NGUYỄN VIỆT HÙNG – HÀ THẾ TRUYỀN

MODULE THPT 33

GIẢI QUYẾT TÌNH HUỐNG SƯ PHẠM TRONG CÔNG TÁC CHỦ NHIỆM

A. GIỚI THIỆU TỔNG QUAN

Đây là module 33 trong chương trình bồi dưỡng thường xuyên, khối kiến thức GV THPT tự chọn. Tình huống sư phạm luôn thường xuyên xảy ra trong các hoạt động giáo dục, đặc biệt trong các hoạt động của GVCN.

Học tập module giúp cho người học biết phân tích thông tin, ra quyết định đúng để ứng xử có hiệu quả các tình huống sư phạm trong công tác chủ nhiệm lớp ở trường THPT.

B. MỤC TIÊU

VỀ KIẾN THỨC:

Người học hiểu được thế nào là tình huống sư phạm, các yếu tố để hình thành tình huống, sự cần thiết phải ứng xử có hiệu quả giáo dục đối với các tình huống sư phạm trong công tác chủ nhiệm lớp.

VỀ KĨ NĂNG:

Có kĩ năng phân biệt và phân loại các tình huống, thu thập thông tin, tổng hợp và phân tích thông tin, kĩ năng ra quyết định, kĩ năng đánh giá kết quả xử lí tình huống trong công tác chủ nhiệm lớp.

VỀ THÁI ĐỘ:

Nhận thức được việc xử lí tốt các tình huống sư phạm trong công tác chủ nhiệm lớp có tác động rất tích cực trong giáo dục HS, và ngược lại, xử lí không tốt tình huống sư phạm trong công tác chủ nhiệm lớp sẽ ảnh hưởng tiêu cực tới đối tượng giáo dục.

C. NỘI DUNG

Nội dung 1.

TÌM HIỂU THẾ NÀO LÀ TÌNH HUỐNG, TÌNH HUỐNG SƯ PHẠM TRONG CÔNG TÁC CHỦ NHIỆM LỚP VÀ TÌM HIỂU MỘT SỐ TÌNH HUỐNG THƯỜNG GẶP TRONG CÔNG TÁC CHỦ NHIỆM Ở TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG

THÔNG TIN CƠ BẢN

1. Tình huống và tình huống sư phạm trong công tác chủ nhiệm lớp

1.1. Tình huống là gì?

Đề cập đến vấn đề này cần làm sáng tỏ những phạm trù khái niệm có liên quan như: "tình hình", "tình trạng", "tình thế"... là khái niệm có sự phù hợp và sự khác biệt giữa ngữ nghĩa.

a. Tình hình

Là một phạm trù khái niệm rất rộng chứa đựng tổng hợp các quá trình vận động của tự nhiên, xã hội, hoạt động của con người diễn ra trong khoảng thời gian và bối cảnh nhất định có tính quy luật mà người ta có thể dự đoán trước được, hoặc nắm bắt quy luật để điều khiển các hoạt động theo quy luật. Nhưng trong diễn biến của tình hình cũng có những sự kiện, vụ việc xuất hiện đột nhiên, bất ngờ ngoài dự đoán, hoặc ngoài mục đích hành động của con người, lúc đó được gọi là *tình huống*. Sự biến đổi của tự nhiên ngày càng trở nên phức tạp, hoạt động của con người và sự phát triển xã hội ngày càng phát triển phong phú, đa dạng thì tình huống xuất hiện ngày càng nhiều, đan xen trong diễn biến của tình hình. Như vậy, trong "tình hình" có hàm chứa "tình huống".

b. Tình trạng

Có thể hiểu đơn giản là trạng thái phát triển của tự nhiên, xã hội và của con người ở một thời điểm nhất định có thể nhận biết được hiện trạng ở những mức độ xác định khác nhau (bình thường, tốt, hoặc xấu, thuận lợi, khó khăn, đột biến hay tuần tự...) hoặc có thể chưa biết, hay biết chưa rõ ràng. Như vậy, trong tình trạng có thể có những trạng thái thời điểm chứa đựng xuất hiện tình huống.

c. Tình thế

Là sự phát triển của tình hình đã dẫn tới một đỉnh điểm, thời điểm nào đó tạo ra một mối tương quan, một vị thế nhất định, thế mạnh hay yếu,

thế thắng hay bại, thế chủ động hay bị động, thế thủ hay thế công hoặc có khi lại lâm vào thế tiến thoái lưỡng nan... buộc phải có cách giải quyết kịp thời, độc đáo để vượt ra khỏi mối tương quan về thế đó theo hướng tích cực và có lợi nhất cho mình. Ở đây có điểm gặp nhau giữa tình thế và tình huống ở khía cạnh phát triển của mâu thuẫn dẫn đến tình trạng cần phải giải quyết kịp thời nhưng có sự khác biệt về phạm vi giới hạn và tính chất của các mâu thuẫn của chúng.

d. Tình huống

Là những sự kiện, vụ việc, hoàn cảnh có vấn đề bức xúc nảy sinh trong hoạt động và quan hệ giữa con người với tự nhiên, xã hội và giữa con người với con người buộc người ta phải giải quyết, ứng phó, xử lí kịp thời nhằm đưa các hoạt động và quan hệ có chứa đựng trạng thái có vấn đề bức xúc đó trở lại ổn định và tiếp tục phát triển.

e. Tình huống sư phạm trong công tác chủ nhiệm lớp

Là những tình huống nảy sinh trong quá trình điều khiển hoạt động và quan hệ sư phạm buộc nhà sư phạm (GVCN) trong công tác chủ nhiệm lớp phải giải quyết để đưa các hoạt động và các quan hệ đó trở về trạng thái ổn định, phát triển khớp nhịp nhằm hướng tới mục đích, yêu cầu, kế hoạch trong công tác chủ nhiệm lớp đã được xác định.

1.2. Một số đặc điểm của tình huống sư phạm trong công tác chủ nhiệm

a. Tính cụ thể, thực tế, chứa đựng những mâu thuẫn bức xúc xuất hiện trong một phạm vi thời gian và không gian khó biết trước đòi hỏi phải ứng phó, xử lí kịp thời

Những sự kiện, vụ việc diễn biến bình thường theo chương trình kế hoạch không có những mâu thuẫn bức xúc. Những xung đột tạo ra sự bất ổn định trong quá trình sư phạm thì không phải tình huống mà chỉ là việc giải quyết những vấn đề bình thường trong sự vận hành của hoạt động sư phạm.

b. Sự xuất hiện tình huống thường chứa đựng yếu tố ngẫu nhiên, bột phát, nhưng cũng có tính quy luật phát triển của tự nhiên, xã hội nói chung, của sự phát triển một tổ chức trong hoạt động sư phạm nói riêng

Một tổ chức có kỉ cương, nề nếp, đoàn kết thống nhất, trên thuận dưới hoà diễn ra trong một môi trường tự nhiên, xã hội ít biến động thì tình huống sẽ xuất hiện ít hơn là trong một tập thể có tổ chức kỉ luật kém,

nội bộ hiềm khích, đố kị nhau, môi trường tự nhiên, xã hội xung quanh có nhiều biến động phức tạp. Vì thế, việc xây dựng một tổ chức vững mạnh, có kỉ cương, nề nếp, đoàn kết thống nhất, môi trường cộng đồng xã hội tích cực, lành mạnh sẽ là nền tảng tất yếu để hạn chế được những xung đột, những mâu thuẫn, những tình huống gay cấn, phức tạp xuất hiện trong công tác chủ nhiệm. Như vậy, sự xuất hiện và phát triển của tình huống diễn ra theo quy luật "nghịch biến" với sự phát triển của một tập thể, một tổ chức.

c. Tính đa dạng, phức tạp

Đây là một trong những đặc điểm nổi bật của tình huống nói chung, tình huống sư phạm trong công tác chủ nhiệm nói riêng. Điều này thể hiện ở nhiều khía cạnh khác nhau.

– Phản ánh nhiều loại mâu thuẫn gay cấn, phức tạp trong hoạt động và quan hệ của tổ chức và ngoài tổ chức.

– Chứa đựng nhiều nguyên nhân, nhiều duyên cớ và kể cả những ẩn số tiềm tàng dấu kín yêu cầu GVCN phải hết sức minh mẫn, tỉnh táo, nhạy cảm và tinh tế mới phát hiện được bởi lẽ, mọi hoạt động và quan hệ chủ nhiệm xét đến cùng đều diễn ra trong cách đối nhân xử thế, giữa con người với nhau, thông qua quan hệ giữa người với người để thực hiện mọi công việc. Trong quan hệ đó, có nhiều vấn đề mà pháp luật, kỉ cương, nề nếp, hay chương trình kế hoạch chủ nhiệm... đều không thể phổ quát hết được.

– Có độ bất định cao.

Một công việc bình thường thì diễn biến của nó thường theo chương trình, kế hoạch, hay tiến độ tương đối ổn định. Nhưng một tình huống xã hội hay tình huống chủ nhiệm thì sự diễn biến lại tuỳ thuộc vào cách xử lí của người chủ nhiệm và đặc điểm của đối tượng. Chính do sự tương tác cụ thể đó mà diễn biến của tình huống có thể phát triển, biến đổi theo những đường hướng, tiến độ rất khác nhau.

d. Tính pha trộn của các tình huống

Tính pha trộn của các tình huống, đặc biệt là tình huống sư phạm trong công tác chủ nhiệm thường thể hiện ở chỗ: các sự kiện, vụ việc, hoàn cảnh có vấn đề trong tình huống thường có sự lẫn lộn, pha tạp giữa cái có lí và cái phi lí, giữa cái thiện và cái ác, giữa cái tốt và cái xấu, giữa cái chung và cái riêng, giữa cái cá biệt và cái phổ biến; giữa cái tích cực và cái

tiêu cực... đặt nhà sư phạm trước một tình thế: trắng đen lẫn lộn, phải trái chưa tường minh, đúng sai chưa tỏ tường. Nhiều khi, những chân giá trị, những nhân tố tích cực... thường bị che khuất, chìm sâu và bị bao phủ bởi cái vỏ bên ngoài không phản ánh đúng bản chất của sự vật. Vì thế, GVCN phải có những thủ pháp tác động đặc biệt để gạn đục khơi trong nhằm phát huy sức mạnh tiềm ẩn tích cực của chủ thể, khắc phục, hạn chế tiêu cực, để giải quyết mọi việc cho tường minh. Đồng thời kích thích, khơi dậy khả năng tự giải toả mâu thuẫn, xung đột của các nhân tố tạo ra tình huống.

e. Tính lan toả

Một tình huống phát sinh trong đời sống hay trong trong công tác chủ nhiệm, nhạy cảm trong những trường hợp dường như "riêng lẻ", cá biệt" vẫn có ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động và quan hệ trong cộng đồng tập thể, hoặc lan truyền qua con đường dư luận xã hội làm cho các nguồn thông tin thu thập được về các sự kiện, vụ việc, nguyên cớ tạo ra tình huống bị phản ánh thiên lệch, méo mó theo kiểu "tam sao thất bản".

Điều đó nhắc nhở nhà sư phạm khi khai thác các nguồn thông tin xã hội cần tỉnh táo, sáng suốt "lắng nghe" từ nhiều phía và có đầu óc phân tích, tổng hợp nhanh, nhạy, sắc sảo, biết cách sử dụng và điều khiển dư luận tập thể, sử dụng sức mạnh của cộng đồng – những đầu mối quan trọng chủ yếu để giải quyết vấn đề một cách khách quan, minh bạch có hiệu quả.

Tuy nhiên, cũng có những tình huống xảy ra trong phạm vi hẹp, rất cá biệt, có những khía cạnh cần kín đáo, tế nhị không cần thiết mở rộng, công khai trong tập thể thì người chủ nhiệm lại cần phải cố gắng hạn chế phạm vi lan toả đến mức độ nhất định mới giải quyết êm thấm vấn đề.

1.3. Phân loại tình huống sư phạm trong công tác chủ nhiệm

Bản thân nhà sư phạm đã điều khiển một hệ thống xã hội thu nhỏ hết sức năng động, phức tạp. Vì thế, những tình huống nảy sinh trong hoạt động và quan hệ sư phạm cũng thiên hình, vạn trạng... Vì thế, xuất hiện nhiều cách tiếp cận khác nhau, phân loại theo nhiều kiểu khác nhau để phản ánh tình huống ở những góc độ nhất định.

a. Phân loại theo tính chất

Dựa theo mức độ và tính chất mâu thuẫn của tình huống có các loại:

- Tình huống giản đơn
- Tình huống phức tạp

b. Phân loại theo đối tượng tạo ra tình huống

- Tình huống đơn phương: Nghĩa là chỉ có một bên tạo ra mâu thuẫn. Ví dụ, tình huống "Người đứng sau lá đơn của nhà sư phạm".
- Tình huống song phương, là loại tình huống xuất hiện những mâu thuẫn từ hai phía. Ví dụ, tình huống "Những đề nghị từ hai phía".
- Tình huống đa phương là tình huống tạo nên bởi nhiều mối quan hệ và hoạt động trong chủ nhiệm. Phần lớn các tình huống phức tạp trong chủ nhiệm đều thuộc loại này.

  Theo cách phân loại trên có thể đề cập tới các loại tình huống xuất hiện trong các mối quan hệ giữa các nhà sư phạm với nhau, giữa nhà sư phạm với người khác, giữa các thành viên trong tập thể này với tập thể khác trong tổ chức, hoặc giữa tổ chức này với tổ chức khác và cộng đồng ngoài xã hội, giữa cá nhân này với cá nhân khác trong và ngoài tổ chức...

c. Phân loại theo các chức năng của nhà sư phạm trong công tác chủ nhiệm

Cách phân loại này có thể sắp xếp các tình huống theo các chức năng và chương trình. Cụ thể là các loại:

- Tình huống trong công tác kế hoạch
- Tình huống trong công tác tổ chức nhân sự, xây dựng tập thể
- Tình huống trong chỉ đạo hoạt động sư phạm
- Tình huống trong kiểm tra, đánh giá.

d. Phân loại theo nội dung hoạt động sư phạm trong công tác chủ nhiệm

Theo cách này, việc phân loại có thể dựa trên những nội dung hoạt động sư phạm đã được Nhà nước quy định trong các văn bản pháp quy.

e. Trong công tác giáo dục – đào tạo, người ta còn phân loại tình huống theo các loại:

- Tình huống đóng và tình huống mở.
- Tình huống có thật, tình huống giả định.

Mặc dù việc phân loại có nhiều kiểu khác nhau, nhưng do cùng tiếp cận ở một đối tượng– tình huống sư phạm trong công tác chủ nhiệm – mỗi cách tiếp cận đều có sự khác biệt nhất định nhưng cũng chứa những nội hàm tương đồng nhất định, đan xen nhau rất khó phân biệt. Trong hoạt động sư phạm, chúng tôi kế thừa các cách phân loại và nêu lên những nội dung cơ bản làm điểm tựa cho việc xây dựng tình huống và cách ứng xử.

1.4. Một số tình huống sư phạm thường gặp trong công tác chủ nhiệm ở trường trung học phổ thông

Tình huống 1: Trong lớp HS phải ngồi theo chỗ quy định, nhưng vào tiết sinh hoạt và giờ dạy của GVCN, có một HS lại tự động đảo chỗ, ngồi lên bàn đầu. Khi hỏi lí do, HS đó nói rằng:

– Thưa thầy chủ nhiệm, em thích học môn của thầy và em thích xem thí nghiệm của thầy làm.

Trước tình huống đó GVCN nên xử lí thế nào?

Tình huống 2: Bạn có tật nói ngọng, lẫn lộn giữa *l* và n. Khi giảng bài, HS trong lớp đã cười. Nghe thấy tiếng cười đó, GVCN xử lí thế nào?

Tình huống 3: Trong khi quay mặt vào bảng, thầy giáo chủ nhiệm thấy HS ở dưới lớp ồn ào và cười khúc khích. Khi thầy chủ nhiệm ngừng viết bảng và quay lại thì cả lớp im lặng và nhìn lên bảng. Nếu là thầy giáo chủ nhiệm đó, bạn xử lí thế nào?

Tình huống 4: Trong khi đang giảng bài, thầy giáo chủ nhiệm nhận thấy một nữ sinh không nhìn lên bảng mà mắt cứ mơ màng nhìn ra phía ngoài cửa sổ lớp. Nếu là thầy giáo chủ nhiệm đó, bạn sẽ xử lí thế nào trước tình huống đó?

Tình huống 5: Trong khi giảng dạy, thầy giáo chủ nhiệm phát hiện ra một HS nữ đang đọc truyện. Khi thầy chủ nhiệm đến và thu sách truyện thì thấy đây là một tiểu thuyết ái tình được xuất bản ở Sài Gòn từ trước năm 1975. Nếu vào trường hợp thầy giáo chủ nhiệm đó, bạn sẽ xử lí thế nào?

Tình huống 6: Nếu lớp bạn chủ nhiệm có một HS vi phạm kỉ luật, bạn yêu cầu HS về mời phụ huynh đến gặp bạn nhưng HS đó đã tự bỏ học. Bạn sẽ xử lí như thế nào?

Tình huống 7: Trong lớp 10B do thầy Tuấn làm chủ nhiệm có em Hùng hay nghỉ học không phép. Tuần qua em cũng nghỉ học 2 buổi không phép. Nếu là thầy chủ nhiệm Tuấn, bạn sẽ xử lí thế nào?

Tình huống 8: Một HS sắp bị đưa ra xét ở Hội đồng kỉ luật. Phụ huynh là người có chức vụ chủ chốt ở địa phương đến đề nghị bạn với tư cách là GVCN xin với Hội đồng chiếu cố và "cho qua". Nếu là GVCN, bạn sẽ ứng xử với vị phụ huynh đó ra sao?

Tình huống 9: Là GVCN, một lần đến thăm gia đình HS gặp đúng lúc bố mẹ em đang la mắng em đó. Nếu là GVCN đó, bạn sẽ xử sự thế nào?

Tình huống 10: Một nữ sinh lớp bạn làm chủ nhiệm vừa tròn 17 tuổi đã bị cha mẹ bắt nghỉ học để lấy chồng. Nữ sinh đó đến nhờ bạn là GVCN che chở. Nếu là GVCN đó, bạn xử lí thế nào?

Tình huống 11: Là GVCN lớp, một hôm có anh công an đến trường gặp và thông báo rằng một HS của lớp đó đang có nghi vấn là đã tham gia vào một vụ trộm cắp. Đó là một HS thường được bạn đánh giá là một HS ngoan. Trước tình huống đó bạn sẽ xử lí thế nào?

Tình huống 12: Sau khi sinh hoạt lớp, HS đề nghị cô giáo chủ nhiệm mới hát một bài, nhưng quả thực cô giáo không biết hát. Cô sẽ làm thế nào?

Tình huống 13: Trong giờ lao động, 2 HS tự ý rủ nhau bỏ về. Là GVCN, thầy/cô xử lí HS trong tình huống này như thế nào?

NHIỆM VỤ HỌC TẬP

1. Đọc các thông tin nêu trên, bạn hãy:

1.1. Làm rõ khái niệm về tình huống, tình huống sư phạm trong công tác chủ nhiệm.

1.2. Làm rõ sự khác biệt về tình huống và tình huống sư phạm trong công tác chủ nhiệm.

1.3. Từ các thông tin trên, kết hợp với kinh nghiệm của bản thân, bạn đề xuất các tiêu chí để phân thành các loại tình huống trong công tác chủ nhiệm.

1.4. Đề xuất cách giải quyết các tình huống sư phạm nêu trong thông tin 1.

2. Nêu một vài ví dụ về một số tình huống theo sự phân loại của bạn.

2. Sự khác biệt về tình huống và tình huống sư phạm trong công tác chủ nhiệm

Tình huống sư phạm trong công tác chủ nhiệm là những tình huống nảy sinh trong quá trình điều khiển hoạt động và quan hệ giữa người GVCN với các lực lượng giáo dục và HS buộc người GVCN phải giải quyết để đưa các hoạt động và các quan hệ đó trở về trạng thái ổn định, phát triển khớp nhịp nhằm hướng tới mục đích, yêu cầu, kế hoạch đã được xác định của công tác chủ nhiệm.

4. Xử lí tình huống sư phạm của giáo viên chủ nhiệm

Tình huống 1:

Không nên:

– Kiên quyết buộc HS ngồi về chỗ theo quy định.

– Vui vẻ để cho HS ngồi bàn đầu ngay.

Nên: Hoan nghênh HS có tinh thần ham học hỏi và yêu cầu HS vẫn trở về vị trí chỗ ngồi mà GVCN đã quy định. Khuyến khích em cố gắng học tập và quan sát những thí nghiệm chứng minh được làm tại lớp.

Tình huống 2:

Không nên:

– GVCN tảng lờ như không biết.

– GVCN nghiêm khắc yêu cầu các em trật tự, nghiêm chỉnh học tập.

Nên: GVCN bày tỏ với HS như sau:

"Tôi biết tật nói ngọng của tôi chắc chắn sẽ làm các em cười. Tôi biết điều đó và hằng ngày đang luyện nói để nhanh chóng khắc phục được tật nói ngọng này, mong các em thông cảm cho tôi."

Tình huống 3:

Không nên:

– Thầy chủ nhiệm cau mày quát mắng về thái độ ồn ào, cười cợt của HS.

– Thầy chủ nhiệm gọi lớp trưởng yêu cầu cho biết vì sao lớp lại cười mỗi khi thầy quay vào bảng.

Nên: Thấy HS vẫn cười, thầy chủ nhiệm tạm dừng tiết học, đi sang phòng GV soi gương xem lại mặt và trang phục để sửa sang lại. Sau đó tiếp tục giảng dạy.

Tình huống 4:

Không nên:

– Ngừng giảng và phê bình em HS phân tán tư tưởng không chú ý vào bài giảng.

– Chỉ định ngay HS đó trả lời một câu hỏi mà GVCN đưa ra.

Nên: GVCN ra một câu hỏi phát vấn chung, các em tham gia phát biểu, nhân đó GV hỏi em HS đó có ý kiến gì tham gia bổ sung và nhìn em với ánh mắt "nhắc nhở".

Tình huống 5:

Không nên:

– GVCN xuống thu sách và phê bình ngay trước lớp về việc HS đọc truyện cấm "trong giờ".

– Thu ngay truyện và đuổi HS ra khỏi lớp vì vi phạm nội quy.

Nên: Yêu cầu HS đưa truyện cho GV, nhắc nhở em chú ý nghe giảng. Cuối giờ học tiếp tục gặp em HS đó để góp ý, uốn nắn.

Tình huống 6:

Không nên:

– Không xử lí gì, để cho HS tự bỏ học.

– Tiếp tục gửi giấy mời phụ huynh HS đến trường gặp GVCN.

Nên: GVCN đến ngay gia đình gặp phụ huynh HS để thông báo tình hình, tìm hiểu nguyên nhân và bàn với phụ huynh động viên HS tiếp tục đi học cũng như tìm biện pháp thích hợp để giáo dục em.

Tình huống 7:

Không nên:

– Tuyên bố tạm đình chỉ học tập của HS đó để làm kiểm điểm và đề nghị lên Hội đồng kỉ luật nhà trường thi hành kỉ luật.

– Yêu cầu cán bộ lớp đến gia đình để thông báo tình hình và chuyển giấy mời phụ huynh HS đến gặp nhà trường.

Nên: GVCN gặp riêng HS để tìm hiểu lí do, sau đó đến thăm và báo với phụ huynh HS biết tình hình và tìm hiểu nguyên nhân. Tuỳ theo nguyên nhân cụ thể, GV bàn với phụ huynh HS cách giúp đỡ thích hợp.

Tình huống 8:

Không nên:

– GVCN đề nghị vị phụ huynh đó gặp thẳng Hiệu trưởng để đề đạt ý kiến trên.

– Nhận là sẽ trình bày đề nghị trên của gia đình trước cuộc họp Hội đồng kỉ luật.

Nên: Tóm tắt lại khuyết điểm trầm trọng mà HS vi phạm. Đề nghị gia đình cùng thống nhất với GVCN đánh giá mức độ vi phạm và biện pháp kỉ luật cần thiết, coi đó là biện pháp giáo dục để em HS có dịp "tỉnh ngộ" rút kinh nghiệm và sửa chữa khuyết điểm.

Tình huống 9:

Không nên:

– Bỏ về, không vào thăm.

– Cứ vào thẳng trong nhà để gặp phụ huynh HS, coi như không có gì xảy ra.

Nên: Gõ cửa chờ bố mẹ HS ra mở cửa rồi mời vào. GVCN đặt vấn đề một cách thẳng thắn, khéo léo.

"Hôm nay tôi đến thăm gia đình để trao đổi với các bác về những tiến bộ cũng như một vài điểm cần góp ý thêm với em. Đồng thời cũng mong hai bác cho nhận xét về tình hình em ở nhà ra sao?..."

Sau khi để gia đình trình bày tình hình, GVCN tiếp tục góp ý và bàn biện pháp phối hợp giáo dục giữa nhà trường và gia đình.

Tình huống 10:

Không nên:

– GVCN nói với HS đó: "Đây là việc của gia đình, nhà trường không thể tham gia được".

– Khuyên em đó kiên quyết "đấu tranh", "khước từ" ý kiến của bố mẹ.

Nên: Động viên em giữ vững tinh thần, tiếp tục học tập tốt. GVCN hứa sẽ trao đổi với Ban đại diện cha mẹ HS, Đoàn Thanh niên và chính quyền địa phương để cùng giải thích, vận động gia đình thực hiện đúng luật

hôn nhân. GVCN cũng khuyên em cần bày tỏ nguyện vọng với bố mẹ để được tiếp tục đi học vì em còn ham học tập và 17 tuổi chưa đủ điều kiện theo luật để lập gia đình.

Tình huống 11:

Không nên:

– Khẳng định với công an đây là HS ngoan.
– Coi đây là việc xảy ra ở ngoài nhà trường, đề nghị công an cứ điều tra và xử lí theo luật.

Nên: Bình tĩnh nghe công an phản ánh những việc nghi vấn, nhận là để hiểu vấn đề trên qua các em HS và sẽ phản ánh trở lại trong thời gian sớm nhất. GVCN cũng không quên trình bày nhận xét, đánh giá của mình về HS đó với công an.

Tình huống 12:

Không nên:

– Cô giáo chủ nhiệm nói: "Cô không biết hát, đề nghị một em hát thay cô".
– Cô giáo chủ nhiệm nói: "Cô hát không hay, cô xin đọc một bài thơ vậy".

Nên: Cô giáo chủ nhiệm nói với các em: "Cô hát không hay, nhưng với nhiệt tình đề nghị của các em, cô sẽ hát và đề nghị tất cả các em hát cùng cô", sau đó cô giáo hát một ca khúc quen thuộc, phổ biến rồi cô vỗ tay bắt nhịp cho các em vỗ tay và hát cùng cô.

Tình huống 13:

Không nên:

– Để mặc cho HS bỏ về, sẽ kiểm điểm và phê bình trong buổi sinh hoạt lớp đối với hai HS trên.
– Cử tổ trưởng gọi hai bạn để tiếp tục lao động.

Nên: Cử lớp trưởng đi gọi hai bạn trở lại để gặp thầy giáo chủ nhiệm. Khi các em trở lại, GV nghiêm khắc nhắc nhở HS đó và yêu cầu các em phải tiếp tục tham gia lao động cùng các bạn; trong quá trình đó GV luôn để ý quan sát thái độ lao động của các em trên.

Cuối buổi lao động, GVCN họp lớp để kiểm điểm rút kinh nghiệm, đánh giá kết quả buổi lao động. GVCN đưa ra hiện tượng hai HS định bỏ về đã kịp thời được góp ý và sau đó đã sửa chữa khuyết điểm cố gắng lao động.

CÂU HỎI TỰ ĐÁNH GIÁ

Hãy nêu tình huống sâu sắc nhất bạn từng gặp phải trong công tác chủ nhiệm. Qua tình huống đó, bạn rút ra điều gì, tại sao? Điều đó có ảnh hưởng gì tới công tác chủ nhiệm của bạn?

Nội dung 2.

TÌM HIỂU MỘT SỐ KĨ NĂNG CẦN THIẾT KHI GIẢI QUYẾT TÌNH HUỐNG TRONG CÔNG TÁC CHỦ NHIỆM Ở TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG

THÔNG TIN CƠ BẢN

1. Một số kĩ năng cần thiết khi giải quyết tình huống sư phạm trong công tác chủ nhiệm ở trường trung học phổ thông

1.1. Nhận biết đối tượng ứng xử

Đối tượng của ứng xử sư phạm là HS, một con người cụ thể. Trong nhà trường, số lượng HS đông, bản thân GV không chỉ dạy một lớp mà dạy ở nhiều lớp hoặc nhiều khối lớp (lớp 10, 11, 12) cho nên trong đa số các trường hợp, trò biết thầy nhiều hơn là thầy biết trò và thậm chí khi GV nhớ mặt, nhớ tên HS cũng chưa đủ để nói rằng GV nhận biết được HS.

Nội dung nhận biết đối tượng ứng xử sư phạm bao gồm các công việc như: tên, tuổi, lớp học, GV bộ môn, nhóm hoạt động và một đối tượng trong nhóm, địa điểm gia đình sinh sống và sơ bộ về nghề nghiệp của cha mẹ, một vài nét về năng lực học tập, hoàn cảnh sống của gia đình.

Những nội dung này được GV tìm hiểu toàn bộ, ngay một lúc và cũng có thể chỉ là một số trong toàn bộ nội dung đó, hoặc trải dần trong toàn bộ quá trình ứng xử. Sự quen biết giữa GV và HS là cơ sở xác định số lượng nội dung cần tìm hiểu. Bầu không khí ban đầu trong khi nhận biết đối tượng là rất quan trọng.

GVCN cần tạo ra những ấn tượng tốt, dễ chịu, gần gũi khi mới gặp nhau; điều đó góp phần mở ra một hành lang giao tiếp ở những giai đoạn sau Với lí do như vậy, thời gian nhận biết HS cũng là thời gian để GVCN tự bộc lộ mình, tự giới thiệu về mình trước HS. Đứng về cả hai phía trong quan hệ ứng xử, bước nhận biết được coi là thời gian thăm dò sơ bộ một số nét về sở thích, thói quen, cá tính của nhau.

Nhờ những thông tin do sự thăm dò đem lại, GVCN có thể đánh giá tổng quan về HS, kết hợp với hoàn cảnh không gian và thời gian cho phép, nội dung ứng xử (tình huống có vấn đề) để lựa chọn phương án ứng xử (phương án sử dụng uy quyền hợp lí để bắt đối tượng tuân thủ; phương án gợi mở, khuyên nhủ để đối tượng tự nhận biết mà phục tùng; phương án dùng sức mạnh giáo dục của tập thể, phương án giao nhiệm vụ để giáo dục, phương án dùng pháp chế theo quy định của trường và tổ chức,...).

Xử lí tình huống sư phạm trong công tác chủ nhiệm ở trường THPT

Xét về mặt thời gian, tình huống ứng xử sư phạm thường xuất hiện hoặc trực tiếp khi GV có mặt, đòi họ phải xử lí ngay, hoặc tình huống được thông báo qua một trung gian khác. Trong cả hai trường hợp, mặc dù công việc tổ chức ứng xử là khác nhau, nhưng thường vẫn phải trải qua một số nội dung cơ bản sau: Tìm hiểu nguyên nhân dẫn tới tình huống (do bản thân đối tượng ứng xử gây ra hay do một cá nhân, một tập thể khác tạo lập; hoàn cảnh dẫn tới tình huống về mặt tâm lí cá nhân, cuộc sống gia đình, mâu thuẫn trong nội bộ tập thể,...), diễn biến của tình huống hậu quả do tình huống mang lại (mức độ, ảnh hưởng đối với cá nhân và tập thể), từ đó tìm ra phương án xử lí tình huống tối ưu.

1.2. Quyết định sử dụng phương án dự kiến để xử lí tình huống sư phạm trong công tác chủ nhiệm ở trường trung học phổ thông

Nội dung này được coi là cốt lõi của ứng xử sư phạm, chi phối nhiều nhất tới kết quả ứng xử sư phạm. Khi chủ thể đã xác định phương án cần ứng xử

với HS thì kèm theo đó là việc sử dụng các phương tiện ứng xử tương ứng. Với bất cứ phương án nào, người GVCN cũng cần giữ được vị trí chủ đạo của mình thông qua ngôn ngữ giao tiếp (mềm mỏng nhưng dứt khoát, rõ ràng nhưng súc tích, vui vẻ nhưng không đùa cợt), hành vi giao tiếp (nghiêm túc nhưng có sự quan tâm, bình đẳng lắng nghe nhưng có thứ bậc,...) đồng thời giúp đối tượng ứng xử bình tĩnh, chủ động tiếp thu hoặc cùng bàn bạc giải quyết tình huống.

Nếu hoạt động ứng xử đạt tới kết quả mong muốn, đáp ứng được mục đích giáo dục và thoả mãn nhu cầu của đối tượng ứng xử thì cần khuyến khích, động viên trao thêm nhiệm vụ và trách nhiệm cho đối tượng; còn nếu chưa đạt tới kết quả thì chủ thể ứng xử hết sức bình tĩnh, cân nhắc về mặt thời gian để tránh tình trạng đẩy đối tượng tới mức căng thẳng (già néo đứt dây) hoặc nhàm chán trước cách xử lí của chủ thể để rồi cùng thống nhất với đối tượng ứng xử về một không gian, thời gian phù hợp cho một cuộc gặp lại tiếp theo.

Sự nóng vội và hiếu thắng trong ứng xử sư phạm là khuyết điểm thường thấy trong khi giải quyết các tình huống sư phạm, đặc biệt đối với những GV trẻ, hoặc những GV có cá tính mạnh. Ngược lại, cũng có những GV chỉ trông chờ vào tập thể, trì hoãn các cuộc tiếp xúc tay đôi, ngại va chạm, rất ít đầu tư suy nghĩ tìm kiếm trong thực tiễn giáo dục những kinh nghiệm thất bại hay thành công của mình và đồng nghiệp để nâng cao tay nghề và nghệ thuật sư phạm. Đó không phải là sự "hiền từ" trong giáo dục mà là sự ngại khó, ngại khổ, đưa đẩy tinh thần trách nhiệm của mình cho người khác.

1.3. Đánh giá cái được và cái chưa được qua mỗi lần xử lí tình huống sư phạm trong công tác chủ nhiệm ở trường trung học phổ thông

Đây là công việc cần thiết của GVCN qua mỗi ứng xử sư phạm để từ đó GVCN rút kinh nghiệm về những gì cần bổ sung và hoàn thiện, những gì cần gìn giữ và phát huy.

Kinh nghiệm ứng xử sư phạm không tự dưng mà có; sự phức tạp về nhân cách của đối tượng giáo dục kéo theo sự cần thiết cầu thị trong hoạt động thực tiễn của GV mà trong đó ứng xử sư phạm là công việc thường nhật. Người GVCN cần phải đến với HS không chỉ những lúc các em có được nhân cách đúng đắn mà kể cả những lúc nhân cách của HS có sự đột biến, tha hoá để giúp đỡ họ.

Sự vấp ngã trong công tác giáo dục là không tránh khỏi nhưng vấp để rồi mà tránh và tìm ra con đường bằng phẳng hơn nhằm đạt tới đích luôn luôn là niềm vui trong nghề nghiệp của người GVCN.

2. Những nguyên nhân dẫn tới khó khăn hoặc thất bại khi xử lí tình huống sư phạm trong công tác chủ nhiệm ở trường trung học phổ thông

2.1. Sự thiếu kinh nghiệm giáo dục

Người ứng xử tốt phải là người có bản lĩnh, tự tin trên cơ sở vốn sống, kinh nghiệm phong phú và nghệ thuật giáo dục. Vì thế, một trong những nguyên nhân dẫn tới khó khăn khi ứng xử là sự thiếu vốn sống và kinh nghiệm giáo dục. Thực tế va chạm trong công tác giáo dục là những bài học rất phong phú và sinh động để nhận biết đối tượng giáo dục.

Tâm tính mỗi HS là khác nhau, điều kiện sinh hoạt vật chất và tinh thần của mỗi em trong những hoàn cảnh riêng biệt của gia đình, của địa phương không giống nhau, do đó để hiểu được đối tượng giáo dục của mình, người GVCN phải thông qua các mối quan hệ nhiều chiều, trực tiếp hoặc gián tiếp, biết nhận xét các mối quan hệ của các em với bè bạn, với người lớn tuổi, cách ăn nói, đi đứng và sự đánh giá của tập thể đối với HS đó, để thấy được mình sẽ thực hiện các tình huống sư phạm như thế nào trong mỗi lần ứng xử. Vì ít kinh nghiệm giáo dục, không ít GV khi xử lí tình huống thường đặt đối tượng vào vị trí của mình, đòi hỏi quá nhiều hoặc chỉ nhượng bộ cho êm ả.

Những GVCN thiếu kinh nghiệm ứng xử thường không xuất phát từ một ngụ ý lấn át hoặc bình dân, mà chủ yếu là lúng túng trước mỗi tình huống mới, chưa tìm ra được cách cư xử thoả mãn nhu cầu của đối tượng, mặc dù sự thoả mãn chỉ được xét tới như là sự chấp nhận có ý thức của đối tượng ứng xử trước yêu cầu của GVCN.

2.2. Sự lạm dụng uy quyền của chủ thể xử lí tình huống sư phạm trong công tác chủ nhiệm ở trường trung học phổ thông

Nguyên nhân thứ hai phải kể tới là vấn đề sử dụng uy quyền của mình do nghề nghiệp đem lại một cách thái quá. Trong giao tiếp sư phạm nói chung và ứng xử sư phạm nói riêng, uy quyền của GVCN là cơ sở vững chắc tạo cho họ có được vị trí chủ đạo.

Uy quyền của GVCN do nhiều yếu tố tạo nên như quy định, nề nếp học đường, truyền thống đạo đức xã hội,... nhưng điều chủ yếu lại chính do mối quan hệ thầy trò và nhân cách của GVCN tạo nên. Gìn giữ và tạo lập

uy quyền của mỗi GVCN phải luôn được bản thân GV ý thức thường trực trong công tác giáo dục, đặc biệt là trong ứng xử sư phạm.

Trong sự phát triển của mình, mỗi cá nhân chịu sự chi phối của nhiều uy quyền như các thể chế, pháp luật Nhà nước, tập thể trường lớp và đoàn thể, uy quyền của văn hoá, truyền thống đạo đức, song trực tiếp là uy quyền của cha mẹ và của thầy cô giáo. Nếu như ở trẻ nhỏ, uy quyền của cha mẹ và nhà giáo dục là tuyệt đối thì càng lớn lên, khi nhận thức xã hội của HS được mở rộng, các mối quan hệ xã hội được thiết lập trên cơ sở giữa tình cảm và lí trí trở nên mạnh mẽ hơn thì không phải lúc nào sức mạnh uy quyền của thầy, cô giáo cũng là tuyệt đối. Sự so sánh giữa chuẩn mực đạo đức xã hội với lòng nhân ái và năng lực thực sự của người GVCN tạo nên sức mạnh uy quyền của người GVCN trong suy nghĩ và tình cảm của HS. Do đó, một sự thái quá, bất chấp những đặc điểm tâm lí của đối tượng ứng xử, không nhận ra hoặc lãng quên những gì mình có thể tạo nên uy quyền sẽ dẫn tới nguy cơ thất bại trong ứng xử. Có thể nói, uy quyền của người GV đối với HS chính là sự tự nguyện chấp nhận cái chân, thiện, mĩ trong mối quan hệ với họ và với xã hội thông qua những hành động thường nhật của người GVCN. Lạm dụng uy quyền của người GVCN trong ứng xử sư phạm dẫn tới những biểu hiện trong hành vi thiếu chuẩn mực ứng xử của họ đối với HS như quát nạt, sừng sộ, thậm chí có những hành động xúc phạm nhân phẩm của HS. Việc không kiềm chế được tình cảm, xúc cảm của mình trước những đột biến do đối tượng gây ra đôi khi kéo theo sự hỗn láo, tiêu cực đáng ra không có ở HS, làm cho tình huống ứng xử thêm gay cấn.

Bất cứ ai còn trong độ tuổi học trò, một trong những điều ảnh hưởng sâu sắc tới tâm hồn họ là đạo đức và nhân cách của thầy, cô giáo. Truyền thống đạo lí dân tộc Việt Nam rất coi trọng quan hệ thầy trò. GVCN không chỉ là người đem đến cho HS nguồn tri thức mà còn là tấm gương sống về tư cách, phẩm hạnh, được HS quan tâm theo dõi và noi theo.

2.3. Tính mặc cảm của học sinh và định kiến của giáo viên chủ nhiệm

Một trong những khó khăn mà GVCN thường gặp phải trong ứng xử sư phạm là tính mặc cảm của HS và định kiến của GVCN. Sống trong tập thể, chúng ta có thể phân biệt được trong đó có những HS có năng lực và

phẩm chất đạo đức tốt, song đồng thời luôn tồn tại một bộ phận HS chậm tiến. Biểu hiện trong mỗi ứng xử của những bộ phận HS này là khác nhau.

Ở bộ phận những HS chậm tiến, trước một tình huống có kết quả xấu do các em gây ra, thái độ và hành vi ứng xử của các em thường mang tính thụ động; các em chờ đợi cơn giận dữ của GVCN trút lên đầu nhiều hơn là sự khuyên nhủ và thuyết phục. Trong suy nghĩ của số HS này luôn có sự mặc cảm với chính mình rằng đúng hay sai thì phần thua thiệt vẫn là mình để từ đó dẫn tới phản ứng bằng việc im lặng hoặc cố gắng lẩn tránh trước câu hỏi của GVCN, cốt mau chóng thoát được sự truy cứu trách nhiệm của GVCN hoặc sự chú ý của tập thể. Thậm chí có những HS thể hiện những hành vi vô giáo dục với thầy cô và tập thể, chỉ vì các em cho rằng đằng nào cũng bị chì triết và phê bình, rằng muốn đi tới đâu cũng được.

Nguyên nhân dẫn tới tình huống sư phạm khó khăn này, một phần quan trọng là do GVCN.

Trong ứng xử, những HS kém còi thường ít được GVCN tạo ra cơ hội để các em trình bày cô ngọn ngành những gì đã xảy ra, hoặc lắng nghe những gì các em muốn. Trong nhiều trường hợp, một số HS đã xuất phát từ một động cơ đúng đắn, nhưng thiếu suy nghĩ chín chắn để dẫn tới những hành vi sai (đánh người để cứu bạn, cho bạn chép bài trong giờ kiểm tra,...) nhưng với định kiến về sự hư đốn của HS đó, GVCN thường không giữ được bình tĩnh, quy chụp một cách vội vàng, phê bình nhiều hơn là phân tích đúng sai.

Do phải lặp đi lặp lại sự trừng phạt trong ứng xử, giao tiếp với không ít chủ thể xử lí tình huống khác nhau, HS dần tạo lập được cho mình con đường thụ động: trơ ì, phá quấy, hoặc liều lĩnh.

Về phía người GVCN, định kiến đi kèm với nó là sự bảo thủ trong khi nhìn nhận nhân cách của HS. Dưới cách nhìn định kiến, hầu như mọi hành vi của những HS kém đều bị quy tụ về chiều hướng tiêu cực, còn những HS ngoan thì ngược lại. Cách nhìn thiếu biện chứng này thường dẫn tới sự bất ổn trong ứng xử với HS. Từ định kiến trong suy nghĩ dẫn tới định kiến trong cách xử sự, các tình huống không được GVCN xem xét

kĩ càng, những liệu pháp rắn trong ứng xử thường được áp dụng, những nhân tố tích cực trong tình huống dễ bị bỏ qua. Tính bất biến trong quan niệm về sự phát triển nhân cách của HS là một sai lầm trong giáo dục. Hệ quả là sự mất mát niềm tin trong HS đối với lẽ phải, đối với bạn bè, tập thể và GVCN. Định kiến không bao giờ mang lại hiệu quả trong ứng xử sư phạm, nó luôn tạo ra sự quay lưng lại của HS đối với các tác động của giáo dục bắt nguồn từ định kiến của GVCN. Ứng xử sư phạm đòi hỏi người GVCN cần có chủ kiến chứ không phải là định kiến. Chủ kiến trong ứng xử sư phạm tạo ra vị trí uy quyền, song nó phải được điều chỉnh cho phù hợp với sự phát triển biện chứng của tình huống sư phạm, đó chính là sự khác biệt giữa uy quyền sư phạm đích thực với uy quyền sư phạm cứng nhắc được sinh ra từ định kiến.

Mỗi HS là một nhân cách, một cá tính, một số phận chứa đựng biết bao ước mơ, kì vọng, khả năng, thành bại, xấu tốt, đời sống cá nhân, quan hệ bạn bè, gia đình, sức khỏe. HS luôn có nhu cầu về một cuộc đời có ý nghĩa, muốn được xã hội, tập thể và đặc biệt là thầy, cô giáo chủ nhiệm đánh giá mình như một thành viên xứng đáng của tập thể. HS không ai không muốn cố gắng giữ gìn sự đánh giá đó trước mặt bạn bè và những người thân quen cũng như trong ý thức của mình. Ph.E.D Dzecginski đã nhận xét: *"Mỗi người có một lòng tự tôn, một tính ham công danh nhất định, mỗi người đều có một cái tên và một khuôn mặt"*.

HS mong muốn có được những hành vi, cử chỉ, việc làm toát lên năng lực của mình được mọi người đối xử công bằng, được sống trong một tập thể lớp đoàn kết, thân ái, có những hoạt động cuốn hút tuổi trẻ.

2.4. Sự yếu kém của tập thể lớp

Một nguyên nhân nữa tạo nên khó khăn trong ứng xử là sự thiếu đồng cảm của tập thể HS đối với cách xử lí của GVCN và điều đó cũng có nghĩa GVCN thiếu một chỗ dựa cho toàn bộ quá trình ứng xử.

Tập thể được coi là chỗ dựa về dư luận và sức mạnh giáo dục. Một tập thể yếu cũng có nghĩa tập thể mất đi khả năng chế ngự những hiện tượng tiêu cực của HS. Một tập thể yếu luôn tồn tại trong nó những cán bộ lớp non kém, ít có sự đấu tranh với những biểu hiện tiêu cực, luôn tìm cách bao che khuyết điểm cho nhau. Với những yếu điểm này, uy tín của tập thể lớp không cộng hưởng với uy quyền của GVCN trong ứng xử sư phạm.

Hiện tượng đơn độc trong ứng xử sư phạm của GVCN đối với nhiều tình huống tạo ra những khó khăn về việc nắm bắt tình hình đối tượng, khó ứng xử một cách toàn diện và sâu sắc, không có được môi trường tốt để răn đe, thuyết phục những HS hay quậy phá trong tập thể. Trong ứng xử sư phạm, không có gì thuận lợi bằng khi xử lí tình huống, người GVCN có được sự giúp đỡ và ủng hộ của tập thể lớp học, Đoàn thanh niên và những nhóm bè bạn của đối tượng ứng xử. Những tập thể này ngoài tác dụng như là chỗ dựa cho chủ thể ứng dụng, họ còn là những vectơ giáo dục thuận chiều, cùng hướng tới mục đích hoàn thiện nhân cách cho mỗi cá nhân trong tập thể.

NHIỆM VỤ HỌC TẬP

1. Bạn hãy cho biết về các kĩ năng cần có của người GVCN trong việc xử lí tình huống sư phạm.

2. Ở mỗi kĩ năng, bạn rút ra điều gì mình chưa biết hoặc mình đã biết rồi nhưng chưa chắc chắn?

THÔNG TIN PHẢN HỒI

1. Các kĩ năng cần có của người giáo viên chủ nhiệm trong việc xử lí tình huống vi phạm:
   - Kĩ năng thu thập thông tin;
   - Kĩ năng phân tích thông tin;
   - Kĩ năng ra quyết định xử lí tình huống;
   - Kĩ năng đánh giá kết quả xử lí tình huống;
   - Kĩ năng ngăn chặn, phòng ngừa các tình huống xấu, tiêu cực có thể xảy ra tại lớp chủ nhiệm.

CÂU HỎI TỰ ĐÁNH GIÁ

1. Trong các kĩ năng cần có của người GVCN trong xử lí tình huống sư phạm, bạn có thể bổ sung thêm kĩ năng gì, tại sao?

2. Trong các kĩ năng nêu trên, bạn thành thục nhất kĩ năng nào?

3. Bạn nêu ý nghĩa của kĩ năng ngăn chặn, phòng ngừa các tình huống xấu, tiêu cực có thể xảy ra tại lớp chủ nhiệm.

TÌM HIỂU MỘT SỐ PHƯƠNG PHÁP CẦN THIẾT KHI GIẢI QUYẾT TÌNH HUỐNG TRONG CÔNG TÁC CHỦ NHIỆM Ở TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG

THÔNG TIN CƠ BẢN

1. Nhận thức khái quát về phương pháp tình huống sư phạm

– Phương pháp tình huống sư phạm là tổng hợp những biện pháp, cách thức đối nhân xử thế mà nhà sư phạm dùng để ứng phó, xử lí đưa các tình huống nảy sinh trong quá trình điều khiển các hoạt động và quan hệ đó trở lại trạng thái ổn định, tiếp tục thực hiện mục tiêu mong muốn.

– Phương pháp tình huống không phải là một phương pháp hoàn toàn độc lập, tách biệt với các phương pháp khác (phương pháp tổ chức hành chính, phương pháp thuyết giáo – giáo dục, phương pháp tâm lí xã hội, phương pháp kinh tế...). Nó là một bộ phận cấu thành đặc biệt của hệ thống phương pháp đó.

– Tính chất đặc biệt của phương pháp tình huống thể hiện ở chỗ không sử dụng nguyên vẹn những biện pháp thông thường trong điều kiện phát triển bình thường của một tổ chức. Để ứng xử với các tình huống, hoàn cảnh có vấn đề chứa nhiều mâu thuẫn, bức xúc, "khác thường trong cái bình thường", người chủ nhiệm phải biết lựa chọn, sử dụng có sáng tạo những tinh hoa, tiêu chuẩn nhất, ưu việt nhất của các phương pháp đó, tích hợp một cách độc đáo các phương pháp đó để tạo ra những thủ pháp ứng xử, nâng lên thành nghệ thuật ứng xử để giải quyết các tình huống chủ nhiệm mới đem lại kết quả. Trong nhiều trường hợp, người chủ nhiệm phải khai thác, sử dụng cả những phương pháp vượt ra ngoài phạm vi giới hạn mới có thể đem lại hiệu quả. Chính vì thế phương pháp tình huống đòi hỏi nhà sư phạm không chỉ có tầm hiểu biết rộng, nhân cách đạo đức cao, thông tuệ mà còn phải nhanh nhạy, linh hoạt, sắc sảo, tỉnh táo trong việc xem xét, phán đoán, phân tích, tổng hợp vấn đề có kĩ năng thuần thục về chủ nhiệm, có tài "thiên biến vạn hoá" trong cách "đối nhân xử thế" với nhiều loại tình huống nảy sinh trong hoạt động và quan hệ chủ nhiệm.

Khi xử lí thành công những tình huống tiêu biểu xảy ra trong hoạt động, nhà sư phạm không những đã thể hiện bản lĩnh, năng lực và kĩ năng

sư phạm nhuần nhuyễn của mình mà còn bộc lộ những thủ thuật vừa mang tính khoa học vừa mang tính nghệ thuật ứng xử, góp phần tạo nên những bí quyết thành công trong hoạt động.

2. Một số bí quyết thành công trong ứng xử tình huống

2.1. Bí quyết lục tri (6 điều cần biết)

Bí quyết này được tổng hợp theo kinh nghiệm cổ truyền của người phương Đông, khuyên người chủ nhiệm trong ứng xử cần:

(1) Tri kỉ: Biết mình

(2) Tri bỉ: Biết người

(3) Tri chỉ: Biết giới hạn, điểm dừng cần thiết

(4) Tri túc: Biết đến đâu là đủ

(5) Tri thời: Biết thời thế, hoàn cảnh

(6) Tri ứng: Biết cách ứng xử

2.2. Tạo ra sự cân bằng động, sự tương đồng trong nhiều mối quan hệ tương khắc ẩn chứa trong tình huống

Giữa lí và tình, giữa cái chung và cái riêng, giữa cái phổ biến và cái cá biệt, giữa trước và sau, giữa trên và dưới, giữa ngoài và trong cần tạo được sự cân bằng, tương đồng. Ví dụ, tình huống "Chọn ai làm thư kí cho GVCN" chẳng hạn: Người GVCN cần một thư kí để giúp việc. Tập thể HS có hai HS đều có đủ năng lực và phẩm chất để làm việc đó, trong đó có một HS gần gũi GVCN hơn. Vậy chọn ai bây giờ? Thoạt nhìn có vẻ giản đơn. Nhưng tình huống này nếu xem xét kĩ, hàm chứa nhiều mối tương khắc: giữa cái chung và cái riêng, cá nhân tập thể, giữa các cá nhân với xã hội khá phức tạp (xem cách ứng xử trong phần sau) mà người GVCN ứng xử để tạo ra một sự cân bằng để cho trên thuận dưới hoà, trong ấm ngoài êm, chung riêng vẹn toàn.

2.3. Dĩ bất biến, ứng vạn biến (Bác Hồ)

Bí quyết này đòi hỏi người chủ nhiệm phải lấy cái bất biến là nguyên tắc để ứng phó với các sự kiện, vụ việc, tình huống xảy ra muôn hình vạn trạng. Do đó, phải xem xét, đắn đo, cân nhắc nhiều phương án khác nhau và tìm ra giải pháp tối ưu trong hoàn cảnh, điều kiện cụ thể của

mình. Ví dụ, GVCN có một phần thưởng riêng muốn tặng cho chỉ một HS, nhưng có 4 HS đều tỏ ra xứng đáng được nhận phần thưởng. Đó là:

1) Em là HS giỏi nhất
2) Em HS học yếu, có nhiều cố gắng và có tiến bộ vượt bậc
3) Em HS ngoan, dễ thương, được thầy yêu bạn mến
4) Em HS có nhiều thành tích đóng góp cho tập thể

Rõ ràng ở đây có nhiều phương án lựa chọn khác nhau, mỗi phương án đều có lí lẽ riêng. Nhưng vẫn có một phương án tối ưu nhất trong điều kiện cụ thể này. Tình huống này được thăm dò bằng phiếu ở một lớp tập huấn chủ nhiệm gồm 32 người thì thu được kết quả như sau:

Thưởng cho em thứ nhất: 6 người

Thưởng cho em thứ hai: 19 người

Thưởng cho em thứ ba: 0 người

Thưởng cho em thứ tư: 3 người

Thưởng nhiều em: 4 người

Như vậy, phương án được nhiều người lựa chọn nhất là thưởng cho em thứ hai: Em HS học yếu, có nhiều cố gắng và có tiến độ vượt bậc. Những người lựa chọn phương án này giải thích rằng: Phần thưởng riêng dành cho em thứ hai tức là động viên, khuyến khích sự cố gắng của những em học yếu và đã có tiến bộ vượt bậc để động viên khuyến khích những nhân tố mới tiến bộ. Thông thường, thành tích của những em học yếu ít khi vươn tới đạt chuẩn khen thưởng chung, do đó hay bị bỏ rơi, lãng quên, làm cho các em học yếu cảm thấy mình dường như đứng ngoài cuộc của các phong trào thi đua.

2.4. Phép đối cực trong ứng xử

Cách xử thế này đã có từ ngàn xưa cha ông ta vẫn thường sử dụng theo quan điểm "Đức trị": "Lấy đại nghĩa thắng hung tàn, lấy trí nhân thay cường bạo" (Nguyễn Trãi) lấy "cái thiện thắng cái ác", lấy "cái cao thượng thắng cái thấp hèn", lấy "cái nhu thắng cái cương".

2.5. Thuật tương phản

Trong ứng xử tình huống nhiều khi cũng phải "tương kế, tựu kế", "lấy độc trị độc" để thay đổi tình thế, biến bị động thành chủ động để ứng xử trước những tình huống gay cấn, với những đối tượng tỏ ra "cao thủ", khác người...

2.6. Nghệ thuật chuyển hướng

Trong một số tình huống có mâu thuẫn giữa các cá nhân, người chủ nhiệm không nhất thiết phải giải quyết chính bản thân mâu thuẫn đó mà tìm cách giải toả làm cho họ "đến với nhau" hoặc đến với tổ chức để dần dần chuyển từ đối đầu sang hội nhập, chuyển từ xung đột sang cộng tác. Bằng cách đó, việc giải quyết tình huống mâu thuẫn, xung đột bằng tập thể và trong tập thể sẽ trở nên nhẹ nhàng và có hiệu quả bền vững hơn.

2.7. Sử dụng nhân vật trung gian

Có những trường hợp, tình huống xảy ra trong quan hệ giữa con người với con người trong tổ chức đòi hỏi người chủ nhiệm phải xử lí, nhưng do có nhiều nguyên nhân khá tế nhị, bản thân GVCN trực tiếp ứng xử có thể kém hiệu quả. Trong trường hợp đó, người chủ nhiệm cần sử dụng thêm nhân vật trung gian mà nhân vật đó tỏ ra có những ưu thế đặc biệt, có những mối quan hệ tác động qua lại, có sức thuyết phục đặc biệt đối với các đối tượng tạo ra tình huống.

Biện pháp này sẽ tạo ra những lực lượng tác động song song rất có hiệu quả, tạo thêm sức mạnh và uy tín cho người chủ nhiệm.

2.8. Biện pháp bùng nổ

Có những tình huống xảy ra mang sắc thái đối xử cá biệt trong tập thể. Ở đây, đối tượng tạo ra tình huống đã trở nên chai sạn, trơ lì dưới mọi tác động thông thường áp dụng trong công tác chủ nhiệm. Trong trường hợp này, GVCN cần tỏ ra táo bạo tìm ra những thủ pháp "đột phá" vào nội tâm của đối tượng, dùng sức mạnh của tình cảm, của lòng tự trọng, danh dự, của lương tâm... để làm thức tỉnh, bùng nổ những sức mạnh tiềm ẩn sâu kín bên trong con người. Sự bùng nổ đó sẽ tạo ra nội lực phá vỡ cái

vỏ bên ngoài chai sạn, trơ lì tưởng chừng như bất khả xâm phạm. Cũng có khi chỉ là một sự gợi mở, một sự tác động nho nhỏ nhưng lại đánh đúng vào điểm sáng của tâm hồn, là động cơ tích cực tạo ra một sự "bùng nổ" tích cực, một phản ứng dây chuyền làm phát triển nhanh những nhân tố tích cực, tự giải toả được mâu thuẫn cho chính mình, tạo ra một kết quả bất ngờ, bền vững.

2.9. Thuật sử dụng ngôn ngữ ứng xử

Ngôn ngữ là một phương tiện cực kì sắc bén trong giao tiếp, ứng xử. Nó vừa là tiếng nói của trí tuệ, vừa là tiếng nói của trái tim. Nó còn thể hiện độc đáo dáng vẻ, thần sắc của con người. Nó là phương tiện đặc sắc trong mối quan hệ giao lưu liên nhân cách. Trong công tác chủ nhiệm, ngoài sự giao tiếp thông thường, ngôn ngữ còn là một phương tiện để chuyển tải thông tin, ra các quyết định, mệnh lệnh để đối nhân xử thế... Nhưng ngôn ngữ cũng là một con dao hai lưỡi. Tác dụng của nó chính hay tà, tốt hay xấu, tích cực hay tiêu cực phụ thuộc vào người sử dụng nó.

– Nếu biết cách nói năng lịch thiệp, tế nhị, chân tình, đúng mực, biết "lựa lời mà nói cho vừa lòng nhau" thì lời nói sẽ có hiệu lực siêu việt, nhiều khi còn mạnh hơn sức mạnh của vật chất. Nhưng nếu sử dụng những thứ ngôn ngữ trịnh thượng, cực đoan, nịnh bợ, giả dối... thì rất dễ xúc phạm đến nhân tâm; nhiều khi gây ra những phản ứng đối nghịch cực kì nguy hiểm, hậu quả của nó không lường trước được.

– Mặt khác cũng cần phải biết im lặng, biết nghe lời người khác nói. Châm ngôn bạn cần ghi nhớ trong xử thế:

"Nói là gieo, nghe là gặt" (Tagore).

"Im lặng là một phương châm xử thế hay nhất" (Kant)

"Im lặng là vàng, nói là ngọc" (Pascal)

– Nụ cười, cách nhìn, điệu bộ cử chỉ, nét hài hước của GVCN cũng chính là một dạng ngôn ngữ đặc biệt trong giao tiếp ứng xử. Chúng có khả năng giải toả mâu thuẫn, tạo ra trạng thái tinh thần, bầu không khí thuận lợi tạo ra những kết quả bất ngờ trong những tình huống nhất định.

2.10. Biết khen và biết chê

– Khen, chê chính là một loại nghệ thuật để đánh giá, xác định nhân cách của con người, sức mạnh của tổ chức biểu hiện ra trong kết quả của công việc, mức độ tiến bộ của từng cá nhân và tập thể. Khen, chê tác động vào bản chất của con người là muốn được khẳng định mình giữa mọi người trong tổ chức. Họ tìm thấy mình trong sự đánh giá của người khác, của tập thể. Trong nhà trường, sự đánh giá của GVCN có tầm quan trọng đặc biệt, có tính đại diện cao nhất. Khen, chê có tác dụng động viên, khuyến khích các nhân tố tích cực, dù là nhỏ nhất hay lớn; đồng thời khẳng định giá trị của cái ưu việt, nổi bật. Mặt khác, những lời khen, chê tạo cơ hội cho mọi người, cho tổ chức nhận biết mặt hạn chế để khắc phục. Việc khen ngợi thái quá sẽ nảy sinh tính chủ quan, thỏi ưa nịnh bộ, tính kiêu ngạo... Mặt khác, sự chê bai quá thẳng thừng, thiếu tế nhị sẽ làm cho người ta nhụt chí, cảm thấy mình như nhỏ bé đi, tầm thường đi, dẫn đến hành vi tiêu cực. Điều cần nói trong cách khen, chê là:

– Phát huy ưu điểm để khắc phục khuyết điểm.

– Chỉ nên chê trách, trừng phạt khi người ta hiểu rõ lỗi lầm, khuyết điểm của mình.

– Khen cái ưu việt tiêu biểu, nhưng cũng đặc biệt khuyến khích khen ngợi cái mới tiến bộ, có triển vọng.

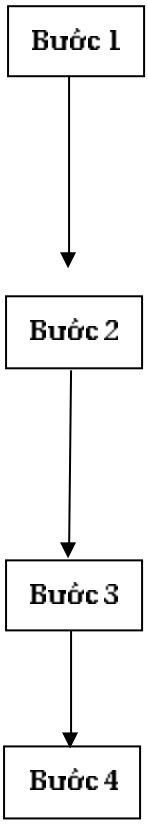
– Khách quan, công bằng, công khai, đúng mực trong đánh giá, khen ngợi. Rõ ràng, minh bạch nhưng lại độ lượng, tế nhị và thận trọng trong sự phê bình, chê trách, kỉ luật. Ngạn ngữ có câu "*Tốt đẹp phô ra, xấu xa đậy lại*", "*Đóng cửa bảo nhau*", nhưng cũng nên nhớ câu "*Thuốc đắng dã tật*". "*Nói thật mất lòng*", "*Mất lòng trước được lòng sau*". Những sự quanh co, dấu diếm đều gây hậu quả có hại cho cả đôi bên. Vì thế, phải tuỳ cơ ứng biến mới là nghệ thuật khen chê để hướng con người đó vào cái chân, thiện, mĩ.

2.11. Cần quyết đoán và thận trọng, táo bạo để vượt qua vỏ ốc của sự do dự đánh mất thời cơ

Tuỳ theo đối tượng ứng xử, đôi khi cũng phải lùi để tiến, hoà để thắng. Nên nhớ rằng cái được cái mất luôn đi theo cùng nhau. Mất cái "tiểu dĩ" để được "cái đại sự" là thành công, thắng lợi rồi.

3. Các bước tiến hành ứng xử tình huống

Việc ứng xử tình huống là rất năng động, linh hoạt. Có những tình huống tương đối đơn giản có thể ứng xử nhanh chóng, khó phân biệt logic của nó, nhưng phần lớn các tình huống trong công tác chủ nhiệm THPT đều tương đối phức tạp, vận động theo những quy định có logic nhất định. Các nhà nghiên cứu phương pháp tình huống tìm cách xây dựng ra các bước tiến hành ứng xử những tình huống tương đối phức tạp, như sau:



Tiếp cận tình huống

- Tìm hiểu đối tượng có quan hệ với tình huống
- Khai thác các duyên cớ trực tiếp, các nguyên nhân sâu xa, tiềm ẩn trong tình huống

Phân tích sơ bộ đặc điểm, tính chất của tình huống

Phân tích tổng hợp tìm ra nguyên nhân cốt lõi

- Loại bỏ các nguyên nhân thứ yếu, những duyên cớ bề ngoài che lấp bản chất sự việc.
- Tìm ra nguyên nhân sâu xa, chủ yếu làm cơ sở cho việc tìm biện pháp ứng xử.

Tìm biện pháp ứng xử

- Các biện pháp ứng xử tình thế
- Các biện pháp xử thế lâu dài, bền vững

Đánh giá kết quả

- Xác định kết quả cụ thể của tình huống
- Những tác động kéo theo đến cá nhân và tổ chức
- Rút ra bài học kinh nghiệm

Việc nêu ra các bước ứng xử tình huống là có tính ước lệ nhằm vạch ra những hành động, những thao tác cần thiết có thể có để giải quyết tình huống một cách tối ưu. Trong thực tế, đứng trước một tình huống cụ thể nào đó, người chủ nhiệm phải nhạy cảm, thông minh, mưu trí, linh hoạt,

tuỳ cơ ứng biến. Điều tiên quyết là phải luôn luôn định hướng theo mục tiêu đã được xác định nhằm tìm ra những giải pháp tối ưu.

NHIỆM VỤ HỌC TẬP

1. Thế nào là:

– Kĩ năng nhận biết đối tượng ứng xử?

– Kĩ năng ra quyết định sử dụng phương án dự kiến để xử lí ?

– Kĩ năng đánh giá cái được và cái chưa được qua mỗi ứng xử sư phạm?

2. Ở mỗi kĩ năng, bạn rút ra điều gì mình chưa biết hoặc mình đã biết rồi nhưng chưa chắc chắn?

THÔNG TIN PHẢN HỒI

1. Kĩ năng nhận biết đối tượng ứng xử

– Đối tượng của ứng xử sư phạm là HS, một con người cụ thể.

– Nội dung nhận biết đối tượng bao gồm các công việc như: tên tuổi, lớp học, thầy, cô giáo chủ nhiệm, nhóm hoạt động và một đối tượng trong nhóm, địa điểm gia đình sinh sống và sơ bộ về nghề nghiệp của cha mẹ, một vài nét về năng lực học tập, hoàn cảnh sống của gia đình. Sự quen biết giữa chủ thể và đối tượng ứng xử là cơ sở xác định số lượng nội dung cần tìm hiểu.

– Chủ thể ứng xử cần tạo ra những ấn tượng tốt, dễ chịu, gần gũi khi mới gặp nhau.

– Thời gian nhận biết đối tượng cũng là thời gian để chủ thể ứng xử tự bộc lộ mình, tự giới thiệu về mình trước đối tượng. Nhờ những thông tin do sự thăm dò đem lại, chủ thể ứng xử có thể đánh giá tổng quan về đối tượng, kết hợp với hoàn cảnh không gian và thời gian cho phép, nội dung ứng xử (tình huống có vấn đề) để lựa chọn phương án ứng xử.

– Xử lí tình huống ứng xử sư phạm

Tình huống ứng xử sư phạm thường xuất hiện trực tiếp khi GV có mặt, hoặc tình huống được thông báo qua một trung gian khác. Tuy cách tổ chức ứng xử khác nhau, nhưng thường trải qua một số nội dung cơ bản: Tìm hiểu nguyên cớ dẫn tới tình huống (do bản thân đối tượng ứng xử gây ra hay do một cá nhân, một tập thể khác tạo lập; hoàn cảnh dẫn tới

tình huống về mặt tâm lí cá nhân, cuộc sống gia đình, mâu thuẫn trong nội bộ tập thể...); diễn biến của tình huống; hậu quả do tình huống mang lại (mức độ, ảnh hưởng đối với cá nhân và tập thể).

2. Kĩ năng ra quyết định sử dụng phương án dự kiến để xử lí

Nội dung này được coi là nhân lõi của ứng xử sư phạm, chi phối nhiều nhất tới kết quả của ứng xử sư phạm. Một khi chủ thể đã xác định cần phải chọn phương án nào để ứng xử với HS thì kèm theo nó là việc sử dụng các phương tiện ứng xử tương ứng. Với bất cứ phương án nào, người GVCN cũng cần giữ được vị trí chủ đạo của mình thông qua ngôn ngữ giao tiếp, hành vi giao tiếp, đồng thời giúp đối tượng ứng xử bình tĩnh chủ động tiếp thu hoặc cùng bàn bạc giải quyết tình huống.

Nếu hoạt động ứng xử đạt tới kết quả mong muốn, đáp ứng được mục đích giáo dục và thoả mãn nhu cầu của đối tượng ứng xử thì cần khuyến khích, động viên trao thêm nhiệm vụ và trách nhiệm cho đối tượng; còn nếu chưa đạt tới kết quả thì chủ thể ứng xử hết sức bình tĩnh, cân nhắc về mặt thời gian để tránh tình trạng đẩy đối tượng tới mức căng thẳng hoặc nhàm chán trước cách xử lí của chủ thể để cùng thống nhất với đối tượng ứng xử về một không gian, thời gian phù hợp cho một cuộc gặp lại tiếp theo.

3. Kĩ năng đánh giá, rút kinh nghiệm qua mỗi ứng xử sư phạm

Là sự đánh giá cái được và cái chưa được qua mỗi ứng xử sư phạm để từ đó GV đặt ra những gì cần bổ sung và hoàn thiện, những gì cần gìn giữ và phát huy.

Kinh nghiệm ứng xử sư phạm không tự dưng mà có, sự phức tạp về nhân cách của đối tượng giáo dục kéo theo sự cần thiết cầu thị trong hoạt động thực tiễn của GV mà trong đó ứng xử sư phạm là công việc thường nhật của họ. Người GVCN cần phải đến với HS không chỉ những lúc các em có được nhân cách đúng đắn mà kể cả những lúc nhân cách của họ có sự đột biến, tha hoá. Sự vấp ngã trong công tác giáo dục là không tránh khỏi nhưng GV từ đó tìm ra con đường bằng phẳng hơn nhằm đạt tới đích.

CÂU HỎI TỰ ĐÁNH GIÁ

1. Ngoài các kĩ năng ứng xử tình huống đã nêu trên, bạn có thể bổ sung thêm kĩ năng gì, tại sao?

2. Trong các kĩ năng nêu trên, bạn thành thục nhất kĩ năng nào?

3. Bạn nêu ý nghĩa của các kĩ năng ứng xử sư phạm.

Nội dung 4.

PHÂN TÍCH VÀ GIẢI QUYẾT MỘT SỐ TÌNH HUỐNG ĐIỂN HÌNH TRONG CÔNG TÁC CHỦ NHIỆM Ở TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG

NHIỆM VỤ HỌC TẬP

1. **Bạn hãy nêu một vài ví dụ về tình huống công tác chủ nhiệm mà bạn đã trải nghiệm theo dàn ý sau:**

– **Mô tả tình huống**

– **Phân tích tình huống**

– **Nhận định và quyết định giải quyết tình huống**

2. **Sau khi tự tiếp cận với module này, bạn có phân tích, bổ sung thêm gì nếu phải ra quyết định để giải quyết các tình huống tương tự?**

3. Bạn hãy chia sẻ với đồng nghiệp để nhận được thông tin phản hồi.

D. TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. *Quy định Chuẩn nghề nghiệp giáo viên THCS, giáo viên THPT* (Ban hành kèm theo Thông tư số 30 /2009/TT-BGDĐT ngày 22/10/2009 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo).
2. *Điều lệ Trường THCS, trường THPT và trường phổ thông có nhiều cấp học* (Ban hành kèm theo Thông tư số 12/2011/TT-BGDĐT ngày 28/3/2011 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo).
3. Luật Giáo dục năm 2005, Luật sửa đổi năm 2009.
4. Quy định về đạo đức nhà giáo (Ban hành kèm theo Quyết định số 16/2008/QĐ-BGDĐT ngày 16/4/2008 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo).
5. Nguyễn Thanh Bình, *Công tác chủ nhiệm lớp ở trường THPT*, MS. SPHN-09-465NCSP, 2010.
7. Kỉ yếu hội nghị "Đổi mới công tác chủ nhiệm lớp trường trung học", Hải Phòng, 11/2009.
8. Tổ chức PLAN tại Việt Nam, *Phương pháp kỉ luật tích cực*, Tài liệu hướng dẫn cho tập huấn viên, 2009.