

ĐỔI MỚI CÔNG TÁC QUẢN LÝ TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG TRẢI NGHIỆM NHẪM PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC HỌC SINH TẠI CÁC TRƯỜNG THPT THÀNH PHỐ CAO LÃNH, TỈNH ĐỒNG THÁP

Nguyễn Trí Túc
Trường Đại học Đồng Tháp

Tóm tắt: Bài báo trình bày cơ sở lý luận và thực tiễn về đổi mới công tác quản lý hoạt động trải nghiệm trong trường THPT nhằm phát triển năng lực toàn diện cho học sinh theo định hướng Chương trình GDPT 2018. Qua khảo sát tại một số trường ở TP. Cao Lãnh (Đồng Tháp), nghiên cứu chỉ ra những hạn chế như hoạt động còn hình thức, thiếu kế hoạch dài hạn, chưa gắn với định hướng nghề nghiệp và kỹ năng sống. Từ đó, đề xuất các biện pháp đổi mới như: nâng cao nhận thức cán bộ quản lý, xây dựng kế hoạch tích hợp, tăng cường phối hợp giữa nhà trường – gia đình – xã hội, và đa dạng hóa phương pháp tổ chức trải nghiệm phù hợp bối cảnh địa phương. Nghiên cứu góp phần khẳng định vai trò của quản lý giáo dục trong nâng cao hiệu quả hoạt động trải nghiệm cho học sinh THPT.

Từ khoá: Quản lý giáo dục; hoạt động trải nghiệm; năng lực học sinh; trường trung học phổ thông; đổi mới giáo dục; thành phố Cao Lãnh.

INNOVATING THE MANAGEMENT OF EXPERIENTIAL ACTIVITIES TO DEVELOP STUDENT COMPETENCIES IN HIGH SCHOOLS IN CAO LANH CITY, DONG THAP PROVINCE

Nguyen Tri Tuc
Dong Thap University

Abstract: This article presents the theoretical and practical basis for innovating the management of experiential activities in high schools to comprehensively develop student competencies in line with the 2018 General Education Program. Based on a survey conducted at several high schools in Cao Lanh City (Dong Thap), the study identifies existing limitations such as formalistic implementation, lack of long-term planning, and insufficient connection with career orientation and life skills. The article proposes solutions including raising awareness among school administrators, developing integrated experiential activity plans, strengthening coordination between school, family, and society, and diversifying experiential methods tailored to local contexts. The findings affirm the role of educational management in enhancing the effectiveness of experiential learning for high school students.

Keywords: Educational management; experiential activities; student competencies; high school; education reform; Cao Lanh City.

Nhận bài: 11/05/2025

Phản biện: 05/06/2025

Duyệt đăng: 08/06/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục Việt Nam, phát triển năng lực toàn diện cho người học được xác định là mục tiêu cốt lõi của Chương trình Giáo dục phổ thông (GDPT) 2018. Trong đó, hoạt động trải nghiệm (HĐTN) được xem là thành tố quan trọng góp phần hình thành và phát triển các năng lực cốt lõi, năng lực đặc thù, cũng như phẩm chất nhân cách của HS (Bộ GD&ĐT, 2018). Khác với hoạt động học tập chính khóa, HĐTN nhấn mạnh yếu tố “thực tiễn - tích cực - cá nhân hóa”, giúp học sinh (HS) được tham gia, được tương tác và rèn luyện thông qua hành động cụ thể trong môi trường giáo dục mở (Dewey, 1938; Kolb, 1984).

Tuy nhiên, thực tiễn triển khai HĐTN ở nhiều trường THPT hiện nay còn mang tính hình thức, thiếu chiều sâu, chưa có sự tích hợp chặt chẽ với mục tiêu phát triển năng lực HS. Nguyên nhân

quan trọng nằm ở công tác quản lý tổ chức HĐTN còn thiếu tầm nhìn hệ thống, thiếu kế hoạch hóa bài bản, cũng như chưa phát huy tốt vai trò phối hợp giữa các lực lượng trong và ngoài nhà trường (Nguyễn, 2020). Đặc biệt, tại các trường THPT trên địa bàn thành phố Cao Lãnh - tỉnh Đồng Tháp, mặc dù HĐTN đã được đưa vào chương trình, nhưng việc thiết kế, điều phối và đánh giá hiệu quả còn chưa đồng đều, phụ thuộc nhiều vào năng lực cá nhân và nhận thức chủ quan của cán bộ quản lý (CBQL), giáo viên (GV) chủ nhiệm.

Trong bối cảnh đó, việc nghiên cứu và đề xuất các biện pháp đổi mới công tác quản lý tổ chức HĐTN theo hướng phát triển năng lực HS là hết sức cần thiết và có ý nghĩa thực tiễn sâu sắc. Không chỉ giúp nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện ở cấp THPT, mà còn góp phần cụ thể hóa mục tiêu chuyển đổi mô hình quản lý giáo

dục theo định hướng phát triển phẩm chất - năng lực HS mà chương trình giáo dục hiện hành đang hướng tới (Trần, 2019).

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở lý luận

HĐTN trong GDPT hiện nay không chỉ là hình thức hỗ trợ học tập mà đã trở thành một thành tố cơ bản trong chương trình giáo dục theo định hướng phát triển phẩm chất và năng lực HS (Bộ GD&ĐT, 2018). Theo đó, HĐTN giúp HS hình thành và phát triển năng lực thông qua quá trình tương tác với môi trường học tập thực tiễn, từ đó hình thành kỹ năng sống, năng lực giải quyết vấn đề, giao tiếp, hợp tác và tự học.

Theo quan điểm của Piaget (1964), tri thức được hình thành trong quá trình người học tương tác chủ động với môi trường, và trải nghiệm chính là phương tiện giúp HS xây dựng kiến thức một cách sâu sắc. Dewey (1938) cũng khẳng định, giáo dục phải gắn với trải nghiệm thực tiễn để tạo nên sự thay đổi hành vi có ý nghĩa, đồng thời kết nối lý thuyết với thực hành trong đời sống. Tư tưởng này đã được kế thừa và phát triển trong chương trình GDPT mới của Việt Nam, nhấn mạnh vai trò của các HĐTN như một quá trình giáo dục tích hợp toàn diện.

Quản lý tổ chức HĐTN vì vậy không đơn thuần là công tác hành chính mà cần được tiếp cận như một tiến trình sư phạm - tổ chức, điều phối, giám sát và điều chỉnh các hoạt động mang tính trải nghiệm của HS sao cho phù hợp với mục tiêu giáo dục, điều kiện địa phương và đặc điểm người học (Nguyễn và cs, 2016). Hiệu quả của HĐTN phụ thuộc lớn vào vai trò điều phối của CBQL - từ khâu lập kế hoạch, phân công nhân sự, huy động nguồn lực đến đánh giá kết quả theo hướng phát triển năng lực HS.

Mặt khác, trong môi trường giáo dục trung học phổ thông hiện nay, việc tổ chức HĐTN vẫn còn tồn tại nhiều bất cập: nội dung thiếu gắn kết thực tiễn, hình thức tổ chức còn dàn trải, công tác phối hợp giữa nhà trường - GV - tổ chức đoàn thể chưa chặt chẽ (Trần, 2020). Do đó, yêu cầu đổi mới công tác quản lý HĐTN trở nên cấp thiết, nhất là tại các địa phương đang trong giai đoạn chuyển dịch giáo dục theo chương trình mới như thành phố Cao Lãnh, tỉnh Đồng Tháp.

Từ các cơ sở lý luận nêu trên, có thể khẳng định rằng việc đổi mới công tác quản lý HĐTN là

điều kiện then chốt để hiện thực hóa mục tiêu phát triển năng lực HS một cách toàn diện. Quản lý hiệu quả không chỉ đảm bảo HĐTN được tổ chức khoa học, mà còn tạo ra môi trường giáo dục tích cực, mở rộng không gian học tập và khơi dậy nội lực của HS trong quá trình trưởng thành.

2.2. Thực trạng công tác quản lý hoạt động trải nghiệm tại các trường THPT Thành phố Cao Lãnh

Trong những năm gần đây, HĐTN tại các trường THPT trên địa bàn Thành phố Cao Lãnh từng bước được triển khai theo tinh thần đổi mới giáo dục, hướng đến phát triển toàn diện phẩm chất và năng lực HS. Tuy nhiên, thực tiễn quản lý hoạt động này vẫn còn tồn tại nhiều bất cập về nhận thức, tổ chức và hiệu quả triển khai.

Thứ nhất, nhận thức của CBQL và GV về vai trò, mục tiêu của HĐTN còn chưa thống nhất. Kết quả khảo sát tại 6 trường THPT cho thấy, khoảng 38% CBQL và GV vẫn xem HĐTN như một hình thức sinh hoạt ngoại khóa bổ trợ, chưa thực sự tích hợp với mục tiêu phát triển năng lực theo chương trình GDPT 2018 (Bộ GD&ĐT, 2018). Điều này dẫn đến việc xây dựng kế hoạch thiếu chiều sâu, nội dung chưa gắn với thực tiễn đời sống hoặc định hướng nghề nghiệp của HS.

Thứ hai, công tác lập kế hoạch và tổ chức HĐTN còn mang tính hình thức, thiếu tính hệ thống. Trong số 6 trường khảo sát, chỉ có 2 trường xây dựng kế hoạch HĐTN theo chủ đề gắn với khung chương trình của Bộ Giáo dục và Đào tạo; các trường còn lại tổ chức rời rạc, thiếu lộ trình tích hợp theo tháng, học kỳ hoặc theo lớp học. Điều này khiến HĐTN không phát huy hết vai trò trong phát triển các năng lực như tự chủ, giao tiếp, hợp tác, giải quyết vấn đề - những năng lực được xác định là trọng tâm trong chương trình mới (Nguyễn & Trần, 2021).

Thứ ba, việc phối hợp giữa nhà trường với các tổ chức đoàn thể, doanh nghiệp, địa phương còn hạn chế. Nhiều HĐTN vẫn diễn ra trong phạm vi nhà trường, mang tính mô phỏng thay vì tạo cơ hội cho HS tương tác thực tế với cộng đồng. Theo phản hồi của HS, hơn 60% số hoạt động được đánh giá là “ít hấp dẫn” hoặc “lặp lại nội dung”, thiếu tính khám phá và trải nghiệm thực hành (Phạm, 2022).

Thứ tư, năng lực quản lý HĐTN của đội ngũ CBQL còn chênh lệch. Trong khi một số hiệu

trường, phó hiệu trưởng chủ động chỉ đạo, lồng ghép HĐTN vào kế hoạch giáo dục nhà trường, thi ở nhiều nơi, công việc này vẫn mang tính phó mặc cho Đoàn - Đội hoặc GV chủ nhiệm. Việc đánh giá kết quả HĐTN chủ yếu dựa trên báo cáo hành chính, chưa có công cụ đánh giá năng lực HS một cách định lượng (Trần & Lê, 2023).

Từ những phân tích trên, có thể thấy rằng công tác quản lý HĐTN tại các trường THPT Thành phố Cao Lãnh đang dừng lại ở mức độ triển khai kỹ thuật, thiếu chiến lược phát triển năng lực toàn diện. Việc đổi mới quản lý không chỉ đòi hỏi sự thống nhất nhận thức trong toàn bộ đội ngũ mà còn cần có cơ chế lập kế hoạch khoa học, huy động nguồn lực xã hội và xây dựng hệ thống đánh giá hiệu quả.

2.3. Một số biện pháp đổi mới công tác quản lý hoạt động trải nghiệm

Biện pháp 1: *Tăng cường vai trò chỉ đạo của Ban Giám hiệu*

Mục tiêu: Nâng cao vai trò chỉ đạo của Ban Giám hiệu trong thiết kế kế hoạch trải nghiệm phù hợp năng lực học sinh.

Nội dung: Chỉ đạo xây dựng kế hoạch trải nghiệm theo đặc điểm tâm lý – nhu cầu học sinh; điều phối các bộ phận chuyên môn; đảm bảo phân công rõ ràng, tránh hình thức.

Thực hiện: Tổ chức hội thảo nội bộ, thành lập tổ công tác thiết kế kế hoạch, tích hợp nội dung vào giảng dạy, kiểm tra – đánh giá định kỳ.

Điều kiện: Sự quan tâm sát sao của lãnh đạo; cơ chế phối hợp hiệu quả; GV được tập huấn; có nguồn lực cơ bản về tài chính, cơ sở vật chất và công cụ đánh giá.

Biện pháp 2: *Tập huấn nâng cao năng lực giáo viên*

Mục tiêu: Bồi dưỡng năng lực tổ chức HĐTN tích hợp, liên môn.

Nội dung: Trang bị kiến thức lý luận, kỹ năng thiết kế hoạt động, tổ chức nhóm, xử lý tình huống và đánh giá kết quả dựa trên năng lực học sinh.

Thực hiện: Tổ chức tập huấn ngắn hạn; mời chuyên gia chia sẻ mô hình hiệu quả; xây dựng nhóm học tập chuyên đề; khuyến khích thử nghiệm hoạt động.

Điều kiện: Sự chỉ đạo từ Ban Giám hiệu; đội ngũ chuyên môn đủ năng lực; điều kiện cơ sở vật chất – học liệu đầy đủ; cơ chế ghi nhận, đánh giá kết quả tập huấn.

Biện pháp 3: *Thiết lập cơ chế phối hợp nhà trường – địa phương – doanh nghiệp – phụ huynh*

Mục tiêu: Tăng tính thực tiễn và mở rộng không gian học tập cho học sinh THPT.

Nội dung: Xây dựng quy trình phối hợp rõ ràng, thiết lập mạng lưới đối tác, tích hợp HĐTN vào năm học theo hình thức dự án, tham quan, khởi nghiệp học sinh.

Thực hiện: Khảo sát đối tác; xây dựng kế hoạch phối hợp; ký kết MoU; thành lập tổ điều phối; đánh giá – điều chỉnh định kỳ.

Điều kiện: Chính sách hỗ trợ từ cơ quan quản lý; đội ngũ có tư duy kết nối; nhận thức cao từ phụ huynh – doanh nghiệp; có kinh phí và hạ tầng CNTT phù hợp.

Biện pháp 4: *Xây dựng công cụ đánh giá năng lực học sinh thông qua trải nghiệm*

Mục tiêu: Thiết lập hệ thống đánh giá phản ánh chính xác mức độ phát triển năng lực học sinh.

Nội dung: Xác định các năng lực cốt lõi, thiết kế thang đo định lượng, công cụ đánh giá như rubric, bảng kiểm, kết hợp phản hồi hai chiều.

Thực hiện: Hội thảo chuyên môn xây dựng khung đánh giá; thiết kế – thử nghiệm công cụ; tập huấn giáo viên; triển khai đánh giá thực tế; phân tích – cải tiến công cụ.

Điều kiện: Có mô hình năng lực rõ ràng; đội ngũ đánh giá được tập huấn; có sự phối hợp liên môn; ứng dụng CNTT trong quản lý; môi trường sư phạm dân chủ.

Biện pháp 5: *Ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, giám sát, đánh giá hoạt động trải nghiệm*

Mục tiêu: Nâng cao hiệu quả quản lý và phản hồi nhanh qua nền tảng số.

Nội dung: Quản lý kế hoạch và sản phẩm HĐTN, giám sát thời gian thực, thu thập minh chứng, phản hồi – đánh giá đa chiều.

Thực hiện: Sử dụng các nền tảng như Google Classroom, LMS để giao nhiệm vụ – theo dõi tiến độ; tổ chức báo cáo – phản biện online; phân tích dữ liệu học tập số.

Điều kiện: Hạ tầng CNTT đầy đủ; nâng cao năng lực số cho GV và HS; xây dựng quy trình số hóa; có đội ngũ kỹ thuật hỗ trợ và cơ chế phản hồi linh hoạt.

III. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

HĐTN giữ vai trò quan trọng trong việc phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất của HS, đúng với định hướng của Chương trình GDPT

2018. Tuy nhiên, thực tiễn tại các trường THPT trên địa bàn thành phố Cao Lãnh cho thấy, công tác quản lý tổ chức HĐTN vẫn còn nhiều hạn chế như: nhận thức chưa đồng bộ, kế hoạch hóa thiếu hệ thống, thiếu cơ chế phối hợp với cộng đồng và đánh giá chưa phản ánh đúng năng lực người học.

Trên cơ sở khảo sát và phân tích thực trạng, bài báo đã đề xuất năm biện pháp đổi mới quản lý HĐTN: (1) tăng cường vai trò điều phối của Ban Giám hiệu, (2) tập huấn nâng cao năng lực GV, (3) thiết lập cơ chế phối hợp liên ngành, (4) xây dựng công cụ đánh giá năng lực HS, và (5) ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý – giám sát – đánh giá. Các biện pháp được thiết kế gắn với thực tiễn địa phương, đảm bảo tính khả thi, đồng bộ và hướng đến phát triển năng lực thực chất cho HS THPT.

Đối với Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Đồng Tháp: Cần có định hướng chỉ đạo rõ ràng và hỗ trợ cơ chế chuyên môn để các trường THPT xây

dựng kế hoạch HĐTN sát với thực tiễn; đồng thời bố trí kinh phí, thời lượng hợp lý trong chương trình nhà trường.

Đối với các trường THPT: Chủ động đổi mới tư duy quản lý, thiết kế lại quy trình tổ chức HĐTN theo hướng tích hợp - liên môn - định hướng nghề nghiệp. Cần thành lập tổ công tác chuyên trách, áp dụng công nghệ số, và định kỳ đánh giá, điều chỉnh theo phản hồi thực tế.

Đối với đội ngũ CBQL và GV: Tích cực tham gia tập huấn, tự bồi dưỡng năng lực tổ chức HĐTN. Mỗi GV cần xem trải nghiệm là một phần tất yếu trong quá trình giáo dục, không chỉ là hoạt động bổ trợ.

Đối với các tổ chức xã hội, doanh nghiệp và phụ huynh: Tăng cường hợp tác với nhà trường trong vai trò đồng hành, tạo điều kiện cho HS được trải nghiệm thực tế tại cơ sở sản xuất, kinh doanh, địa phương... góp phần nâng cao năng lực sống và định hướng nghề nghiệp cho HS.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). *Chương trình Giáo dục phổ thông tổng thể*. Hà Nội: NXB Giáo dục Việt Nam.
- Dewey, J. (1938). *Experience and Education*. New York: Macmillan.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Nguyễn Quốc Chí & Trần Kiêm. (2016). *Giáo trình khoa học quản lý giáo dục*. Hà Nội: NXB Đại học Sư phạm.
- Nguyễn Thị Mỹ Lộc. (2020). *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về hoạt động trải nghiệm trong giáo dục phổ thông*. Tạp chí Khoa học Giáo dục, (171), 23-28.
- Nguyễn, Q. T., & Trần, M. H. (2021). *Phát triển năng lực học sinh thông qua hoạt động trải nghiệm ở trường phổ thông*. Tạp chí Khoa học Giáo dục, 49(2), 33-40.
- Phạm, T. M. (2022). *Khảo sát mức độ hứng thú của học sinh với các hoạt động trải nghiệm tại trường THPT*. Tạp chí Tâm lý học & Giáo dục, 58(4), 112-118.
- Piaget, J. (1964). *Development and Learning*. Journal of Research in Science Teaching, 2(3), 176-186.
- Trần Bá Hoành. (2019). *Đổi mới quản lý hoạt động giáo dục ở trường phổ thông theo hướng phát triển năng lực học sinh*. Tạp chí Quản lý Giáo dục, (5), 10-14.
- Trần Thị Kim Dung. (2020). *Quản lý hoạt động trải nghiệm ở trường phổ thông trong bối cảnh đổi mới chương trình giáo dục*. Tạp chí Khoa học Giáo dục, 173(1), 42-47.
- Trần, V. D., & Lê, H. A. (2023). *Quản lý hoạt động trải nghiệm trong nhà trường phổ thông: Thực trạng và giải pháp*. Tạp chí Quản lý Giáo dục, 15(1), 55-62.