

BIỆN PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG TRẢI NGHIỆM, HƯỚNG NGHIỆP THEO TIẾP CẬN DỰA VÀO NHÀ TRƯỜNG TẠI CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ THÀNH PHỐ THỦY NGUYÊN, THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

Nguyễn Thị Nhi¹

Tóm tắt: Giáo dục hướng nghiệp và hoạt động trải nghiệm tại trường phổ thông là xu thế giáo dục hiện đại được quan tâm ở nhiều quốc gia, với mục tiêu gắn kết nhà trường với thực tiễn cuộc sống và giúp học sinh chuẩn bị tốt cho tương lai nghề nghiệp. Việc thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018 lần đầu tiên đưa Hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp (HĐTN, HN) vào vị trí chính thức trong chương trình bắt buộc từ lớp 1 đến lớp 12, yêu cầu mỗi nhà trường phải chủ động thiết kế, quản lý và tổ chức hoạt động này. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết về năng lực quản lý của hiệu trưởng và đội ngũ nhà trường trong việc triển khai hiệu quả các hoạt động phù hợp với bối cảnh cụ thể. Bằng những phương pháp khảo sát, điều tra 125 cán bộ quản lý (CBQL), giáo viên (GV) tại 5 trường THCS, kết hợp quan sát, phỏng vấn, phân tích thực trạng, bài viết đưa ra các biện pháp quản lý hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp dựa trên thực tế ở các trường THCS trên địa bàn Thành phố Thủy Nguyên, Thành phố Hải Phòng, qua đó góp phần nâng cao hiệu quả chất lượng giáo dục toàn diện.

Từ khóa: hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp, quản lý hoạt động giáo dục, biện pháp quản lý hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp, tiếp cận dựa vào nhà trường.

1. MỞ ĐẦU

Hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp trong chương trình giáo dục phổ thông 2018 là hoạt động giáo dục bắt buộc, hướng tới phát triển phẩm chất và năng lực học sinh, giúp học sinh hiểu bản thân và định hướng nghề nghiệp sớm, tạo sự gắn kết giữa học sinh – nhà trường – gia đình – xã hội [1]. Việc tổ chức hoạt động này đang được thực hiện đa dạng, linh hoạt, phù hợp lứa tuổi, điều kiện nhà trường và địa phương. Tuy nhiên sự tham gia, phối hợp của các lực lượng giáo dục, việc chủ động phát huy nội lực của nhà trường còn hạn chế.

Tiếp cận dựa vào nhà trường (School-based approach) là một cách tiếp cận trong quản lý và tổ chức giáo dục mà trong đó nhà trường giữ vai trò trung tâm và chủ động trong việc ra quyết định, xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện, đánh giá, cải tiến các hoạt động giáo dục, đào tạo [5]. Cách tiếp cận này sẽ thúc đẩy các nhà trường, mỗi GV, nhân viên (NV), CBQL tự giác, tích cực hơn trong việc phối hợp thực hiện mục tiêu giáo dục

¹ Trường THCS Cao Nhân

toàn diện. Các biện pháp quản lý HĐTN, HN theo tiếp cận dựa vào nhà trường được đề xuất không chỉ góp phần nâng cao trách nhiệm cá nhân, tập thể mà còn hướng đến một hoạt động giáo dục linh hoạt, sáng tạo, giúp học sinh vừa được định hướng, trải nghiệm, vừa được bộc lộ, chứng tỏ, khẳng định bản thân.

2. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Quản lý hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp theo tiếp cận dựa vào nhà trường

Giáo dục hướng nghiệp, hoạt động trải nghiệm ở quốc tế và Việt Nam đều thống nhất ở một điểm: chất lượng của hoạt động phụ thuộc phần lớn vào năng lực điều hành và cách thức tổ chức tại mỗi trường học. Trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay, việc xây dựng mô hình quản lý có thể đo lường, đánh giá, cải tiến và gắn chặt với thực tiễn nhà trường, dựa trên nội lực, năng lực càng trở nên cấp thiết. Mỗi nhà trường có vai trò quyết định trong việc quản lý các điều kiện thực thi từ việc lập kế hoạch, xác định nhân lực, nguồn lực đến việc tổ chức phối hợp cộng đồng, kiểm tra, giám sát, đánh giá kết quả hoạt động giáo dục.

Trải nghiệm và định hướng nghề nghiệp ở bậc THCS là hoạt động giáo dục bắt buộc, được tổ chức có kế hoạch và mục đích, được quản lý, kiểm tra, đánh giá nhằm đảm bảo phù hợp với thực tiễn và mục tiêu, nhằm tạo cơ hội cho học sinh tham gia để rèn kỹ năng xã hội, tự định hướng và lựa chọn nghề nghiệp, phát triển toàn diện năng lực cá nhân [1].

Quản lý HĐTN, HN theo tiếp cận dựa vào nhà trường là quá trình nhà trường chủ động lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và đánh giá các hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp theo hướng tự chủ, tự chịu trách nhiệm, phù hợp với đặc điểm học sinh và điều kiện thực tiễn, nhằm phát huy tối đa năng lực cá nhân và định hướng nghề nghiệp bền vững cho học sinh [7].

Để công tác quản lý hiệu quả, nhà quản lý cần xác định các mục tiêu cụ thể, triển khai đầy đủ các nội dung với phương pháp và hình thức phù hợp. Trong đó nội dung HĐTN, HN theo tiếp cận dựa vào nhà trường ở cấp THCS không đơn thuần là tập hợp những hoạt động ngoại khóa, mà được chia theo các mạch nội dung hướng đến cá nhân, hoạt động xã hội, hướng đến tự nhiên và hoạt động hướng nghiệp. Nội dung bám sát với thực tiễn địa phương và được triển khai bằng nhiều phương thức với *quy mô, không gian, thời gian* linh hoạt, nhằm phát huy tối đa thế mạnh nội tại của nhà trường, đồng thời huy động sự tham gia tích cực của học sinh và cộng đồng địa phương.

Các điều kiện đảm bảo trong quản lý HĐTN, HN theo tiếp cận dựa vào nhà trường ở cấp THCS hiệu quả bao gồm các yếu tố vật chất và phi vật chất, trong đó có *cơ chế*

quản lý, đội ngũ thực hiện, cơ sở vật chất, tài chính, sự phối hợp của các lực lượng xã hội, quá trình kiểm tra, đánh giá, giám sát và sự đồng thuận từ chính học sinh và phụ huynh.

Quản lý dựa vào nhà trường có sự phân cấp quản lý cụ thể, nhà trường không chỉ thực hiện các chỉ đạo hành chính từ cấp trên mà còn được trao quyền để chủ động hoạch định, tổ chức và kiểm soát các hoạt động giáo dục một cách linh hoạt, phù hợp với đặc thù học sinh và điều kiện thực tiễn, nhằm phát huy tối đa tính tự chủ, sáng tạo và trách nhiệm giải trình trong nội bộ nhà trường [8].

Quản lý việc lập kế hoạch để tạo sự kết nối giữa nhiều lực lượng, không gian và thời gian giáo dục khác nhau với *nội dung, phương pháp và lộ trình tổ chức hoạt động đa dạng*. Việc tổ chức này không chỉ yêu cầu trình độ chuyên môn của nhà quản lý mà còn cần sự khéo léo và các kỹ năng sư phạm thành thạo, cần sự chỉ đạo sát sao và vai trò dẫn dắt, điều hành, điều phối, huy động các lực lượng để thực thi. Đồng thời thực hiện đúng việc kiểm tra, đánh giá, giám sát các kế hoạch đã đề ra, và thu thập thông tin phản hồi để cải tiến nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức kịp thời.

Thực tiễn công tác quản lý tại các trường THCS Thành phố Thủy Nguyên, Thành phố Hải Phòng cho thấy, các chức năng cơ bản như lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá đã được thực hiện đúng. Nhiều hiệu trưởng đã quan tâm đến việc lồng ghép HĐTN, HN trong kế hoạch giáo dục nhà trường, phân công nhiệm vụ cụ thể cho các tổ chuyên môn và giáo viên. Một số đơn vị đã triển khai hệ thống tiêu chí đánh giá và hồ sơ trải nghiệm, sử dụng kết quả kiểm tra, đánh giá như một căn cứ điều chỉnh hoạt động thực tiễn.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, công tác tổ chức và quản lý HĐTN, HN vẫn còn nhiều tồn tại, bất cập. Mục tiêu hoạt động chưa được cụ thể hóa rõ theo từng độ tuổi học sinh; nội dung còn mang tính lặp lại, thiếu tính phân hóa và chiều sâu; sự tham gia của học sinh trong quá trình xây dựng và phản hồi hoạt động còn mờ nhạt. Về mặt quản lý, công tác chỉ đạo chưa đồng đều, bộ phận chuyên trách thiếu ổn định, việc đánh giá chủ yếu thiên về định tính, chưa phát huy được vai trò của các công cụ đánh giá quá trình và phản hồi đa chiều. Đây là cơ sở thực tiễn quan trọng để đề xuất hệ thống các biện pháp quản lý sau.

2.2. Biện pháp quản lý hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp theo tiếp cận dựa vào nhà trường tại các trường THCS Thành phố Thủy Nguyên, Thành phố Hải Phòng

2.2.1. Nguyên tắc đề xuất biện pháp

Việc đề xuất hệ thống biện pháp quản lý HĐTN, HN theo tiếp cận dựa vào nhà trường tại các trường THCS phường Thủy Nguyên, Tp Hải Phòng cần bảo đảm cơ sở khoa học và thực tiễn vững chắc. Các biện pháp không thể xây dựng rời rạc, tùy hứng mà phải đặt trong một hệ quy chiếu quản lý đầy đủ, có tính kế thừa, thích ứng, hiệu quả và đặc trưng cho mô hình quản lý hiện đại. Trên cơ sở đó, năm nguyên tắc cơ bản sau đây được xác lập như là tiêu chí nền tảng định hướng cho việc lựa chọn và cấu trúc các biện pháp quản lý.

Nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống

Biện pháp quản lý chỉ thực sự phát huy hiệu quả khi nó là một mắt xích hữu cơ trong một tổng thể thống nhất. Do vậy, nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống nhấn mạnh yêu cầu các biện pháp phải được xây dựng đồng bộ với các chức năng cơ bản của quản lý giáo dục như: lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo điều hành và kiểm tra, đánh giá.

Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa

Đổi mới quản lý không có nghĩa là phủ định toàn bộ những gì đang tồn tại mà là kế thừa có chọn lọc những giá trị phù hợp đã và đang phát huy hiệu quả trong thực tiễn. Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa đòi hỏi các biện pháp quản lý được đề xuất phải dựa trên nền tảng các hoạt động đã có, tiếp thu có chọn lọc những kinh nghiệm tích cực từ các năm học trước, từ mô hình các trường đã triển khai tốt, từ văn bản chỉ đạo của ngành giáo dục cũng như từ tri thức quản lý hiện đại. Tính kế thừa giúp đảm bảo sự liên tục trong hoạt động quản lý, hạn chế xáo trộn về tổ chức, tư tưởng và hành động trong nội bộ nhà trường.

Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi

Một trong những yêu cầu quan trọng nhất đối với bất kỳ biện pháp quản lý nào là khả năng hiện thực hóa trong điều kiện thực tế. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi yêu cầu các biện pháp được đề xuất phải phù hợp với nguồn lực hiện có của nhà trường, bao gồm: năng lực đội ngũ, cơ sở vật chất, môi trường xã hội, đặc điểm học sinh và khung pháp lý hiện hành. Việc xây dựng biện pháp cần tính đến trình độ tổ chức, trình độ sư phạm và sự sẵn sàng tiếp cận đổi mới của cán bộ quản lý và giáo viên tại mỗi cơ sở giáo dục cụ thể.

Nguyên tắc đảm bảo tính cần thiết

Tính cần thiết là tiêu chí thể hiện sự đúng đắn và “trúng đích” của các biện pháp được lựa chọn. Nguyên tắc này nhấn mạnh rằng mỗi biện pháp quản lý được đề xuất cần nhằm vào việc giải quyết những tồn tại, hạn chế đã được xác định trong quá trình khảo sát, phân tích thực trạng. Mỗi biện pháp phải có cơ sở thực tiễn vững chắc, có vấn đề cụ thể để xử lý, có khoảng trống cần lấp đầy, có mâu thuẫn cần tháo gỡ. Việc xây dựng biện pháp không được mang tính áp đặt hoặc sao chép, mà phải dựa trên những đòi hỏi khách quan xuất phát từ thực tế hoạt động quản lý tại địa phương.

Nguyên tắc đảm bảo tính đặc trưng của quản lý dựa vào nhà trường

Tiếp cận dựa vào nhà trường (school-based management – SBM) là xu thế quản lý giáo dục hiện đại, nhấn mạnh đến tính tự chủ, trách nhiệm và sáng tạo của từng cơ sở giáo dục. Vì vậy, các biện pháp được đề xuất trong luận văn cần thể hiện rõ đặc trưng này, không tách rời khỏi môi trường quản trị cụ thể của từng trường THCS. Nguyên tắc đảm bảo tính đặc trưng SBM yêu cầu biện pháp phải thúc đẩy năng lực điều hành của hiệu trưởng, tăng cường vai trò của giáo viên trong đổi mới tổ chức, khuyến khích sự tham gia của học sinh, phụ huynh và các lực lượng xã hội tại địa phương.

2.2.2. Biện pháp quản lý hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp theo tiếp cận dựa vào nhà trường tại các trường THCS Thành phố Thủy Nguyên, Thành phố Hải Phòng

Biện pháp 1. Tổ chức bồi dưỡng và hướng dẫn lập kế hoạch hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp phù hợp với đặc điểm thực tiễn và có sự phân hóa

Mục đích của biện pháp:

Biện pháp nhằm giải quyết thực trạng các kế hoạch hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp ở nhiều trường còn dàn trải, thiếu phân hóa theo độ tuổi, không gắn với điều kiện thực tế hoặc mang tính sao chép hình thức. Nâng cao năng lực lập kế hoạch sẽ giúp nhà trường chủ động hơn trong xác định mục tiêu, nội dung và phương pháp tổ chức, đảm bảo tính phù hợp với đặc điểm học sinh và bối cảnh cụ thể của từng đơn vị.

Nội dung của biện pháp:

Lập kế hoạch là một trong những chức năng nền tảng và quan trọng hàng đầu trong chu trình quản lý giáo dục nói chung và quản lý hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp nói riêng. Theo quan điểm của lý thuyết quản lý hiện đại, đặc biệt là trong mô hình quản lý giáo dục phát triển năng lực học sinh, lập kế hoạch không chỉ là việc xác định nội dung và thời gian triển khai, mà còn là quá trình tư duy chiến lược nhằm đảm bảo sự chủ động, linh hoạt, hiệu quả và thích ứng với thực tiễn nhà trường.

Phân công nhiệm vụ cụ thể cho CBQL, GV và các bộ phận thực hiện ngay từ đầu năm học;

Triển khai kế hoạch bồi dưỡng và hướng dẫn lập kế hoạch thường xuyên cho các lực lượng theo nhu cầu và điều kiện thực tế;

Lựa chọn CB, GV có năng lực, kinh nghiệm để làm nòng cốt, tập huấn cho toàn trường;

Tổ chức cho GV trao đổi kinh nghiệm lập kế hoạch trong nhà trường và học hỏi kinh nghiệm của đồng nghiệp.

Cách thức thực hiện

Để triển khai hiệu quả biện pháp này trong thực tiễn nhà trường, cần tiến hành theo trình tự các bước sau:

- Bước 1: Đánh giá thực trạng kế hoạch hiện có.
- Bước 2: Xây dựng khung kế hoạch mẫu theo khối lớp.
- Bước 3: Tập huấn nội bộ cho đội ngũ cán bộ, giáo viên.
- Bước 4: Áp dụng, triển khai và điều chỉnh kế hoạch.

Điều kiện thực hiện

Để đảm bảo biện pháp này được triển khai hiệu quả, cần có các điều kiện sau:

- Vai trò chỉ đạo và giám sát của hiệu trưởng: Hiệu trưởng là người chịu trách nhiệm trực tiếp chỉ đạo toàn bộ quá trình xây dựng, tổ chức và đánh giá kế hoạch hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp trong nhà trường. Cần phân công cụ thể bộ phận chuyên trách giám sát tiến độ lập kế hoạch, tổ chức hội đồng góp ý và phản biện kế hoạch, bảo đảm mỗi kế hoạch được xây dựng là kết quả của tư duy tập thể và có căn cứ thực tiễn.

- Hướng dẫn cụ thể từ cấp quản lý giáo dục: cơ quan quản lý giáo dục các cấp cần ban hành các văn bản hướng dẫn cụ thể, có thể dưới dạng công văn chuyên đề hoặc tài liệu kỹ thuật, về cách lập kế hoạch hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp theo hướng phát triển năng lực. Đồng thời, cần định kỳ tổ chức các buổi chia sẻ kinh nghiệm giữa các trường, từ đó hình thành mạng lưới hỗ trợ lẫn nhau.

- Sự phối hợp liên tổ chức trong nhà trường: Việc lập kế hoạch không thể do một cá nhân hay bộ phận đơn lẻ đảm nhiệm. Cần có sự phối hợp nhịp nhàng giữa các tổ chuyên môn, tổ chủ nhiệm, tổ Đoàn, Đội và hội đồng giáo dục nhà trường. Ngoài ra, cần khuyến khích sự tham gia của đại diện phụ huynh và học sinh trong việc góp ý nội dung kế hoạch, để tăng tính thực tế và đồng thuận xã hội.

Biện pháp 2. Thiết lập tổ chuyên trách điều phối hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp trong cơ cấu tổ chức của nhà trường

Mục đích của biện pháp:

Biện pháp nhằm giải quyết tình trạng thiếu đầu mối điều phối chính thức, dẫn đến các hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp còn manh mún, phân tán, thiếu giám sát, thiếu kết nối giữa các lực lượng trong và ngoài nhà trường. Việc thành lập tổ chuyên trách sẽ nâng cao tính chuyên nghiệp và hiệu quả triển khai hoạt động trải nghiệm theo mô hình quản lý dựa vào nhà trường.

Nội dung của biện pháp:

Thiết lập tổ chuyên trách điều phối hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp trong nhà trường là một giải pháp quản lý thiết yếu nhằm cụ thể hóa chủ trương phân cấp, phân quyền trong tổ chức thực hiện chương trình giáo dục phổ thông mới. Theo lý thuyết quản

lý hành chính giáo dục hiện đại, việc phân cấp tổ chức các hoạt động giáo dục ngoài lớp học về cho các đơn vị nội bộ không chỉ góp phần giảm tải áp lực hành chính cho Ban giám hiệu, mà còn nâng cao hiệu quả triển khai thực tế nhờ sự linh hoạt, gần gũi với giáo viên và học sinh.

Thành lập tổ chuyên trách về hoạt động TN, HN do hiệu trưởng quyết định đủ về số lượng và đảm bảo chất lượng. Các thành viên tổ chuyên trách có các tổ trưởng, tổ phó là những người có nhiều kinh nghiệm, nắm vững chuyên môn nghiệp vụ, có uy tín, sáng suốt và linh hoạt trong công việc.

Bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho các GV thông qua các buổi sinh hoạt chuyên môn, các hoạt động trải nghiệm thực tế.

Hiệu trưởng phải thực hiện phân công, phân cấp nhiệm vụ cụ thể về quyền hạn và trách nhiệm cho từng thành viên nhằm phát huy tối đa năng lực, sở trường của mỗi người.

Tổ chuyên trách có nhiệm vụ xây dựng kế hoạch của nhà trường phối hợp với các lực lượng giáo dục dựa trên điều kiện thực tế.

Có chế độ công tác cho tổ chuyên trách dựa theo quy chế chi tiêu nội bộ của đơn vị.

Cách thức thực hiện:

Để triển khai hiệu quả biện pháp thành lập tổ chuyên trách điều phối hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp trong cơ cấu nhà trường, cần thực hiện theo quy trình cụ thể, đảm bảo tính bài bản, liên kết và gắn với điều kiện thực tiễn tại từng đơn vị giáo dục.

Trước hết, Ban giám hiệu nhà trường cần ban hành quyết định chính thức về việc thành lập tổ chuyên trách. Quyết định này phải nêu rõ tên gọi, vị trí trong cơ cấu tổ chức, mục tiêu hoạt động và phạm vi chức năng của tổ. Tiếp theo, tổ chuyên trách cần xây dựng quy chế hoạt động cụ thể, trong đó phân công nhiệm vụ rõ ràng cho từng thành viên, chế độ đãi ngộ, khích lệ. Hằng tháng, tổ cần tổ chức họp định kỳ (có thể kết hợp sinh hoạt tổ chuyên môn) để báo cáo kết quả hoạt động, đánh giá mức độ thực hiện các sự kiện trải nghiệm, hướng nghiệp đã triển khai và đề xuất cải tiến.

Điều kiện thực hiện:

Thứ nhất, hiệu trưởng cần thể hiện rõ cam kết về mặt tổ chức và điều hành. Việc đảm bảo thời gian họp tổ, thời lượng làm việc của thành viên trong tổ cần được lồng ghép hợp lý vào kế hoạch giáo dục nhà trường. Thứ hai, các cơ quan quản lý giáo dục cần có tài liệu hướng dẫn cụ thể về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và phương thức hoạt động của tổ chuyên trách trong trường phổ thông. Thứ ba, nguồn nhân lực tham gia tổ chuyên trách cần được lựa chọn cẩn trọng, không chỉ căn cứ vào năng lực chuyên môn mà còn dựa trên tiêu chí tinh thần trách nhiệm, khả năng làm việc nhóm, tư duy đổi mới và hiểu biết liên ngành. Cuối cùng, điều kiện phối hợp là yếu tố không thể thiếu. Hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp mang tính liên ngành, liên kết nên tổ chuyên trách cần có sự phối hợp nhịp

nhàng với tổ chức nhiệm vụ, tổ chuyên môn, Đoàn, Đội và các lực lượng giáo dục ngoài nhà trường.

Biện pháp 3. Xây dựng cơ chế phối hợp giữa học sinh, phụ huynh và cộng đồng trong thiết kế, tổ chức và đánh giá hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp

Mục đích của biện pháp:

Biện pháp nhằm nâng cao vai trò chủ thể của học sinh, phát huy sự phối hợp tích cực của phụ huynh và các tổ chức ngoài nhà trường trong toàn bộ quá trình quản lý hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp. Qua đó khắc phục tình trạng học sinh thụ động, hoạt động do giáo viên thiết kế một chiều, thiếu tương tác xã hội thực chất.

Nội dung của biện pháp

Theo lý thuyết quản trị nhà trường hiện đại, một hoạt động giáo dục hiệu quả không thể là sản phẩm của riêng giáo viên hay nhà trường, mà cần có sự tham gia tích cực và thực chất của các bên liên quan, đặc biệt là học sinh, phụ huynh và cộng đồng địa phương. Đây là ba lực lượng gắn bó mật thiết với quá trình phát triển của học sinh, vừa là đối tượng hưởng thụ trực tiếp, vừa là nhân tố góp phần kiến tạo môi trường giáo dục mở, dân chủ và gắn với thực tiễn xã hội. Cơ chế phối hợp không chỉ là sự đồng thuận, ủng hộ về mặt hình thức, mà phải là quá trình đồng kiến tạo nội dung, cách thức tổ chức và tiêu chí đánh giá.

Xây dựng cơ chế phối hợp cá nhân, tập thể trong nhà trường, giữa các tổ chức trách nhiệm, tổ chuyên môn và những người trực tiếp tham gia hoạt động;

Đảm bảo điều kiện thời gian, nhân lực, cơ sở vật chất để các cá nhân, tập thể tham gia phối hợp hoạt động.

Xây dựng môi trường phối hợp lành mạnh, thống nhất trong nhà trường.

Đánh giá mức độ tham gia của học sinh và các lực lượng giáo dục tham gia, đánh giá kết quả đạt được của học sinh và nhà trường dựa trên sự phù hợp với lứa tuổi, thực tiễn.

Cách thức thực hiện:

Thứ nhất, xây dựng quy trình phối hợp ba giai đoạn: Thứ hai, thiết kế mẫu phiếu khảo sát đầu năm học nhằm thu thập nhu cầu, nguyện vọng, mối quan tâm và thể mạnh cá nhân của học sinh đối với hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp. Thứ ba, tổ chức các diễn đàn học sinh theo chủ đề, kết hợp với hội nghị phụ huynh chuyên đề để học sinh và cha mẹ trực tiếp đóng góp ý tưởng, phản hồi kế hoạch và đề xuất nguồn lực hỗ trợ. Thứ tư, thiết lập mạng lưới cộng đồng nghề nghiệp địa phương gồm các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, trung tâm nghề nghiệp, hội cựu học sinh... có khả năng hợp tác tổ chức hoạt động hướng nghiệp thực tế. Thứ năm, phát triển mô hình học sinh tự quản trong tổ chức hoạt động như ban điều phối học sinh, nhóm tổ chức sự kiện, nhóm hỗ trợ truyền thông...

Điều kiện thực hiện:

Việc triển khai cơ chế phối hợp hiệu quả cần có các điều kiện bảo đảm về tổ chức, thời gian, nguồn lực và năng lực đội ngũ. Cụ thể:

- Nhà trường cần ban hành chính sách khuyến khích sự tham gia của học sinh, phụ huynh và cộng đồng vào các hoạt động trải nghiệm – hướng nghiệp, đồng thời thiết lập cơ chế phản hồi hai chiều cụ thể, minh bạch.
- Kế hoạch năm học cần có thời lượng phù hợp để tổ chức các hoạt động lấy ý kiến, phản hồi, hội thảo cộng đồng hoặc tham quan thực tế, tránh tình trạng dồn ép chương trình chính khóa.
- Đội ngũ giáo viên, đặc biệt là tổ chuyên trách, cần được bồi dưỡng kỹ năng giao tiếp, kết nối cộng đồng, tổ chức hội thảo, xử lý thông tin và điều phối lực lượng xã hội tham gia giáo dục.
- Có sự ủng hộ, kết nối từ chính quyền địa phương, tổ chức đoàn thể, cơ sở nghề nghiệp và hội cha mẹ học sinh để đảm bảo mạng lưới phối hợp được duy trì ổn định và lâu dài.
- Có tiêu chí đánh giá cụ thể gồm các nội dung, phương pháp, cách thức kiểm tra, đánh giá; các lực lượng tham gia đánh giá.

Biện pháp 4. Đổi mới phương thức kiểm tra, đánh giá hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp theo hướng tiến trình và đa chủ thể

Mục đích của biện pháp:

Nhằm khắc phục tình trạng đánh giá mang tính hình thức, thiếu tiêu chí cụ thể, chỉ tập trung vào tổng kết cuối kỳ mà chưa phản ánh được tiến trình phát triển năng lực của học sinh. Biện pháp cũng nhằm nâng cao vai trò của kiểm tra, đánh giá như một chức năng quản lý có tính phản hồi, điều chỉnh, hỗ trợ đổi mới tổ chức hoạt động.

Nội dung của biện pháp:

Trong định hướng giáo dục hiện nay, đặc biệt dưới tác động của Chương trình giáo dục phổ thông 2018, đánh giá không còn bị giới hạn trong phạm vi kiểm tra kiến thức mà đã mở rộng thành một quá trình xuyên suốt nhằm hỗ trợ sự phát triển toàn diện của người học. Theo quan điểm tiếp cận phát triển năng lực, đánh giá không đơn thuần là hành động “đo lường” hay “xếp loại”, mà là một hệ thống hành động có mục tiêu, có cấu trúc và mang tính định hướng. Đặc biệt, với hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp, đánh giá giữ vai trò thiết yếu vì năng lực mà học sinh đạt được không phải là kết quả trực tiếp từ quá trình giảng dạy lý thuyết, mà chủ yếu hình thành qua trải nghiệm thực tiễn, tương tác xã hội, hành động nhóm, phản tư cá nhân và ứng dụng vào thực tế đời sống.

Đa dạng các hình thức kiểm tra, đánh giá dựa vào quá trình và kết quả

Có sự phối hợp các lực lượng kiểm tra, đánh giá

Đánh giá dựa vào thực tế: năng lực, điều kiện, hoàn cảnh cá nhân và mục tiêu, định hướng phát triển của nhà trường.

Cách thức thực hiện:

Thứ nhất, xây dựng bộ tiêu chí đánh giá phù hợp với từng nhóm hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp, bảo đảm phản ánh đúng mục tiêu phát triển năng lực của học sinh. Thứ hai, phát triển các công cụ đánh giá quá trình, trong đó ưu tiên các hình thức đánh giá mở, linh hoạt, có tính phản ánh cao như: hồ sơ học tập cá nhân, nhật ký trải nghiệm, bảng kiểm năng lực, phiếu phản hồi sau hoạt động. Thứ ba, tổ chức tập huấn chuyên đề cho giáo viên về kỹ thuật đánh giá theo tiến trình, trong đó chú trọng nội dung: xây dựng tiêu chí, sử dụng công cụ đánh giá quá trình, kỹ năng viết nhận xét định tính và khai thác minh chứng học tập của học sinh. Thứ tư, tổ chức đánh giá định kỳ theo học kỳ hoặc theo từng chuyên đề trải nghiệm, hướng nghiệp, đảm bảo quá trình đánh giá mang tính chu kỳ, có phản hồi liên tục. Thứ năm, thực hiện đánh giá đa chiều, kết hợp giữa đánh giá của giáo viên, học sinh (tự đánh giá và đánh giá đồng đẳng), phụ huynh (góp ý thông qua kênh phản hồi), và cộng đồng (đánh giá một số hoạt động kết nối thực tiễn địa phương).

Điều kiện thực hiện:

Trước hết, nhà trường cần ban hành văn bản quy định nội bộ về đánh giá hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp, xác định rõ đây là một thành phần chính thức trong cấu trúc đánh giá năng lực học sinh. Tiếp theo, cơ quan quản lý giáo dục cần có văn bản hướng dẫn cụ thể về đánh giá hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp, trong đó bao gồm: khung tiêu chí chuẩn, mẫu hồ sơ đánh giá, hướng dẫn quy trình thực hiện và biểu mẫu báo cáo thống nhất. Điều này nhằm giúp các trường có căn cứ để triển khai thống nhất và phù hợp với yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay. Cuối cùng, cần thiết lập một cơ chế giám sát và hỗ trợ đánh giá thường xuyên, thông qua việc xây dựng tổ công tác hoặc nhóm chuyên môn phụ trách theo dõi, đôn đốc, hỗ trợ đồng nghiệp thực hiện đánh giá; đồng thời định kỳ tổ chức kiểm tra, đánh giá kết quả triển khai và có các hình thức khen thưởng, khuyến khích phù hợp.

Biện pháp 5. Huy động và quản lý hiệu quả các nguồn lực xã hội phục vụ hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp trong nhà trường

Mục đích của biện pháp:

Giải quyết tình trạng thiếu điều kiện thực hành, không gian trải nghiệm hạn hẹp, phụ thuộc hoàn toàn vào nguồn lực nhà trường, chưa khai thác hết tiềm năng của địa phương và các tổ chức xã hội xung quanh.

Nội dung của biện pháp:

Hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp theo Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 yêu cầu phải gắn với thực tiễn, phản ánh môi trường nghề nghiệp và xã hội xung quanh

học sinh. Trong bối cảnh đó, việc quản lý theo mô hình mở trở thành định hướng tất yếu nhằm phát huy vai trò của cộng đồng, doanh nghiệp, tổ chức xã hội trong việc hỗ trợ nhà trường tổ chức các hoạt động thực tiễn.

Bổ sung lực lượng vào tổ chuyên trách, huy động sự tham gia tích cực của tất cả GV, phát huy vai trò của Ban chỉ đạo;

Bồi dưỡng thường xuyên về kiến thức, kỹ năng cho các lực lượng. Tạo điều kiện vật chất, tinh thần để CB, GV được học tập và nâng cao năng lực tổ chức hoạt động TN, HN

Sử dụng hiệu quả nguồn kinh phí từ quỹ Hội cha mẹ trẻ, quỹ Khuyến học cho hoạt động phối hợp;

Lựa chọn đại diện cha mẹ trẻ của trường, lớp là những người có trình độ, có kiến thức, có kinh nghiệm và nhiệt tình trong công việc.

Cách thức thực hiện:

Để triển khai hiệu quả mô hình mở trong quản lý hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp tại các trường THCS, nhà trường cần thực hiện một chuỗi các hoạt động có tính hệ thống, dựa trên nền tảng hợp tác liên ngành, liên tổ chức và liên kết cộng đồng.

Trước hết, cần tiến hành rà soát, lập danh mục đầy đủ các đơn vị ngoài nhà trường có tiềm năng hợp tác. Thứ hai, thiết lập cơ chế hợp tác chính thức với các đối tác ngoài nhà trường thông qua việc ký kết, hợp tác. Thứ ba, thành lập Ban hỗ trợ hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp tại nhà trường. Thứ tư, tổ chức các sự kiện kết nối, đối thoại thường niên giữa nhà trường và các đối tác. Những sự kiện này đóng vai trò như “diễn đàn chia sẻ” giúp các bên hiểu rõ mục tiêu, kỳ vọng và hạn chế lẫn nhau. Cuối cùng, cần xây dựng cơ chế ghi nhận, tôn vinh các tổ chức, cá nhân có đóng góp tích cực vào hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp.

Điều kiện thực hiện:

- Về phía nhà trường: Hiệu trưởng phải trực tiếp chỉ đạo và cam kết thực hiện. Đồng thời, nhà trường cần ban hành quy chế phối hợp, có bộ phận chuyên trách xây dựng và triển khai các kế hoạch kết nối cộng đồng, bảo đảm quy trình làm việc minh bạch, khoa học, phù hợp với quy định về xã hội hóa giáo dục.

- Về phía cơ quan quản lý: các cơ quan quản lý giáo dục, chính quyền địa phương cần đóng vai trò hỗ trợ về mặt pháp lý, truyền thông và kết nối.

- Về cơ sở vật chất, công nghệ: Nhà trường cần có phương tiện kết nối (mạng internet, nền tảng số, phần mềm quản lý), có lịch hoạt động rõ ràng, đảm bảo an toàn học sinh trong quá trình ra ngoài học tập thực tiễn.

- Về đội ngũ thực hiện: Giáo viên phụ trách cần được bồi dưỡng kỹ năng lập kế hoạch, đàm phán, thiết kế hoạt động trải nghiệm ngoài lớp học và kỹ năng truyền thông, đối ngoại.

2.2.3 Mỗi quan hệ giữa các biện pháp

Trong quản lý giáo dục nói chung và quản lý hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp nói riêng, việc triển khai các biện pháp không thể tiến hành một cách đơn lẻ, rời rạc. Các biện pháp cần được xác lập trong mối quan hệ tương tác, hỗ trợ lẫn nhau, tạo thành một hệ thống thống nhất, toàn diện nhằm nâng cao hiệu lực và hiệu quả quản lý. Mối quan hệ giữa các biện pháp không chỉ thể hiện ở trật tự logic trong chu trình quản lý (từ lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra, điều chỉnh) mà còn nằm ở tính chất tương hỗ, thúc đẩy lẫn nhau về mặt chức năng, nội dung và điều kiện thực hiện.

3. KẾT LUẬN

Bài viết đã tiếp cận hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp trong trường THCS từ góc độ quản lý giáo dục, để thấy vai trò của nhà quản lý trong việc lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra, điều chỉnh hoạt động giáo dục. Quá trình này đang tồn tại những bất cập như sự thiếu đồng bộ và nguồn nhân lực, yếu cơ sở vật chất và chưa có hoạt động giám sát đa chiều, do đó cần có những biện pháp mạnh mẽ nhằm tăng cường hiệu quả quản lý dựa vào nội lực của mỗi nhà trường. Các biện pháp này phải hướng đến nâng cao năng lực cho đội ngũ; xây dựng lực lượng chuyên trách với cơ chế phối hợp; kiểm tra, đánh giá đa chiều và huy động tối đa các nguồn lực trong và ngoài nhà trường. Việc thực hiện đồng bộ các biện pháp với thái độ tích cực, chủ động của mỗi CBQL, GV, NV, phụ huynh và cộng đồng sẽ thúc đẩy hiệu quả hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp ở trường THCS, góp phần thực hiện mục tiêu giáo dục phổ thông.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Chương trình giáo dục phổ thông: Ban hành kèm theo Thông tư số 32/2018/BGD-ĐT*, Hà Nội, Việt Nam.
2. Nguyễn Đức Chính (2010), *Giáo trình Quản lý giáo dục*, Hà Nội: Nhà xuất bản Đại học Sư phạm.
3. Bùi Thị Thu Hương (2023), Quản lý hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp cho học sinh ở trường trung học cơ sở, *Tạp chí Khoa học Quản lý Giáo dục*, 02(38), tháng 6, 2023.
4. Nguyễn Lộc (2010), *Lí luận về quản lý*. Hà Nội: Nhà xuất bản Đại học Sư phạm.
5. Thái Văn Thành (2018), *Tài liệu bồi dưỡng thường xuyên cán bộ quản lý trường trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học*, Hà Nội: Nhà xuất bản Giáo dục.
6. Bush, T. (2003), *Theories of educational leadership and management* (3rd ed.). London: SAGE.

- <http://diglib.globalcollege.edu.et:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1311/28391.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
7. Bush, T., & Glover, D. (2016), School leadership and management in developing contexts, *Educational Management Administration & Leadership*, 44(1), 3–8. <https://doi.org/10.1177/1741143215617943>.
 8. OECD. (2012), *Education at a glance: Indicators of school-based management*. OECD Publishing
https://www.oecd.org/education/EAG2012_Indicator_D6_ENG.pdf
 9. Sharapova, O., Lyle, J., & Kim, S. (2023), *A meta-analysis of career guidance interventions in secondary schools*, *Journal of Career Development*, 50(2), 147–163. <https://doi.org/10.1177/08948453221145567>.

**MANAGEMENT SOLUTIONS FOR EXPERIENTIAL AND CAREER GUIDANCE
ACTIVITIES BASED ON THE SCHOOL-BASED MANAGEMENT APPROACH IN
LOWER SECONDARY SCHOOLS IN THỦY NGUYÊN DISTRICT, HẢI PHÒNG CITY**

Nguyen Thi Nhi

Abstract: Career education and experiential activities in general education schools have become a modern educational trend of interest in many countries, aiming to connect schooling with real-life experiences and to help students better prepare for their future careers. The implementation of Vietnam's 2018 General Education Program officially introduced Experiential and Career Guidance Activities (ECGA) as a compulsory component from Grade 1 to Grade 12, requiring schools to proactively design, manage, and organize these activities. This shift presents an urgent demand for school principals and staff to possess strong management capacity in order to effectively implement ECGA in alignment with their specific school contexts. Using surveys and interviews with 125 school managers and teachers at five lower secondary schools, combined with observation and situation analysis, this paper proposes practical management measures for experiential and career guidance activities. These recommendations are drawn from the real context of lower secondary schools in Thủy Nguyên District, Hải Phòng City, thereby contributing to improving the overall quality and effectiveness of holistic education.

Keywords: Experiential activities; career guidance; educational activity management; management solutions for experiential and career guidance activities; school-based management approach.

(Ngày Tòa soạn nhận được bài: 20-9-2025; ngày phản biện đánh giá: 08-10-2025; ngày chấp nhận đăng: 29-10-2025)