

MỘT SỐ BIỆN PHÁP QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG TRẢI NGHIỆM, HƯỚNG NGHIỆP CHO GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG CÔNG LẬP QUẬN 4, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Thị Phương Thảo
Trường Đại học Sài Gòn

Tóm tắt: Hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp đã được các nhà trường tăng cường thực hiện theo tinh thần Chương trình Giáo dục Phổ thông 2018. Tuy nhiên, so với nhiều môn học và hoạt động giáo dục khác thì hoạt động này còn khá nhiều bất cập. Ở các trường trung học phổ thông trên địa bàn Quận 4, TP Hồ Chí Minh, tình hình này cũng không khá hơn so với mặt bằng chung ở TP Hồ Chí Minh nói riêng và cả nước nói chung. Vì vậy việc nghiên cứu để tìm ra biện pháp quản lý hoạt động này của hiệu trưởng các trường trung học phổ thông trên địa bàn nghiên cứu là hết sức cấp thiết.

Từ khóa: Hoạt động trải nghiệm trung học phổ thông, quản lý, TP Hồ Chí Minh

SOME MANAGEMENT MEASURES FOR ENHANCING THE CAPACITY TO ORGANIZE EXPERIENTIAL AND CAREER-ORIENTED ACTIVITIES FOR TEACHERS IN PUBLIC HIGH SCHOOLS IN DISTRICT 4, HO CHI MINH CITY

Nguyen Thi Phuong Thao
Saigon University

Abstract: Experiential and career-oriented activities have been increasingly implemented by schools in accordance with the 2018 General Education Curriculum. However, compared to many other subjects and educational activities, this area still faces numerous limitations. In public high schools in District 4, Ho Chi Minh City, the situation remains similar to the general trend in the city and nationwide. Therefore, researching and identifying effective management measures for principals of high schools in the study area is an urgent necessity.

Keywords: High school experiential activities, management, Ho Chi Minh City.

Nhận bài: 15/05/2025

Phản biện: 13/06/2025

Duyệt đăng: 18/06/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Hoạt động trải nghiệm (HĐTN) và hướng nghiệp (HN) không chỉ đóng vai trò là một phần quan trọng của chương trình GDPT 2018, mà còn giúp trang bị cho học sinh kỹ năng thiết yếu để thích ứng với những thay đổi trong xã hội hiện đại. Trong bối cảnh hiện nay, việc bồi dưỡng năng lực tổ chức cho giáo viên các trường THPT tại Quận 4 trở thành một nhiệm vụ cấp thiết và có ý nghĩa thực tiễn cao.

HĐTN và HN giúp nâng cao năng lực cá nhân và định hướng nghề nghiệp phù hợp với năng lực và sở thích. Đặc biệt, việc tổ chức hiệu quả các hoạt động trên góp phần xây dựng một môi trường giáo dục toàn diện, sáng tạo, đồng thời đáp ứng yêu cầu cá nhân hóa trong học tập. Điều này đặc biệt quan trọng tại Quận 4, nơi có sự đa dạng về thành phần kinh tế - xã hội, đòi hỏi các nhà trường phải đổi mới cách thức giảng dạy để phù hợp với đặc điểm học sinh và điều kiện địa phương. Mặc dù nằm ở vị trí trung tâm của Thành phố Hồ Chí Minh, các trường THPT tại Quận 4 vẫn đối mặt với không ít thách thức trong việc triển khai hiệu quả hoạt động trải nghiệm và hướng nghiệp, nhất là về góc độ quản lý hoạt động này. Một trong

những nguyên nhân chủ yếu là sự hạn chế về năng lực tổ chức hoạt động của đội ngũ giáo viên, từ việc lập kế hoạch đến triển khai thực tiễn. Nghiên cứu thực trạng quản lý bồi dưỡng năng lực tổ chức sẽ giúp xác định rõ những khó khăn và cơ hội, từ đó đưa ra các giải pháp cụ thể để nâng cao chất lượng giáo dục tại địa phương.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Các khái niệm cơ bản

Tác giả Hoàng Thị Thu Hiền (2024) cho rằng bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV nói chung và bồi dưỡng năng lực tổ chức HĐTN là hệ thống các hoạt động được tổ chức thường xuyên, liên tục nhằm củng cố, bổ sung, cập nhật, làm tăng thêm hoặc hoàn thiện năng lực, hệ thống tri thức, kỹ năng, thái độ và các phẩm chất nghề nghiệp của GV, giúp họ đáp ứng yêu cầu của giáo dục, thích ứng hơn với sự phát triển của xã hội và thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ được giao trong tổ chức HĐTN cho HS.

Quản lý là hoạt động điều khiển bằng việc lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra của con người lên một hệ thống nhằm đạt được các mục tiêu đề ra của hệ thống đó (Bùi Đức Tú, 2025, tr12)

Từ những khái niệm trên, tác giả cho rằng: Quản lý bồi dưỡng năng lực tổ chức HĐTN, HN cho giáo viên THPT là hệ thống các tác động có mục đích, có kế hoạch, có tổ chức của chủ thể quản lý (hiệu trưởng, tổ chuyên môn, phòng/sở giáo dục và đào tạo) đến quá trình bồi dưỡng năng lực tổ chức HĐTN, HN cho giáo viên THPT, nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả của quá trình này, đáp ứng mục tiêu đổi mới giáo dục phổ thông.

Nội dung quản lý bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cho giáo viên trung học phổ thông như sau:

Quản lý việc xác định nhu cầu và mục tiêu bồi dưỡng: tổ chức khảo sát, đánh giá thực trạng năng lực tổ chức HĐTN, HN của GV; Phân tích kết quả khảo sát, xác định nhu cầu bồi dưỡng; Xác định mục tiêu bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu thực tế và yêu cầu đổi mới giáo dục; Xây dựng các tiêu chí đánh giá kết quả bồi dưỡng.

Quản lý việc lập kế hoạch bồi dưỡng: Xác định nội dung, chương trình bồi dưỡng phù hợp với mục tiêu và nhu cầu thực tế; Lựa chọn phương thức, hình thức bồi dưỡng phù hợp; Xác định nguồn lực cần thiết (nhân lực, vật lực, tài lực, thời gian) cho bồi dưỡng; Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chi tiết (mục tiêu, nội dung, thời gian, địa điểm, người thực hiện, kinh phí...); Phân công trách nhiệm cho các bộ phận, cá nhân liên quan.

Quản lý việc tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng: huy động, phân bổ các nguồn lực cho bồi dưỡng; Tổ chức thực hiện các hoạt động bồi dưỡng theo kế hoạch; Điều phối, phối hợp giữa các bộ phận, cá nhân tham gia thực hiện; Theo dõi, giám sát quá trình thực hiện, kịp thời điều chỉnh khi cần thiết; Tạo động lực, khuyến khích giáo viên tham gia bồi dưỡng.

Quản lý việc kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng: Tổ chức đánh giá quá trình và kết quả bồi dưỡng; Đánh giá mức độ đạt được so với mục tiêu đề ra; Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả bồi dưỡng; Đánh giá hiệu quả sử dụng các nguồn lực cho bồi dưỡng.

Rút kinh nghiệm và đề xuất điều chỉnh, cải tiến cho các hoạt động bồi dưỡng tiếp theo.

Quản lý việc đảm bảo các điều kiện hỗ trợ cho quá trình bồi dưỡng: Đảm bảo cơ sở vật chất, trang thiết bị, học liệu cho bồi dưỡng; Đảm bảo kinh phí cho các hoạt động bồi dưỡng.

2.2. Tổng quan về thực trạng vấn đề nghiên cứu trên địa bàn

2.2.1. Tổ chức khảo sát thực trạng

Phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi (bảng hỏi định lượng):

a) Chọn mẫu, khách thể khảo sát

Để tìm hiểu thực trạng quản lý bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cho giáo viên tại các trường trung học phổ thông công lập trên địa bàn Quận 4, Thành phố Hồ Chí Minh, tôi đã tiến hành khảo sát trên hai nhóm đối tượng: cán bộ quản lý (bao gồm hiệu trưởng, phó hiệu trưởng và tổ trưởng chuyên môn) và giáo viên đang trực tiếp giảng dạy tại các trường.

Mẫu khảo sát với đối tượng là CBQL: 10 người;

Mẫu khảo sát với đối tượng là GV: 138 người.

Các phiếu khảo sát được thiết kế theo dạng câu hỏi định lượng, sử dụng thang đo mức độ, tập trung vào các nội dung xoay quanh: năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp; công tác bồi dưỡng; vai trò quản lý; thuận lợi – khó khăn và đề xuất giải pháp (như đã nêu trong mục 2.2.2).

Mục tiêu của khảo sát là nhằm thu thập các dữ liệu khách quan phản ánh mức độ nhận thức, kỹ năng, thái độ của giáo viên, cũng như đánh giá của cán bộ quản lý về công tác bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp trong nhà trường hiện nay.

b) Công cụ khảo sát

Để tìm hiểu thực trạng quản lý bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cho giáo viên tại các trường trung học phổ thông công lập trên địa bàn Quận 4, Thành phố Hồ Chí Minh, tác giả đã xây dựng bảng hỏi khảo sát dựa trên hệ thống cơ sở lý luận đã trình bày ở Chương 1.

Bảng hỏi khảo sát dành cho cán bộ quản lý và giáo viên gồm 2 phần chính:

Phần 1: Thu thập thông tin cá nhân (chức vụ, thâm niên công tác, chuyên môn,...);

Phần 2: Tìm hiểu thực trạng bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cho giáo viên tại các trường THPT ở quận 4, bao gồm: mức độ tham gia bồi dưỡng, đánh giá hiệu quả, hình thức tổ chức, nội dung bồi dưỡng, vai trò quản lý, thuận lợi – khó khăn và đề xuất cải tiến.

c) Thang đo, thang đánh giá

Sử dụng thang điểm 5, mỗi câu hỏi được đánh giá với 5 mức độ giảm dần từ 5 đến 1 điểm được quy ước như sau:

Điểm	Mức độ cần thiết	Mức độ thực hiện	Mức độ ảnh hưởng	Mức độ quan trọng
5	Rất cần thiết	Tốt	Rất thường xuyên	Rất quan trọng
4	Cần thiết	Khá	Thường xuyên	Quan trọng
3	Khá cần thiết	Trung bình	Thỉnh thoảng	Bình thường
2	Ít cần thiết	Yếu	Hiếm khi	Ít quan trọng
1	Không cần thiết	Kém	Không thực hiện	Không quan trọng

Qua quá trình khảo sát thực tiễn, tác giả đánh giá một cách tổng quan về thực trạng như sau: Ngoài những mặt ưu điểm, vẫn còn nhiều bất cập cần có biện pháp quản lý phù hợp trên địa bàn. Cụ thể như sau: Một số nội dung bồi dưỡng vẫn còn mang tính lý thuyết, thiếu thực hành chuyên sâu và chưa gắn với đặc thù môn học hoặc nhu cầu cá nhân hóa của giáo viên. Việc phản hồi, hỗ trợ sau bồi dưỡng chưa được thực hiện đồng bộ giữa các trường, dẫn đến khó khăn trong việc áp dụng kiến thức vào thực tiễn giảng dạy. Công tác kiểm tra, giám sát và đánh giá hiệu quả bồi dưỡng còn mang tính hình thức, chưa có cơ chế khuyến khích hoặc ràng buộc rõ ràng về trách nhiệm. Một số điều kiện hỗ trợ như kinh phí, tài liệu chuyên môn và đội ngũ giảng viên chất lượng cao chưa thực sự đáp ứng đủ cho nhu cầu phát triển năng lực toàn diện của giáo viên.

2.3. Đề xuất các biện pháp quản lý bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cho giáo viên các trường trung học phổ thông công lập Quận 4, Thành phố Hồ Chí Minh.

2.3.1. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng theo hướng cá nhân hóa và xuất phát từ nhu cầu thực tiễn của giáo viên

Khảo sát nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên theo từng tổ chuyên môn bằng phiếu điều tra hoặc phỏng vấn.

Phân tích mức độ ưu tiên của các nội dung bồi dưỡng: kỹ năng thiết kế hoạt động, kỹ thuật tổ chức trải nghiệm, phương pháp đánh giá kết quả, phối hợp với phụ huynh và các lực lượng xã hội,...

Lập kế hoạch bồi dưỡng theo 2 hướng: Tập trung (theo nhóm chuyên đề chung cho cả tổ/bộ môn); Cá nhân hóa (dành cho giáo viên có nhu cầu riêng biệt)

Xây dựng kế hoạch theo từng học kỳ, có thể tích hợp vào các hoạt động sinh hoạt chuyên môn hoặc bố trí thời lượng hợp lý không trùng với cao điểm giảng dạy.

Giao tổ chuyên môn phối hợp với Ban giám hiệu chủ động đề xuất nội dung và giảng viên phù hợp.

Để thực hiện tốt biện pháp này, cần có các điều kiện sau: Nhà trường cần có cơ chế thu thập và tổng hợp nhu cầu bồi dưỡng bài bản, minh bạch. Có sự hỗ trợ của Phòng GD&ĐT, Sở GD&ĐT hoặc trung tâm bồi dưỡng giáo viên trong việc cung cấp nguồn lực, tài liệu, chuyên gia bồi dưỡng. Phân bổ thời gian và kinh phí hợp lý, đảm bảo không làm gián đoạn hoạt động dạy học chính khóa. Khuyến khích giáo viên chủ động đề xuất kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng kèm theo mục tiêu cá nhân, từ đó có đánh giá gắn với chuẩn nghề nghiệp giáo viên.

2.3.2. Tổ chức hoạt động bồi dưỡng kết hợp mô hình thực tế và tập huấn tại chỗ

Lựa chọn một số mô hình tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp hiệu quả tại các trường có kinh nghiệm trong thành phố hoặc địa phương lân cận.

Tổ chức đoàn tham quan học tập thực tế kết hợp ghi chép, chụp hình, phản biện, thảo luận.

Sau chuyên học tập, tổ chức chia sẻ chuyên đề tại tổ chuyên môn hoặc toàn trường.

Kết hợp tập huấn tại chỗ (in-house training): mô phỏng tình huống sư phạm, xử lý các vấn đề thường gặp khi tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp.

Giao giáo viên thử nghiệm một hoạt động nhỏ và rút kinh nghiệm.

Điều kiện hỗ trợ: Có sự phối hợp với Sở/Phòng GD&ĐT trong kết nối các mô hình tiêu biểu. Có nguồn kinh phí hỗ trợ cho việc tổ chức di chuyển và tài liệu đi thực tế. Ban giám hiệu cần bố trí thời gian phù hợp, tránh chồng chéo với thời điểm thi – kiểm tra. Có tài liệu hướng dẫn cụ thể để ghi nhận, tổng hợp, phản hồi sau mỗi đợt tập huấn.

2.3.3. Tăng cường công tác chỉ đạo, giám sát và hỗ trợ sau bồi dưỡng

Xây dựng quy trình giám sát sau bồi dưỡng: giáo viên đăng ký áp dụng 1–2 nội dung đã học vào hoạt động thực tiễn và báo cáo kết quả trong sinh hoạt tổ chuyên môn.

Ban giám hiệu, tổ trưởng chuyên môn theo dõi, hỗ trợ và đánh giá kết quả thực hiện.

Tổ chức chia sẻ điển hình tốt, rút kinh nghiệm những điểm hạn chế.

Tích hợp kết quả áp dụng sau bồi dưỡng vào đánh giá xếp loại chuyên môn và phát triển nghề nghiệp.

Điều kiện hỗ trợ: Nhà trường xây dựng khung theo dõi, đánh giá cụ thể cho từng nội dung bồi dưỡng. Tổ chuyên môn, tổ kiểm tra nội bộ cần được bồi dưỡng kỹ năng đánh giá sau tập huấn. Khuyến khích giao lưu chia sẻ theo mô hình học tập chuyên nghiệp giữa các trường. Cần ứng dụng công nghệ trong theo dõi tiến độ và báo cáo kết quả áp dụng.

2.3.4. Phát triển đội ngũ giáo viên cốt cán và cộng đồng học tập chuyên môn trong nhà trường

Lựa chọn, bồi dưỡng và giao nhiệm vụ cho giáo viên cốt cán theo tổ chuyên môn hoặc lĩnh vực chuyên sâu.

Tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên đề định kỳ, do chính đội ngũ cốt cán phụ trách.

Xây dựng cộng đồng học tập chuyên môn với các nhóm chia sẻ qua Zalo, Facebook, Google Classroom,...

Hỗ trợ đội ngũ cốt cán trong việc xây dựng tài liệu, video minh họa, mô hình hoạt động mẫu để lan tỏa.

Điều kiện hỗ trợ: Cần có chính sách ghi nhận, động viên giáo viên cốt cán (ưu tiên trong thi đua, dự giờ, khen thưởng). Đảm bảo thời gian và không gian sinh hoạt chuyên môn linh hoạt. Cần có sự hỗ trợ chuyên môn từ Phòng/Sở GD&ĐT, hoặc kết nối với giảng viên trường sư phạm. Nhà trường khuyến khích giáo viên chia sẻ ý tưởng, mô hình hoạt động qua các hội thi hoặc hội thảo nội bộ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018a). *Chương trình giáo dục phổ thông: Hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp* (Ban hành kèm theo Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26 tháng 12 năm 2018). Hà Nội.

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018b). *Tổ chức dạy học chương trình hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp* (Ban hành kèm theo Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26 tháng 12 năm 2018). Hướng dẫn tại Công văn số 5636/BGDĐT-GDTrH ngày 10 tháng 10 năm 2023.

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2023). *Hướng dẫn chi tiết về cách thực hiện hoạt động trải nghiệm và hướng nghiệp trong lĩnh vực giáo dục* (Công văn số 5636/BGDĐT-GDTrH).

Bùi Đức Tú (2025), *Quản lý Nhà nước về Giáo dục*, NXB Đại học Sư phạm TP Hồ Chí Minh. P12.

III.KẾT LUẬN

Các biện pháp đề xuất được xây dựng trên nền tảng các nguyên tắc khoa học như: đảm bảo tính mục đích, tính hệ thống, tính thực tiễn và tính khả thi. Mỗi biện pháp đều gắn với một vấn đề cụ thể trong công tác bồi dưỡng hiện nay như: xây dựng kế hoạch cá nhân hóa theo nhu cầu giáo viên; tổ chức học tập thực tế kết hợp tập huấn tại chỗ; tăng cường công tác chỉ đạo – hỗ trợ sau bồi dưỡng; phát triển đội ngũ cốt cán và cộng đồng học tập chuyên môn. Điểm nổi bật của các biện pháp là tính khả thi cao, phù hợp với điều kiện thực tế tại các nhà trường THPT công lập Quận 4; đồng thời có khả năng nhân rộng, điều chỉnh linh hoạt để phù hợp với yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay. Các đề xuất không chỉ góp phần giải quyết những tồn tại, hạn chế trong công tác bồi dưỡng, mà còn hướng tới việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên một cách bền vững. Các biện pháp quản lý được đề xuất trong chương này sẽ là cơ sở quan trọng để các nhà trường, Sở Giáo dục và Đào tạo Thành phố Hồ Chí Minh, cũng như các đơn vị chuyên môn có liên quan tham khảo, áp dụng và điều chỉnh nhằm nâng cao hiệu quả công tác bồi dưỡng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cho giáo viên – đáp ứng yêu cầu phát triển đội ngũ trong thời kỳ đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục hiện nay.