

MANAGEMENT OF PRINCIPALS IN TRAINING TO DEVELOP ORGANIZATIONAL CAPACITY IN EXPERIENCE ACTIVITIES FOR PRIMARY SCHOOL TEACHERS ACCORDING TO WORKPLACE LEARNING THEORY

Hoang Thi Thu Hien

Email: hoanghiensp1987@gmail.com

Thai Binh College of Culture and Arts
No.12, Hoang Cong Chat, Thai Binh city,
Thai Binh province, Vietnam

Received: 31/7/2024

Revised: 12/9/2024

Accepted: 15/10/2024

Published: 25/11/2024

Abstract: Based on workplace learning theory, training for developing organizational capacity for Experiential activities among primary school teachers is understood as a process that enhances the skills, knowledge, attitudes, and other attributes of individuals as teachers, enabling them to address challenges and obstacles in organizing Experiential activities for students, as well as the diverse practical requirements in schools. Within this context, the role of the principal is critically important, encompassing responsibilities that range from managing the identification of training needs and objectives to planning and executing training programs that effectively meet practical demands. This article analyzes the management practices of principals in developing primary school teachers' capacity to organize Experiential activities according to workplace learning theory.

Keywords: Experience activities, principal, primary school teacher, management of competency development, workplace learning theory.

QUẢN LÝ CỦA HIỆU TRƯỞNG TRONG BỒI DƯỠNG PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG TRẢI NGHIỆM CHO GIÁO VIÊN TIỂU HỌC THEO LÝ THUYẾT HỌC TẬP TẠI NƠI LÀM VIỆC

Hoàng Thị Thu Hiền

Email: hoanghiensp1987@gmail.com

Trường Cao đẳng Văn hóa Nghệ thuật Thái Bình
Số 12, Hoàng Công Chất, thành phố Thái Bình,
tỉnh Thái Bình, Việt Nam

Nhận bài: 31/7/2024

Chỉnh sửa xong: 12/9/2024

Chấp nhận đăng: 15/10/2024

Xuất bản: 25/11/2024

Tóm tắt: Dựa trên lý thuyết học tập tại nơi làm việc thì bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên tiểu học được hiểu là các hoạt động phát triển các kỹ năng, kiến thức, thái độ và các đặc điểm khác của một cá nhân với tư cách là một giáo viên để họ giải quyết những khó khăn, thách thức trong tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho học sinh cũng như những yêu cầu của thực tiễn đa dạng ngay tại nhà trường phổ thông. Trong bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên thì vai trò của người hiệu trưởng là vô cùng quan trọng, từ việc quản lý xác định nhu cầu, mục tiêu bồi dưỡng đến việc lên kế hoạch và tổ chức thực hiện kế hoạch sao cho đáp ứng yêu cầu của thực tiễn và hiệu quả. Bài viết phân tích các nội dung quản lý bồi dưỡng phát triển năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên tiểu học của hiệu trưởng theo lý thuyết học tập tại nơi làm việc.

Từ khóa: Hoạt động trải nghiệm, hiệu trưởng, giáo viên tiểu học, quản lý bồi dưỡng năng lực, lý thuyết học tập tại nơi làm việc.

1. Đặt vấn đề

Hoạt động trải nghiệm là hoạt động giáo dục bắt buộc lần đầu được triển khai trong Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. Vì thế, đa phần giáo viên chưa có chuyên môn chuyên sâu về lĩnh vực này. Nhiều nơi, các giáo viên chủ nhiệm được phân công phụ trách Hoạt động trải nghiệm gặp không ít khó khăn trong triển khai thực hiện. Nhiều nghiên cứu cho thấy, chất lượng giáo viên có ảnh hưởng rất lớn

đến chất lượng giáo dục học sinh [1]. Việc bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên được thực hiện có hiệu quả khi tiến hành liên tục, trực tiếp tại chỗ là nhà trường phổ thông. Tác giả Nguyễn Thị Kim Dung, Trương Thị Bích (2018)... khẳng định: "Đối với giáo viên, những vấn đề liên quan đến năng lực nghề nghiệp chỉ có thể phát triển hiệu quả thông qua hình thức học tập tại chỗ, tại lớp học, trường học nơi họ giảng dạy" [2]. Chính vì thế, công tác

bồi dưỡng giáo viên về năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm tại chỗ là rất cần thiết và thích hợp vì họ vừa tham gia giảng dạy, vừa học tập tại chỗ, tại thực địa. Ở đây, vai trò của người hiệu trưởng là rất quan trọng.

Hiệu trưởng là người chịu trách nhiệm chính về chất lượng hoạt động dạy học và giáo dục trong nhà trường nói chung, chất lượng hiệu quả tổ chức Hoạt động trải nghiệm nói riêng [3]. Trong điều kiện thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, việc bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp, trong đó có năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho đội ngũ giáo viên là cần thiết và cần được thực hiện liên tục về không gian và thời gian. Chính vì thế, hiệu trưởng nhà trường chịu trách nhiệm về công tác bồi dưỡng tại chỗ cho đội ngũ giáo viên nhà trường, đảm bảo các yêu cầu về năng lực chuyên môn, thực hiện có chất lượng và hiệu quả các hoạt động dạy học, giáo dục diễn ra trong trường mình phụ trách. Trên cơ sở sử dụng các phương pháp nghiên cứu lí thuyết như thu thập, nghiên cứu, phân tích, tổng hợp, hệ thống hoá các tài liệu, tư liệu khoa học có liên quan, các văn kiện, nghị quyết, chính sách của Đảng và Nhà nước về giáo viên và quản lí giáo dục..., chúng tôi tập trung phân tích các nội dung quản lí của hiệu trưởng trong việc bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên tiểu học theo lí thuyết học tập tại nơi làm việc.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Lí luận về quản lí bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên tiểu học theo lí thuyết học tập tại chỗ

2.1.1. Mục tiêu và những điểm mới trong Chương trình Hoạt động trải nghiệm ở tiểu học

Trong Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, thời lượng dành cho tổ chức Hoạt động trải nghiệm là 105 tiết trên năm học. Đây là thời lượng khá nhiều so với các môn học khác trong Chương trình Giáo dục tiểu học 2018 với các nội dung đa dạng, mang tính tổng hợp, tích hợp kiến thức, kĩ năng của nhiều môn học, lĩnh vực học tập khác nhau. Ở cấp Tiểu học, Hoạt động trải nghiệm thực hiện mục tiêu: “Hình thành cho học sinh thói quen tích cực trong cuộc sống hằng ngày, chăm chỉ lao động; thực hiện trách nhiệm của người học sinh tiểu học ở nhà, ở trường và địa phương; biết tự đánh giá và tự điều chỉnh bản thân; hình thành những hành vi giao tiếp, ứng xử có văn hóa; có ý thức hợp tác nhóm và hình thành được năng lực giải quyết vấn đề” [4]

2.1.2. Vai trò của giáo viên trong Hoạt động trải nghiệm

Từ mục tiêu và những định hướng đổi mới của Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, vị trí, vai trò của giáo viên cũng cần có những thay đổi phù hợp. Giáo viên phải là người hướng dẫn, tổ chức các hoạt động cho học sinh, gợi mở những cách thức khác nhau để các em tự chiếm lĩnh và phát hiện tri thức, qua đó phát triển khả năng tư duy độc lập và sáng tạo cũng như hứng thú học tập cho học sinh; hướng dẫn các em biết sử dụng tối đa, hiệu quả những nguồn tri thức đa dạng trong xã hội; giáo viên phải biết tự học để nâng cao năng lực nghề nghiệp; phải có năng lực hợp tác với đồng nghiệp, năng lực giao tiếp với cha mẹ học sinh, với học sinh và các tổ chức xã hội dựa trên sự phối hợp, bình đẳng, tôn trọng lẫn nhau. Giáo viên phải tham gia tích cực vào các hoạt động xã hội trong và ngoài nhà trường. Như vậy, giáo viên cần thay đổi để trở thành những nhà quản lí, nhà tổ chức, nhà tư vấn, hỗ trợ học sinh... từ đó giúp các em chủ động, tích cực tham gia hoạt động, qua đó hình thành và phát triển các phẩm chất, năng lực bản thân. Họ cần chủ động trong tổ chức các hoạt động dạy học, giáo dục, trong đó có Hoạt động trải nghiệm dưới sự chỉ đạo, quản lí của hiệu trưởng [5], [6].

2.1.3. Khung năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm của giáo viên tiểu học

Năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm là khả năng giáo viên vận dụng tổ hợp các kiến thức, kĩ năng, thái độ, kinh nghiệm, niềm tin... để tổ chức thành công Hoạt động trải nghiệm, đạt kết quả mong muốn trong những điều kiện cụ thể của từng lớp, từng trường [1]. Chính vì thế, trên cơ sở phân tích làm rõ mục tiêu và những điểm mới của Chương trình Hoạt động trải nghiệm ở tiểu học, chúng tôi xác định khung năng lực tổ chức hoạt động cần có đối với giáo viên tiểu học như sau: 1/ Năng lực xác định mục tiêu, nội dung Hoạt động trải nghiệm; 2/ Năng lực xây dựng kế hoạch Hoạt động trải nghiệm; 3/ Năng lực thiết kế Hoạt động trải nghiệm theo chủ đề; 4/ Năng lực tổ chức thực hiện Hoạt động trải nghiệm cho học sinh; 5/ Năng lực lựa chọn, sử dụng các phương pháp, phương tiện, thiết bị tổ chức Hoạt động trải nghiệm; 6/ Năng lực đánh giá kết quả Hoạt động trải nghiệm; 7/ Năng lực huy động và phối hợp các lực lượng giáo dục ở trong và ngoài nhà trường.

2.1.4. Đặc điểm học tập của giáo viên

Giáo viên là những người đã trưởng thành, đang trực tiếp giảng dạy tại trường phổ thông. Do đó, đặc điểm học tập của giáo viên mang đầy đủ đặc

điểm học tập của người lớn. Khác với trẻ em, người lớn đã có thời gian học tập và làm việc, trải nghiệm. Do đó, họ đã tích lũy được nhiều kiến thức, kinh nghiệm qua các nguồn khác nhau, đặc biệt là qua thực tế công việc của mình. Vì thế, việc học của họ phải xuất phát từ nhu cầu của công việc và tạo cơ hội để họ chủ động tham gia vào quá trình học và biết cách áp dụng những điều đã học vào công việc thực tế của mình [7]. Người lớn khi tham gia học tập, bồi dưỡng thường có mục đích, động cơ học tập rõ ràng và không thích sự áp đặt nên khi giảng dạy, bồi dưỡng cần sử dụng các hình thức, phương pháp phát huy được tính chủ động học tập, sự tham gia tích cực và tôn trọng các kinh nghiệm của họ cũng như đánh giá đúng mức sự đóng góp của họ vào quá trình học tập [8].

Có thể nói, học tập của người lớn sẽ có hiệu quả nhất: 1/ Khi được thực hành, vận dụng. Học qua quan sát và làm theo; 2/ Khi thông qua giải quyết các vấn đề, tình huống có thật trong cuộc sống và công tác của học viên. Học qua trải nghiệm (làm và học); 3/ Khi tự học/học phân tích: tự phát hiện vấn đề, tự giải quyết vấn đề, tự rút ra kết luận, kiểm nghiệm; 4/ Khi kiến thức mới gắn với kiến thức, hiểu biết đã có. Nội dung bồi dưỡng phải xuất phát từ nhu cầu của người học; 5/ Khi được trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm, học tập kinh nghiệm lẫn nhau [9].

2.1.5. Lí thuyết học tập tại nơi làm việc trong mối quan hệ với bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên

Billett (1992) cho rằng, có hai lí do cho sự ra đời của lí thuyết học tập tại nơi làm việc là do nhu cầu ngày càng gia tăng về sự phát triển các kĩ năng nghề do sự phát triển của công nghiệp và nhiều nghiên cứu cho thấy, học tập tại môi trường tự nhiên, môi trường thực tiễn là nơi làm việc sẽ tạo ra các cơ hội học tập tối ưu cho phát triển các kĩ năng nghề [10]. Các nghiên cứu có liên quan của Boud & Garick (1999); Barnnet (1999); Hodkinson, P & Hodkinson, H. (2004); Stenstrom, 2006; Tynjala Slotte, Nieminen, Lonka, 2006... đã cho thấy đến gần 80% khối lượng kiến thức, kĩ năng mà người lao động học được từ chính nơi làm việc [10]. Điều này khẳng định, học tập tại nơi làm việc trong phát triển năng lực nghề nghiệp là rất quan trọng và có hiệu quả cao.

Ở khía cạnh giáo dục, Ellstrom (2001) cho rằng, học tập tại nơi làm việc được hiểu là những quá trình học tập dẫn đến những thay đổi trong thực tiễn giảng dạy ở lớp học và nhà trường thông qua học tập cá nhân của giáo viên và các quá trình giải quyết vấn đề nảy sinh tại nhà trường [11]. Như vậy,

đó sẽ là các quá trình học tập cá nhân của giáo viên, các quá trình học tập mang tính xã hội trong nhóm giáo viên với nhau ở nhà trường và quá trình học tập xuất hiện thông qua toàn bộ tổ chức nhà trường. Các quá trình này có mối quan hệ chặt chẽ với nhau trong bồi dưỡng, phát triển năng lực nghề nghiệp giáo viên và hướng đến mục đích cuối cùng là nâng cao chất lượng học tập của học sinh. Atwal k. (2013) khi nghiên cứu về các lí thuyết học tập tại nơi làm việc cho thấy, các giáo viên được trao đổi, chia sẻ về chuyên môn, nghiệp vụ với những giáo viên có kinh nghiệm và với nhau - những người cùng trải nghiệm những khó khăn, vướng mắc trong hoạt động thực tiễn ở trường phổ thông. Bên cạnh đó, việc tham gia hàng ngày tại nơi làm việc là nguồn học tập không chính thức rất lớn (Informal learning resources) đối với giáo viên khi họ nhận được sự hỗ trợ và phản hồi từ các đồng nghiệp, giúp họ tự tin hơn, gắn kết với nhà trường, với nghề nghiệp hơn. Các thành viên tin tưởng, tôn trọng, gần gũi nhau... tạo ra môi trường hợp tác, thân thiện giúp giáo viên và cán bộ quản lí dễ dàng trao đổi quan điểm và các vấn đề thực tiễn. Học tập tại nơi làm việc giúp người tham gia học hỏi lẫn nhau và khuyến khích họ chủ động hơn trong việc học của mình... Phương thức bồi dưỡng phát triển nghề nghiệp này vừa đáp ứng được nhu cầu cá nhân vừa đáp ứng được nhu cầu tập thể. Như vậy, sẽ giúp cho giáo viên kiến tạo các quá trình học tập sao cho thích ứng với những thay đổi xã hội trong bầu không khí cởi mở và cộng tác [11].

Các nghiên cứu đều thống nhất chỉ ra những ưu thế của bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tại chỗ bao gồm: 1/ Hệ thống bồi dưỡng mở, linh hoạt về nội dung và đối tượng tham gia; thực hiện liên tục về thời gian và cập nhật những kiến thức chuyên môn và nghiệp vụ đáp ứng nhu cầu của thực tiễn và của giáo viên. Tất cả giáo viên đều có cơ hội chia sẻ những kinh nghiệm của mình với đồng nghiệp; 2/ Đáp ứng những nhu cầu bồi dưỡng và tự bồi dưỡng của từng giáo viên; 3/ Tạo môi trường học tập thuận lợi cho giáo viên khi họ được trực tiếp tham gia vào quá trình bồi dưỡng, được học hỏi lẫn nhau, được chia sẻ cả những kinh nghiệm, những ý tưởng, sáng kiến của mình; 4/ Kích thích, khuyến khích các giáo viên trở thành những người học tích cực, chủ động với quá trình phát triển nâng cao năng lực nghề nghiệp của bản thân [12].

Như vậy, dựa trên lí thuyết học tập tại nơi làm việc, bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên tiểu học được hiểu là các hoạt động phát triển các kĩ năng, kiến thức, thái độ và

các đặc điểm khác của một cá nhân với tư cách là giáo viên để họ giải quyết được những thách thức trong tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho học sinh cũng như những yêu cầu của thực tiễn đa dạng ở nhà trường phổ thông liên quan đến tổ chức Hoạt động trải nghiệm.

2.2. Nội dung quản lý của hiệu trưởng trong việc bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên tiểu học theo lí thuyết học tập tại nơi làm việc

Trên cơ sở phân tích lí luận, chúng tôi cho rằng, bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên nói chung và bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm là hệ thống các hoạt động được tổ chức thường xuyên, liên tục nhằm củng cố, bổ sung, cập nhật, làm tăng thêm hoặc hoàn thiện năng lực, hệ thống tri thức, kĩ năng, thái độ và các phẩm chất nghề nghiệp của giáo viên, giúp họ đáp ứng yêu cầu của giáo dục, thích ứng hơn với sự phát triển của xã hội và thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ được giao trong tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho học sinh. Chính vì thế, hiệu trưởng nhà trường với tư cách là chủ thể quản lý ở cấp độ vi mô cần thực hiện đầy đủ các chức năng quản lý bao gồm kế hoạch hoá, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá các hoạt động bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên tại nhà trường nhằm điều khiển, điều chỉnh quá trình đó và đạt được mục tiêu phát triển những năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cần thiết cho giáo viên góp phần cải thiện và nâng cao chất lượng giáo dục của nhà trường. Các nội dung quản lý của hiệu trưởng trong việc bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên tiểu học theo lí thuyết học tập tại nơi làm việc bao gồm: xác định nhu cầu, mục tiêu, nội dung bồi dưỡng, lập kế hoạch, tổ chức, triển khai bồi dưỡng, đánh giá và tạo động lực môi trường để giáo viên phát triển được năng lực nghề nghiệp của cá nhân.

2.2.1. Tổ chức xác định nhu cầu, mục tiêu và nội dung bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên theo lí thuyết học tập tại nơi làm việc

Xuất phát từ nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên, từ thực tiễn ở địa phương nên khi xây dựng chương trình, kế hoạch bồi dưỡng của nhà trường thì chủ thể quản lý tức là hiệu trưởng hoặc phó hiệu trưởng được phân công cần:

Tổ chức đánh giá thực trạng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm của đội ngũ giáo viên nhà trường, thực trạng các điều kiện thực hiện bồi dưỡng năng lực cho giáo viên, phân tích những ưu điểm và hạn

chế, từ đó làm rõ những điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức trong bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên tại nhà trường.

Xác định nhu cầu bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm của giáo viên trong nhà trường bao gồm những kiến thức, kĩ năng và thái độ mà giáo viên cần cập nhật, bổ sung và nâng cao để tổ chức tốt Hoạt động trải nghiệm cho học sinh. Thông qua việc xác định được sự thiếu hụt giữa các năng lực thực tế mà giáo viên có với các năng lực cần thiết để tổ chức tốt Hoạt động trải nghiệm cho học sinh đáp ứng yêu cầu thì nhà trường mới xác định được nhu cầu bồi dưỡng một cách chính xác. Trước tiên, hiệu trưởng cần tổ chức đánh giá nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên bằng các phương pháp, hình thức đa dạng như: điều tra bằng bảng hỏi, phiếu hỏi; họp tổ chuyên môn; dự giờ để đánh giá chất lượng tổ chức Hoạt động trải nghiệm của giáo viên, căn cứ vào những đòi hỏi của nhu cầu xã hội, chỉ đạo trực tiếp từ các cấp lãnh đạo... Hiệu trưởng tổng hợp, đánh giá và kết luận những năng lực còn hạn chế của đội ngũ giáo viên. Sắp xếp theo thứ tự ưu tiên các năng lực cần bồi dưỡng và làm căn cứ để lên nội dung, chương trình bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm hiệu quả.

Ban giám hiệu nhà trường cần xác định cụ thể các mục tiêu bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên của nhà trường. Trên cơ sở mục tiêu chung của ngành Giáo dục và Đào tạo, thực trạng bồi dưỡng giáo viên các cấp từ Bộ Giáo dục và Đào tạo, Sở Giáo dục và Đào tạo, Phòng Giáo dục và Đào tạo và nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên nhà trường, hiệu trưởng sẽ xác định mục tiêu bồi dưỡng cụ thể, đảm bảo mối liên kết chặt chẽ giữa yêu cầu phát triển chuyên môn nghiệp vụ của ngành và nhu cầu của giáo viên. Mục tiêu chung nhất của bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên tiểu học phát triển các năng lực đặc thù, đó là: Năng lực xác định mục tiêu, nội dung Hoạt động trải nghiệm; Năng lực xây dựng kế hoạch Hoạt động trải nghiệm; Năng lực thiết kế Hoạt động trải nghiệm theo chủ đề; Năng lực tổ chức thực hiện Hoạt động trải nghiệm cho học sinh; Năng lực lựa chọn, sử dụng các phương pháp, phương tiện, thiết bị tổ chức Hoạt động trải nghiệm; Năng lực đánh giá kết quả Hoạt động trải nghiệm; Năng lực huy động và phối hợp các lực lượng giáo dục ở trong và ngoài nhà trường. Tùy tình hình thực tế của từng trường, mục tiêu bồi dưỡng có thể là một số năng lực hoặc một số tiêu chí cụ thể cần được quan tâm, ưu tiên bồi dưỡng.

Trên cơ sở các nhu cầu và mục tiêu bồi dưỡng đã được xác định, hiệu trưởng chỉ đạo xây dựng chương trình, nội dung bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên tại nhà trường. Trong những năm qua, để thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 hiệu quả, Bộ Giáo dục và Đào tạo thông qua Chương trình phát triển năng lực các trường sư phạm (gọi tắt là ETEP) cũng có 9 mô đun bồi dưỡng có liên quan về Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên tiểu học với nội dung hướng dẫn thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, trong đó có Hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp. Tuy nhiên, đối tượng tham gia bồi dưỡng chủ yếu là giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục cốt cán. Sau đó, tùy theo từng địa phương, các giáo viên cốt cán này về bồi dưỡng lại hoặc hỗ trợ cho các giáo viên khác tại địa phương tự bồi dưỡng [13]. Bên cạnh đó, nội dung các mô đun bồi dưỡng chung cho tất cả giáo viên và mang tính khái quát cao, chưa đi sâu phát triển các năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cụ thể cho giáo viên tiểu học.

2.2.2. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên tiểu học theo lí thuyết học tập tại nơi làm việc

Để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên tiểu học dựa theo lí thuyết học tập tại nơi làm việc, hiệu trưởng cần căn cứ vào chủ trương đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông của ngành; chỉ thị của các cấp quản lý; bám sát nội dung cơ bản, yêu cầu cần đạt trong Chương trình giáo dục Hoạt động trải nghiệm 2018 để có cơ sở pháp lí cho việc xây dựng kế hoạch, đặc biệt là dựa vào các mục tiêu, nhu cầu và nội dung bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên đã được xác định ở trên cũng như thực tế điều kiện của nhà trường để phác thảo một bản kế hoạch khung, bao gồm: Xác định các căn cứ hay cơ sở pháp lí để lập kế hoạch; Phân tích khái quát thực trạng công tác bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên tiểu học; Đánh giá thực trạng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm của giáo viên trong nhà trường và thực trạng nhu cầu bồi dưỡng; Xác định mục tiêu; Xác định các nội dung công việc (nội dung kế hoạch) và phân công thực hiện; Xác định nguồn lực cần thiết cho việc thực hiện từng nội dung, nhiệm vụ (nhân lực, vật lực, tài lực); Quy định cơ chế hỗ trợ, phối hợp; Xác định các chỉ số kiểm tra, giám sát, đánh giá thực hiện các nhiệm vụ cũng như năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm của giáo viên; Xác định các

biện pháp và cách thức thực hiện. Tiếp theo, lấy ý kiến của cán bộ quản lý là phó hiệu trưởng, tổ trưởng chuyên môn, khối trưởng, tổng phụ trách Đội; Các giáo viên và những người có liên quan; Hoàn thiện bản kế hoạch và kí duyệt để triển khai thực hiện.

2.2.3. Tổ chức, chỉ đạo bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên tiểu học theo lí thuyết học tập tại nơi làm việc

Để thực hiện có hiệu quả công tác bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho đội ngũ giáo viên tiểu học tại nhà trường, hiệu trưởng cần triển khai các công việc sau:

- Thành lập ban chỉ đạo công tác bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên tiểu học tại nhà trường do hiệu trưởng làm trưởng ban. Các thành viên ban chỉ đạo là những người có liên quan, đó là: ban giám hiệu, khối trưởng, tổ trưởng chuyên môn, tổng phụ trách đội, đại diện giáo viên và cha mẹ học sinh.

- Phân chia trách nhiệm cho các thành viên tham gia trong ban chỉ đạo một cách hợp lí trên cơ sở nhiệm vụ, chức năng, thế mạnh của từng thành viên. Theo lí thuyết học tập tại nơi làm việc thì các tổ chuyên môn, khối trưởng phải là nòng cốt cho giáo viên trong việc bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm. Tạo cơ chế phối hợp và môi trường thuận lợi để các thành viên trong ban chỉ đạo và các đoàn thể chính trị - xã hội trong và ngoài nhà trường thực hiện tốt các nhiệm vụ được phân công, tránh chồng chéo hoặc ùn đẩy trách nhiệm lẫn nhau.

- Chỉ đạo và tổ chức phổ biến nội dung chương trình bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên toàn trường. Chỉ khi nào có nhận thức đúng và đầy đủ về mục đích, ý nghĩa cũng như nội dung, chương trình bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho đội ngũ giáo viên mới tạo được sự thống nhất và xây dựng một cộng đồng học tập, hỗ trợ lẫn nhau trong quá trình bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên.

- Tổ chức, chỉ đạo huy động các nguồn lực đảm bảo các hoạt động bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên tại nhà trường đạt hiệu quả. Căn cứ vào kế hoạch bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên của nhà trường, hiệu trưởng cần chuẩn bị đầy đủ các điều kiện, phương tiện, cơ sở vật chất (bao gồm nhân lực và vật lực) để triển khai hoạt động bồi dưỡng trong nhà trường.

- Giám sát, hỗ trợ, điều chỉnh trong quá trình triển khai kế hoạch bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên tại nhà trường. Hiệu trưởng cần thường xuyên theo dõi quá trình thực hiện các hoạt động bồi dưỡng giáo viên để kịp thời phát hiện những khó khăn, vướng mắc, từ đó có biện pháp hỗ trợ và có những điều chỉnh cần thiết.

- Đôn đốc, động viên, tạo động lực cho giáo viên trong quá trình tham gia hoạt động bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm tại nhà trường bằng những ưu đãi, chế độ chính sách phù hợp, khen thưởng, động viên những nhân tố tích cực trong hoạt động bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên tại chỗ [12], [14].

2.2.4. Chỉ đạo kiểm tra, đánh giá các hoạt động bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên tiểu học theo lí thuyết học tập tại nơi làm việc

Kiểm tra, đánh giá được xác định là khâu cuối cùng của một chu trình quản lí nhưng lại là điểm khởi đầu cho một chu trình mới. Mục đích của kiểm tra, đánh giá việc thực hiện là nhằm giám sát việc chấp hành đầy đủ, chính xác, hiệu quả kế hoạch bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên tại nhà trường cùng với các tiêu chí, chỉ số, các minh chứng và phương pháp đánh giá cụ thể. Các nội dung của kiểm tra, đánh giá bao gồm:

- Kiểm tra, đánh giá về nội dung bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên ở nhà trường. Sau mỗi khóa học, mỗi chuyên đề, hiệu trưởng sẽ lấy ý kiến đánh giá của giáo viên về nội dung khóa học hay chuyên đề mà họ tham gia. Bên cạnh đó, giáo viên cũng phải thực hiện một bài kiểm tra, đánh giá năng lực có liên quan đến nội dung bồi dưỡng. Như vậy, việc kiểm tra, đánh giá phải căn cứ vào mục tiêu đã đề ra, đánh giá mức độ hoàn thành nội dung bồi dưỡng, mức độ đáp ứng nhu cầu và áp dụng vào thực tiễn tổ chức Hoạt động trải nghiệm của giáo viên.

- Kiểm tra, đánh giá hình thức tổ chức, phương pháp và các điều kiện triển khai bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên tại nhà trường: Muốn đánh giá một cách khách quan, chính xác cần sử dụng đa dạng các công cụ đánh giá chuẩn, thu thập được những thông tin cần thiết và khách quan như phỏng vấn giáo viên, quan sát trực tiếp, xây dựng phiếu đánh giá nhanh và đánh giá khi kết thúc bồi dưỡng

- Kiểm tra, đánh giá năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm của giáo viên sau các khoá hay chuyên đề bồi dưỡng thông qua dự các tiết Hoạt động trải nghiệm. Kết quả này là một trong những kênh phản

ánh thực tế, chính xác, hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng tại nhà trường.

- Chỉ đạo đánh giá chung kết quả bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên tại trường trên cơ sở đối chiếu với những mục tiêu đã đề ra, làm rõ những ưu điểm, hạn chế, những khó khăn và nguyên nhân, từ đó đề xuất những biện pháp phù hợp tiếp tục cải thiện thực trạng nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả của bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên ở nhà trường trong chu kì tiếp theo [3], [12], [14].

2.2.5. Quản lí các điều kiện phục vụ hoạt động bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên tiểu học theo lí thuyết học tập tại nơi làm việc

Quản lí các điều kiện phục vụ hoạt động bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên tiểu học theo lí thuyết học tập tại nơi làm việc bao gồm:

- Tăng cường cơ sở vật chất, thiết bị, đầu tư kinh phí cho công tác bồi dưỡng giáo viên thông qua rà soát, đánh giá hiện trạng cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ bồi dưỡng giáo viên. Bổ sung mua sắm trang bị những thiết bị hiện đại phục vụ trực tiếp công tác bồi dưỡng như máy tính, máy trình chiếu, đồng thời phối hợp với các đơn vị bồi dưỡng (nếu bồi dưỡng từ xa, trực tuyến) đảm bảo hệ thống công nghệ thông tin trong bồi dưỡng.

- Quản lí chế độ tài chính hợp lí, đúng quy định cho công tác bồi dưỡng, bao gồm các chi phí cho việc mời chuyên gia (nếu có), các chi phí hỗ trợ giáo viên và các tài liệu, phương tiện phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng. Tạo điều kiện để giáo viên khai thác tối đa các thiết bị, phương tiện dạy học sẵn có tại nhà trường trong học tập và áp dụng vào thực tế tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho học sinh.

2.2.6. Quản lí tạo động lực cho đội ngũ giáo viên tự bồi dưỡng và hỗ trợ đồng nghiệp nâng cao năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm

Quá trình bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên chỉ thực sự mang lại hiệu quả khi biến thành quá trình tự bồi dưỡng và tạo ra một cộng đồng học tập, nơi mà các giáo viên sẵn sàng chia sẻ, hỗ trợ lẫn nhau trong phát triển chuyên môn nghề nghiệp [15]. Đây là các mục tiêu cần đạt được khi thực hiện bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên. Bên cạnh đó, một trong những ưu thế nổi bật của bồi dưỡng năng lực dựa trên lí thuyết học tập tại nơi làm việc là tạo không gian, thời gian linh hoạt để giáo viên có thể học ở mọi lúc, mọi nơi, tạo môi trường để các giáo

viên học hỏi lẫn nhau [11]. Chính vì thế, trong quá trình quản lý bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên, cán bộ quản lý cần tạo bầu không khí làm việc thân thiện, hợp tác, cởi mở, gần bó và đoàn kết; một môi trường luôn tạo động lực làm việc tốt, khuyến khích sự sáng tạo của mỗi cá nhân và phát huy tinh thần tập thể. Việc xây dựng môi trường thuận lợi để nâng cao, phát triển năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên tại nhà trường tiểu học nhằm tạo động lực cho các giáo viên cần: 1/ Xây dựng trường tiểu học thành một cộng đồng học tập; 2/ Xây dựng quan hệ hợp tác giữa giáo viên và học sinh, giữa giáo viên trong nhà trường với nhau và với cha mẹ học sinh; 3/ Xây dựng bầu không khí học tập và làm việc thân thiện, hợp tác, cởi mở, năng động và chuyên nghiệp, một môi trường tạo động lực làm việc tốt, khuyến khích sự sáng tạo của mỗi cá nhân và phát huy tinh thần tập thể; 4/ Đảm bảo các điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị phương tiện, tài liệu chuyên môn để phục vụ việc giảng dạy và phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên.

Tài liệu tham khảo

- [1] Nguyễn Thị Hằng và nhóm nghiên cứu, (2015), *Nghiên cứu phát triển năng lực thiết kế chương trình Hoạt động trải nghiệm sáng tạo cho giáo viên phổ thông*. Đề tài nghiên cứu khoa học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội, mã số: SPHN 2014-17-02NV.
- [2] Nguyễn Thị Kim Dung, Đỗ Thị Thuận, (2017), *Phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trẻ theo hình thức học tập tại chỗ thông qua Internet*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia “Phát triển đội ngũ nhà giáo đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo”, Đại học Huế, tr. 78-86.
- [3] Bùi Minh Hiền, Nguyễn Vũ Bích Hiền (đồng chủ biên) (2006), *Quản lý và lãnh đạo Nhà trường*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội, tr.41.
- [4] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (26/12/2018), *Chương trình Giáo dục phổ thông, Hoạt động trải nghiệm và Hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp*, Ban hành kèm theo Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT.
- [5] OECD, (2009), *The Professional Development of Teachers*, In: *Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS* at: www.oecd.org/publishing/corrigenda.
- [6] Nguyễn Thị Kim Dung, (2019), *Phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên trẻ theo tiếp cận năng lực - Kinh nghiệm thế giới và bài học cho Việt Nam*, Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm, Hà Nội, Volume 64, Issue 1, tr.137-145.
- [7] Đinh Văn Tiến, (2006), *Cẩm nang phương pháp giảng dạy hiệu quả cho người lớn*, NXB Lao động.
- [8] Nguyễn Quốc Trị (2022), *Đổi mới hình thức bồi dưỡng thường xuyên đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông theo định hướng tự học, tự bồi dưỡng qua mạng*, Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam, tập 18, số 3, tr.19-26.
- [9] Dse - Napa, (2000), *Phương pháp giảng dạy hiệu quả cho người lớn*, NXB Thống kê, Hà Nội.
- [10] S. Billett, (1992), *Towards a Theory of Workplace Learning*, Jr. *Studies in Continuing Education*, Vol.14, No.2, p.143- 155.
- [11] K. Atwal, (2013), *Theories of workplace learning in relation to teacher professional learning in UK primary schools*, Jr. *Research in Teacher Education*, Vol.3, No.2, p.22-27.
- [12] Trương Thị Bích - chủ nhiệm đề tài, (2021), *Phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên phổ thông theo lý thuyết học tập tại nơi làm việc*, Mã số: 2020-SPHN-08.
- [13] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2022), *Báo cáo tổng kết dự án “Chương trình phát triển các trường Sư phạm để nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông”*.
- [14] Harold Koontz, Cyril Odonnell, Heinz Weihrich, (1993), *Những vấn đề cốt yếu của quản lý*, Vũ Thiều, Nguyễn Mạnh Quân, Nguyễn Đăng Dậu (dịch), NXB Khoa học Kỹ thuật, Hà Nội.
- [15] Vũ Thị Sơn, (7/2011), *Đổi mới sinh hoạt chuyên môn theo hướng xây dựng văn hóa học tập ở nhà trường thông qua “Nghiên cứu bài học”*. Tạp chí Giáo dục, số 269, kì 02, tr.20-23.

3. Kết luận

Qua các nghiên cứu, có thể nhận thấy chất lượng tổ chức Hoạt động trải nghiệm của giáo viên là yếu tố quyết định chất lượng học tập Hoạt động trải nghiệm của học sinh. Việc bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên là rất cần thiết, góp phần giải quyết những khó khăn, vướng mắc của giáo viên trong tổ chức Hoạt động trải nghiệm tại thực địa là nhà trường phổ thông. Căn cứ vào các nghiên cứu về hình thức bồi dưỡng năng lực làm cơ sở để khẳng định được hình thức bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên theo lý thuyết học tập tại chỗ là phù hợp, tạo môi trường học tập liên tục, kích thích nhu cầu bồi dưỡng năng lực và biến hoạt động bồi dưỡng thành tự bồi dưỡng. Các nội dung quản lý bồi dưỡng năng lực tổ chức Hoạt động trải nghiệm cho giáo viên theo lý thuyết học tập tại nơi làm việc được đề xuất sẽ xác định được những điều kiện căn bản để điều hành, chỉ đạo công tác bồi dưỡng năng lực cho giáo viên đạt hiệu quả cao từ khâu xác định nhu cầu đến lên kế hoạch, tổ chức chỉ đạo, kiểm tra, giám sát.