

SỬ DỤNG PHƯƠNG PHÁP VÒNG TRÒN HỌC TẬP VÀ TÌNH HUỐNG TRONG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN

✍ ThS. BÙI THỊ BÍCH THUẬN*

Trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, việc xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn có đủ trình độ, năng lực không chỉ vận động, tập hợp được người lao động trong tổ chức Công đoàn, mà còn là người đại diện, bảo vệ thành công quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động; đại diện, tổ chức cho người lao động tham gia quản lý kinh tế, xây dựng, quản lý cơ quan đơn vị là yêu cầu rất cần thiết, có ý nghĩa quyết định đến hiệu quả của hoạt động công đoàn. Có nhiều cách thức để nâng cao trình độ, năng lực, nhưng con đường ngắn nhất chính là thông qua đào tạo, bồi dưỡng.

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam luôn coi công tác đào tạo, bồi dưỡng là một trong những nhiệm vụ trọng tâm. Vì vậy, trong mỗi nhiệm kỳ Đại hội, Ban chấp hành Tổng Liên đoàn đều có nghị quyết chuyên đề về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn. Trong đó, Nghị quyết 4a/NQ-TLĐ ngày 04/03/2010 về “Tiếp tục đẩy mạnh và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn giai đoạn 2010-2020” và Chiến lược đào tạo cán bộ công đoàn đến năm 2020 xác định: Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được coi là nhiệm vụ trọng tâm, là yếu tố tiền đề, đảm bảo cho sự thành công của hoạt động công đoàn trong tình hình mới. Trong đó, đổi mới nội dung, hình thức đào tạo theo phương pháp tích cực, tổ chức biên soạn tài liệu và thực hiện hoạt động đào tạo là yêu cầu bức thiết và lâu dài. Để tăng cường kỹ năng và phương pháp hoạt động phù hợp với đặc điểm của đội ngũ cán bộ, đặc thù của mỗi cấp công đoàn, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam xác định, áp dụng phương pháp tích cực trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn các cấp.

Tính tích cực là một phẩm chất vốn có của con người trong đời sống xã hội. Khác với động vật, con

người không chỉ tiêu thụ những gì sẵn có trong thiên nhiên mà còn chủ động, bằng lao động sản xuất ra những của cải vật chất cần cho sự tồn tại của xã hội, sáng tạo ra nền văn hóa ở mỗi thời đại. Hình thành và phát triển tính tích cực của con người là một trong các nhiệm vụ chủ yếu của giáo dục nhằm đào tạo những con người năng động, thích ứng và góp phần phát triển cộng đồng.

Phương pháp dạy học tích cực là một thuật ngữ rút gọn, được dùng ở nhiều nước để chỉ những phương pháp giáo dục, dạy học theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của người học. Phương pháp dạy học tích cực hướng tới việc hoạt động hóa, tích cực hóa hoạt động nhận thức của người học, nghĩa là tập trung và phát huy tính tích cực của người học chứ không phải là tập trung vào phát huy tính tích cực của người dạy, lấy người học làm trung tâm, giúp người học rèn luyện quá trình tự học, tự tư duy, cùng trao đổi suy nghĩ, kinh nghiệm, thực hành để giải quyết vấn đề.

Hai trong số nhiều phương pháp dạy học tích cực đã được một số nước trên thế giới áp dụng thành công nhằm nâng cao tính tích cực, tự giác, chủ động của người học trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn là phương pháp vòng tròn học tập và phương pháp tình huống.

1. Phương pháp Vòng tròn học tập

Phương pháp vòng tròn học tập xuất hiện ở Đan Mạch vào cuối thế kỷ XIX, đến đầu thế kỷ XX, các công nhân Thụy Điển đã học tập và vận dụng phương pháp này để nâng cao trình độ, kiến thức, chuyên môn và kỹ năng nhằm đấu tranh, bảo vệ quyền lợi cho giai cấp mình. Về sau, phương pháp vòng tròn học tập đã được sử dụng trong công tác đào tạo cán bộ công đoàn và giai cấp công nhân

* Trường Đại học Công đoàn

như một phương pháp chính thống của công đoàn Thụy Điển.

Vòng tròn học tập hay còn gọi vòng tròn nghiên cứu là gồm một nhóm nhỏ cùng nhau thảo luận giải quyết vấn đề. Nhóm có thể được thành lập để thảo luận về bất kỳ điều gì từ chính trị đến tôn giáo, sở thích của các thành viên.

Khi được sử dụng trong công tác đào tạo, vòng tròn học tập là phương pháp được tiến hành theo hình thức nhóm nhỏ, mỗi nhóm gồm 5 đến 10 người, trong đó có một trưởng nhóm (thông thường là giảng viên), họ sẽ ngồi vòng tròn để cùng thảo luận về các vấn đề liên quan đến công đoàn. Tất cả mọi người đều bình đẳng như nhau, tất cả những kiến thức, kinh nghiệm mỗi thành viên sẽ trao đổi, chia sẻ cùng nhau để giải quyết vấn đề.

Các bước thực hiện bao gồm:

Bước 1: Chọn chủ đề thảo luận: Sau khi đã tạo thành một nhóm, trưởng nhóm sẽ chủ động, lựa chọn các chủ đề phù hợp để đưa ra thảo luận, trao đổi trong nhóm. Chủ đề thường được xác định trên cơ sở thực tiễn về tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh, số lượng công nhân, mức lương người lao động, giá cả của các loại thực phẩm thiết yếu, giá thuê nhà, luật lao động, luật công đoàn, các quyền và lợi ích chính đáng của người lao động... tại địa phương hoặc đơn vị công tác của các thành viên trong nhóm.

Bước 2: Chuẩn bị tài liệu: Các thành viên trong nhóm phải có sự chuẩn bị trước về tài liệu, các quan điểm và giải pháp để thảo luận.

Bước 3: Thảo luận: từng thành viên sẽ trình bày bài chuẩn bị của mình, các thành viên khác lắng nghe, nắm bắt nội dung của người phát biểu, từ đó đánh giá đúng sai, bổ sung, tranh luận.

Bước 4: Kết luận, đánh giá: Trưởng nhóm sẽ khái quát lại tất cả nội dung cơ bản mà các thành viên đã thảo luận. Sau đó nhận xét, đánh giá và rút ra cách giải quyết vấn đề hợp lý nhất. Đồng thời giải đáp những thắc mắc của các thành viên (nếu có), hoặc định hướng cho học viên về nhà tiếp tục nghiên cứu.

Để phương pháp vòng tròn học tập có hiệu quả, yêu cầu các thành viên trong nhóm ngồi gần nhau theo hình vòng tròn và mỗi thành viên đều có thể nhìn thấy nhau, quan sát được trạng thái của các thành viên khác. Điều này sẽ mang lại một không khí gần gũi, thân thiện.

Trong đó, trưởng nhóm (thường là giảng viên) chịu trách nhiệm tổ chức và điều hành lớp học.

Giảng viên không tách biệt với các học viên về vị thế, kiến thức, vị trí giảng dạy mà ngồi cùng với nhóm, đóng vai trò là một thành viên lớp học. Giảng viên luôn luôn phải linh hoạt, mềm dẻo, biết tạo cơ hội để các thành viên khác tham gia và làm chủ hoạt động nhận thức.

Trong quá trình thảo luận, trưởng nhóm phải biết đề xuất, gợi mở để tất cả các thành viên cùng bày tỏ quan điểm; biết lắng nghe tích cực tất cả các ý kiến; đồng thời cần phân tích những quan điểm đúng - sai, nguồn gốc, bản chất vấn đề mà học viên nêu ra.

Với phương pháp vòng tròn học tập sẽ mang lại những ưu điểm cơ bản sau:

Thứ nhất, vòng tròn học tập tạo điều kiện giúp các thành viên giao tiếp, lắng nghe, trao đổi làm cho kiến thức được nhân rộng lên, sau đó các thành viên đã được đào tạo đem kiến thức của mình tiếp tục nhân rộng với nhiều người khác, bằng việc tạo lập những vòng tròn mới.

Thứ hai, việc tổ chức một vòng tròn học tập không đòi hỏi nguồn lực lớn, do đó có thể dễ dàng tổ chức vòng tròn học tập tại nơi làm việc (hoặc tại nhà, thư viện, quán cà phê, trong lớp học...), tập hợp các thành viên trong khu vực, trong một đơn vị hoặc theo nhóm sở thích.

Thứ ba, phương pháp này rất phù hợp với đối tượng là những người đã trưởng thành, không có điều kiện ngồi trên ghế nhà trường chính quy nhưng lại muốn nâng cao trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ, tự mình tìm cách giải quyết những vấn đề phát sinh trong đời sống.

Thứ tư, tại cấp cơ sở của tổ chức công đoàn, mỗi đơn vị có một vấn đề khó khăn riêng, cần sự tháo gỡ, chia sẻ kinh nghiệm của các cán bộ công đoàn, nên việc tổ chức thảo luận nhóm chính là điều kiện để các thành viên cung cấp kiến thức và cách thức giải quyết cho nhau.

Thứ năm, tạo điều kiện cho người học được khám phá, chia sẻ kinh nghiệm của mình, được hoạt động tham gia giải quyết vấn đề thay vì thụ động lắng nghe; Giúp các thành viên có sự hợp tác, trao đổi, khai thác tài liệu hiệu quả; Bồi dưỡng kỹ năng giao tiếp và kỹ năng giải quyết tình huống cho các thành viên; Tạo ra cho tổ chức công đoàn những thành viên muốn làm việc bằng hành động, trực tiếp tìm và giải quyết vấn đề của chính họ, có kiến thức tốt hơn, tự tin hơn trong đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng, hợp pháp của người lao động.

Tuy nhiên, phương pháp này cũng có hạn chế đó

là chỉ có thể đào tạo, tập huấn cho các nhóm nhỏ. Bên cạnh đó, nếu trong lớp học, người học không tham gia tích cực và không hiểu bài sẽ gây lãng phí thời gian, hoặc nếu chỉ có thiểu số tham gia tích cực dẫn đến số học viên còn lại sẽ bị động và hiệu quả học tập thấp.

Để khắc phục những hạn chế trên, giảng viên cần hướng dẫn rõ ràng, chính xác về mục tiêu, mục đích, chủ đề, thời gian tiến hành thảo luận nhóm và nhiệm vụ của từng người học. Tạo không khí thư giãn, thân thiện và đảm bảo các thành viên trong nhóm bình đẳng với các thành viên khác.

2. Phương pháp tình huống

Phương pháp tình huống bắt đầu được khởi xướng từ những năm 40 của thế kỷ XX bởi James B. Conant ở Đại học Havard, Hoa Kỳ, sau đó được nhiều trường đại học trên thế giới sử dụng.

Tình huống là một câu chuyện, có cốt chuyện và nhân vật, liên hệ đến một hoàn cảnh cụ thể, từ góc độ cá nhân hay nhóm, và thường là hành động chưa hoàn chỉnh. Đó là một câu chuyện cụ thể và chi tiết, chuyển nét sống động và phức tạp của đời thực vào lớp học.

Theo Hammond, J.S - Đại học Havard: nghiên cứu tình huống hay còn gọi là phương pháp tình huống là phương pháp dạy học thông qua nghiên cứu trường hợp điển hình. Ở đây, người học được giới thiệu một tình huống cụ thể, có thật và được đặt vào vị trí của người ra quyết định để giải quyết vấn đề trong tình huống ấy.

Yếu tố cấu thành chủ yếu của phương pháp này là dựa trên các tình huống thực tế của cả học viên và giảng viên. Mục đích chính của các tình huống là để miêu tả, trao đổi kinh nghiệm về cách thức giải quyết vấn đề và những mâu thuẫn trong khi thực hiện công việc được giao. Bằng những tình huống khác nhau, người học cần phải đưa ra quyết định hoặc kêu gọi sự hỗ trợ của các thành viên cùng nhóm để tìm hướng giải quyết hợp lý. Sự đa dạng của các tình huống được đưa lên không chỉ khuyến khích người học phát huy tính chủ động, óc sáng tạo mà còn đem đến sự thoải mái, sẵn sàng về mặt tinh thần khi tham dự lớp. Yếu tố này làm người học có thể tiếp thu nội dung kiến thức bài giảng dễ dàng, sâu và nhớ lâu hơn các phương pháp giảng dạy truyền thống. Đặc biệt, đối với đối tượng là cán bộ công đoàn, những người phải giải quyết rất nhiều tình huống khác nhau trong công việc sẽ rất hữu ích khi được đào tạo theo phương pháp này.

Các bước cụ thể cần tiến hành:

- Bước 1: Lựa chọn tình huống: Tùy vào từng nội dung bài học, giảng viên sẽ đưa ra các tình huống phù hợp với mục tiêu của mình. Tình huống giảng viên đưa vào bài học có thể do giảng viên tự xây dựng hoặc có thể sử dụng tình huống từ nguồn tài liệu khác, nhưng tình huống đó phải bám sát vào nội dung và mang tính thực tiễn cao, thông thường xoay quanh công việc hàng ngày của các học viên.

- Bước 2: Gợi ý các hướng giải quyết: Giảng viên cần cung cấp các kiến thức về mặt lý thuyết có liên quan đến tình huống đưa ra, giải thích thật chi tiết tình huống để học viên hiểu rõ các vấn đề cần giải quyết. Xác định nhiệm vụ và vai trò của học viên tham gia vào tình huống đó.

- Bước 3: Phân công các nhóm giải quyết tình huống gồm khoảng 6 - 8 học viên/nhóm. Các nhóm được phân công dựa trên sự khách quan (chạy phần mềm Random trong Excel để lập danh sách) và công khai trước lớp.

- Bước 4: Báo cáo tình huống: Việc thảo luận hoặc báo cáo nhóm cũng được lựa chọn khách quan, trình bày báo cáo hoặc trả lời thảo luận cũng được lựa chọn ngẫu nhiên. Như vậy hạn chế được tình trạng người học cử đại diện hoặc chỉ một vài người tham gia thảo luận nhóm hoặc làm báo cáo. Các nhóm được yêu cầu có kế hoạch làm việc, bảng chấm công tham gia đóng góp vào thành quả chung của nhóm. Việc làm này mang lại kết quả khá khả quan là học viên sẽ trung thực trong việc đánh giá công sức đóng góp, không còn chuyện “chia đều” đóng góp như trước. Giảng viên có thể bổ sung thêm các câu hỏi cho nhóm trình bày, học viên thảo luận các câu hỏi có liên quan. Mỗi học viên sẽ đóng góp ý kiến của mình về tình huống đưa ra. Các học viên trong các nhóm còn lại có thể trao đổi, thảo luận để phân tích làm rõ thêm những vấn đề đã được nêu ra trong tình huống, giải quyết các câu hỏi khác mà giảng viên đặt ra thêm trong tình huống.

- Bước 5: Giảng viên tổng kết, nhận xét và đánh giá các nhóm, rút ra kết luận các giải pháp có liên quan đến nội dung lý thuyết môn học. Sau khi ghi nhận các ý kiến của các nhóm, từng thành viên trong nhóm. Giảng viên sẽ dựa vào đó đánh giá vấn đề đang thảo luận. Có thể có những vấn đề không mang lại kết quả như mong muốn, có những vấn đề có kết quả đúng sai rõ ràng, nhưng giảng viên sẽ là người chịu trách nhiệm đưa ra kết luận cuối cùng về tình huống đó để giúp học viên có thể hiểu rõ hơn cách thức giải quyết của mình.

Khi sử dụng phương pháp tình huống trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn sẽ mang lại những ưu điểm sau:

Thứ nhất, nâng cao tính thực tiễn của môn học, vì sau khi đã được cung cấp các kiến thức lý thuyết, một bài tập tình huống sẽ giúp học viên có cái nhìn sâu hơn và thực tiễn hơn về vấn đề lý thuyết đã được học. Thông qua việc xử lý tình huống, học viên sẽ có điều kiện để vận dụng linh hoạt các kiến thức lý thuyết.

Thứ hai, nâng cao tính chủ động, sáng tạo và sự hứng thú của học viên trong quá trình học. Khác với việc tiếp thu lý thuyết một cách thụ động, khi được giao các bài tập tình huống, các nhóm phải chủ động tìm kiếm và phân tích các thông tin để đi đến giải pháp cho tình huống. Để đáp ứng được yêu cầu này, học viên phải chủ động tư duy, thảo luận - tranh luận trong nhóm hay với giảng viên, tìm hiểu thêm về lý thuyết, tài liệu tham khảo để đạt đến giải pháp.

Chính trong quá trình tư duy, tranh luận, bảo vệ và sửa đổi các đề xuất - giải pháp của mình, học viên đã tham gia vào quá trình nhận thức. Sự tham gia tích cực đó đã góp phần tạo ra sự hứng thú và say mê học tập, sáng tạo của học viên. Đây chính là lúc quá trình dạy và học tập trung vào học phương pháp học, phương pháp tiếp cận, phân tích và tìm giải pháp chứ không chỉ giới hạn ở việc học các nội dung cụ thể.

Thứ ba, nâng cao kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng phân tích, giải quyết vấn đề, kỹ năng trình bày, bảo vệ và phản biện ý kiến trước đám đông. Lúc này học viên tiếp thu được kinh nghiệm làm việc theo nhóm, chia sẻ kiến thức, thông tin để cùng đạt đến mục tiêu chung. Các kỹ năng như trình bày, bảo vệ và phản biện ý kiến cũng được hình thành. Học viên cũng học được cách tôn trọng và lắng nghe ý kiến của người khác để làm cho vốn kiến thức của mình phong phú hơn.

Thứ tư, giảng viên - trong vai trò của người dẫn dắt - cũng sẽ tiếp thu được rất nhiều kinh nghiệm và những cách nhìn/giải pháp mới từ phía người học để làm phong phú bài giảng và điều chỉnh nội dung tình huống nghiên cứu. Đây cũng là một kênh quan trọng để giảng viên thu thập kinh nghiệm từ người học.

Thứ năm, các tình huống tốt có tính chất liên kết lý thuyết rất cao. Để giải quyết tốt một tình huống, người học có thể phải vận dụng và điều chỉnh nhiều tập lý thuyết khác nhau. Đây chính là lúc các lý thuyết

rời rạc của một môn học được nối lại thành bức tranh tổng thể. Ở mức độ ứng dụng cao hơn, người học không chỉ vận dụng kiến thức của một môn học mà trong nhiều trường hợp phải vận dụng kiến thức của nhiều môn học khác nhau.

Tuy nhiên, khi áp dụng phương pháp giảng dạy tình huống cũng có những hạn chế sau: nếu các thành viên trong nhóm không trung thực trong báo cáo bằng chấm công của các thành viên sẽ dẫn đến một số học viên không học tích cực, mặt khác nếu lớp quá đông giảng viên sẽ khó bao quát các nhóm làm việc. Bên cạnh đó, với phương pháp này đòi hỏi người giảng viên cần phải lựa chọn được tình huống tốt, có tính thực tiễn cao nhưng không quá sức với người học. Việc tổ chức lớp học tham gia giải quyết tình huống cần được chuẩn bị kỹ, nguồn tài liệu phải phong phú và dễ tiếp cận. Câu hỏi được đặt ra cần bám sát với nội dung bài giảng nhưng không được đi ngay vào trọng tâm, vì kết luận hướng người học vào phần trọng tâm sẽ được giảng viên thực hiện vào phần cuối cùng của buổi nghiên cứu tình huống, do vậy đưa đến những đòi hỏi cao đối với giảng viên, nếu giảng viên không có sự chuẩn bị kỹ sẽ khó thành công.

Trên đây là hai trong số rất nhiều phương pháp dạy học tích cực mà tác giả muốn chia sẻ, trao đổi kinh nghiệm nhằm mục đích nâng cao chất lượng trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn, tác giả cũng rất mong nhận được sự góp ý của các nhà nghiên cứu. □

Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Hữu Trí, Nguyễn Phương Mai, Phương pháp học tập và nghiên cứu khoa học: Dành cho đào tạo Đại học và Sau đại học đối với ngành kinh tế - xã hội, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội, 2015.
2. Nguyễn Văn Sơn (chủ biên), Đàm Khải Hoàn, Trịnh Xuân Tráng..., Phương pháp giảng dạy đại học: Giáo trình sau đại học, NXB Y học, Hà Nội, 2012.
3. Vũ Văn Dũng, Vũ Minh Tiến, Nguyễn Văn Tâm..., Phương pháp vòng tròn học tập trong đào tạo và hoạt động công đoàn: Tài liệu tham khảo dành cho cán bộ công đoàn, NXB Lao động, Hà Nội, 2015.
4. Đào Thị Ái Thi (chủ nhiệm), Áp dụng phương pháp dạy học tình huống trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức Việt Nam, để tài khoa học cấp bộ, mã số 2000-98-078, Học viện hành chính quốc gia, Hà Nội, 2004.
5. Lê Văn Thái, Vận dụng phương pháp tình huống trong đào tạo cán bộ ở phân viện Hà Nội hiện nay, Tạp chí Giáo dục lý luận, số 10, tr. 46-49.