

KHUNG NĂNG LỰC TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG TRẢI NGHIỆM VÀ TRẢI NGHIỆM, HƯỚNG NGHIỆP CỦA GIÁO VIÊN PHỔ THÔNG TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

Trịnh Thúy Giang, Lê Thị Hoàng Lan, Nguyễn Thị Thanh Trà, Trương Thị Hoa
Trường Đại học Sư phạm Hà Nội

Tóm tắt: Sau một số năm triển khai Chương trình hoạt động trải nghiệm và hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp, hoạt động này đã góp phần không nhỏ vào kết quả phát triển nhân cách cho học sinh. Tuy nhiên, trong những năm tới, nhất là trong bối cảnh chuyển đổi số, muốn chất lượng giáo dục ngày càng được nâng cao thì năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm và hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp của giáo viên phổ thông cần được xác định rõ các năng lực thành phần, những biểu hiện của từng năng lực đó, tạo lập cơ sở khoa học cho các giáo viên và các nhà quản lý giáo dục tổ chức đánh giá và tự đánh giá năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng để nâng cao năng lực này cho giáo viên, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông.

Từ khóa: Năng lực, trải nghiệm, hướng nghiệp, khung năng lực.

COMPETENCY FRAMEWORK FOR ORGANIZING EXPERIENTIAL ACTIVITIES AND EXPERIENCES AND CAREER GUIDANCE FOR SECONDARY SCHOOL TEACHERS IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

Abstract: After several years of implementing the Experiential Activities Program and career guidance activities, these activities have contributed significantly to the personality development of students. However, in the coming years, especially in the context of digital transformation, in order to further improve the quality of education, the capacity of general education teachers to organize experiential activities and career guidance activities needs to be clearly defined in terms of its component competencies and their manifestations. This will create a scientific basis for teachers and education managers to organize and self-assess their capacity to organize experiential activities and career guidance activities, and to provide training and self-training to enhance this capacity, thereby contributing to improving the quality of general education.

Keywords: Competency, experience, career guidance, competency framework.

Nhận bài: 03/03/2026

Phản biện: 06/05/2026

Duyệt đăng: 10/05/2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Năng lực chuyên môn và năng lực nghiệp vụ sư phạm là vấn đề then chốt của chất lượng đội ngũ giáo viên. Năng lực này không thể hình thành và phát triển được nếu mỗi giáo viên, mỗi cán bộ quản lý giáo dục không nắm vững được các cấu phần, biểu hiện các năng lực nghề của mình vì đây là nền tảng quan trọng để họ tự đánh giá và tự điều chỉnh năng lực của bản thân- yếu tố căn cốt để nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và quyết định chất lượng giáo dục. Cùng với bối cảnh chuyển đổi số, sự phát triển nhanh chóng của các hệ thống trí tuệ nhân tạo (AI) đang có những tác động sâu sắc đến quá trình dạy và học, đặc biệt là vai trò của giáo viên và các năng lực nghề của họ đòi hỏi sự thích ứng với môi trường giáo dục luôn biến đổi, việc xác định khung năng lực giáo dục của giáo viên là rất cấp thiết.

Hoạt động trải nghiệm và 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.

Hoạt động giáo dục trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp ở trường phổ thông tuy đã được giáo viên triển khai và tổ chức cho học sinh, tuy nhiên, những yêu cầu về năng lực tổ chức hoạt động này chưa được xác định rõ, cụ thể và chính thức do chưa có khung năng lực, vì vậy, rất khó để đánh giá và bồi dưỡng năng lực của giáo viên trong tổ chức hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp ở trường phổ thông.

Bài viết này là sản phẩm của kết quả nghiên cứu đề tài B2024 –SPH-07, đề cập đến khung năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp của giáo viên phổ thông, góp phần bổ sung, hoàn thiện lý luận về năng lực nghề của giáo viên, tạo lập cơ sở khoa học và thực tiễn để nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và chất lượng giáo dục.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Khái niệm khung năng lực và chuyển đổi số

Có nhiều quan niệm khác nhau về khung năng lực:

Theo Mansfield (1996): Khung năng lực là công cụ mô tả chi tiết và đặc thù về những hành vi và tính cách cần thiết của nhân viên để thực hiện hiệu quả công việc. Khung năng lực có thể được xem xét xây dựng như là một tập hợp các năng lực liên quan tới công việc hoặc vai trò của các cá nhân trong tổ chức.

Sienkiewicz (2014) cho rằng, khung năng lực là một tập hợp tất cả các năng lực bắt buộc đối với nhân viên của một tổ chức, được nhóm lại thành các bộ năng lực thích hợp cho các công việc của cá nhân nhằm thực hiện vai trò tổ chức.

Vì vậy, khái niệm “Khung năng lực” được chúng tôi sử dụng trong nghiên cứu này như sau: Khung năng lực là hệ thống các hành vi và tiêu chí hành vi để đảm bảo thực hiện và thực hiện hiệu quả, thành công các nhiệm vụ được giao của nhóm người hoặc cá nhân trong một tổ chức nhất định.

Chuyển đổi số (Digital Transformation) là việc vận dụng tính luôn đổi mới, nhanh chóng của công nghệ kỹ thuật để giải quyết vấn đề. Chuyển đổi số còn được hiểu là ứng dụng những tiến bộ về công nghệ số như điện toán đám mây (cloud), dữ liệu lớn (Big data),... vào mọi hoạt động của tổ chức, doanh nghiệp nhằm đưa lại hiệu suất cao, thúc đẩy phát triển doanh thu và thương hiệu.

2.2. Phân tích khung năng lực dành cho giáo viên của các nghiên cứu trên thế giới

Theo nghiên cứu của Nguyễn Thị Hồng Thúy, Nguyễn Vũ Bích Hiền, các nghiên cứu trên thế giới về khung năng lực của giáo viên gồm một số nghiên cứu tiêu biểu sau:

- *Khung năng lực GV của Sở GD-ĐT vùng Tây Úc (Competency Framework For Teachers)*: Khung năng lực gồm 03 yếu tố cơ bản của người GV, đó là: thuộc tính nghề nghiệp, kiến thức và kỹ năng. Mỗi một yếu tố bao gồm 05 lĩnh vực (tương đương như năng lực cụ thể); tiêu chí của từng năng lực cụ thể được xây dựng tương ứng với từng cấp độ nghề nghiệp (kinh nghiệm nghề nghiệp) của GV. Kinh nghiệm nghề nghiệp của GV được chia thành 03 cấp độ: mới vào nghề, có kinh nghiệm và thành thạo cấp chuyên gia (Department of Education and Training of Government of Western Australia, 2004);

- *Khung tham chiếu năng lực GV của Canada (Reference Framework For Professional*

Competencies For Teachers): Nội hàm của khung tham chiếu tương tự như khung năng lực của GV. Khung tham chiếu được xây dựng bao gồm 04 năng lực chung: (1) Năng lực cơ bản có 02 năng lực cụ thể; (2) Năng lực chuyên môn có 06 năng lực cụ thể; (3) Năng lực hợp tác có 02 năng lực cụ thể; (4) Năng lực về tính chuyên nghiệp và đạo đức nghề nghiệp có 01 năng lực cụ thể. Khung tham chiếu này đưa ra các yêu cầu về năng lực chuyên môn cốt lõi cho tất cả GV đang công tác tại các trường mầm non, tiểu học, THCS, THPT, dạy nghề và giáo dục người lớn. Đây cũng là tài liệu hướng dẫn cho tất cả các tổ chức, cá nhân liên quan đến đào tạo GV; người chịu trách nhiệm tuyển dụng GV cho các cơ sở giáo dục;

- *Khung năng lực GV của Tổ chức Bộ trưởng Giáo dục Đông Nam Á (Southeast Asia Teachers Competency Framework)*: Khung năng lực được xây dựng chung cho GV của 11 quốc gia Đông Nam Á, gồm: 4 năng lực cốt lõi, 12 năng lực chung (năng lực tổng quát), 31 năng lực trợ giúp (năng lực thành phần) và 136 nội dung diễn giải cho sự thành công. Các năng lực trợ giúp là một tập hợp các tiêu chí về hiệu suất, trong khi các diễn giải cho sự thành công giải thích các hành vi có thể quan sát được mong đợi ở một GV có thành tích cao. Hiện nay, các quốc gia trong khu vực đang triển khai xây dựng thành các khung năng lực cụ thể cho từng cấp học và phù hợp với điều kiện của từng quốc gia (SEAMEO and The Teachers' Council of Thailand, 2018);

- *Khung năng lực GV của Tổ chức UNICEF (Educators' Digital Competency Framework)*: Tổ chức UNICEF đã đề xuất khung năng lực số nhằm trao quyền cho GV, cải thiện việc giảng dạy trực tuyến và thúc đẩy đổi mới trong giáo dục. Khung này hỗ trợ các quốc gia, khu vực và địa phương thúc đẩy năng lực kỹ thuật số của các nhà giáo dục bằng cách đưa ra một khung tham chiếu chung có thể được điều chỉnh để đáp ứng các nhu cầu khác nhau. Khung năng lực được tổ chức thành 04 phần, gồm: (1) Phát triển tri thức - tập trung vào năng lực kỹ thuật số của các nhà giáo dục liên quan đến dạy và học kỹ thuật số và mối liên hệ của nó với chính sách quốc gia, phương pháp dạy, học và đánh giá kỹ thuật số; (2) Ứng dụng tri thức - tập trung vào năng lực của nhà giáo dục trong việc hỗ trợ kỹ năng số của người học để học tập hiệu quả, sử dụng công nghệ thông tin một cách có trách nhiệm và giải quyết các vấn đề để phát triển, chuyển giao và tạo ra kiến thức mới; (3) Chia sẻ kiến thức - tập trung vào việc sử dụng các

hoạt động cộng đồng để nâng cao năng lực cần thiết tham gia vào các hoạt động khuyến khích đổi mới mang tính xây dựng nhằm phát triển văn hóa hợp tác chuyên nghiệp; (4) Truyền thông tri thức - tập trung vào việc sử dụng các công nghệ kỹ thuật số để hỗ trợ truyền thông. Các nhà giáo dục cần hiểu cách cải thiện giao tiếp của họ với người học, với các bên liên quan khác, đồng thời sử dụng tài nguyên kỹ thuật số một cách an toàn và có trách nhiệm (UNICEF, 2022).

Gần đây, UNESCO đã xác định khung năng lực dành cho giáo viên theo yêu cầu của công nghệ trí tuệ nhân tạo, có vai trò định hướng cho giáo dục toàn cầu, lấy con người làm trung tâm, tích hợp năng lực AI vào các năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên. Khung năng lực này gồm các yếu tố chính sau:

- Tư duy lấy con người làm trung tâm: Nhấn mạnh tầm quan trọng của việc đặt con người, đặc biệt là học sinh, làm trung tâm trong quá trình giảng dạy và học tập, đồng thời xem xét các yếu tố đạo đức và trách nhiệm xã hội liên quan đến việc sử dụng AI;

- Đạo đức AI: Đề cập đến việc giáo viên cần hiểu và áp dụng các nguyên tắc đạo đức trong việc sử dụng AI, bao gồm cả việc nhận thức về những rủi ro tiềm ẩn và cách giảm thiểu chúng;

- Nền tảng và ứng dụng AI: Cung cấp kiến thức, kỹ năng và hiểu biết về các công nghệ AI cơ bản, cách chúng hoạt động, và cách chúng có thể được áp dụng trong môi trường giáo dục;

- Phương pháp sư phạm AI: Hỗ trợ giáo viên trong việc tích hợp AI vào phương pháp giảng dạy, giúp tạo ra các hoạt động học tập sáng tạo, hiệu quả và phù hợp với nhu cầu của học sinh;

- AI cho phát triển chuyên môn: Khuyến khích giáo viên sử dụng AI để nâng cao kiến thức và kỹ năng của bản thân, theo dõi các xu hướng mới, và không ngừng học hỏi và phát triển trong môi trường công nghệ đang thay đổi nhanh chóng.

Mục tiêu của khung năng lực này là:

- Trang bị cho giáo viên những kiến thức và kỹ năng cần thiết để sử dụng AI một cách hiệu quả và có trách nhiệm.

- Thúc đẩy việc áp dụng AI một cách đạo đức và bền vững trong giáo dục.

- Nâng cao chất lượng giảng dạy và học tập, từ đó cải thiện kết quả học tập của học sinh.

Các nghiên cứu trên đây là cơ sở khoa học để chúng tôi xác định khung năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp dành cho giáo viên trong bối cảnh chuyển đổi công nghệ số.

2.3. Đề xuất khung năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp của giáo viên phổ thông

Năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp là sự thực hiện thành công và hiệu quả tổ chức hoạt động đó cho học sinh, dựa trên sự kết nối và làm chủ những kiến thức, kỹ năng, thái độ về hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp.

Khung năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp của giáo viên phổ thông được thiết kế theo cấu trúc hình cây, bao gồmnăng lực thành phần. Mỗi năng lực gồm các công việc/hành động cụ thể và các chỉ số để đo lường. Khung năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp của giáo viên phổ thông được thể hiện trong bảng dưới đây:

TT	Năng lực thành phần	Công việc	Chỉ số đo lường công việc
1	Xây dựng và lựa chọn chủ đề hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp	1.1.Tìm hiểu những kiến thức về chủ đề hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp	1.1.1.Hiểu đúng, đầy đủ, chính xác những kiến thức về hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp ở các cấp học được qui định trong chương trình tương ứng do Bộ Giáo dục và đào tạo ban hành; 1.1.2. Xác định, phân tích và lý giải được những khác biệt về chương trình hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp giữa các cấp học; 1.1.3. Lựa chọn và phân tích được mạch nội dung của chủ đề hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp sẽ xây dựng; 1.1.4. Phân tích và giải thích được những yêu cầu về chủ đề của hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp

		1.2. Xác định hệ thống tiêu chí cho một chủ đề hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp	1.2.1. Tham chiếu được các yêu cầu của một chủ đề hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp vào xây dựng các tiêu chí; 1.2.3. Rà soát được các tiêu chí đã xây dựng; 1.2.3. Chỉnh sửa và hoàn thiện được hệ thống tiêu chí;
		1.3. Thiết kế và lựa chọn các chủ đề theo tiêu chí đã xác định	1.3.1. Liệt kê được các chủ đề theo hệ thống tiêu chí đã xây dựng; 1.3.2. Lựa chọn được các chủ đề theo mục tiêu giáo dục. 1.3.3. Đặt tên cho các chủ đề theo yêu cầu của một chủ đề hoạt động giáo dục;
2	Thiết kế kế hoạch tổ chức hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp theo chủ đề	2.1. Xây dựng mục tiêu chủ đề hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp	2.1.1. Định vị được chủ đề hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp trong các nội dung của mạch nội dung đã lựa chọn; 2.1.2. Xác định và phân tích được yêu cầu cần đạt của mạch nội dung của cấp học tương ứng mà chủ đề thuộc về; 2.1.2. Phân tích được đặc điểm và nhu cầu của đối tượng học sinh; 2.1.3. Xác định được các mục tiêu của chủ đề theo nguyên tắc SMART dựa trên đặc trưng của chủ đề và yêu cầu cần đạt của mạch nội dung và đặc điểm đối tượng học sinh;
		2.2. Xác định qui mô, thời gian, địa điểm tổ chức hoạt động	2.2.1. Xác định qui mô tổ chức phù hợp với mục tiêu của chủ đề và loại hình tổ chức; 2.2.2. Xác định hợp lý thời gian tổ chức theo qui mô đã xác định; 2.2.3. Xác định hợp lý địa điểm tổ chức phù hợp với qui mô và thời gian đã xác định
		2.3. Thiết kế các hoạt động nhỏ trong chủ đề	2.3.1. Phân tích được chu trình trải nghiệm của mô hình giáo dục trải nghiệm; 2.3.2. Xác định và phân tích được tính chất của các hoạt động của chu trình trải nghiệm; 2.3.3. Phân tích được mục tiêu của chủ đề hoạt động; 2.3.4. Xác định được các hoạt động phù hợp với tính chất của chu trình trải nghiệm và phù hợp với mục tiêu của chủ đề hoạt động; 2.3.5. Đặt tên được cho từng hoạt động đúng theo yêu cầu;
		2.4. Xác định và chuẩn bị các điều kiện, phương tiện cần thiết cho tổ chức hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp	2.4.1. Liệt kê được các dạng học liệu cần thiết, phù hợp với tính chất của từng hoạt động của chu trình trải nghiệm; 2.4.2. Liệt kê được các điều kiện, cơ sở vật chất và phương tiện công nghệ cần thiết khác cho tổ chức hoạt động; 2.4.3. Xác định rõ nhiệm vụ cần chuẩn bị các học liệu, điều kiện, phương tiện vật chất khác cho giáo viên và học sinh

			<p>2.4.4. Tìm kiếm được các học liệu trên Internet;</p> <p>2.4.5. Sử dụng được AI vào thiết kế các học liệu</p> <p>2.4.6. Lựa chọn được các học liệu theo yêu cầu của hoạt động;</p>
		<p>2.5.Thiết kế tiến trình thực hiện các hoạt động TH, HN theo chu trình trải nghiệm</p>	<p>2.5.1. Xác định được mục tiêu phù hợp cho từng hoạt động;</p> <p>2.5.2. Xác định được cách thức tổ chức hợp lý, hấp dẫn cho từng hoạt động dựa trên sử dụng công nghệ AI;</p> <p>2.5.3. Xác định được các học liệu, điều kiện, phương tiện cần thiết, phù hợp để tổ chức từng hoạt động;</p> <p>2.5.4. Xác định được các sản phẩm cần đạt cho từng hoạt động;</p>
		<p>2.6. Xác định yêu cầu đánh giá thực hiện chủ đề hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp</p>	<p>2.6.1. Xác định phù hợp các hình thức và phương pháp đánh giá thực hiện chủ đề hoạt động;</p> <p>2.6.2. Xác định phù hợp các công cụ đánh giá;</p> <p>2.6.3. Xác định rõ, phù hợp các tiêu chí đánh giá các sản phẩm hoạt động;</p>
3	<p>Tổ chức thực hiện kế hoạch hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp</p>	<p>3.1. Khởi động, tạo tâm thế cho học sinh</p>	<p>3.1.1. Triển khai được hoạt động khởi động cho học sinh tham gia một cách hào hứng, vui vẻ;</p> <p>3.1.2. Triển khai được hoạt động kết nối với chủ đề hoạt động do học sinh thực hiện</p>
		<p>3.2. Triển khai các hoạt động theo bản kế hoạch</p>	<p>3.2.1. Triển khai các hoạt động của chu trình trải nghiệm theo kế hoạch đã thiết kế;</p> <p>3.2.2. Sử dụng thành thạo, đúng kế hoạch các học liệu, phương tiện công nghệ đã chuẩn bị;</p> <p>3.2.3. Giao đầy đủ, hợp lý các nhiệm vụ cho học sinh khi hướng dẫn học sinh tham gia các hoạt động;</p> <p>3.2.4. Quản lý, giám sát được các hành vi, biểu hiện của học sinh trong quá trình tham gia các hoạt động;</p> <p>3.2.5. Giải quyết được các tình huống nảy sinh trong quá trình tổ chức các hoạt động;</p> <p>3.2.6. Thực hiện đánh giá được các sản phẩm hoạt động của học sinh;</p> <p>3.2.7. Hướng dẫn được cho học sinh xác định ý nghĩa, giá trị, thông điệp của chủ đề hoạt động đối với cuộc sống của bản thân và cộng đồng;</p> <p>3.2.8. Hướng dẫn được cho học sinh tự đánh giá bản thân và bạn trong quá trình và sau khi kết thúc chủ đề hoạt động;</p>

	4. Đánh giá và rút kinh nghiệm sau khi kết thúc tổ chức hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp	4.1. Đánh giá quá trình tổ chức hoạt động	4.1.1. Tự xây dựng được các tiêu chí đánh giá quá trình tổ chức hoạt động của bản thân hoặc đồng nghiệp; 4.1.2. Xác định rõ, đúng ưu, nhược điểm của bản thân hoặc đồng nghiệp trong quá trình tổ chức hoạt động; 4.1.3. Xác định được các nguyên nhân của các ưu, nhược điểm;
		4.2. Rút kinh nghiệm	4.2.1. Xác định rõ, đúng những vấn đề cần bổ sung, điều chỉnh hoặc thay đổi khi tổ chức hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp cho học sinh; 4.2.2. Xác định được các biện pháp để điều chỉnh và rút kinh nghiệm; 4.2.3. Thực hiện điều chỉnh và rút kinh nghiệm theo các biện pháp đã xác định;

Với khung năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp nêu trên, các giáo viên có thể hiểu được cụ thể, tường minh hơn các công việc họ sẽ phải thực hiện khi tổ chức tổ chức hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp cho học sinh, đồng thời họ sẽ tự nhận biết, tự đánh giá được năng lực này của bản thân, từ đó có thể tự điều chỉnh và rèn luyện, nâng cao năng lực đó cho bản thân hoặc cho đồng nghiệp.

III. KẾT LUẬN

Khung năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp dành cho giáo viên có những đặc điểm chung của một khung năng lực: đều là bảng mô tả những hành vi, chất lượng

hành vi, thể hiện chuẩn kiến thức, kỹ năng, thái độ nhất định để cá nhân hoàn thành tốt công việc, nhiệm vụ được giao. Khung năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp được sử dụng như một tài liệu hướng dẫn các giáo viên hiểu rõ về các nhiệm vụ và yêu cầu cần đạt của các nhiệm vụ để tự rèn luyện, tự phát triển năng lực cho bản thân, là công cụ để Hiệu trưởng các trường phổ thông đánh giá năng lực này của giáo viên, từ đó có kế hoạch bồi dưỡng năng lực họ, giúp giáo viên thực hiện tốt nhiệm vụ tổ chức hoạt động trải nghiệm và trải nghiệm, hướng nghiệp cho học sinh trước yêu cầu thực hiện đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Giáo dục và Đào tạo, Thông tư số 32/2018/ TT-BGDĐT
- Trịnh Thúy Giang, Nguyễn Thị Thanh Hồng, Nguyễn Nam Phương, Nguyễn Đức Sơn, Nguyễn Thị Thanh Trà, Trần Bá Trình (2021), Đánh giá năng lực, phẩm chất học sinh theo chương trình giáo dục phổ thông 2018.
- Nguyễn Công Khanh (chủ biên), Đào Thị Oanh (2019), Giáo trình Kiểm tra đánh giá trong giáo dục, NXB ĐHQG Hà Nội
- Nguyễn Thị Hồng Thúy, Nguyễn Vũ Bích Hiền (2024), “Đề xuất khung năng lực giáo viên trung học cơ sở của Việt Nam”, Tạp chí Giáo dục (2024), 24(1), 7-12, ISSN: 2354-0753
- Trường Đại học Giáo dục- Đại học Quốc gia Hà, “Báo cáo tóm tắt kết quả nghiên cứu, đề xuất phát triển mô hình đào tạo giáo viên ở Đại học Quốc gia Hà Nội, Nội”, Kỷ yếu Hội thảo khoa học Mô hình đào tạo giáo viên A+B”, Hà Nội, Văn phòng Hội đồng Quốc gia Giáo dục và phát triển bền vững, Hà Nội 2020
- Phan Thị Hồng Vinh, Trần Thị Tuyết Oanh, Từ Đức Văn, Vũ Lệ Hoa, Nguyễn Thị Tình, Trịnh Thúy Giang, Nguyễn Thị Thanh Hồng (2022), Giáo trình Giáo dục học tập 2, Nhà xuất bản Đại học Sư phạm, Hà Nội.
- Bounfour, A. (2016). Digital Futures, Digital Transformation, Progress in IS. Springer International Publishing, Cham.
- UNESCO (2024), AI competency framework for teachers, Published in 2024 by the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization 7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France