

Quản lý học tập trải nghiệm

Nguyễn Tiến Hùng

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam
101 Trần Hưng Đạo, Hoàn Kiếm,
Hà Nội, Việt Nam
Email: hunga60@gmail.com

TÓM TẮT: Học tập trải nghiệm luôn được xem là cách tiếp cận hữu ích giúp người học giải quyết các vấn đề thực tiễn theo cách gắn lý luận với thực hành. Khái quát, bản chất của học tập trải nghiệm là tham gia của “Nhà trường - Gia đình - Cộng đồng”, đặc biệt là của người học vào chu trình “Trải nghiệm cụ thể - Phản ánh thông tin quan sát được - Phân tích củng cố kiến thức và/hay khái quát kiến thức mới - Vận dụng vào thực tiễn khác”. Học tập trải nghiệm chủ yếu chịu tác động của các nhân tố chính như: Phẩm chất, năng lực của người học, năng lực của nhà giáo, điều kiện về nguồn lực của cơ sở giáo dục cũng như tham gia ủng hộ, hỗ trợ của gia đình và cộng đồng... Vì vậy, để quản lý học tập trải nghiệm thành công, cần thực hiện quy trình “Lập kế hoạch - Lãnh đạo, tổ chức thực hiện kế hoạch - Kiểm soát, đánh giá kết quả và phản hồi thông tin để cải tiến” để phát huy các nhân tố trên theo cách phát triển quan hệ đối tác tin cậy giữa cơ sở giáo dục và gia đình, cộng đồng nhằm tạo ra và thực hiện thành công các cơ hội học tập trải nghiệm đa dạng, phong phú, hữu ích cho người học.

TỪ KHÓA: Học tập trải nghiệm; cơ hội học tập trải nghiệm; tham gia; quản lý học tập trải nghiệm; các bên liên quan “Nhà trường - Gia đình - Cộng đồng”; quan hệ đối tác tin cậy.

→ Nhận bài 10/03/2020 → Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa 22/03/2020 → Duyệt đăng 25/03/2020.

1. Đặt vấn đề

Giáo dục (GD) và đào tạo Việt Nam đang dịch chuyển từ tiếp cận dựa vào nội dung sang dựa vào hay hình thành và phát triển năng lực cho người học. Vì vậy, đòi hỏi cần vận dụng các cách tiếp cận dạy và học phù hợp. Trong đó, học tập trải nghiệm (HTTN) được xem là tiếp cận hữu ích, giúp người học giải quyết các vấn đề thực tiễn, theo cách gắn lý luận với thực hành, dựa trên triết lý nếu chỉ “nghe” thì mới chỉ “biết”, “nhìn” thì mới “nhớ” và chỉ khi “làm” thì mới có thể “hiểu”.

Thực tế, các lý thuyết về HTTN trước đây tập trung vào khuyến khích, phát huy tham gia tích cực của người học trong quá trình học tập, dựa trên triết lý học thông qua thực hành, vận dụng kiến thức trong quá trình trải nghiệm thực tế để phát triển kiến thức, kỹ năng hay kinh nghiệm mới. Tuy nhiên, HTTN không chỉ đơn thuần như vậy. Nó còn phải là quá trình “phân tích” cả trong và sau trải nghiệm để rút ra “ý nghĩa mới” và vận dụng vào thực tiễn, làm cho học tập thực sự mang tính “trải nghiệm” với người học [1].

Nhìn chung, HTTN giúp “biến đổi” kiến thức/kinh nghiệm của người học theo cách kết nối giữa nội dung học tập vào vận dụng trong các bối cảnh khác [2]. Nó còn mang lại lợi ích xã hội - tâm lý như giúp người học phát triển tính tự trọng, cam kết với học tập và/hay vị trí việc làm sau tốt nghiệp, tạo động lực và cải tiến, nâng cao các kỹ năng lãnh đạo và xã hội [3]. Các kết quả nghiên cứu gần đây cho thấy, khi HTTN được kết nối với tình huống cụ thể, phù hợp còn giúp người học cam kết và tạo ra động lực học tập tốt hơn. Vì vậy, thành công hơn trong việc giải quyết những gì được quan tâm trong cuộc sống...

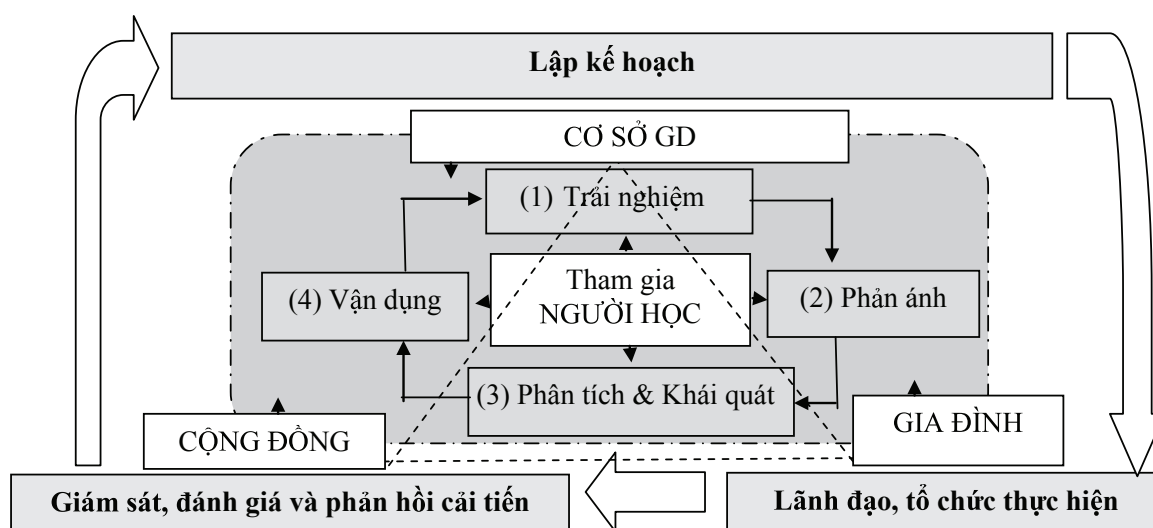
Dưới đây trình bày và phân tích bản chất của quản lý (Lập kế hoạch - Lãnh đạo và tổ chức thực hiện kế hoạch - Kiểm soát, đánh giá kết quả và phản hồi thông tin để cải tiến) HTTN (Tham gia: Trải nghiệm - Phản ánh/hồi tưởng thông tin quan sát được - Phân tích củng cố và/hay khái quát kiến thức mới - Vận dụng vào thực tiễn) được khái quát trong Hình 1 dưới đây (xem Hình 1):

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Học tập trải nghiệm

HTTN như tên gọi là quá trình học tập thông qua trải nghiệm. Theo Cherry (2019), Lý thuyết trải nghiệm của David Kolb cho thấy, HTTN là chu trình khép kín, tập trung vào tham gia (Participation) trực tiếp của người học vào các tình huống “trải nghiệm” cụ thể (Concrete Experience), tiếp theo là phản ánh/hồi tưởng những thông tin quan sát được (Reflective Observation) và phân tích, so sánh rút ra/khái quát thành kiến thức mới dựa trên giả thuyết đã đặt ra (Abstract Conceptualization), cuối cùng là vận dụng/thử nghiệm kiến thức mới vào các tình huống khác (Active Experimentation) và tiếp tục chu trình mới. Trong đó, trải nghiệm và phân tích, khái quát hình thành kiến thức mới là cách để tham gia trải nghiệm và phản ánh, vận dụng là cách để chuyển đổi kiến thức/kinh nghiệm [4].

Từ phân tích trên, có thể hiểu HTTN là chu trình/quá trình tham gia của người học và các bên liên quan “Cơ sở GD - Gia đình - Cộng đồng” vào tình huống trải nghiệm cụ thể để phản ánh thông tin quan sát được, từ đó phân tích để củng cố và/hay khái quát kiến thức mới và sau đó vận dụng/thử nghiệm vào tình huống khác. Lý thuyết trải



Hình 1: Mô hình HTTN và quản lí HTTN

nghiệm của Kolb đòi hỏi người học và thường là nhóm người học cần có các phẩm chất và năng lực hay *cách học tập* khác nhau trong mô hình HTTN trên, cụ thể như sau:

- “*Trải nghiệm - Phản ánh*”, đòi hỏi nhóm người học có khả năng khái quát được “bức tranh lớn”, tức là xem xét vấn đề từ nhiều khía cạnh để ghép thành tổng thể. Đây là những người có khuynh hướng cảm xúc, quan sát tốt, thích giao tiếp, thu thập nhiều thông tin để đề xuất nhiều phương án...

- “*Phản ánh - Phân tích, khái quát*” đòi hỏi nhóm người học có tư duy phân tích, so sánh và quan sát để nắm bắt lượng thông tin lớn và diễn đạt lại một cách xúc tích về bản chất của vấn đề, từ đó thiết lập các mô hình lí thuyết, khái quát thành các ý tưởng/kiến thức mới...

- “*Phân tích, khái quát - Vận dụng vào thực tiễn*”, đòi hỏi nhóm người học có tư duy phân tích, đặc biệt là kĩ năng vận dụng các ý tưởng vào thực tiễn. Họ có khả năng khái quát thành giải pháp đơn lẻ tốt nhất cho vấn đề cần giải quyết...

- “*Vận dụng vào thực tiễn - Trải nghiệm*”, đòi hỏi nhóm người học có kĩ năng thực hiện các thử nghiệm trong thực tế. Họ yêu thích học từ những kinh nghiệm thực tiễn, sẵn sàng tham gia trải nghiệm, thích thực hành ngay những gì vừa học, lắng nghe người khác, thích làm việc nhóm, thử nghiệm nhiều phương án khác nhau trước khi kết luận...

Thực tế, tùy thuộc phẩm chất và năng lực của cá nhân, nhóm người học và điều kiện cụ thể có thể bắt đầu chu trình tại các điểm khác nhau. Ví dụ, nếu muốn học lái ô tô, một số người có thể lựa chọn cách học bắt đầu bằng quan sát người khác lái xe. Người khác có thể thích cách phân tích, khái quát thông qua đọc và phân tích sách hướng dẫn lái xe và có người lại muốn bắt đầu bằng cách thực hành lái xe ngay [4].

Theo Bates (2015), có nhiều hình thức/mô hình HTTN

khác nhau và dựa vào các đặc trưng chung, thường có một số mô hình chính như sau [5]:

HTTN tại phòng thí nghiệm, thường phù hợp với học/nghiên cứu khoa học, đào tạo kĩ sư, tập huấn và học tại nơi làm việc phù hợp với thương mại, nghệ thuật..., do được trang bị các thiết bị hiện đại mà cơ sở GD thường khó có thể trang bị được nên giúp người học dịch chuyển từ những quan sát cụ thể sang hiểu, củng cố, từ đó rút ra kiến thức mới và vận dụng vào thực tiễn.

HTTN theo/dựa vào vấn đề cần giải quyết, tập trung vào cách học theo nhóm để xác định rõ kiến thức nào đã biết, cần biết và cách thu thập thông tin để tìm ra giải pháp khắc phục vấn đề. Vai trò của nhà giáo rất quan trọng trong việc tạo điều kiện thuận lợi và hướng dẫn quá trình HTTN này và thường theo các bước: Làm rõ khái niệm - Xác định vấn đề - Thảo luận - Xác định giải pháp - Đặt ra các nhiệm vụ/mục tiêu HTTN (Các bước này thường được tổ chức thực hiện thảo luận trực tiếp theo nhóm 25 - 30 người học) - Nghiên cứu giải pháp (được tổ chức thực hiện theo các nhóm 04 - 05 người học - Giải pháp (tổ chức theo lớp học với dẫn dắt trực tiếp của người dạy).

HTTN theo/dựa vào tình huống, giúp người học phát triển tư duy phân tích và phản ánh có suy ngẫm... Tương tự như HTTN theo vấn đề, đòi hỏi người học phải có trình độ nhất định để vận dụng phân tích tình huống, nhưng khác là với các tình huống phức tạp, chưa có giải pháp rõ ràng. HTTN dựa vào tình huống giống như dựa vào dự án, nhưng với quy mô lớn hơn gắn với giải quyết các vấn đề tồn tại trong cuộc sống và đòi hỏi người học phải tự chọn chủ đề, tổ chức công việc và quyết định phương pháp để thực hiện dự án...

HTTN theo/dựa vào yêu cầu, tương tự như học theo dự án nhưng đòi hỏi nhà giáo cần có các câu hỏi để dẫn dắt người học tự khám phá và lựa chọn chủ đề, phát triển và thực hiện kế hoạch nghiên cứu...

HTTN trong môi trường trực tuyến giúp người học có

thể trải nghiệm trong các tình huống mô phỏng thực của cuộc sống, tuy nhiên, thường với các tình huống đơn giản và đòi hỏi đầu tư hạ tầng công nghệ ICT hiện đại, thường là tốn kém...

Bên cạnh đó, ngoài cách học và hình thức/mô hình HTTN ở trên, cần tạo ra cơ hội HTTN đa dạng, phong phú, phù hợp là đặc biệt quan trọng để đảm bảo tham gia của cá nhân và nhóm người học khác nhau. Thực tế, người học chỉ tham gia tích cực khi tình huống trải nghiệm được thiết kế phù hợp với nội dung chương trình GD/đào tạo, đặc trưng của người học, năng lực của người dạy, điều kiện cơ sở vật chất, phương tiện dạy học, tài chính... của cơ sở GD cũng như tham gia ủng hộ, hỗ trợ của gia đình và cộng đồng.

2.2. Quản lý học tập trải nghiệm

Khái quát, vận dụng các chức năng quản lý, có thể hiểu quản lý HTTN là quá trình (xem Hình 1): Lập kế hoạch - Lãnh đạo và tổ chức thực hiện kế hoạch - Kiểm soát, đánh giá kết quả và phản hồi thông tin để cải tiến. Dưới đây chúng tôi sẽ phân tích nội dung và các chỉ báo thành công của quản lý HTTN.

2.2.1. Lập kế hoạch học tập trải nghiệm

Lập kế hoạch HTTN với sản phẩm là bản kế hoạch tổng thể về HTTN của cơ sở GD, thường theo năm học. Thực tế, lập kế hoạch thường bắt đầu bằng tổ chức phân tích SWOT để đánh giá thực trạng HTTN, từ đó xác định được các mặt mạnh để phát huy, các cơ hội để tận dụng nhằm khắc phục các mặt yếu/hạn chế và vượt qua các đe dọa/thách thức, sau đó hoàn thiện văn bản kế hoạch. Cụ thể, gồm các bước sau:

Bước 1: Tổ chức đánh giá môi trường bên trong của cơ sở GD, thường liên quan đến các quy định hiện hành, chính sách, chiến lược phát triển cơ sở GD, mục tiêu nội dung chương trình GD/đào tạo, đặc trưng của người học; năng lực của đội ngũ, đặc biệt là đội ngũ nhà giáo cũng như các điều kiện đảm bảo (cơ sở vật chất, phương tiện dạy học, tài chính...)... trong việc tổ chức thực hiện HTTN cho người học, từ đó xác định các mặt mạnh để phát huy, dự kiến các chiến lược/giải pháp khắc phục/cải tiến các hạn chế và nguyên nhân dẫn đến thực trạng tổ chức HTTN của cơ sở GD.

Bước 2: Tổ chức đánh giá môi trường bên ngoài, thường bao gồm: Khuynh hướng phát triển dân số, đặc trưng của người học tiềm năng, các dự án phát triển kinh tế - xã hội, những thay đổi trong các quy định, giá trị, văn hóa, xã hội, công nghệ, đặc biệt là thế mạnh của gia đình, cộng đồng địa phương và doanh nghiệp liên quan mà cơ sở GD tham gia GD/đào tạo cung ứng nguồn nhân lực (gọi tắt là cộng đồng). Kết quả của bước này là các chiến lược/giải pháp được dự thảo để không chỉ *cải tiến và duy trì bền vững* các cơ hội hiện tại mà còn *tạo/mở ra các cơ hội* hợp tác mới từ gia đình và cộng đồng để tổ

chức HTTN cho người học.

Bước 3: Tổ chức hoàn thiện văn bản kế hoạch, với các nội dung chính như sau:

- *Mục tiêu* nhằm cải tiến và thiết lập mới, duy trì bền vững các cơ học HTTN đa dạng, hữu ích, phù hợp với đặc trưng của nhân và/hay nhóm người học cũng như điều kiện của cơ sở GD với sự tham gia tích cực và trách nhiệm của các bên liên quan “Cơ sở GD - Gia đình - Cộng đồng”.

- *Nội dung* thường bao gồm tầm nhìn, mục tiêu, nội dung, giải pháp/chiến lược... được dự kiến để thực hiện và được thể hiện thành kế hoạch hành động, gắn với hoạt động của cá nhân, bộ phận/đơn vị bên trong và đặc biệt là tham gia của gia đình, cộng đồng, được chi tiết theo quý, tháng, thậm chí là tuần theo năm học...

2.2.2. Lãnh đạo, tổ chức thực hiện kế hoạch học tập trải nghiệm

Nhằm thực hiện thành công kế hoạch HTTN cho người học với sự tham gia tích cực và có trách nhiệm của tất cả các bên liên quan trong và ngoài cơ sở GD. Trước tiên, cần truyền tải tầm nhìn về HTTN để đảm bảo các bên liên quan nhận thức và chia sẻ được các giá trị, niềm tin và tôn trọng lẫn nhau, để kết nối họ cùng tham gia xây dựng/phát triển và nuôi dưỡng các mối quan hệ hợp tác bền vững, các bên đều có lợi... trong việc tạo ra và ủng hộ/hỗ trợ thực hiện các cơ hội HTTN cho người học. Để thực hiện thành công, cần tập trung vào các hoạt động theo các bước sau:

Bước 4: Phát triển mối quan hệ hợp tác “Cơ sở GD - Gia đình - Cộng đồng” để thực hiện thành công và tạo thêm các cơ hội HTTN mới cho người học

Từ phân tích ở trên cho thấy, HTTN cần được kết nối trong tình huống thực tiễn với sự tham gia của các bên liên quan. Vì vậy, phát triển mối quan hệ đối tác tin cậy “Cơ sở GD - Gia đình - Cộng đồng” là rất quan trọng để huy động nguồn lực (nhân lực và vật lực) không chỉ thực hiện thành công các cơ hội HTTN hiện tại mà còn cung cấp cơ hội mới đa dạng, phong phú, phù hợp và hữu ích với đặc trưng của người học, nội dung chương trình GD/đào tạo cũng như điều kiện đảm bảo khác của cơ sở GD.

Theo Gross et al. (2015), để phát triển thành công quan hệ đối tác trên, trước hết cần thiết lập/phát triển và thực hiện “*Văn hóa hoan nghênh tham gia*” theo triết lý “mọi người sẽ quên họ nói gì, quên họ làm gì và sẽ không bao giờ quên người ta làm cho họ cảm nhận được”, tức là cần làm cho các bên liên quan luôn thấy được hoan nghênh, tham gia ủng hộ, hỗ trợ của họ luôn mang lại giá trị và vì vậy sẽ tạo được động lực cố gắng nỗ lực hợp tác làm việc tốt hơn để đạt tới tầm nhìn.

Nhà giáo cam kết với thành công của tất cả người học luôn được xem là nhân tố quan trọng để phát triển quan hệ đối tác theo cách không chỉ làm tốt nhiệm vụ dạy học mà còn khuyến khích/lôi cuốn tham gia ủng hộ, hỗ trợ của gia đình, cộng đồng để công việc được hiệu quả hơn

và gia đình, cộng đồng sẽ tin tưởng nỗ lực của mình như tham gia xác định các rào cản, hợp tác thực hiện dự án HTTN..., phù hợp với nỗ lực của nhà giáo, nên sẽ tiếp tục duy trì bền vững ủng hộ, hỗ trợ nguồn lực đóng góp cho thành công hơn của người học qua các hình thức/mô hình HTTN.

Hơn nữa, khả năng/năng lực hợp tác giữa cơ sở GD với gia đình, cộng đồng phụ thuộc nhiều vào khả năng *giao tiếp*. Vì vậy, giao tiếp cần mở và tiếp cận được tới các bên liên quan, thông qua quy định hàng tuần hay hàng tháng gặp gỡ với gia đình và cộng đồng, hay trực tuyến... để thường xuyên lắng nghe ý kiến của họ. Giao tiếp luôn được xem là chìa khóa để hợp tác thành công, nên cần giao tiếp mở để làm rõ nhu cầu của các bên liên quan, đặc biệt là người học để hiểu rõ cần làm gì, như thế nào để gia đình và cộng đồng có thể giúp cơ sở GD thành công [6].

Quan hệ đối tác có thể được xây dựng theo nhiều cách khác nhau với cấp độ tham gia khác nhau, phù hợp với các lợi ích của các bên tham gia [7], [8]. Vì vậy, để lãnh đạo và tổ chức phát triển các cơ hội HTTN thành công, cơ sở GD cần dựa vào kết quả đánh giá thực trạng ở Bước 2 để xem xét thế mạnh của gia đình, cộng đồng (Các cơ sở GD khác, các tổ chức/lực lượng xã hội, doanh nghiệp trong cộng đồng...) để thiết lập quan hệ đối tác thông qua các chương trình hợp tác phù hợp nhằm không chỉ cải tiến mức độ tham gia hiện tại của gia đình và cộng đồng mà còn mở ra các cơ hội HTTN mới cho người học.

Để thành công, đòi hỏi cần phát triển được cấu trúc tổ chức phù hợp gắn với các chiến lược/giải pháp thực hiện, để đảm bảo khuyến khích, lôi cuốn được tất cả các bên liên quan “Cơ sở GD - Gia đình - Cộng đồng” trở thành đối tác tin cậy cung cấp các cơ hội HTTN, không chỉ vào quá trình lập kế hoạch mà quan trọng hơn vào thực hiện kế hoạch HTTN cho người học, thông qua: Tổ chức xem xét để hiểu rõ sứ mạng, mục tiêu và năng lực của từng bên để đảm bảo mang lại lợi ích cho người học cũng như tất cả các bên liên quan; Tôn trọng kiến thức và kỹ năng chuyên môn của từng bên...

Thực tế, người học và gia đình luôn được xem là khởi nguồn và đầu mối liên lạc tiềm năng để tạo ra các cơ hội quan hệ đối tác đa dạng, phong phú, thông qua việc cung cấp các nhu cầu về HTTN. Dựa trên kiến thức, chuyên môn giảng dạy và các quan hệ theo môn học/học phần do mình đảm nhiệm, nhà giáo tham gia đóng góp cho việc kết nối các quan hệ đối tác mới để tạo ra các cơ hội HTTN. Gia đình và cộng đồng cũng có thể chủ động kết nối với cơ sở GD để cung cấp các cơ hội HTTN như thăm quan, hướng nghiệp, thực tập, hợp tác thiết kế, thực hiện dự án...

Bước 5: Phát triển các hình thức/mô hình HTTN đa dạng, phù hợp với người học và điều kiện của cơ sở GD gắn với thế mạnh của cộng đồng

Trước hết, bản thân mô hình HTTN của David Kolb ở trên cũng có thể được vận dụng rất linh hoạt trong thực

tiễn theo các cách diễn giải khác nhau, phụ thuộc vào đặc trưng của nội dung chương trình GD/đào tạo, người học, người dạy và điều kiện của cơ sở GD cũng như thế mạnh của gia đình và cộng đồng.

Ví dụ: Bên cạnh cách bắt đầu là tham gia vào tình huống trải nghiệm như trên, theo Bergsteiner và Avery (2014), mô hình HTTN còn có thể bắt đầu bằng tham gia của người học vào phản ánh/hồi tưởng lại kiến thức đã có liên quan đến vấn đề nghiên cứu/học tập (điểm bắt đầu hay kết thúc), rồi đến phân tích, khái quát (lập kế hoạch), sau đó là thử nghiệm trong tình huống khác (thực hiện) và cuối cùng đúc kết thành kinh nghiệm cụ thể mới (kết quả). Đây là quy trình giúp nhà giáo thiết kế dự án HTTN giúp người học đi từ phản ánh/hồi tưởng kiến thức/kinh nghiệm của mình, rồi đánh giá, thử nghiệm các ý tưởng và đi đến các kết quả/kiến thức mới... [9].

Mặt khác, cần lưu ý là các hình thức, mô hình HTTN ở trên có những điểm mạnh và hạn chế khác nhau, bổ sung cho nhau và không phải áp dụng được cho tất cả các tình huống HTTN mà cần phối hợp vận dụng vào các giai đoạn HTTN tùy thuộc vào vấn đề và điều kiện cụ thể.

Vì vậy, dựa vào kết quả đánh giá thực trạng ở Bước 1 và 2 ở trên về đặc trưng của nội dung chương trình GD/đào tạo, thế mạnh và đặc trưng của người học, năng lực của người dạy, điều kiện của cơ sở GD và mức độ tham gia ủng hộ, hỗ trợ của gia đình, cộng đồng, cần lãnh đạo, tổ chức xác định được và hướng dẫn cách thực hiện các hình thức/mô hình HTTN phù hợp với sự tham gia của các bên liên quan [5].

Bước 6: Phát triển các nguồn lực đảm bảo thực hiện thành công HTTN cho người học

Để phát triển các nguồn lực đảm bảo thực hiện thành công HTTN cho người học, đòi hỏi phải không chỉ sử dụng hiệu quả hiện tại mà còn lập kế hoạch đầu tư tương lai liên quan đến các nguồn vật lực (Cơ sở vật chất, phương tiện dạy học, tài chính...) và nhân lực (Đội ngũ lãnh đạo, quản lý các cấp, nhà giáo, nhân viên, các chuyên gia...) của cơ sở GD và gia đình, cộng đồng.

Đặc biệt, liên quan đến đội ngũ nhân lực phục vụ cho HTTN, cần: Phát triển đội ngũ này đảm bảo đủ về số lượng, chất lượng và cơ cấu...; Phát triển các chính sách tạo động lực để phát triển nghề nghiệp; Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng theo tiếp cận dựa vào năng lực, tức là cần tổ chức phát triển khung năng lực cần có cho từng loại đội ngũ và tiếp theo là đánh giá nhu cầu, phát triển chương trình, thực hiện, đánh giá và phản hồi thông tin để cải tiến dựa vào khung năng lực...

2.2.3. Kiểm soát, đánh giá kết quả và phản hồi thông tin để cải tiến (Bước 7)

Nội dung của giai đoạn 3 này gồm “Thiết kế” và “Vận hành” hệ thống “Kiểm soát, đánh giá kết quả và phản hồi thông tin để cải tiến” được kết hợp trong Bước 7. Nhìn chung, theo triết lý của quản lý/đảm bảo chất lượng thì

thành công của quản lý HTTN cho người học với sự tham gia của tất cả các bên liên quan đòi hỏi phải thiết lập và vận hành một hệ thống kiểm soát, đánh giá kết quả và liên tục phản hồi thông tin tới các bên liên quan để cải tiến theo nguyên tắc “Đúng người, đúng việc và kịp thời/đúng lúc”.

Thực tế, hệ thống này chỉ có thể vận hành hiệu quả khi tuân thủ mục tiêu, tiêu chí/chỉ báo, hướng dẫn của hệ thống phù hợp với mục tiêu, nhiệm vụ và nội dung của HTTN. Hệ thống này cần được vận hành một cách công bằng, mở, phù hợp. Các quy định liên quan đến các giai đoạn, các bước của quản lý HTTN cần được định kỳ tự đánh giá, đánh giá trong và ngoài theo phân tích SWOT, đặc biệt là các kết quả kiểm soát, đánh giá này phải đảm bảo phản

ánh chính xác hoạt động của quản lý HTTN và phản hồi chính xác, kịp thời cho các bên liên quan để cải tiến...

3. Kết luận

Bài báo này trình bày và phân tích khung lý luận về bản chất của HTTN, từ đó xác định các tiêu chí thành công cho quản lý HTTN theo 03 giai đoạn: Lập kế hoạch; Lãnh đạo và tổ chức thực hiện kế hoạch; Kiểm soát, đánh giá kết quả và phản hồi thông tin để cải tiến và được chi tiết thành 07 bước. Các tiêu chí trên được xây dựng cho một cơ sở GD nói chung. Vì vậy, cần có các nghiên cứu tiếp theo để vận dụng vào từng cấp, bậc học và ngành/ngành đào tạo cho phù hợp.

Tài liệu tham khảo

- [1] Chapman, S., McPhee, P., & Proudman, B, (1995), *What is experiential education?*, In K. Warren (Ed.), *The theory of experiential education: A collection of articles addressing the historical, philosophical, social and psychological foundations of experiential education*, Dubuque, IA: Kendall/Hunt Publishing Company.
- [2] Furman, N., & Sibthorp, J, (2013), *Leveraging experiential learning techniques for transfer*, *New Directions for Adult and Continuing Education*, 137, 17-25.
- [3] Canadian Council on Learning, (2009), *The impact of experiential learning programs on student success*, Ottawa: Author.
- [4] Cherry, K, (2019), *The Experiential Learning Theory of David Kolb*, Verywellmy of the Dotdash publishing family Updated on September 24, 2019, <https://www.verywellmind.com/experiential-learning-2795154>.
- [5] Bates, A.W, (2015), *Teaching in a Digital Age: Guidelines for designing teaching and learning* (Chapter 3), TONY BATES ASSOCIATES LTD, Vancouver BC, <https://opentextbc.ca/teachinginadigitalage/chapter/4-4-models-for-teaching-by-doing/#content>
- [6] Gross, J. M. S., Haines, S. J., Hill, C., Francis, G. L., Blue-Banning, M., and Turnbull, A. P, (2015), *Strong School-Community Partnerships in Inclusive Schools Are “Part of the Fabric of the School... We Count on Them”*, *School Community Journal* 2025, Vol. 25, No. 2., Available at <http://www.schoolcommunitynetwork.org/SCJ.aspx>
- [7] Hargreaves, A., & Fullan, M, (1998), *What’s worth fighting for out there*, New York: Teachers College Press.
- [8] Keith, N.Z, (1999), *Whose community schools? New discourses, old patterns*, *Theory into Practice*, 38(4), 225-34.
- [9] Bergsteiner, H., & Avery, G. C, (2014), *The twin-cycle experiential learning model: Reconceptualising Kolb’s theory*, *Studies in Continuing Education*, 36(3), 257-274. doi:10.1080/0158037X.2014.904782.

THE MANAGEMENT OF EXPERIENTIAL LEARNING

Nguyen Tien Hung

The Vietnam National Institute of Educational Sciences
101 Tran Hung Dao, Hoan Kiem, Hanoi, Vietnam
Email: hunga60@gmail.com

ABSTRACT: *Experiential Learning (EL) has been always seen as a useful approach for solving living problems based on learning by doing. In general, the nature of EL is the participation of “Educational Institution - Family - Community”, specially the learners’ participation in a cycle of “Concrete Experience - Reflective Observation - Abstract Conceptualization - Active Experimentation”. EL is influenced essentially by the factors of learner’s competencies, competencies of teaching staffs, resources of educational institutions as well as support of families and community. Therefore, for successfulness, the management of EL should be followed its process of “Planning - Leading and organizing its plan - Controlling, assessing the results and feedback for improving” to uphold these factors, through developing trustful partnerships between the institution and their families, community in order to create and realize diversifying, rich and useful opportunities of EL for learners successfully.*

KEYWORDS: *Experiential learning; opportunities of experiential learning; participation; management of experiential learning; Educational Institution - Family - Community; Trusting partnership.*