

Thực trạng hoạt động bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm cho giáo viên các trường tiểu học huyện Nhà Bè, TP Hồ Chí Minh

Lê Hồng Hoa*

*GV Trường Tiểu học Lê Lợi, huyện Nhà Bè, TP.HCM

Received: 2/8/2023; Accepted: 4/8/2023; Published: 7/8/2023

Abstract: The content of General Educational Program 2018 has so many changes in all three school level. In which, in Primary School Experiential activity is a compulsory activity. Experiential activities play a very important role, considered as the key to realizing learning with practice, learning by doing, learning to solve practical problems in life right in the classroom or in school. This activity is considered as a method to develop creative capacity, help children gain knowledge by themselves, educate morals - physical - aesthetic, develop feelings, attitudes, build beliefs and social standards society, behavioral principles, forming qualities and life skills for themselves. Through experiential activities, contributing to the realization of primary education goals, capacity development for primary school students.

At primary schools in Nha Be district, Ho Chi Minh City, with the awareness of absorbing the 2018 General Education Program, primary school teachers have been equipped with knowledge and skills to organize experiential activities. in schools. However, the management of capacity building activities to organize experiential activities for teachers to meet the requirements of the General General Education Program 2018 still needs many improvements. The article proposes some measures to manage capacity building activities to organize experiential activities for teachers of primary schools in Nha Be district, Ho Chi Minh City.

Keywords: Experiential activities, General Educational Program 2018, manage capacity building activities to organize experiential activities for teachers

1. Đặt vấn đề

Trong Chương trình giáo dục phổ thông (GDPT) 2018, Chương trình Hoạt động trải nghiệm (HĐTN) ở cấp Tiểu học là hoạt động bắt buộc, được thực hiện song song với chương trình các môn học. Chương trình HĐTN có vị trí, vai trò rất quan trọng nhằm mục tiêu phát triển phẩm chất, năng lực học sinh (HS) tiểu học, giúp HS chiếm lĩnh kiến thức, giáo dục đức - trí - thể - mỹ, phát triển tình cảm, thái độ, xây dựng niềm tin, chuẩn mực xã hội, hành vi, kỹ năng sống cho HS tiểu học.

Trong những năm qua, tại các trường tiểu học huyện Nhà Bè, TP.HCM, Chương trình GDPT 2018 cấp Tiểu học nói chung và Chương trình HĐTN nói riêng đã được triển khai thực hiện. Giáo viên (GV) tiểu học đã được trang bị những kiến thức, kỹ năng để thực hiện chương trình HĐTN cho HS. Tuy nhiên, năng lực tổ chức HĐTN của GV còn nhiều hạn chế, công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng (HĐBD) năng lực tổ chức HĐTN cho GV đáp ứng yêu cầu của Chương trình HĐTN còn nhiều bất cập. Trong khuôn khổ bài báo này, tác giả trình bày kết quả nghiên cứu

thực trạng và đề xuất một số biện pháp quản lý HĐBD năng lực tổ chức HĐTN cho GV các trường tiểu học huyện Nhà Bè, TP Hồ Chí Minh.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thực trạng hoạt động bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm cho giáo viên các trường tiểu học huyện Nhà Bè, TP Hồ Chí Minh

* Thực trạng nhận thức về mục tiêu hoạt động bồi dưỡng năng lực tổ chức HĐTN cho GV

Kết quả khảo sát cán bộ quản lý (CBQL), GV tại các trường tiểu học huyện Nhà Bè đều đánh giá khá cao tầm quan trọng của mục tiêu bồi dưỡng năng lực tổ chức HĐTN cho GV. Đa số các ý kiến đánh giá ở mức độ “Khá quan trọng” (ĐTB = 4,19). Cụ thể ý kiến đánh giá nội dung: “Nâng cao nhận thức cho GV về tổ chức HĐTN ở trường tiểu học” (ĐTB = 4,40); “GV có năng lực thiết kế hoạt động trải nghiệm một cách phù hợp” (ĐTB = 4,37); “GV hiểu chương trình HĐTN cấp tiểu học” (ĐTB = 4,06); “Nâng cao chất lượng tổ chức HĐTN cho HS” (ĐTB = 3,95). Độ lệch chuẩn trong các tiêu chí đánh giá không quá cao cho thấy mức độ nhận thức tương đối đồng đều. Kết quả

khảo sát cho thấy GV có nhận thức đúng về mục tiêu HDBD năng lực tổ chức HĐTN - đây là điều kiện ban đầu để thực hiện tốt HDBD năng lực tổ chức HĐTN cho GV, tuy nhiên cần nâng cao nhận thức của CBQL và GV hơn nữa để đảm bảo tính định hướng, hiệu quả trong tổ chức HDBD.

** Thực trạng về nội dung hoạt động bồi dưỡng năng lực tổ chức HĐTN cho GV*

Về thực hiện nội dung HDBD năng lực tổ chức HDBD cho GV, kết quả khảo sát được đánh giá mức độ “Khá thường xuyên” (ĐTB = 4,07) cho thấy việc tiếp cận và triển khai nội dung HDBD năng lực tổ chức HDBD cho GV đã được thực hiện. Trong đó, tiêu chí bồi dưỡng về “*Nội dung chương trình Giáo dục phổ thông và chương trình HĐTN cấp tiểu học 2018*” (ĐTB = 4,41) được đánh giá “Rất thường xuyên”. Tuy nhiên, nội dung bồi dưỡng về “*Kĩ năng tổ chức thực hiện HĐTN cụ thể*” (ĐTB = 3,74) được đánh giá thứ hạng thấp nhất, cho thấy các nội dung HDBD năng lực tổ chức HĐTN cho GV còn thiếu chiều sâu, GV gặp nhiều khó khăn khi tìm hiểu chương trình HĐTN, đặc biệt chưa được bồi dưỡng đồng bộ các kĩ năng tổ chức HĐTN. Vì vậy, CBQL cần có những biện pháp quản lí HDBD cụ thể nhằm khắc phục những khó khăn, vướng mắc trong quá trình triển khai thực hiện.

** Thực trạng sử dụng các phương thức bồi dưỡng năng lực tổ chức HĐTN cho GV*

Kết quả khảo sát thực hiện các hình thức bồi dưỡng năng lực tổ chức HĐTN cho GV đạt điểm trung bình chung 4,10, mức độ “Khá thường xuyên”, các giá trị độ lệch chuẩn tập trung từ 0,50 đến 0,62 cho thấy các ý kiến khá tập trung. Trong đó, hình thức được đánh giá sử dụng “thường xuyên” nhất là “*Hình thức tự bồi dưỡng của GV*” (ĐTB = 4,35); “*Bồi dưỡng trực tiếp kết hợp trực tuyến, online*” (ĐTB = 4,32); “*Dự giờ đồng nghiệp, trao đổi kinh nghiệm*” (ĐTB = 4,28); “*Bồi dưỡng chuyên đề theo kế hoạch Bộ/Sở/Phòng GD &ĐT*” (ĐTB = 4,21). Các hình thức còn lại được đánh giá mức độ “Khá thường xuyên” ở thứ hạng thấp là hình thức “*Tham quan thực tế các mô hình HĐTN*” (ĐTB = 3,88) và “*Tọa đàm, hội nghị cùng các chuyên gia*” (ĐTB = 3,86). Qua khảo sát cho thấy, các hình thức bồi dưỡng năng lực tổ chức HĐTN cho GV tiểu học tập trung chủ yếu vào một số hình thức bồi dưỡng mang tính truyền thống và phổ biến như: Hình thức tự bồi dưỡng của GV; Bồi dưỡng trực tiếp kết hợp trực tuyến, online; Dự giờ đồng nghiệp, trao đổi kinh nghiệm; Bồi dưỡng chuyên đề theo kế hoạch Bộ/Sở/Phòng GD &ĐT. Các hình thức

bồi dưỡng năng lực tổ chức HĐTN đặc thù cho GV chưa được triển khai một cách thường xuyên.

Kết quả khảo sát cho thấy, các phương pháp bồi dưỡng năng lực tổ chức HĐTN cho GV tiểu học được đánh giá ở mức độ “Khá thường xuyên” (ĐTB = 3,98). Trong đó, các phương pháp bồi dưỡng được vận dụng thường xuyên nhất là “*Thuyết trình, giảng giải, minh họa*” (ĐTB = 4,48); “*Thực hành cá nhân hoặc nhóm*” (ĐTB = 4,46); “*Phương pháp nghiên cứu tài liệu*” (ĐTB = 4,35). Các phương pháp chưa được đánh giá cao là “*Phương pháp trải nghiệm thực tế*” (ĐTB = 3,51) và “*Phương pháp nghiên cứu trường hợp*” (ĐTB = 3,45). Như vậy, trong HDBD, các phương pháp bồi dưỡng khá đa dạng, tuy nhiên HDBD năng lực tổ chức HĐTN cho GV sẽ có hiệu quả hơn nếu các phương pháp chia sẻ kinh nghiệm, trải nghiệm thực tế, nghiên cứu trường hợp được vận dụng thường xuyên hơn.

** Thực trạng đánh giá kết quả bồi dưỡng năng lực tổ chức HĐTN cho GV*

Kết quả khảo sát cho thấy, phần lớn CBQL và GV đều đánh giá kết quả bồi dưỡng năng lực tổ chức HĐTN cho GV tiểu học được thực hiện “Khá thường xuyên” (ĐTB = 3,95). Nội dung được vận dụng thường xuyên nhất là “*Bài trắc nghiệm khách quan*” (ĐTB = 4,42); “*Bài tự luận viết*” (ĐTB = 4,34); “*Hồ sơ chuyên môn*” (ĐTB = 4,28). Các nội dung chưa được đánh giá cao là “*Sản phẩm hoạt động*” (ĐTB = 3,67) và “*Dự giờ tổ chức HĐTN*” (ĐTB = 3,53).

Từ kết quả trên cho thấy, thực trạng đánh giá kết quả bồi dưỡng năng lực tổ chức HĐTN cho GV tiểu học đã được quan tâm thực hiện với các hình thức đa dạng khác nhau như thực hiện bài trắc nghiệm khách quan; bài tự luận viết; hồ sơ chuyên môn với mức độ “Rất thường xuyên”. Tuy nhiên, nội dung đánh giá thông qua sản phẩm hoạt động và dự giờ tổ chức HĐTN kết quả đánh giá về mức độ triển khai với các nội dung này lại không cao. Từ đó cho thấy, thực trạng đánh giá kết quả bồi dưỡng năng lực tổ chức HĐTN cho GV tiểu học chưa chú ý đến kỹ năng thực hành tổ chức HĐTN của GV.

2.2. Một số biện pháp quản lí hoạt động bồi dưỡng năng lực tổ chức HĐTN cho GV các trường tiểu học huyện Nhà Bè, TP Hồ Chí Minh

** Nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lí và GV về hoạt động bồi dưỡng năng lực tổ chức HĐTN*

Hiệu trưởng thực hiện triển khai, ban hành các văn bản chỉ đạo về HĐTN; Hiệu trưởng chỉ đạo triển khai thực hiện chương trình HĐTN; tuyên truyền vị trí, nhiệm vụ, vai trò chương trình HĐTN cấp tiểu

học; tổ chức cho GV tham gia học tập, thực hiện chương trình HĐTN; nâng cao năng lực dạy học cho GV thông qua việc tổ chức các hội thảo, seminar để về dạy học HĐTN.

**Xây dựng kế hoạch hoạt động bồi dưỡng năng lực tổ chức HĐTN cho GV*

Xác định căn cứ xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực tổ chức HĐTN cho GV; Phân tích các đặc điểm và điều kiện nhà trường để xây dựng kế hoạch tổ chức bồi dưỡng GV; Hiệu trưởng xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho GV; Hiệu trưởng chỉ đạo các tổ chuyên môn xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực GV; Hiệu trưởng chỉ đạo GV xây dựng kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng năng lực GV.

**Tổ chức đa dạng các hình thức bồi dưỡng năng lực tổ chức HĐTN cho GV*

Tổ chức GV tham gia các buổi bồi dưỡng chuyên đề theo kế hoạch của Bộ/Sở/Phòng GD&ĐT; Tổ chức bồi dưỡng, chuyên đề, thao giảng cấp trường, cụm trường; Tổ chức sinh hoạt chuyên môn theo tổ/khối để phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho GV; Tổ chức các hội thảo, seminar về dạy học hoạt động trải nghiệm; Tổ chức GV tự bồi dưỡng năng lực tổ chức HĐTN.

**Chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng năng lực tổ chức HĐTN cho GV của tổ chuyên môn*

Chỉ đạo tổ chuyên môn xây dựng kế hoạch về HĐTN; Chỉ đạo GV cốt cán hỗ trợ đồng nghiệp trong xây dựng kế hoạch HĐTN và tổ chức HĐTN; Chỉ đạo tổ chuyên môn sinh hoạt chuyên môn theo hướng chuyên đề về tổ chức HĐTN; Chỉ đạo tổ chuyên môn sinh hoạt chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học về tổ chức HĐTN.

**Chỉ đạo GV thực hiện hoạt động tự bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm*

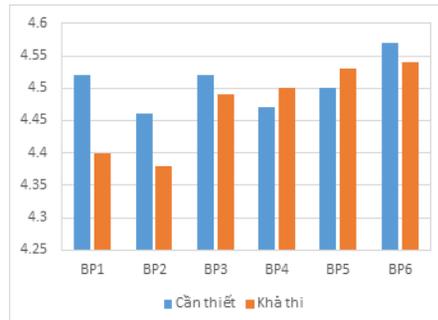
Tổ chức GV đăng kí xây dựng kế hoạch, nội dung tự học, tự rèn luyện nâng cao năng lực tổ chức HĐTN; Hiệu trưởng xây dựng các chính sách hỗ trợ, khuyến khích GV tham gia tự học, tự rèn luyện phát triển năng lực tổ chức HĐTN; Tổ chức các hoạt động giám sát, hỗ trợ giúp GV thực hiện tốt các nhiệm vụ tự phát triển năng lực tổ chức HĐTN; Động viên, khuyến khích GV kịp thời nhằm tạo động lực cho GV thực hiện tốt hoạt động tự bồi dưỡng năng lực tổ chức HĐTN.

**Đảm bảo các điều kiện hỗ trợ cho hoạt động bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm cho GV*

Khai thác và sử dụng hiệu quả, triệt để các không gian hội trường, lớp học, sân chơi,... phục vụ hoạt

động phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho GV; Đầu tư mua sắm trang thiết bị, CSVC phục vụ cho tổ chức bồi dưỡng năng lực tổ chức HĐTN; Tổ chức xây dựng và hoàn thiện các nguồn tài liệu tham khảo, tài liệu nâng cao nhận thức và thực hành phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho GV; Sắp xếp thời gian tổ chức tập huấn, bồi dưỡng năng lực tổ chức HĐTN cho GV phù hợp với kế hoạch chuyên môn đầu năm.

Các biện pháp đề xuất trên được thực hiện khảo sát lấy ý kiến về tính “cần thiết” và “khả thi” với số lượng mẫu khảo sát như số lượng khảo sát thực trạng như sau:



Biểu đồ 2.2. Tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất

3. Kết luận

Quản lý HĐBD năng lực tổ chức HĐTN cho GV là một hệ thống các biện pháp tác động của chủ thể quản lý nhà trường đến HĐBD năng lực tổ chức HĐTN cho GV, Khi tổ chức triển khai thực hiện cần căn cứ vào các nguyên tắc đảm bảo tính mục tiêu, tính thực tiễn, tính hệ thống, tính khả thi. Các biện pháp đề xuất có mối liên hệ mật thiết, gắn bó và tác động qua lại, hỗ trợ lẫn nhau trong quá trình thực hiện HĐBD năng lực tổ chức HĐTN cho GV. Vì vậy, trong thực tiễn quản lý HĐBD ở nhà trường, CBQL cần phối kết hợp linh hoạt, đồng bộ các biện pháp tùy thuộc vào đặc điểm, điều kiện khác nhau của nhà trường tiểu học.

Tài liệu tham khảo

- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018). *Thông tư số 32/2018/BGD-ĐT Về ban hành chương trình giáo dục phổ thông*. Hà Nội
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018). *Chương trình hoạt động trải nghiệm và hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp (Theo Thông tư 32)*. Hà Nội
- Bùi Minh Hiền, Nguyễn Vũ Bích Hiền (đồng chủ biên). (2015). *Quản lí và lãnh đạo nhà trường*. Hà Nội: NXB ĐHSP. Hà Nội
- David A. Kolb (2015). *“Lý thuyết học qua trải nghiệm”*, Tạp chí khoa học ĐHSP Hà Nội.