

REALITY OF DEVELOPMENT OF TEACHERS ORGANIZING EXPERIENCE AND VOCATIONAL ACTIVITIES IN HIGH SCHOOLS IN CAO LANH CITY, DONG THAP PROVINCE

Tran Dai Nghia
Dong Thap University

ARTICLE INFO		ABSTRACT
Received:	06/3/2023	This study aims to evaluate the current situation of developing teachers who organize career-oriented experiential activities in high schools in Cao Lanh city, Dong Thap province. To carry out this study, a survey on 180 administrators and teachers with a 4-level Likert scale was conducted. The results were then processed using the SPSS 20.0 application to calculate the mean and standard deviation. Research results showed that the current situation still has several shortcomings, from planning, selection organizing, using, training, assessing to creating motivation for teachers. The results of this study will provide important information to help managers plan, organize training, foster, test and evaluate, and motivate teachers to organize activities experience career guidance to achieve goals under the new general education program.
Revised:	18/4/2023	
Published:	18/4/2023	
KEYWORDS		
Develop		
Teachers		
Experiential activities		
Vocational guidance		
High school		

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG TRẢI NGHIỆM, HƯỚNG NGHIỆP Ở CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG THÀNH PHỐ CAO LÃNH, TỈNH ĐỒNG THÁP

Trần Đại Nghĩa
Trường Đại học Đồng Tháp

THÔNG TIN BÀI BÁO		TÓM TẮT
Ngày nhận bài:	06/3/2023	Nghiên cứu này nhằm đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên tổ chức các hoạt động trải nghiệm hướng nghiệp ở các trường trung học phổ thông thành phố Cao Lãnh, tỉnh Đồng Tháp. Để thực hiện nghiên cứu này, tác giả đã tiến hành khảo sát 180 cán bộ quản lý, giáo viên với thang đo Likert 4 mức độ, kết quả được xử lý bằng ứng dụng SPSS 20.0 để tính giá trị trung bình, độ lệch chuẩn. Kết quả nghiên cứu cho thấy, một bức tranh thực trạng còn nhiều bất cập, từ việc quy hoạch, tổ chức lựa chọn, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng, kiểm tra đánh giá, đến việc tạo động lực cho đội ngũ giáo viên. Kết quả nghiên cứu này sẽ cung cấp thông tin quan trọng nhằm giúp các nhà quản lý thực hiện việc quy hoạch, tổ chức đào tạo bồi dưỡng, kiểm tra đánh giá, tạo động lực cho đội ngũ giáo viên tổ chức các hoạt động trải nghiệm hướng nghiệp để đạt được mục tiêu theo chương trình giáo dục phổ thông mới đề ra.
Ngày hoàn thiện:	18/4/2023	
Ngày đăng:	18/4/2023	
TỪ KHÓA		
Phát triển		
Đội ngũ giáo viên		
Hoạt động trải nghiệm		
Hướng nghiệp		
Trung học phổ thông		

DOI: <https://doi.org/10.34238/tnu-jst.7489>

Email: tdnghia@dthu.edu.vn

<http://jst.tnu.edu.vn>

200

Email: jst@tnu.edu.vn

1. Giới thiệu

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 khác nhau 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 hóa những kinh nghiệm đã trải qua thành tri thức 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. Do đó, việc phát triển đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp là rất quan trọng và cần thiết trong bối cảnh hiện nay. Điều này đã khẳng định được vấn đề phát triển nguồn nhân lực nói chung và phát triển đội ngũ giáo viên luôn được các nhà hoạch định chính sách, các nhà quản lý giáo dục và các nhà khoa học quan tâm nghiên cứu. Theo A.V.Petrovski (1982) [1], để hoàn thành nhiệm vụ dạy học và giáo dục, nhà giáo phải có phẩm chất nghề nghiệp tốt, năng lực sư phạm phát triển cao. Những phẩm chất và năng lực đó được hình thành và phát triển trong quá trình hoạt động nghề nghiệp của người giáo viên.

Tầm quan trọng của việc phát triển nguồn nhân lực nói chung và đội ngũ ở các cơ sở giáo dục nói riêng đã được nhiều nghiên cứu trên thế giới và trong nước quan tâm. Nghiên cứu của Leonard Nadle [2] đã đưa ra hồ sơ quản lý nguồn nhân lực để diễn tả mối quan hệ với nhiệm vụ của công tác quản lý nguồn nhân lực. Ông cho rằng quản lý nguồn nhân lực phải có 3 nhiệm vụ chính là: 1) Phát triển nguồn nhân lực (gồm giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển, nghiên cứu, phục vụ); 2) Sử dụng nguồn nhân lực (gồm tuyển dụng, sàng lọc, bố trí, đánh giá, đãi ngộ, kế hoạch hoá sức lao động); 3) Môi trường nguồn nhân lực (gồm mở rộng chủng loại làm việc, mở rộng quy mô làm việc, phát triển tổ chức). Một số nghiên cứu khác cũng chỉ ra rằng, đội ngũ giáo viên giữ vai trò quyết định trong quá trình giáo dục, quá trình dạy học, là người hướng dẫn, người cố vấn, người bạn đồng hành của học sinh. Do đó, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo có vai trò rất quan trọng trong bảo đảm chất lượng giáo dục [3]-[8]. Bên cạnh đó, khi nghiên cứu về việc phát triển đội ngũ giáo viên, sinh viên sư phạm ở Việt Nam, kết quả trong nhiều nghiên cứu cũng đã khẳng định rằng, việc phát triển đội ngũ giáo viên phải thường xuyên, liên tục đổi mới các nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của nhà giáo theo yêu cầu nâng cao chất lượng, trách nhiệm, đạo đức và năng lực nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục [9]-[14].

Đối với đội ngũ giáo viên các trường trung học phổ thông (THPT) thành phố Cao Lãnh, tỉnh Đồng Tháp cũng như các trường THPT trên cả nước, thực trạng đội ngũ giáo viên thiếu kiến thức, kỹ năng tổ chức các hoạt động trải nghiệm hướng nghiệp (HĐTN, HN) đang là bài toán nan giải cho các nhà quản lý giáo dục. Trong khi đó, việc đưa nội dung hoạt động trải nghiệm hướng nghiệp bắt buộc vào nội dung chương trình giáo dục phổ thông từ năm học 2022 – 2023 đã làm cho các trường THPT trên cả nước nói chung và các trường THPT thành phố Cao Lãnh, tỉnh Đồng Tháp nói riêng gặp nhiều lúng túng trong việc phân công giáo viên tổ chức các hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp. Chính vì thế câu hỏi được đặt ra là cần tìm hiểu rõ thực trạng về năng lực tổ chức các hoạt động trải nghiệm cho học sinh THPT, thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên tổ chức các hoạt động trải nghiệm để tìm ra những nguyên nhân và đề xuất các biện pháp khắc phục những hạn chế về năng lực của đội ngũ giáo viên. Từ thực tiễn này, chúng tôi thấy rằng cần có một nghiên cứu kỹ về lý luận và khảo sát, phân tích đúng thực trạng tình hình đội ngũ giáo viên tổ chức các hoạt động trải nghiệm để có cơ sở đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên THPT ở thành phố Cao Lãnh, tỉnh Đồng Tháp có đủ kiến thức, kỹ năng tổ chức các hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cho học sinh ở địa phương này.

2. Đối tượng và phương pháp nghiên cứu

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Phát triển đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp ở các trường THPT thành phố Cao Lãnh, tỉnh Đồng Tháp.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết đã thực hiện khảo sát bằng phiếu hỏi với tổng số người được khảo sát là 180 cán bộ quản lý (CBQL), giáo viên (GV) ở năm trường THPT ở thành phố Cao Lãnh, tỉnh Đồng Tháp gồm: (1) Trường THPT Thành phố Cao Lãnh; (2) Trường THPT Đỗ Công Tường; (3) Trường THPT Thiên Hộ Dương; (4) Trường THPT Trần Quốc Toản; (5) Trường THPT Chuyên Nguyễn Quang Diêu. Trong đó cán bộ quản lý có: 05 Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng; 05 Bí thư, Phó Bí thư Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh; 05 Tổ trưởng chuyên môn và 165 GV của 05 trường THPT trên địa bàn thành phố Cao Lãnh, tỉnh Đồng Tháp. Kết quả khảo sát được xử lý số liệu bằng phần mềm SPSS 20.0 để xử lý và phân tích số liệu từ phiếu khảo sát thu thập được (số lượng, tỷ lệ phần trăm, giá trị trung bình X, độ lệch chuẩn) với thang đo đánh giá Likert 4 mức độ từ 1 đến 4. Khoảng cách giữa các thang đo là 0,75 được tính theo công thức $[(\max - \min)/n]$. Như vậy, thang đo gồm bốn mức sau:

Mức 1: $1,0 \leq \text{ĐTB} < 1,75$

Mức 2: $1,75 \leq \text{ĐTB} < 2,50$

Mức 3: $2,5 \leq \text{ĐTB} < 3,25$

Mức 4: $3,25 \leq \text{ĐTB} \leq 4,00$

2.3. Địa bàn, thời gian và quy mô khảo sát

Khảo sát thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp ở năm trường THPT ở thành phố Cao Lãnh, tỉnh Đồng Tháp:

Thời gian khảo sát năm học 2022 - 2023.

3. Kết quả và bàn luận

3.1. Thực trạng quy hoạch đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp ở các trường THPT ở thành phố Cao Lãnh, tỉnh Đồng Tháp

Đội ngũ giáo viên có vị trí, vai trò hết sức quan trọng, quyết định trực tiếp đến kết quả giáo dục - đào tạo. Do đó, việc làm tốt công tác quy hoạch, đảm bảo cho đội ngũ giáo viên luôn đáp ứng về kiến thức, kỹ năng, năng lực giáo dục, dạy học, vững vàng về tư tưởng chính trị, trong sáng về đạo đức, lối sống, có trình độ tri thức toàn diện, chuyên sâu, yêu nghề, tâm huyết với công việc, có phong cách, tác phong sư phạm chuẩn mực là vấn đề được các Nhà trường đặc biệt quan tâm. Đặc biệt, trong bối cảnh đổi mới chương trình giáo dục phổ thông 2018, ngành giáo dục đã đưa nội dung hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp vào chương trình giáo dục phổ thông và được áp dụng ở cấp THPT bắt đầu từ lớp 10, trong năm học 2022 – 2023. Đây là nội dung mới, là hoạt động giáo dục bắt buộc nhưng đội ngũ giáo viên không được đào tạo bồi dưỡng. Chính vì thế, việc quy hoạch để bồi dưỡng, lựa chọn những giáo viên có phẩm chất, năng lực tổ chức các hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cho học sinh THPT là rất cần thiết. Để tìm hiểu thực trạng này, tác giả đã khảo sát, xử lý số liệu SPSS 20.0 thu được ở bảng 1.

Bảng 1. Đánh giá của CBQL, GV về công tác xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp ở năm trường THPT ở thành phố Cao Lãnh, tỉnh Đồng Tháp

STT	Biến	Kế hoạch phát triển ĐNGV tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp	Mức độ cần thiết			Mức độ thực hiện		
			ĐTB	ĐLC	Thứ bậc	ĐTB	ĐLC	Thứ bậc
1	QH1	Dự báo nhu cầu và xác định rõ mục tiêu phát triển đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp	3,54	0,54	2	2,38	0,57	2
2	QH2	Phân tích, đánh giá thực trạng đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp	3,63	0,58	1	2,34	0,83	4
3	QH3	Xây dựng các loại kế hoạch (dài hạn, trung hạn, ngắn hạn), các nguồn lực cần thiết để phát triển đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp	3,56	0,59	3	2,46	0,69	1

STT	Biến	Kế hoạch phát triển ĐNGV tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp	Mức độ cần thiết			Mức độ thực hiện		
			ĐTB	ĐLC	Thứ bậc	ĐTB	ĐLC	Thứ bậc
4	QH4	Xác định phương thức phát triển đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp đủ về số lượng theo quy định chuẩn. Đánh giá quá trình triển khai kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp	3,38	0,67	4	2,35	0,56	3
5	QH5		3,26	0,54	5	2,12	0,65	5

Kết quả đánh giá ở bảng 1 cho thấy, cả năm biến (QH1) đến (QH5) về các mức độ cần thiết đều có điểm trung bình cao, từ (3,26) đến (3,63) so với thang đo đánh giá thì những kết quả này ở mức 4, mức “Rất cần thiết”, mặt khác với độ lệch chuẩn của các kết quả khảo sát ở mức thấp cho thấy các kết quả trả lời tập trung, điều này chứng tỏ các nội dung cần thiết phải xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGV tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp được khảo sát có độ tin cậy và khả thi cao. Cũng từ bảng 1 cho thấy kết quả đánh giá của CBQL, GV về mức độ thực hiện công tác quy hoạch phát triển ĐNGV tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp thì có kết quả các điểm trung bình khá thấp, từ (2,12) đến (2,46) các kết quả này so với thang đo đánh giá thì ở mức 2, mức “Ít thực hiện”. Độ lệch chuẩn của các kết quả này ở mức thấp từ (0,556) đến (0,83) cho thấy các kết quả khảo sát tập trung. Như vậy, có thể thấy rằng thời gian qua thực trạng về công tác quy hoạch phát triển ĐNGV tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp đang còn mờ nhạt, ít thực hiện, điều này dẫn đến sẽ ảnh hưởng đến việc phát triển ĐNGV tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp ở các trường THPT thành phố Cao Lãnh chưa đáp ứng yêu cầu.

3.2. Thực trạng tổ chức lựa chọn đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp

Đội ngũ là tập hợp một nhóm người với sự hợp tác, cam kết gắn bó, trao đổi giữa các thành viên và cùng nhau thực hiện mục tiêu chung. Do đó, việc xây dựng đội ngũ làm việc hiệu quả là yếu tố tiên quyết của bất cứ tổ chức và cá nhân nào mong muốn đạt kết quả cao trong công việc, giúp ích cho nhà trường đạt được mục tiêu giáo dục. Để đạt được những kết quả mong đợi đòi hỏi nhà quản lý cần tổ chức lựa chọn, sắp xếp bố trí đúng người, đúng việc mới đem lại hiệu quả tổ chức hoạt động trải nghiệm hướng nghiệp cho học sinh. Kết quả khảo sát thực trạng ở bảng 2 đã cho thấy một bức tranh tổng quan về công tác tổ chức lựa chọn đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp ở các trường THPT thành phố Cao Lãnh.

Bảng 2. Đánh giá của CBQL, GV về tổ chức lựa chọn, sử dụng đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp

STT	Biến	Tổ chức lựa chọn, sử dụng đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp	Mức độ cần thiết			Mức độ thực hiện		
			ĐTB	ĐLC	Thứ bậc	ĐTB	ĐLC	Thứ bậc
1	TC1	Xác định tiêu chí lựa chọn đội ngũ giáo viên tổ chức các hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp	3,52	0,54	6	1,72	0,86	7
2	TC2	Tổ chức phân công Bí thư Đoàn trường phụ trách HĐTN, HN dưới cờ	3,62	0,51	3	3,56	0,52	2
3	TC3	Tổ chức phân công giáo viên chủ nhiệm lớp phụ trách HĐTN, HN sinh hoạt lớp; Tổ chức phân công giáo viên chủ nhiệm lớp hoặc GV có năng lực tổ chức HĐTN, HN phụ trách HĐTN, HN theo chủ đề.	3,66	0,50	2	3,63	0,53	1
4	TC4		3,51	0,58	6	2,45	0,56	3
5	TC5	Thực hiện quy trình lựa chọn công khai, khách quan theo tiêu chí	3,26	0,56	7	2,12	0,58	5
6	TC6	Tiến hành thử việc giáo viên tổ chức HĐTN, HN sau khi được lựa chọn	3,56	0,58	5	1,74	0,53	6
7	TC7	Quyết định sử dụng những giáo viên có thái độ, tác phong, năng lực tổ chức các hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp.	3,68	0,68	1	2,25	0,59	4

Kết quả bảng 2 cho thấy, các biến (TC1) đến (TC7) đánh giá về mức độ cần thiết được CBQL, GV đánh giá cao, có điểm trung bình từ (3,26) đến (3,68). Trong đó biến TC7 (3,68) ở thứ bậc 1, tiếp đến là TC3 (3,66) ở thứ bậc 2; TC2 (3,62) thứ bậc 3; TC5 (3,26) có thứ bậc thấp nhất trong bảy biến. So với thang đo đánh giá thì kết quả khảo sát mức độ cần thiết đều ở mức 4, mức “Rất cần thiết” cùng với các giá trị độ lệch chuẩn của các biến ở mức thấp nên kết quả này cho thấy độ tin cậy cao, điều này có thể cho rằng các nội dung về việc tổ chức lựa chọn, sử dụng đội ngũ giáo viên ở các trường THPT thành phố Cao Lãnh mà chúng tôi đề xuất có tính cần thiết cao. Tuy vậy, cũng từ bảng 2 cho thấy kết quả tổ chức thực hiện các công việc này được đánh giá với điểm trung bình thấp, từ (1,72) đến (3,63) các kết quả này so với thang đo đánh giá thì có 02 biến ở mức 1, mức “Không thực hiện” có giá trị trung bình đánh giá dưới (1,75) đó là TC1 (1,72); TC6 (1,74) và 3 biến ở mức 2, mức “Ít thực hiện” là TC4 (2,45); TC5 (2,12); TC7 (2,25), chỉ có hai giá trị trung bình cao là TC3 (3,63) có thứ bậc 1 và TC2 (3,56) có thứ bậc 2 có điểm trung bình ở mức 4, mức “rất thường xuyên” thực hiện, điều này phản ánh đúng với thực tiễn tổ chức các HĐTN, HN ở các trường THPT hiện nay, cùng với các giá trị độ lệch chuẩn thấp, từ (0,52) đến (0,86) cho thấy độ tin cậy các kết quả khảo sát. Kết quả này có thể thấy rằng công tác tổ chức lựa chọn, sử dụng đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp ở các trường THPT trên địa bàn thành phố Cao Lãnh, tỉnh Đồng Tháp vẫn còn nhiều bất cập, đáng chú ý là đề tổ chức lựa chọn đội ngũ giáo viên tổ chức tốt HĐTN, HN cần có các tiêu chí cụ thể, trong khi đó vấn đề này ở các trường THPT thành phố Cao Lãnh không quan tâm, việc tổ chức phân công giáo viên phụ trách tổ chức các HĐTN, HN theo chủ đề còn nhiều lúng túng, chưa rõ ràng. Qua phỏng vấn CBQL các trường THPT thành phố Cao Lãnh chúng tôi được biết các nhà trường cần đổi mới tiết chuẩn để bố trí, vấn đề này sẽ ảnh hưởng đến hiệu quả các HĐTN, HN; làm cho có. Vì thế cần phải có biện pháp khắc phục để nâng cao chất lượng tổ chức lựa chọn, sử dụng đội ngũ giáo viên tổ chức các HĐTN, HN được hiệu quả hơn.

3.3. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp ở các trường THPT trên địa bàn thành phố Cao Lãnh, tỉnh Đồng Tháp

Đội ngũ giáo viên đóng vai trò quan trọng trong hoạt động giáo dục. Vì thế để thực hiện tốt nhiệm vụ giáo dục, dạy học thì đội ngũ giáo viên phải đáp ứng được cả về kiến thức, kỹ năng, năng lực theo bối cảnh phát triển của xã hội, sự đổi mới của ngành giáo dục. Do đó công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên là biện pháp rất cần thiết và có ý nghĩa quan trọng, nhằm nâng cao phẩm chất đạo đức, năng lực và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; tạo sự chuyển biến về chất lượng đội ngũ giáo viên đáp ứng những yêu cầu cao về chất lượng giáo dục nhà trường giai đoạn đổi mới chương trình giáo dục phổ thông 2018. Công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giáo viên càng cấp thiết đối với hoạt động trải nghiệm hướng nghiệp. Bởi lẽ đây là hoạt động giáo dục bắt buộc mới được đưa vào chương trình giáo dục, dẫn đến đội ngũ giáo viên chưa được trang bị các kiến thức, kỹ năng tổ chức các hoạt động giáo dục. Việc tìm hiểu và đánh giá đúng thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp ở các trường THPT trên địa bàn thành phố Cao Lãnh, tỉnh Đồng Tháp sẽ giúp các nhà trường sớm đề ra các biện pháp để đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giáo viên kịp thời.

Bảng 3. Đánh giá của CBQL, GV về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp

STT	Biến	Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp	Mức độ cần thiết			Mức độ thực hiện		
			ĐTB	ĐLC	Thứ bậc	ĐTB	ĐLC	Thứ bậc
1	DT1	Xác định công tác đào tạo bồi dưỡng GV là vấn đề quan trọng nhằm đảm bảo chất lượng tổ chức các hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp.	3,33	0,59	5	1,56	0,53	5
2	DT2	Có kế hoạch thực hiện việc cử GV đi đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng tổ chức các hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp.	3,68	0,49	1	2,12	0,60	1

STT	Biến	Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp	Mức độ cần thiết			Mức độ thực hiện		
			ĐTB	ĐLC	Thứ bậc	ĐTB	ĐLC	Thứ bậc
3	DT3	Xác định nội dung, chương trình, phương pháp, hình thức, tài chính, thời gian, nguồn nhân lực đào tạo bồi dưỡng GV tham gia tổ chức các hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp.	3,65	0,58	2	1,69	0,46	3
4	DT4	Tổ chức cho GV tham gia học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng tổ chức các hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp.	3,45	0,56	3	1,96	0,54	2
5	DT5	Kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo bồi dưỡng kiến thức kỹ năng cho đội ngũ giáo viên tổ chức các hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp	3,42	0,63	4	1,67	0,58	4

Kết quả ở bảng 3 cho thấy nội dung các biến mà chúng tôi khảo sát CBQL, GV về mức độ cần thiết có điểm trung bình cao, có giá trị từ (3,33) đến (3,68), so với thang đo thì các kết quả này ở mức 4, mức “Rất cần thiết”, trong đó DT2 (3,68) có điểm trung bình cao nhất, ở thứ bậc 1, DT3 (3,65) có thứ bậc 2; DT4 (3,45) có thứ bậc 3 và DT1 (3,33) có thứ bậc 5; DT5 (3,42) có thứ bậc 4. Cũng từ bảng 3, nhưng kết quả đánh giá của CBQL, GV về mức độ thực hiện của các biến mà chúng tôi khảo sát có điểm trung bình thấp, từ (1,56) đến (2,12), so với thang đo thì các kết quả này có hai biến ở mức 1, mức “Không thực hiện” có điểm trung bình nhỏ hơn (1,75), có 3 biến ở mức 2, mức “Ít thực hiện”, cùng với độ lệch chuẩn của các biến khảo sát thấp, điều này cho thấy độ tin cậy của kết quả khảo sát. Như vậy, từ bảng 3 có thể rút ra nhận xét: Đa số CBQL, GV nhận thức được công tác đào tạo bồi dưỡng là rất cần thiết để phát triển chất lượng đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp, tuy vậy thực tiễn này ở các trường THPT thành phố Cao Lãnh còn ít thực hiện, thậm chí chưa thực hiện điều này dẫn đến ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giáo viên tổ chức các hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp.

3.4. Thực trạng kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp

Kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên là một chức năng của hoạt động quản lý có tổ chức, có mục đích của các cơ sở giáo dục nhằm đo lường năng lực, phẩm chất trong việc thực hiện nhiệm vụ của giáo viên, giúp cho người quản lý đưa ra các quyết định điều chỉnh để nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc của giáo viên. Kết quả kiểm tra đánh giá năng lực tác động trực tiếp đến việc phân công nhiệm vụ cho giáo viên của người quản lý và việc ra các quyết định có liên quan đến công tác cán bộ, như: quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, đề bạt, bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật và các chính sách cán bộ khác. Để tìm hiểu thực trạng kiểm tra, đánh giá năng lực đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp ở các trường THPT thành phố Cao Lãnh được khảo sát ở bảng 4.

Bảng 4. Đánh giá của CBQL, GV về công tác kiểm tra, đánh giá năng lực đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp

STT	Biến	Nội dung kiểm tra, đánh giá năng lực đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp	Mức độ cần thiết			Mức độ thực hiện		
			ĐTB	ĐLC	Thứ bậc	ĐTB	ĐLC	Thứ bậc
1	KT1	Năng lực tự học, tự bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp	3,64	0,48	1	2,24	0,89	4
2	KT2	Năng lực xây dựng kế hoạch tổ chức các hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp	3,54	0,57	3	2,45	0,99	1
3	KT3	Năng lực vận dụng các phương pháp, hình thức tổ chức các hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp	3,56	0,53	2	2,44	0,92	2
4	KT4	Năng lực kiểm tra đánh giá các hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp	3,39	0,58	4	2,40	0,62	3

Kết quả khảo sát CBQL, GV ở bảng 4 với bốn biến mà chúng tôi đưa ra ở hai mức độ cần thiết và mức độ thực hiện cũng cho thấy rằng, các biến KT1 đến KT4 ở mức độ cần thiết có điểm

trung bình cao, so với thang đo đánh giá thì các giá trị này ở mức 4, mức “Rất cần thiết”. Tuy vậy, cũng các biến này nhưng ở mức độ thực hiện thì điểm trung bình ở mức thấp, từ (2,24) đến (2,45) kết quả này so với thang đo đánh giá thì ở mức 2, mức “Ít thực hiện”. Với độ lệch chuẩn của các kết quả khảo sát thấp, cho thấy độ tin cậy của các kết quả trả lời tập trung. Thực trạng này cho thấy công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên ở các trường THPT thành phố Cao Lãnh còn nhiều bất cập, nếu không thực hiện tốt các nội dung kiểm tra đánh giá năng lực tổ chức các hoạt động trải nghiệm thì sẽ không có những thông tin chính xác để có kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp đáp ứng nhiệm vụ, tiêu chuẩn về kiến thức, kỹ năng tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp, tiêu chuẩn về năng lực xây dựng kế hoạch tổ chức các hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp, tiêu chuẩn về năng lực vận dụng các phương pháp, hình thức tổ chức các hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp; năng lực kiểm tra đánh giá các hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp.

3.5. Thực trạng xây dựng môi trường và tạo động lực phát triển đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp

Việc xây dựng môi trường và tạo động lực cho đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp góp phần quan trọng để nâng cao chất lượng giáo dục. Do đó, đội ngũ giáo viên sẽ tổ chức tốt các hoạt động trải nghiệm hướng nghiệp nếu được tạo môi trường và tạo động lực cho họ như các chế độ chính sách, tạo điều kiện về thời gian học tập, các phương tiện, điều kiện làm việc cho GV, tạo điều kiện cho GV giao lưu học tập kinh nghiệm. Thực trạng tạo môi trường và động lực cho đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp ở các trường THPT thành phố Cao Lãnh được khảo sát và xử lý SPSS 20.0 qua bảng 5.

Bảng 5. Đánh giá của CBQL, GV về xây dựng môi trường và tạo động lực phát triển đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp

STT	Biến	Nội dung xây dựng môi trường và tạo động lực phát triển đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp	Mức độ cần thiết			Mức độ thực hiện		
			ĐTB	ĐLC	Thứ bậc	ĐTB	ĐLC	Thứ bậc
1	DL1	Thu hút sự chú ý của giáo viên về các chế độ ưu đãi cho đội ngũ giáo viên tham gia tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp	3,45	0,67	3	2,18	0,56	3
2	DL2	Khoi dậy mong muốn cho đội ngũ giáo viên yêu thích tham gia tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp.	3,59	0,61	1	2,27	0,58	2
3	DL3	Đáp lại sự kì vọng cho đội ngũ giáo viên về các chế độ ưu đãi kinh phí, trang thiết bị các phương tiện, điều kiện làm việc cho GV tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp.	3,47	0,66	2	2,37	0,59	1
4	DL4	Phác họa viễn cảnh sắp tốt đẹp xảy ra nếu đội ngũ giáo viên tổ chức tốt các hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp.	3,39	0,62	5	2,02	0,65	5
5	DL5	Hiện thực hóa các chế độ ưu đãi về tài chính, trang thiết bị, các phương tiện, điều kiện tổ chức tốt các hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp.	3,41	0,58	4	2,12	0,46	4

Kết quả khảo sát CBQL, GV về việc xây dựng môi trường và tạo động lực phát triển đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp ở bảng 5 cho thấy, cả năm biến mà chúng tôi khảo sát về mức độ cần thiết được CBQL, GV đánh giá có điểm trung bình cao từ (3,39) đến (3,59), các kết quả này so với thang đo thì ở mức 4, mức “Rất cần thiết”, trong đó biến DL2 (3,59) có thứ bậc 1; biến DL3 (3,47) có thứ bậc 2; biến DL1 (3,45) có thứ bậc 3; DL5 (3,41) có thứ bậc 4; DL4 (3,39) có thứ bậc 5. Các biến về mức độ cần thiết ở bảng 5 có độ lệch chuẩn thấp, chứng tỏ các kết quả trả lời tập trung, độ tin cậy của kết quả khảo sát cao. Tuy vậy, các biến này về mức độ thực hiện việc xây dựng môi trường và tạo động lực phát triển đội ngũ giáo viên ở các

trường THPT thành phố Cao Lãnh vẫn còn ở mức thấp, có giá trị trung bình từ (2,02) đến (2,37), so với thang đo đánh giá thì kết quả này ở mức “Ít thực hiện”, cùng với độ lệch chuẩn ở mức thấp cho thấy độ tin cậy của kết quả khảo sát. Như vậy, từ bảng 5 chúng tôi có thể nhận xét rằng, việc xây dựng môi trường và tạo động lực phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường THPT thành phố Cao Lãnh là hết sức cần thiết, tuy vậy thực tiễn về vấn đề này ít thực hiện và chưa đưa ra được các biện pháp tạo động lực cho giáo viên, điều này sẽ ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giáo viên tham gia tổ chức các hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp.

4. Kết luận

Hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp giúp cho học sinh định hướng được nghề nghiệp của bản thân. Chính vì thế việc phát triển đội ngũ giáo viên tổ chức các hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp theo chương trình giáo dục phổ thông 2018 là rất quan trọng và rất cần thiết trong bối cảnh hiện nay. Kết quả nghiên cứu lý luận và khảo sát đánh giá thực trạng về công tác phát triển đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp ở các trường THPT thành phố Cao Lãnh đã cho thấy được một bức tranh thực trạng còn nhiều bất cập, từ việc quy hoạch, tổ chức lựa chọn, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng, kiểm tra đánh giá đến việc tạo động lực cho đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp vẫn ít thực hiện và chưa thực hiện dẫn đến công tác phát triển đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp sẽ không đem lại hiệu quả. Từ những kết quả nghiên cứu này, chúng tôi có cơ sở để đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp ở địa phương này phù hợp với thực tiễn và bối cảnh. Nếu thực hiện các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp một cách linh hoạt, hợp lý sẽ nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên.

Lời cảm ơn

Tác giả cảm ơn sự hỗ trợ của Trường Đại học Đồng Tháp qua đề tài “Phát triển đội ngũ giáo viên tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cho học sinh ở các trường trung học phổ thông thành phố Cao Lãnh, tỉnh Đồng Tháp”, thuộc đề tài khoa học công nghệ cấp cơ sở, mã số SPD2022.01.20.

TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

- [1] A. V. Petrovski, *Age psychology and pedagogical psychology*, vol. 2, Translated by Do Van, Hanoi Education Publishing House, 1982.
- [2] L. Nadler and Z. Nadler, *Developing Human Resources: Concepts and a Model*, Jossey Bass Business & Management Series, 3rd Edition, 1989.
- [3] R. R. Singh, *Education for the Twenty-First Century - Asia-Pacific Perspectives*, Institute of Educational Sciences, Hanoi, 1994.
- [4] L. X. Vygotsky, *Anthology of Psychology*. Hanoi National University Publishing House, 1997.
- [5] F. E. Weinert, *Cognitive development of learning and teaching*. Education Publishing House, Hanoi, 1998.
- [6] K. Tran, *Education management science - some theoretical and practical issues*. Education Publishing House, 2004.
- [7] B. T. Vu, *Promoting human resources for industrialization and modernization*. Labor - Social Publishing House, Hanoi, 2005.
- [8] V. D. Nguyen, “Developing the teaching staff of universities in the Mekong Delta to meet the requirements of higher education reform,” Doctoral thesis, University of Education, Vietnam National University, Hanoi, 2010.
- [9] T. D. Ho, “Developing the capacity to organize creative experiences for students of current pedagogical schools,” *Journal of Educational Science, Vietnam Academy of Educational Sciences*, no. 133, p. 32, October 2016.
- [10] T. N. P. Nguyen, “Developing experiential teaching capacity for teachers to meet the requirements of educational innovation,” *Education Journal*, no. 439, pp. 22-24, October 2018.
- [11] V. H. Do, “Some theoretical issues on the development of teachers in specialized high schools,” *Education Magazine*, Special Issue, pp. 100-105, 3rd May 2019.

- [12] C. D. Nguyen and D. N. Tran, "Fostering teachers towards capacity development in high schools in the current period," *Journal of Educational Science, Vietnam Institute of Educational Sciences*, no. 39, pp. 31-35, March 2021.
- [13] V. C. Nguyen, "Management and development of the teaching staff of non-public high schools in Hanoi city," *Education Journal*, Special Issue, pp. 60-62, August 2018.
- [14] V. T. Nguyen and N. D. Vo, "Developing high school teachers in Dak Nong province in the current period," *Education Magazine*, no. 257, pp. 12-14, 2011.