào là phù hợp nhất để thầy/cô thấy tham gia bồi dưỡng phát triển chuyên môn?
- Thầy/Cô mong muốn được tham gia hoạt động hỗ trợ phát triển chuyên môn dưới hình thức nào?
- Thầy/Cô mong muốn sẽ đạt được gì sau khi được bồi dưỡng, hỗ trợ?
- Thầy/Cô mong muốn nội dung bồi dưỡng/hỗ trợ được thực hiện bởi ai?

Với mỗi câu hỏi, có thể đưa ra các mức độ/phương án khác nhau để GV lựa chọn cho phù hợp với mong muốn và điều kiện của cá nhân.

QUY TRÌNH TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG HỖ TRỢ ĐỒNG NGHIỆP PHÁT TRIỂN CHUYÊN MÔN

2. Xây dựng kế hoạch hỗ trợ đồng nghiệp phát triển chuyên môn

Kế hoạch tốt cần thể hiện rõ các vấn đề:

- Lý do xây dựng và thực hiện: Kế hoạch tốt cần giúp CBQL, GVMNCC trả lời được các câu hỏi: tại sao cần phát triển chuyên môn cho đồng nghiệp? Làm gì và làm thế nào để phát triển chuyên môn cho đồng nghiệp?
- Mục tiêu: các mục tiêu phát triển chuyên môn, gắn liền với tầm nhìn và quá trình phát triển chuyên môn của nhà trường, mỗi GVMN
- Đối tượng: về số lượng, vị trí của đối tượng tham gia, những kinh nghiệm, độ tuổi, giới tính, nhu cầu và khả năng trong hoạt động chuyên môn.
- Nội dung: Xác định rõ kiến thức chuyên môn, hệ thống năng lực sư phạm, thái độ và những phẩm chất tâm lý cần thiết mà đối tượng, hình thành được trong hoạt động hỗ trợ phát triển chuyên môn.

QUY TRÌNH TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG HỖ TRỢ ĐỒNG NGHIỆP PHÁT TRIỂN CHUYÊN MÔN

2. Xây dựng kế hoạch hỗ trợ đồng nghiệp phát triển chuyên môn

Kế hoạch tốt cần thể hiện rõ các vấn đề:

- Phương pháp, hình thức, tài liệu: Hoạt động cần được thiết kế và tổ chức với nhiều cách thức đa dạng
- Không gian, thời gian và các điều kiện tổ chức: xác định không gian, thời gian và các điều kiện tổ chức hoạt động hỗ trợ phát triển chuyên môn giúp chủ thể chủ động trong thực hiện để đạt hiệu quả cao
- Đánh giá: thể hiện rõ các nội dung đánh giá, cách triển khai hoạt động đánh giá và xử lý kết quả từ thông tin thu thập được trong đánh giá

Kế hoạch sau khi xây dựng cần được thông báo đến những lực lượng có liên quan trước khi tổ chức thực hiện đặc biệt cần thông báo kế hoạch chung cũng như những yêu cầu đối với người tham dự để giúp người tham dự chủ động thực hiện kế hoạch