

# Quản lý bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cho giáo viên tại Trường Trung học cơ sở - Trung học phổ thông Newton Hà Nội, đáp ứng yêu cầu Chương trình Giáo dục phổ thông 2018

Phạm Thị Phương\*

\*Trường phổ thông liên cấp Newton, Hà Nội

Received: 1/6/2024; Accepted: 5/6/2024; Published: 12/6/2024

**Abstract:** The principal plays a significant role in managing the professional development of secondary and high school teachers' capacity to organize experiential activities and orienting their career. Based on the characteristics, requirements, and content of these activities, the principal needs to proactively manage and develop teachers' abilities to meet the demands of fostering students' qualities and competencies, effectively achieve the educational goals of each level, contributing to the successful implementation of educational reform in their locality. By assessing the current state of managing the professional development for organizing experiential and career-oriented activities for teachers at Newton Secondary and High School in Hanoi, in accordance with the 2018 national education program, this article proposes measures to enhance the effectiveness of this activity.

**Keywords:** Professional development, experiential, teacher, 2018 national education program.

## 1. Đặt vấn đề

Chương trình Giáo dục phổ thông (GDPT) 2018 đã xác định mục tiêu của hoạt động giáo dục sẽ được thực hiện thông qua hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp (TN, HN) mà trước đây trong chương trình giáo dục (GD) gọi là hoạt động ngoài giờ lên lớp. Chương trình hoạt động TN, HN tập trung hình thành những phẩm chất, nhân cách, những thói quen, kỹ năng (KN) sống cơ bản, tích cực tham gia, kiến thiết và tổ chức các hoạt động, biết cách sống tích cực, khám phá bản thân, điều chỉnh bản thân, biết cách tổ chức cuộc sống và biết làm việc có kế hoạch, có ý thức và trách nhiệm xã hội. Đội ngũ giáo viên (GV) ở các trường trung học cơ sở, trung học phổ thông (THCS, THPT) có phẩm chất đạo đức tốt, tâm huyết với nghề. Tuy nhiên, hiện nay việc giáo dục TNHN theo định hướng chương trình GDPT 2018 ở các trường THCS, THPT còn tồn tại nhiều hạn chế, bất cập như chưa tạo ra sự khác biệt về chất cả trên bình diện thái độ nghề nghiệp lẫn hiểu biết nghề nghiệp, chưa thực hiện hết chức năng của GD hướng nghiệp.

Tại trường THCS-THPT Newton, Hà Nội hiện nay, công tác giáo dục TNHN chưa được tiến hành một cách bài bản, liên tục và đồng bộ, nhiều GV bỏ ngỏ công tác này nhất là GD hướng nghiệp qua môn học và tư vấn hướng nghiệp. Hoạt động TN, HN giữ vị trí rất quan trọng trong quá trình rèn luyện và hình thành phẩm chất, năng lực cho HS trong chương

trình GDPT 2018 nhưng trong quá trình giảng dạy, GV ít chú ý tới khả năng thực hành kỹ thuật và vận dụng kiến thức, KN nghề vào thực tế, đời sống.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Một số khái niệm cơ bản

#### 2.1.1. Bồi dưỡng GV

Theo Từ điển Tiếng Việt: bồi dưỡng GV là: “Tiếp tục đào tạo trong thời gian làm việc (inservice training) là một yêu cầu khách quan, giúp cho việc nâng cao, cập nhật hóa tri thức, KN của GV, đáp ứng yêu cầu đổi mới của xã hội đối với giáo dục, yêu cầu của ngành giáo dục trong việc chuẩn hóa ĐNCBQL, yêu cầu của cá nhân GV được tiếp thu các chương trình giảng tổ chức mới, các PP giảng tổ chức mới”.

Như vậy, BD GV là quá trình bổ sung, nâng cao năng lực (NL) chuyên môn, nghiệp vụ cho GV một cách thường xuyên giúp họ cập nhật, trang bị thêm và trang bị mới những kiến thức, KN và thái độ, có thêm những NL, phẩm chất thích ứng và đáp ứng nhiệm vụ GD trước những yêu cầu đổi mới thường xuyên được đặt ra.

#### 2.1.2. Năng lực tổ chức hoạt động TNHN

Năng lực tổ chức hoạt động TN, HN là tổ hợp những thuộc tính độc đáo của mỗi cá nhân phù hợp với những yêu cầu đặc trưng của hoạt động trải nghiệm xác định, đảm bảo hoạt động ấy đạt kết quả phù hợp với mong đợi của cá nhân và xã hội. Năng

lực tổ chức hoạt động TN, HN là khả năng vận dụng tổ hợp kiến thức, KN, thái độ, kinh nghiệm,... để tổ chức thành công hoạt động TN, HN.

### 2.1.3. Bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động TNHN cho GV

Khái niệm bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động TNHN cho GV được hiểu là quá trình tổ chức hoạt động để giáo viên cập nhật, trang bị thêm và trang bị mới những kiến thức, KN và thái độ để họ tổ chức hoạt động TN HN có hiệu quả cho học sinh THCS, THPT, đáp ứng ngày càng tốt hơn những yêu cầu đổi mới GD.

### 2.1.4. Quản lý bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động TNHN cho GV THCS-THPT đáp ứng yêu cầu chương trình GDPT 2018

Quản lý bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động TN, HN cho giáo viên các trường THCS, THPT là sự tác động có mục đích, có kế hoạch của chủ thể quản lý đến quá trình BDGV nhằm làm cho quá trình bồi dưỡng vận hành và đạt được mục đích nâng cao năng lực tổ chức hoạt động TN, HN cho GV.

## 2.2. Đánh giá chung về thực trạng về thực trạng quản lý bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động TNHN cho GV tại Trường THCS-THPT Newton, Hà Nội đáp ứng yêu cầu chương trình GDPT 2018

Qua khảo sát thực trạng quản lý bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động TNHN cho GV tại trường THCS-THPT Newton, Hà Nội đáp ứng yêu cầu chương trình GDPT 2018, có thể đánh giá kết quả và hạn chế của hoạt động này như sau:

### 2.2.1. Ưu điểm và nguyên nhân

*Kết quả bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động TNHN cho GV cho thấy:* Đa số CBQL, GV đã nhận thấy được tầm quan trọng về vai trò của việc bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động TNHN cho GV.

Năng lực tổ chức cho học sinh tìm hiểu và bảo tồn cảnh quan thiên nhiên; Năng lực tổ chức hướng dẫn HS khám phá bản thân đáp ứng mức khá và tốt.

Nguyên nhân do GV nâng cao nhận thức về NL tổ chức hoạt động TNHN cho GV đáp ứng yêu cầu thực hiện Chương trình GDPT năm 2018. Mục tiêu bồi dưỡng hướng tới nhận thức của GV trong bối cảnh thực hiện chương trình GDPT 2018.

*Kết quả thực trạng quản lý bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động TNHN cho GV cho thấy* quá trình xây dựng kế hoạch BD cần khảo sát, nắm bắt nhu cầu bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ GV và chỉ đạo việc xác định mục tiêu cho các kế hoạch BD ở từng giai đoạn cụ thể.

Nguyên nhân do CBQL đã xác định mục tiêu bồi dưỡng NL tổ chức hoạt động TNHN cho GV. Nội

dung lựa chọn những hình thức BD cho các khóa hay lớp BD từng lĩnh vực, theo từng chủ đề, từng Môđun được đáp ứng.

## 2.3. Biện pháp biện pháp quản lý bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động TNHN cho GV tại Trường THCS-THPT Newton Hà Nội đáp ứng yêu cầu chương trình GDPT 2018

### 2.3.1. Tổ chức khảo sát nhu cầu, đánh giá năng lực tổ chức hoạt động TNHN cho GV THCS-THPT

#### a. Mục tiêu của biện pháp

Đánh giá năng lực tổ chức hoạt động TNHN của GV không chỉ mang ý nghĩa tích cực của việc giúp cho bản thân GV ngày càng được hoàn thiện hơn, đáp ứng ngày càng có chất lượng, hiệu quả tổ chức hoạt động TNHN của GV, mà còn là yếu tố quan trọng thúc đẩy sự phát triển của cả một nhà trường.

#### b. Nội dung và cách thực hiện

Hội đồng đánh giá cần xây dựng bộ phiếu hỏi về nhu cầu bồi dưỡng để tiến hành khảo sát ở GV trong trường. Tiến hành tổ chức các hội nghị, hội thảo về chương trình, phát triển chương trình nhà trường để phát hiện nhu cầu bức thiết về những năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cho GV.

Đối chiếu kết quả bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp so với năng lực GV cần có, từ đó đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng của từng GV đạt ở mức độ nào, xác định các hạn chế, rào cản, nguyên nhân của các hạn chế về năng lực.

CBQL chỉ đạo tổ chuyên môn xây dựng kế hoạch dựa trên nhu cầu bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động TNHN cho GV, bắt đầu từ việc khảo sát thực trạng năng lực tổ chức hoạt động TNHN, từ đó xác định rõ “khoảng cách” giữa yêu cầu với hiện trạng, nhận diện rõ các năng lực cần bồi dưỡng và mức độ năng lực cần đạt tới qua thời gian nhất định.

#### c. Điều kiện thực hiện

Trong đánh giá năng lực tổ chức hoạt động TNHN cho GV, người CBQL phải vô tư, khách quan, vì mục đích tạo căn cứ khoa học và thực tiễn cho hoạt động bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động TNHN cho GV.

Việc đánh giá năng lực tổ chức hoạt động TNHN cho GV có ý nghĩa rất quan trọng. Vì vậy, phải đảm bảo tính khách quan, công bằng trong đánh giá.

### 2.3.2. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động TNHN cho GV phù hợp với thực tiễn và đáp ứng yêu cầu chương trình GDPT 2018

#### a. Mục tiêu của biện pháp

Xây dựng kế hoạch nhằm xác định hệ thống mục tiêu, nội dung hoạt động, các biện pháp cần thiết để

đạt được mục đích của hoạt động bồi dưỡng NL tổ chức hoạt động TN, HN cho GV theo chuẩn nghề nghiệp GV THCS, THPT chương trình GDPT 2018. Phát triển NL tự học, tự bồi dưỡng của GV; NL tự đánh giá hiệu quả bồi dưỡng; NL tổ chức, quản lý hoạt động tự học, tự bồi dưỡng GV của nhà trường.

#### b. Nội dung và cách thực hiện

Trên cơ sở nội dung kế hoạch đã được xây dựng, đội ngũ này sẽ tham gia góp ý kiến để kế hoạch triển khai đạt hiệu quả nhất. Từ việc thống nhất kế hoạch hành động, kế hoạch này sẽ được quán triệt tới từng cán bộ GV để công tác bồi dưỡng, cũng như việc tự bồi dưỡng của đội ngũ GV đạt kết quả cao, từ đó nâng cao NL tổ chức hoạt động TN,HN cho GV. Nội dung kế hoạch bao gồm:

- *Xác định mục tiêu cần bồi dưỡng*: Mục tiêu cuối cùng của công tác bồi dưỡng NL tổ chức hoạt động TN,HN cho GV là nâng cao NL tổ chức hoạt động TN,HN cho đội ngũ GV đáp ứng yêu cầu CTGDPT 2018. Trên cơ sở các yêu cầu của chương trình GDPT 2018, thực trạng đội ngũ GV và những nhu cầu cần bồi dưỡng của GV mà đề ra các mục tiêu cụ thể cho từng kế hoạch trong từng giai đoạn.

- *Xây dựng nội dung bồi dưỡng NL tổ chức hoạt động TN,HN*: Nội dung bồi dưỡng là cụ thể hóa các vấn đề cần bồi dưỡng đã được xác định một cách khái quát.

#### c. Điều kiện thực hiện biện pháp

CBQL rà soát, đánh giá nhu cầu bồi dưỡng của GV. Lôi cuốn GV, các tổ bộ môn, GV cốt cán tham gia vào xây dựng kế hoạch. Chuẩn bị tốt các điều kiện, nguồn nhân lực để thực hiện kế hoạch bồi dưỡng đạt hiệu quả.

**2.3.3. Đánh giá hoạt động bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cho giáo viên theo mục tiêu đã xác định**

##### a. Mục tiêu của biện pháp

*Đánh giá việc xây dựng tiêu chí đánh giá thực hiện kế hoạch bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cho giáo viên:*

+ Xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá kết quả bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cho giáo viên, đảm bảo tính chính xác, khách quan, toàn diện, công bằng, minh bạch.

+ Xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá phù hợp, công khai, minh bạch. Qua triển khai thu thập, xử lý thông tin từ các nguồn khác nhau (tự đánh giá, kết quả học tập của HS, ý kiến cha mẹ HS, đồng nghiệp, đánh giá của CBQL nhà trường...), lập bản dự thảo và lấy ý kiến phản hồi về các tiêu chí đánh giá kết quả bồi dưỡng.

+ Triển khai xây dựng và ban hành quy định cụ thể về chính sách thi đua khen thưởng.

##### b. Nội dung và cách thực hiện

- *Đánh giá việc khai thác sử dụng các nguồn lực cơ sở vật chất, điều kiện phục vụ bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cho giáo viên:*

Đánh giá tình hình nguồn lực hiện có đủ hay thiếu, mức độ phù hợp, khả năng có thể khai thác sử dụng những nguồn lực này, khả năng có thể cung cấp bổ sung. Đánh giá quá trình khai thác sử dụng các nguồn lực (hiệu quả hay chưa hiệu quả, tần suất sử dụng các loại nguồn lực khác nhau, việc phân bổ, sắp xếp các nguồn lực liệu có phù hợp).

- *Đánh giá quá trình, tiến độ thực hiện kế hoạch bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cho giáo viên, đề xuất điều chỉnh, bổ sung khi cần thiết.*

Tổ chức cho GV, tổ chuyên môn triển khai tự kiểm tra, đánh giá tiến độ thực hiện kế hoạch bồi dưỡng GV một cách công khai, minh bạch. Tổ chức thực hiện đánh giá chéo giữa GV, tổ chuyên môn về kết quả thực hiện kế hoạch bồi dưỡng GV.

- *Đánh giá, nhận định kết quả đạt được sau khi thực hiện kế hoạch* trên cơ sở đối chiếu với mục tiêu đã định, từ đó rút ra bài học kinh nghiệm cần thiết và đề xuất biện pháp quản lý chu kỳ tiếp theo nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động TNHN cho GV.

##### c. Điều kiện thực hiện

Các hoạt động đánh giá đòi hỏi một môi trường dân chủ, công khai, minh bạch. Cần thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, tránh các biểu hiện nể nang, né tránh, thiên vị hoặc bè phái.

### 3. Kết luận

Trong quá trình quản lý bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động TNHN theo chương trình GDPT 2018 thì điều kiện thực hiện, mục tiêu, nội dung, cách thức tiến hành của mỗi biện pháp chỉ mang ý nghĩa tương đối vì chúng có mối quan hệ hữu cơ, hỗ trợ lẫn nhau. Các biện pháp được đề xuất theo quá trình quản lý bồi dưỡng NL tổ chức hoạt động TNHN theo chương trình GDPT 2018 nên tập hợp các biện pháp thực hiện trong quá trình trước là tiền đề cho các biện pháp sau thực hiện thành công.

#### Tài liệu tham khảo

1. Hoàng Phê (2016), *Từ điển Tiếng Việt*, NXB Hồng Đức.

2. Nguyễn Thanh Bình, (2017). *Yêu cầu trong thiết kế, tổ chức hoạt động giáo dục dựa vào trải nghiệm*. TC Khoa học, Trường ĐHSP Hà Nội