

BIỆN PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG TRẢI NGHIỆM, HƯỚNG NGHIỆP CHO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN ĐÔNG ANH, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

*MEASURES FOR MANAGING TRAINING ACTIVITIES
FOR ORGANIZING EXPERIENCE AND CAREER GUIDANCE ACTIVITIES
FOR MIDDLE SCHOOL TEACHERS IN DONG ANH DISTRICT, HANOI CITY*

TRẦN THỊ LOAN, tranthiloan@hpu2.edu.vn
Trường Đại học Sư phạm Hà Nội 2

THÔNG TIN	TÓM TẮT
<p>Ngày nhận: 6/9/2024 Ngày nhận lại: 17/9/2024 Duyệt đăng: 18/9/2024 Mã số: TCKH-S03T9-2024-B10 ISSN: 2354 - 0788</p> <p>Từ khóa: <i>Hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp; năng lực tổ chức; bồi dưỡng; biện pháp quản lý.</i></p> <p>Keywords: <i>Experiential activities, career guidance; organizational capacity; training; management measures.</i></p>	<p><i>Hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp là một hoạt động giáo dục bắt buộc trong chương trình giáo dục phổ thông, có vai trò, ý nghĩa quan trọng trong việc phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất của học sinh. Tuy nhiên, một thách thức lớn hiện nay là năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp của đội ngũ giáo viên trung học cơ sở trên địa bàn huyện Đông Anh, thành phố Hà Nội còn hạn chế trong việc tiếp cận và phản ánh đúng đắn quan điểm, định hướng giáo dục và mục tiêu giáo dục của hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp dẫn đến việc xây dựng kế hoạch và tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp chưa đạt đến tinh thần và hiệu quả giáo dục như mong đợi. Bài viết nghiên cứu và đề xuất một số biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp hướng đến bồi dưỡng nâng cao nhận thức và chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông.</i></p> <p>ABSTRACT <i>Experiential and career guidance activities are compulsory educational activities in the general education program, playing an important role and significance in the comprehensive development of students' abilities and qualities. A major challenge now is that the capacity to organize experiential and career guidance activities of junior high school teachers in Dong Anh district, Hanoi is still limited in approaching and correctly reflecting the viewpoints, educational orientations and goals of experiential and career</i></p>

guidance activities, which is resulting less than expectation. The article studies and proposes measures to manage the capacity building activities to organize experiential and career guidance activities, aiming to improve awareness and professional expertise for the teaching staff to meet the requirements of the general education program.

1. Đặt vấn đề

Hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cấp trung học cơ sở (THCS) được tổ chức ba tiết trong một tuần tương ứng với ba loại hình: Sinh hoạt dưới cờ, hoạt động giáo dục theo chủ đề và sinh hoạt lớp. Hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp hướng đến hình thành cho học sinh năm phẩm chất và ba năng lực đặc thù (*Năng lực thích ứng với cuộc sống; năng lực thiết kế và tổ chức hoạt động, năng lực định hướng nghề nghiệp*). Khi được tham gia vào các hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp, học sinh được trải nghiệm rất nhiều hình thức hoạt động phong phú, phương pháp đa dạng, áp dụng những kiến thức đã học vào thực tiễn cuộc sống, từ đó khơi dậy và phát triển tiềm năng sáng tạo của các em. Các địa phương, cơ sở giáo dục cũng đã chủ động trong công tác bồi dưỡng năng lực cho đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý qua các mô đun trong chương trình ETEP để tổ chức thực hiện hiệu quả hoạt động giáo dục này.

Tuy nhiên, qua quá trình đồng hành cùng đội ngũ giáo viên trong các đợt tập huấn chuyên đề về bồi dưỡng phát triển chuyên môn từ mô đun 1 đến mô đun 9 về tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cũng như nghiên cứu việc triển khai hoạt động này ở các trường THCS trên địa bàn huyện Đông Anh, thành phố Hà Nội, tác giả nhận diện đây là một hoạt động giáo dục mới nên đội ngũ giáo viên đảm trách chưa đủ thời gian để tiếp cận sâu sắc các vấn đề về quan điểm, bản chất của hoạt động giáo dục này, từ đó gặp phải khó khăn trong việc vận dụng quan điểm và chuyển hoá bản chất của quá trình lên mục tiêu, nội dung, phương thức và tất cả các vấn đề liên quan đến hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp tại

các nhà trường hiện nay. Vì vậy, việc nghiên cứu hướng đến giải quyết mâu thuẫn thực tại trong năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp của giáo viên trung học cơ sở trên địa bàn huyện Đông Anh, thành phố Hà Nội để đáp ứng được tính hiệu nghiệm và hiệu quả trong giáo dục là việc cần thiết và quan trọng.

2. Nội dung

2.1. Một số khái niệm cơ bản

2.1.1. Hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp

Hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp là hoạt động giáo dục do nhà giáo dục định hướng, thiết kế và hướng dẫn thực hiện, tạo cơ hội cho học sinh tiếp cận thực tế, thể nghiệm các cảm xúc tích cực, khai thác những kinh nghiệm đã có và huy động tổng hợp kiến thức, kỹ năng của các môn học để thực hiện những nhiệm vụ được giao hoặc giải quyết những vấn đề của thực tiễn đời sống nhà trường, gia đình, xã hội phù hợp với lứa tuổi; thông qua đó, chuyển hoá những kinh nghiệm đã trải qua thành tri thức mới, hiểu biết mới, kỹ năng mới góp phần phát huy tiềm năng sáng tạo và khả năng thích ứng với cuộc sống, môi trường và nghề nghiệp tương lai (Bộ GD&ĐT, 2018).

2.1.2. Năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp

a. Năng lực

+ Theo *Từ điển Giáo dục học*: “Năng lực là khả năng được hình thành và phát triển, cho phép con người đạt thành công trong một hoạt động thể lực, trí lực hoặc nghề nghiệp. Năng lực được thể hiện vào khả năng thi hành một hoạt động, thực hiện một nhiệm vụ” (Bùi Hiền & cộng sự, 2001).

+ Theo tác giả Nguyễn Quang Uẩn trong cuốn “*Giáo trình Tâm lý học đại cương*” đã đưa ra định nghĩa: “Năng lực là tổ hợp các thuộc tính

độc đáo của cá nhân, phù hợp với những yêu cầu của một hoạt động nhất định, đảm bảo cho hoạt động đó có kết quả” (Nguyễn Quang Uẩn, 2007)

+ Trong chương trình giáo dục phổ thông 2018 quan niệm: “Năng lực là thuộc tính cá nhân được hình thành, phát triển nhờ tố chất sẵn có và quá trình học tập, rèn luyện, cho phép con người huy động tổng hợp các kiến thức, kỹ năng và các thuộc tính cá nhân khác như hứng thú, niềm tin, ý chí ... thực hiện thành công một loại hoạt động nhất định, đạt kết quả mong muốn trong những điều kiện cụ thể.” (Bộ GD&ĐT, 2018)

Theo chúng tôi: Năng lực là thuộc tính tâm lý cá nhân được hình thành và phát triển nhờ tố chất sẵn có và quá trình học tập, rèn luyện, cho phép con người huy động tổng hợp các kiến thức, kỹ năng và các thuộc tính cá nhân khác như hứng thú, niềm tin, ý chí... thực hiện thành công hoạt động nhất định trong những điều kiện cụ thể.

b. Năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp

Là việc giáo viên vận dụng một cách linh hoạt những kiến thức, kỹ năng, thái độ và thuộc tính cá nhân khác nhằm lên kế hoạch, thiết kế, tổ chức, điều khiển, lãnh đạo, kiểm tra, đánh giá kết quả nhằm thực hiện có hiệu quả những nhiệm vụ của hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp đề ra giúp học sinh hình thành và phát triển các phẩm chất, năng lực qui định trong chương trình và đáp ứng thực tiễn cuộc sống thay đổi.

2.1.3. Hoạt động bồi dưỡng

a. Bồi dưỡng

Theo từ điển Tiếng Việt: "Bồi dưỡng" là hành động làm tăng cường, bổ sung kiến thức, kỹ năng hoặc sức khỏe cho một người thông qua đào tạo, học tập, hoặc nghỉ ngơi (Hoàng Phê, 1992).

Theo Quyết định số 164/QĐ-TTg (2016) về việc phê duyệt "Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2025", bồi dưỡng được hiểu là quá trình giúp cán bộ,

công chức, viên chức nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp nhằm đảm bảo hiệu quả trong quản lý và hoạt động của tổ chức.

b. Hoạt động bồi dưỡng

Theo Nguyễn Cảnh Toàn: Hoạt động bồi dưỡng là quá trình có hệ thống, có mục đích nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng, thái độ của một cá nhân hoặc nhóm người thông qua các hoạt động học tập, huấn luyện và trải nghiệm. Hoạt động bồi dưỡng không chỉ dừng lại ở việc cung cấp tri thức mới mà còn giúp cá nhân tự khám phá và phát triển các tiềm năng sẵn có để đáp ứng yêu cầu công việc, xã hội và cuộc sống (Nguyễn Cảnh Toàn, 2000).

2.2. Nguyên nhân của thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cho giáo viên trung học cơ sở trên địa bàn huyện Đông Anh, thành phố Hà Nội

2.2.1. Quy mô và phương pháp nghiên cứu

- Qui mô khảo sát: ba trường THCS trong đó có 9 CBQL, 51 giáo viên

- Phương pháp nghiên cứu:

+ Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi: Được thực hiện bằng các kỹ thuật bảng hỏi để nắm được các thông tin, số liệu cần thiết.

+ Phương pháp phỏng vấn: Phỏng vấn Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng, giáo viên ở các trường THCS huyện Đông Anh, thành phố Hà Nội để làm rõ hơn thực trạng và từ đó lý giải nguyên nhân của thực trạng.

2.2.2. Nguyên nhân của thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cho giáo viên trung học cơ sở trên địa bàn huyện Đông Anh, thành phố Hà Nội

i) Thực trạng nhận thức của đội ngũ giáo viên trên địa bàn huyện Đông Anh, thành phố Hà Nội về quan điểm định hướng hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cho học sinh trung học cơ sở.

Bảng 1: Kết quả khảo sát nhận thức của giáo viên về quan điểm, định hướng tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp

TT	Quan điểm chương trình	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
		Hiểu, phân tích, đánh giá		Hiểu rõ quan điểm chương trình		Hiểu cơ bản quan điểm chương trình			
		SL	%	SL	%	SL	%		
1	Tích hợp một số ND hoạt động của sao nhi đồng, thiếu niên TPHCM, đoàn TNCSHCM	169	93,8	7	3,9	4	2,3	2,92	2
2	Chương trình xây dựng theo tiếp cận năng lực	174	96,6	6	3,4	0	0	2,96	1
3	HĐTN có thể được tổ chức trong và ngoài lớp học, trong và ngoài trường học theo qui mô cá nhân, nhóm, lớp học, khối lớp hoặc qui mô trường	147	81,7	23	12,7	10	5,6	2,76	5
4	Chương trình HĐTN được thiết kế đồng tâm, xuyên suốt từ lớp 1 – 12 và yêu cầu tất cả các học sinh tham gia.	165	91,7	9	5	6	3,3	2,88	3
5	Chương trình xây dựng theo hướng mở, linh hoạt	147	81,7	25	13,9	8	4,4	2,77	4

Qua bảng số 1, chúng tôi nhận thấy rằng:

- Chương trình hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp đã được đưa vào thực hiện trong nhà trường từ năm 2019. Tuy nhiên thông qua khảo sát và trò chuyện trực tiếp với cán bộ quản lí và giáo viên trong các nhà trường, chúng tôi nhận thấy việc nhận thức của giáo viên về quan điểm xây dựng và thực hiện chương trình hoạt động trải nghiệm (TN, HN) trong trường THCS còn nhiều hạn chế:

Quan điểm: “HĐTN có thể được tổ chức trong và ngoài lớp học, trong và ngoài trường học theo qui mô cá nhân, nhóm, lớp học, khối lớp hoặc qui mô trường” xếp ở vị trí số 5. Điều này thể hiện: Một số giáo viên có thể hiểu nhầm rằng HĐTN chỉ giới hạn trong một môi trường cụ thể (như lớp học) hoặc chỉ nên được tổ chức cho từng cá nhân, nhóm nhỏ, mà không nhận ra sự linh hoạt và quy mô mở rộng mà quan điểm

này đề cập. Điều này dẫn đến việc tổ chức các hoạt động mang tính rập khuôn, thiếu đa dạng về bối cảnh và quy mô, khiến học sinh không được trải nghiệm các tình huống thực tế đa dạng bên ngoài lớp học hoặc trường học.

Quan điểm: “Chương trình xây dựng theo hướng mở, linh hoạt”, một sai lầm phổ biến là giáo viên vẫn quá phụ thuộc vào sách giáo khoa, coi đó là tài liệu duy nhất và cứng nhắc để dạy học. Họ có thể bám sát từng bài học trong sách giáo khoa mà không linh hoạt điều chỉnh nội dung, phương pháp giảng dạy theo trình độ của học sinh. Điều này khiến học sinh gặp khó khăn trong việc tiếp thu kiến thức, đặc biệt là những em có năng lực yếu hoặc ở những vùng khó khăn, nơi điều kiện học tập hạn chế hơn.

Nguyên nhân dẫn đến thực trạng trên là do, các nhà trường, các nhà quản lý giáo dục uỷ thác hoặc hoàn toàn tin tưởng vào sự khả quan của

các đợt tập huấn cấp cao mà chưa quan tâm đến khâu huấn luyện bồi dưỡng tại cơ sở giáo dục hoặc chưa thúc đẩy nhu cầu tự bồi dưỡng của đội ngũ từ cấp Tổ chuyên môn đến cá nhân giáo viên.

ii) Thực trạng tiếp cận mục tiêu và nguyên tắc tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp của đội ngũ giáo viên trung học cơ sở trên địa bàn huyện Đông Anh, thành phố Hà Nội

Bảng 2: Thực trạng nhận thức của cán bộ quản lý, giáo viên về mục tiêu và nguyên tắc tổ chức HĐTN, HN

TT	Mục tiêu và nguyên tắc tổ chức HĐTN, HN	ĐTB	ĐLC
		3.02	.997
		3.15	1.023
1	Giúp học sinh có trách nhiệm với bản thân, trách nhiệm với gia đình, cộng đồng	2.67	.986
2	Giúp học sinh hình thành các giá trị của cá nhân theo chuẩn mực chung của xã hội	2.93	1.021
3	Giúp học sinh hình thành và phát triển năng lực giải quyết vấn đề trong cuộc sống	3.12	.980
4	Học sinh biết tổ chức công việc một cách khoa học	2.93	1.021
5	Rèn luyện những phẩm chất cần thiết của người lao động và lập được kế hoạch học tập, rèn luyện phù hợp với định hướng nghề nghiệp khi kết thúc giai đoạn giáo dục cơ bản.	3.02	.997

Từ kết quả bảng 2, chúng tôi nhận thấy: Nhận thức về mục tiêu của HĐTN, HN được CBQL, GV đánh giá ở mức điểm trung bình từ 2.67 đến 3.15. Việc giáo viên và cán bộ quản lý chưa hiểu rõ về mục tiêu và nguyên tắc tổ chức hoạt động trải nghiệm dẫn đến triển khai không hiệu quả. Mục tiêu không chỉ là truyền đạt kiến thức mà còn phát triển kỹ năng sống và tư duy phản biện cho học sinh. Thiếu hiểu biết có thể khiến các hoạt động thiếu tính thực tiễn và không thu hút học sinh, tạo ra khoảng cách giữa lý thuyết và thực tiễn. Khi

phỏng vấn cô N.T.V, cô cho rằng “khi triển khai hoạt động trải nghiệm trên lớp học, hầu hết các giáo viên đều thực hiện các hình thức và phương pháp như một giờ học.” Do đó, bồi dưỡng nâng cao nhận thức về các nguyên tắc này là cần thiết để đảm bảo sự phát triển toàn diện cho học sinh.

iii) Thực trạng về năng lực vận dụng quan điểm và chuyển hoá bản chất của quá trình hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp lên việc xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện kế hoạch hoạt động trải nghiệm hướng nghiệp của đội ngũ giáo viên.

Bảng 3: Thực trạng việc xây dựng kế hoạch HĐTN, HN ở các trường THCS tại địa bàn huyện Đông Anh, thành phố Hà Nội

TT	Đánh giá của CBQL, GV về công tác xây dựng kế hoạch hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp	Mức độ cần thiết		Mức độ thực hiện	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
1	Phân tích và bảo đảm nguyên tắc trong quản lý HĐTN, HN ở các trường PTDTNT THCS&THPT	3.54	.499	2.30	.769
2	Xác định mục tiêu, yêu cầu công việc	3.51	.500	2.21	.817
3	Xác định nội dung công việc	3.57	.494	2.45	.912

TT	Đánh giá của CBQL, GV về công tác xây dựng kế hoạch hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp	Mức độ cần thiết		Mức độ thực hiện	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
4	Xác định chủ thể thực hiện, thời gian thực hiện	3.55	.501	2.52	.926
5	Xác định phương pháp: Cách thức thực hiện công việc như thế nào? Tài liệu hướng dẫn thực hiện là gì?	3.48	.501	2.07	.961
6	Xác định các nguồn lực: Nguồn nhân lực, tài chính, thiết bị, máy móc, phương pháp tổ chức.	3.56	.496	2.32	.996
7	Xác định phương pháp kiểm tra: Công việc đo lường các HĐTN, HN như thế nào? Kiểm tra ra sao?	3.43	.496	2.16	.925
8	Xác định phương pháp kiểm tra, đánh giá: Ai tiến hành kiểm tra, ai được kiểm tra, hình thức kiểm tra như thế nào?	3.49	.501	2.23	.988

Qua kết quả số liệu khảo sát ở bảng 3 chúng tôi thấy rằng, các giá trị trung bình ở mức độ cần thiết đều được CBQL, giáo viên đánh giá ở mức từ (3.43) đến (3.57). So với thang giá trị đánh giá thì đây là kết quả rất cao, điều này cho thấy CBQL, GV đã nhận thấy được tầm quan trọng của việc lập kế hoạch tổ chức HĐTN, HN. Bảng 3 cũng cho chúng ta thấy các giá trị trung bình đánh giá về mức độ thực hiện kế hoạch đang còn ở mức thấp, có giá trị trung bình điểm đánh giá từ (2.07) đến (2.52). Kết quả cho thấy, kỹ năng lập kế hoạch của các nhà quản lý và giáo viên còn hạn chế, chưa phát huy hết năng lực của các thành viên trong nhà trường, chưa có sự phối hợp chẽ với các lực lượng trong và ngoài nhà trường trong xây dựng kế hoạch HĐTN, HN.

Từ kết quả thực trạng, chúng tôi đề xuất một số biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cho giáo viên trung học cơ sở trên địa bàn huyện Đông Anh, thành phố Hà Nội như sau:

2.3. Biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cho giáo viên trung học cơ sở trên địa bàn huyện Đông Anh, thành phố Hà Nội

2.3.1. Lập kế hoạch bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cho giáo viên THCS

Biện pháp này giúp cho cán bộ quản lý chủ động trong công tác tổ chức bồi dưỡng năng lực

cho giáo viên, nâng cao khả năng huy động các nguồn lực tham gia vào bồi dưỡng.

Các cấp có thẩm quyền sẽ thực hiện 3 bước của lập kế hoạch bồi dưỡng: Lập kế hoạch, tổ chức thực hiện kế hoạch, kiểm tra đánh giá kế hoạch.

Cấp quản lý phân công chuyên viên phụ trách chuyên môn lập kế hoạch tổng thể, phân công người phụ trách chuyên môn rà soát, kiểm tra, đánh giá, thẩm định tính khả thi của kế hoạch. Lãnh đạo phê duyệt kế hoạch.

2.3.2. Xây dựng nội dung, phương thức, phương tiện bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm hướng nghiệp, hướng nghiệp cho giáo viên THCS

- Biện pháp này có mục đích xây dựng nội dung bồi dưỡng thiết thực, phù hợp với nhu cầu của giáo viên THCS về tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cho học sinh. Để đạt được hiệu quả của khóa bồi dưỡng cần đa dạng về hình thức, phương pháp gắn lý thuyết với thực hành, áp dụng công nghệ thông tin, trải nghiệm với những tình huống thực tiễn.

- Xác lập nội dung bồi dưỡng: Tổ chức điều tra, khảo sát nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên THCS về điểm mạnh, điểm hạn chế, các nhóm kỹ năng tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp một cách cụ thể. Từ đó chuyển tải nội dung bồi dưỡng thành tài liệu bồi dưỡng.

- Phương pháp, hình thức bồi dưỡng: Chỉ đạo việc khảo sát phương pháp, hình thức giáo

viên mong muốn được bồi dưỡng. Kết hợp giữa trực tuyến và trực tiếp có báo cáo viên hướng dẫn; Làm việc nhóm thông qua sinh hoạt chuyên môn của trường, cụm trường trong do giáo viên cốt cán làm nòng cốt bồi dưỡng theo chuyên đề, thao giảng, sáng kiến kinh nghiệm, hội thảo, dự giờ, thăm quan thực tế các đơn vị...; Tự bồi dưỡng qua hình thức từ xa trên các thông tin đại chúng, qua mạng internet.

- Để thực hiện biện pháp này, cấp phòng, sở GD&ĐT cần ban hành chương trình bồi dưỡng; tạo điều kiện về thời gian, kinh phí hỗ trợ cho các báo cáo viên và giáo viên cốt cán; Nhóm chuyên gia xây dựng nội dung cần có kinh nghiệm, có năng lực nghiên cứu thực tiễn về chương trình hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp; Thiết kế công cụ kiểm tra, đánh giá năng lực tổ chức của giáo viên sau bồi dưỡng.

2.3.3. Đổi mới công tác sinh hoạt chuyên môn trong trường THCS về tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp

- Mục đích của biện pháp này nhằm tạo môi trường học tập, rèn luyện nâng cao năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cho giáo viên. Bởi lẽ đây là hoạt động giáo dục mới, đòi hỏi giáo viên cần có nhiều kiến thức, kĩ năng trong việc thiết kế, xây dựng, tổ chức các hoạt động và tổ chức cho học sinh.

- Bắt đầu từ việc xây dựng kế hoạch chuyên môn: Xác định nhiệm vụ trọng tâm của nhà trường. Bên cạnh những hoạt động về chuyên môn khác, nhà trường cần chú trọng xây dựng kế hoạch chuyên môn liên quan đến bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cho giáo viên. Xây dựng kế hoạch sinh hoạt chuyên môn với các chuyên đề liên quan đến: Xây dựng kế hoạch và sắp xếp các chủ đề hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp; Thiết kế kế hoạch hoạt động; Kế hoạch kiểm tra, đánh giá học sinh thường xuyên và định kì.

- Tham gia các tiết tổ chức hoạt động trải nghiệm minh họa của các giáo viên trong tổ chuyên môn để học tập, rút kinh nghiệm.

- Tạo dựng một tài nguyên và công cụ: Cung cấp tài nguyên và công cụ hỗ trợ giáo viên trong việc thiết kế và triển khai các hoạt động trải nghiệm, bao gồm tài liệu, phần mềm, trang web, và các vật dụng giảng dạy.

- Thực hành và phản hồi: Khuyến khích giáo viên thực hành các hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp và cung cấp phản hồi xây dựng để cấp quản lí có thể cải thiện năng cao hiệu quả của các lớp bồi dưỡng.

- Tạo điều kiện trải nghiệm phù hợp: Tổ chức không gian trải nghiệm linh hoạt và sáng tạo, cung cấp các tài nguyên và công cụ hỗ trợ để giáo viên có thể thiết kế và triển khai các hoạt động trải nghiệm một cách hiệu quả.

- Đánh giá và khuyến khích: Thiết lập các tiêu chí đánh giá rõ ràng và khuyến khích giáo viên tham gia vào việc đánh giá và cải thiện các hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp của họ.

- Hỗ trợ nghiên cứu và phát triển: Cung cấp nguồn tài trợ và hỗ trợ cho giáo viên muốn nghiên cứu và phát triển các hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp.

3. Kết luận

Quản lí bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cho giáo viên THCS là một nhiệm vụ trọng tâm của các nhà trường trong giai đoạn hiện nay, khi hoạt động này còn đnag rất mới mẻ, là một trong những điểm khác biệt của chương trình phổ thông mới. Việc bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp của giáo viên THCS được tổ chức một cách hợp lí, có hiệu quả sẽ đáp ứng yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông. Tuy nhiên, hoạt động bồi dưỡng này cần kiên trì, đồng hành của nhiều lực lượng quản lí và giáo viên trong một thời gian dài. Đòi hỏi các nhà quản lí cần có những hướng đi mở, học tập kiến thức, kinh nghiệm của các địa phương đã tổ chức hiệu quả và mở rộng học tập ở các nước phát triển.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018a). *Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 về ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông*. Hà Nội.

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018b). *Thông tư 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 về ban hành chương trình giáo dục phổ thông 2018*. Hà Nội.

Bùi, H., & Cộng sự. (2001). *Từ điển giáo dục học* NXB Từ điển Bách khoa.

Đào, TH, & Vũ, TTN (2018). Phát triển năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm cho sinh viên sư phạm ngành giáo dục công dân đáp ứng yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới. Trong *kỷ yếu hội thảo quốc gia: Đổi mới đào tạo giáo viên giáo dục công dân đáp ứng yêu cầu chương trình giáo dục phổ thông mới* (tr. 39-42). Nhà xuất bản Đại học Sư phạm.

Hoàng, P. (1992). *Từ điển tiếng Việt*. Nhà xuất bản Khoa học Xã hội.

Hoàng, TH. (2018). Thực trạng và đề xuất một số biện pháp nhằm phát triển năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm cho giáo viên chủ nhiệm lớp trong các trường tiểu học tại quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng. *Tạp chí Giáo dục*, (số đặc biệt), 39-42.