

# BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG TRẢI NGHIỆM CHO HIỆU TRƯỞNG CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG TỈNH ĐỒNG NAI ĐÁP ỨNG CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC PHỔ THÔNG 2018

*TRAINING MANAGEMENT CAPACITY IN EXPERIENTIAL LEARNING ACTIVITIES FOR HIGH SCHOOL PRINCIPALS IN DONG NAI PROVINCE TO MEET THE REQUIREMENTS OF THE 2018 GENERAL EDUCATION PROGRAM*

NGUYỄN VĂN TOÀN<sup>(\*)</sup>

THÔNG TIN	TÓM TẮT
<p>Ngày nhận bài: 30-12-2024            Ngày biên tập xong: 12-3-2025            Ngày duyệt đăng: 22-3-2025            Mã số: TCKH50-24-2025            ISSN: 2525 – 2429</p> <p><b>Từ khóa:</b> quản lý; bồi dưỡng; năng lực quản lý; hoạt động trải nghiệm; Chương trình giáo dục phổ thông 2018; hiệu trưởng; trung học phổ thông.</p> <p><b>Key words:</b> management; training; management capacity; experiential activities; 2018 General Education Program; principal; high school.</p>	<p>Việc bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý hoạt động trải nghiệm cho đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục để thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018 tại tỉnh Đồng Nai là yêu cầu cấp thiết. Bài viết này phân tích thực trạng năng lực quản lý của cán bộ quản lý, đặc biệt là hiệu trưởng các trường trung học phổ thông và đề xuất các giải pháp bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực quản lý, đáp ứng yêu cầu của Chương trình giáo dục phổ thông 2018.</p> <p><b>ABSTRACT:</b> Enhancing the management capacity of experiential learning activities for educational managers to implement the 2018 General Education Program (GEP) in Dong Nai province is an urgent requirement. This article analyzes the current management capacity of educational managers, particularly principals of high schools, and proposes training solutions to improve their management capabilities, meeting the demands of the 2018 GEP.</p>

## 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Chương trình giáo dục phổ thông 2018 [3] đánh dấu một bước chuyển mình quan trọng trong hệ thống giáo dục Việt Nam. Với mục tiêu phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất của học sinh, chương trình này không chỉ tập trung vào việc cung cấp tri thức mà còn chú trọng đến việc hình thành các kỹ năng cần thiết cho thế kỷ XXI, như tư duy phản biện, sáng tạo, hợp tác và tự học. Trong đó, hoạt động trải nghiệm giữ vai trò trung tâm, được xem như

một công cụ hiệu quả để kết nối lý thuyết với thực tiễn, giúp học sinh phát triển toàn diện về cả trí tuệ lẫn nhân cách. Tuy nhiên, những thay đổi mang tính đột phá của chương trình giáo dục phổ thông 2018 cũng đặt ra không ít thách thức, đặc biệt trong việc quản lý và tổ chức hoạt động trải nghiệm tại các trường trung học phổ thông. So với Chương trình giáo dục phổ thông 2006 [4], chương trình mới này đòi hỏi sự chuyển đổi không chỉ trong cách tiếp cận của giáo viên mà còn ở năng lực quản lý của

<sup>(\*)</sup> TS. Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Long Thành, nguyenvantoan.tpgdlt@gmail.com

đội ngũ cán bộ quản lý, đặc biệt là hiệu trưởng các trường trung học phổ thông. Hiệu trưởng, với vai trò là người đứng đầu nhà trường, không chỉ chịu trách nhiệm tổ chức, điều phối mà còn phải đảm bảo hiệu quả của hoạt động trải nghiệm, đáp ứng các yêu cầu của chương trình. Năng lực quản lý hoạt động trải nghiệm của hiệu trưởng ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng triển khai chương trình. Việc thiết kế, tổ chức và đánh giá hoạt động trải nghiệm đòi hỏi hiệu trưởng không chỉ có kiến thức chuyên môn mà còn cần khả năng lãnh đạo, phối hợp, và xử lý linh hoạt các tình huống phát sinh. Thực tế cho thấy, nhiều hiệu trưởng vẫn gặp khó khăn trong việc đáp ứng các yêu cầu này. Những thách thức bao gồm việc thiếu kinh nghiệm trong quản lý hoạt động trải nghiệm, chưa sử dụng hiệu quả các nguồn lực sẵn có, cũng như hạn chế trong việc đánh giá và cải tiến các hoạt động đã thực hiện.

Chương trình giáo dục phổ thông 2018 được xây dựng trên cơ sở đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo theo Nghị quyết số 29/NQ-TW ngày 04-11-2013 của Hội nghị Trung ương 8 khóa XI [1], nhằm đáp ứng yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Mục tiêu của chương trình không chỉ dừng lại ở việc “đào tạo con người toàn diện” như Luật Giáo dục 2005 [2], mà còn mở rộng sang “phát triển toàn diện con người Việt Nam”, phù hợp với những thay đổi nhanh chóng trong xã hội hiện đại. Trong bối cảnh đó, việc tổ chức các hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp càng trở nên quan trọng khi chúng đóng vai trò kết nối kiến thức học thuật với đời sống thực tiễn, giúp học sinh định hướng rõ ràng hơn về nghề nghiệp và tương lai.

Tỉnh Đồng Nai, với đặc thù địa phương đa dạng về văn hóa, kinh tế, việc triển khai các hoạt động trải nghiệm càng cần sự quản lý hiệu quả từ đội ngũ hiệu trưởng các trường trung học phổ thông. Tỉnh Đồng Nai là một trong những tỉnh có tốc độ phát triển kinh tế - xã hội nhanh, với

nhiều khu công nghiệp, có nhiều dự án lớn tập trung: Dự án Cảng hàng không quốc tế Long Thành; di tích lịch sử và làng nghề truyền thống. Những đặc điểm này mang lại cơ hội lớn để tổ chức các hoạt động trải nghiệm phong phú, đồng thời đòi hỏi hiệu trưởng phải có khả năng tận dụng tốt các nguồn lực địa phương, đồng thời xử lý hiệu quả các khó khăn đặc thù trong quản lý và triển khai chương trình.

Trước bối cảnh đó, nâng cao năng lực quản lý hoạt động trải nghiệm cho hiệu trưởng các trường trung học phổ thông tại tỉnh Đồng Nai trở thành một nhiệm vụ cấp thiết. Hiệu trưởng cần được bồi dưỡng để không chỉ đáp ứng các yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông 2018 mà còn góp phần nâng cao chất lượng giáo dục của địa phương, chuẩn bị cho học sinh những hành trang vững chắc để hội nhập và phát triển trong môi trường toàn cầu hóa.

Bài viết này tập trung phân tích thực trạng năng lực quản lý hoạt động trải nghiệm của hiệu trưởng các trường trung học phổ thông tại tỉnh Đồng Nai, từ đó đề xuất các giải pháp bồi dưỡng phù hợp. Các giải pháp sẽ hướng đến việc nâng cao kỹ năng lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, và kiểm tra đánh giá, kết hợp với việc tăng cường động lực nội tại và ứng dụng công nghệ hiện đại vào quản lý giáo dục. Với các giải pháp cụ thể này, bài viết hy vọng đóng góp vào việc nâng cao chất lượng quản lý giáo dục tại tỉnh Đồng Nai, đồng thời tạo tiền đề để mở rộng và áp dụng các mô hình tương tự trong bối cảnh giáo dục toàn quốc. Chúng tôi sử dụng phương pháp nghiên cứu lý luận; nghiên cứu thực tiễn như điều tra, quan sát, phỏng vấn cán bộ quản lý các trường trung học phổ thông tỉnh Đồng Nai, với một số nội dung nghiên cứu về thực trạng và một số kỹ năng cần được bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực quản lý hoạt động trải nghiệm để thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018 cho hiệu trưởng các trường trung học phổ thông tỉnh Đồng Nai.

## 2. NỘI DUNG

### 2.1. Phương pháp nghiên cứu

#### 2.1.1. Phương pháp nghiên cứu lý luận

Sử dụng các phương pháp phân tích, tổng hợp và hệ thống hóa tài liệu lý thuyết liên quan đến: Lý thuyết học qua trải nghiệm.

Quản lý giáo dục trong bối cảnh đổi mới Chương trình giáo dục phổ thông 2018. Nguồn tài liệu: Nghị quyết của Đảng, Thông tư của Bộ Giáo dục và Đào tạo, các tài liệu khoa học liên quan.

#### 2.2.2. Phương pháp nghiên cứu thực tiễn

*Điều tra bằng phiếu hỏi:* 139 cán bộ quản lý các trường trung học phổ thông tại tỉnh Đồng Nai. Nội dung: Khảo sát năng lực lập kế hoạch, tổ chức thực hiện và kiểm tra đánh giá. Thang đo đánh giá năng lực quản lý hoạt động trải nghiệm của cán bộ quản lý được xây dựng với 5 mức đánh giá, từ mức thấp nhất (1 điểm) đến mức cao nhất (5 điểm) với giá trị khoảng giữa các mức là  $(5-1)/5 = 0,8$ . Cụ thể, các mức được quy định như sau:

Mức 1 (1,0 - 1,8): Không thực hiện hoặc kết quả yếu. Đây là mức thấp nhất, phản ánh sự thiếu hiệu quả hoặc không triển khai các hoạt động quản lý;

Mức 2 (1,81 - 2,6): Ít thực hiện hoặc kết quả trung bình. Mức này cho thấy các hoạt động được triển khai nhưng chưa đạt yêu cầu về chất lượng hoặc hiệu quả;

Mức 3 (2,61 - 3,4): Vừa phải hoặc khá. Hoạt động được thực hiện ở mức độ tương đối tốt nhưng vẫn cần cải thiện để đạt hiệu quả cao hơn;

Mức 4 (3,41 - 4,2): Thực hiện khá nhiều hoặc tốt. Đây là mức cao, cho thấy năng lực quản lý và tổ chức hoạt động trải nghiệm đạt hiệu quả tốt;

Mức 5 (4,21 - 5,0): Thường xuyên thực hiện hoặc rất tốt. Đây là mức cao nhất, phản ánh sự thành thạo và hiệu quả vượt trội trong quản lý và tổ chức hoạt động trải nghiệm.

*Phương pháp chuyên gia:* Gặp gỡ trao đổi trực tiếp với các chuyên gia trong nghiên cứu lý thuyết và thực tiễn của đề tài, xin ý kiến các

chuyên gia về tính cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp nâng cao năng lực quản lý hoạt động trải nghiệm cho cán bộ quản lý các trường trung học phổ thông - bài viết đề xuất, trường hợp nghiên cứu tại tỉnh Đồng Nai. Đồng thời tham khảo ý kiến chuyên gia trong quá trình xây dựng và triển khai đề tài.

*Phương pháp phỏng vấn:* Tiến hành phỏng vấn, trao đổi với một số cán bộ quản lý trên địa bàn tỉnh Đồng Nai. Khảo sát bằng hệ thống các câu hỏi phỏng vấn để làm rõ hơn những kết quả thu được qua phiếu hỏi, đồng thời bổ sung thêm những thông tin cần thiết phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài.

*Nhóm phương pháp xử lý thông tin Sử dụng phương pháp thống kê toán học:* Các số liệu đã điều tra được xử lý bằng phần mềm Stata, SPSS, MS. Excel với các thông tin định lượng, nhằm xác định các tham số đặc trưng mang tính khách quan.

*Đảm bảo độ tin cậy và tính khách quan:* Chọn ngẫu nhiên từ danh sách các cán bộ quản lý do Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Đồng Nai cung cấp, đảm bảo đại diện theo vùng miền và cấp trường.

*Kiểm định độ tin cậy:* Định lượng, kiểm tra Cronbach's Alpha để đánh giá độ tin cậy của bảng hỏi. Định tính, đảm bảo phỏng vấn được thực hiện độc lập, không gây ảnh hưởng đến câu trả lời

### 2.2. Khung lý thuyết

Khung lý thuyết về hoạt động trải nghiệm cung cấp một cơ sở lý luận và thực tiễn để quản lý hiệu quả các chương trình trải nghiệm trong trường trung học phổ thông. Việc áp dụng các lý thuyết học tập và quản lý hiện đại giúp đảm bảo rằng các hoạt động trải nghiệm không chỉ phát triển năng lực cá nhân của học sinh mà còn nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện.

*Đối với nghiên cứu:* Khung lý thuyết này có thể được sử dụng làm cơ sở để phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý hoạt động trải nghiệm.

*Đối với thực tiễn:* Các nhà quản lý có thể dựa vào khung lý thuyết này để thiết kế, triển khai và đánh giá hoạt động trải nghiệm một cách khoa học và bền vững.

### **2.2.1. Định nghĩa hoạt động trải nghiệm**

Hoạt động trải nghiệm, theo các tài liệu quốc tế và trong bối cảnh giáo dục Việt Nam, là các hoạt động được thiết kế để học sinh tham gia trực tiếp vào những trải nghiệm thực tế, qua đó học hỏi và phát triển bản thân. Trọng tâm của hoạt động trải nghiệm là quá trình “học bằng làm” (learning by doing), nhấn mạnh sự tham gia chủ động, tính sáng tạo và phân tư của học sinh.

### **2.2.2. Bản chất của hoạt động trải nghiệm**

Lấy người học làm trung tâm: Hoạt động trải nghiệm định hướng vào việc phát triển các năng lực cá nhân, tạo cơ hội để học sinh khám phá tiềm năng của bản thân.

*Liên hệ thực tiễn:* Những hoạt động này thường liên quan mật thiết đến đời sống thực tế, giúp học sinh nhận thức rõ hơn về giá trị của kiến thức và kỹ năng trong các tình huống thực tế.

*Quá trình phân tư:* Trong hoạt động trải nghiệm, việc suy nghĩ và phân tích lại những gì đã trải qua (phân tư) đóng vai trò quan trọng để biến kinh nghiệm thành bài học lâu dài.

### **2.2.3. Mục tiêu của hoạt động trải nghiệm trong giáo dục trung học phổ thông**

Hoạt động trải nghiệm tại các trường trung học phổ thông không chỉ nhằm bồi dưỡng tri thức mà còn tập trung vào phát triển năng lực và phẩm chất của học sinh. Các mục tiêu cụ thể bao gồm:

*Phát triển kỹ năng xã hội:* Khả năng giao tiếp, hợp tác, lãnh đạo, và làm việc nhóm.

*Xây dựng năng lực giải quyết vấn đề:* Tư duy phân tích và phân biện các tình huống đa chiều.

*Rèn luyện phẩm chất cá nhân:* Tính tự chủ, ý thức trách nhiệm và thái độ tích cực đối với học tập và cuộc sống.

*Kết nối kiến thức và thực tiễn:* Giúp học sinh thấy rõ vai trò của các môn học trong việc

giải quyết các vấn đề thực tế.

## **2.3. Cơ sở Lý luận của hoạt động trải nghiệm**

### **2.3.1. Lý thuyết học qua trải nghiệm (Experiential Learning Theory)**

David Kolb phát triển một trong những lý thuyết phổ biến về học qua trải nghiệm, khẳng định học tập hiệu quả xảy ra khi người học đi qua một chu kỳ gồm bốn giai đoạn [7, tr.30-36]:

*Trải nghiệm cụ thể (Concrete Experience):* Người học trực tiếp tham gia vào các hoạt động thực tế;

*Quan sát và phản ánh (Reflective Observation):* Sau khi trải nghiệm, người học phân tích, suy nghĩ về những gì đã xảy ra;

*Khái quát hóa (Abstract Conceptualization):* Từ những phản ánh, người học phát triển các khái niệm, nguyên tắc hoặc ý tưởng;

*Ứng dụng thực tế (Active Experimentation):* Người học thử nghiệm và áp dụng những gì đã học vào tình huống mới.

Lý thuyết này cung cấp nền tảng lý luận để thiết kế các hoạt động trải nghiệm phù hợp với học sinh trung học phổ thông, đảm bảo tính liên tục và toàn diện trong quá trình học tập.

### **2.3.2. Lý thuyết Động lực (Motivation Theory)**

Deci và Ryan nhấn mạnh vai trò của động lực trong việc thúc đẩy sự tham gia tích cực vào các hoạt động trải nghiệm. Có hai loại động lực chính:

*Động lực nội tại (Intrinsic Motivation):* Học sinh tham gia vào các hoạt động vì sự tò mò, hứng thú và ý nghĩa cá nhân. Đây là loại động lực xuất phát từ nhu cầu tự nhiên của con người trong việc khám phá và học hỏi [6, tr.110-112];

*Động lực ngoại tại (Extrinsic Motivation):* Học sinh tham gia vào các hoạt động vì các yếu tố bên ngoài như điểm số, phần thưởng hoặc sự kỳ vọng từ giáo viên và gia đình [6, tr.113-115].

Lý thuyết động lực này gợi ý rằng, các hoạt động trải nghiệm cần được thiết kế để kích thích cả động lực nội tại lẫn ngoại tại, từ đó tối ưu hóa sự tham gia của học sinh.

### **2.3.3. Lý thuyết quản lý giáo dục**

Quản lý hoạt động trải nghiệm không thể tách rời khỏi lý thuyết quản lý giáo dục, vốn nhấn mạnh vào ba khía cạnh chính

*Lập kế hoạch:* Xác định mục tiêu, nội dung, phương pháp và nguồn lực để triển khai hoạt động.

*Tổ chức thực hiện:* Điều phối nhân sự, thiết lập quy trình, và đảm bảo các điều kiện cần thiết.

*Kiểm tra và đánh giá:* Đo lường mức độ hiệu quả của hoạt động dựa trên các tiêu chí đã đề ra.

## **2.4. Các giải pháp quản lý hoạt động trải nghiệm**

Dựa trên kết quả nghiên cứu và khung lý thuyết được xây dựng, các giải pháp sau đây nhằm nâng cao năng lực quản lý hoạt động trải nghiệm cho hiệu trưởng các trường trung học phổ thông tại tỉnh Đồng Nai. Các giải pháp tập trung vào ba yếu tố chính: lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, và kiểm tra đánh giá, đồng thời tích hợp lý thuyết học qua trải nghiệm và lý thuyết động lực để tối ưu hóa hiệu quả quản lý.

### **2.4.1. Nâng cao năng lực lập kế hoạch**

Lập kế hoạch là nền tảng của mọi hoạt động quản lý. Hiệu trưởng cần được bồi dưỡng để xây dựng các kế hoạch khả thi, chi tiết, và phù hợp với điều kiện thực tế của nhà trường và địa phương.

Hướng dẫn thiết kế kế hoạch theo chu trình Kolb: Kế hoạch phải đảm bảo cả bốn giai đoạn:

*Trải nghiệm cụ thể:* Xây dựng hoạt động thực tế gắn liền với đặc điểm địa phương như tham quan làng nghề, tham gia dự án cộng đồng.

*Quan sát và phản ánh:* Thiết kế các buổi thảo luận, viết nhật ký trải nghiệm để học sinh và giáo viên phân tích những điều đã học.

*Khái quát hóa:* Lập kế hoạch để học sinh rút ra các bài học từ trải nghiệm.

*Ứng dụng thực tế:* Đưa ra các dự án tiếp nối để học sinh áp dụng vào bối cảnh mới.

Bên cạnh việc áp dụng bốn giai đoạn trong chu trình Kolb, lồng ghép nội dung liên môn: Thiết kế các hoạt động trải nghiệm liên quan đến nhiều môn học, giúp học sinh phát triển

toàn diện nhằm tăng tính sáng tạo và khả năng đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

### **2.4.2. Nâng cao năng lực tổ chức thực hiện**

Tổ chức thực hiện là bước chuyển hóa kế hoạch thành hành động. Đây là giai đoạn quan trọng nhất, đòi hỏi hiệu trưởng không chỉ quản lý nhân sự mà còn phải điều phối hiệu quả sử dụng các đặc thù của tỉnh Đồng Nai (khu công nghiệp, di sản văn hóa) làm nền tảng cho hoạt động trải nghiệm.

Tăng cường hợp tác với các doanh nghiệp, tổ chức địa phương để tạo điều kiện thực hiện các hoạt động thực tế. Tổ chức các buổi họp phụ huynh để giới thiệu ý nghĩa của hoạt động trải nghiệm, mời phụ huynh tham gia hỗ trợ trong các hoạt động thực địa.

Tổ chức các buổi mô phỏng hoạt động trải nghiệm, hiệu trưởng được hướng dẫn và thực hành xử lý các tình huống thực tế như: Sự cố an toàn trong khi tổ chức hoạt động; học sinh không tham gia tích cực hoặc có phản ứng tiêu cực; sự thay đổi đột ngột về thời tiết hoặc điều kiện tổ chức.

Thành lập các nhóm giáo viên phụ trách từng lĩnh vực cụ thể (an toàn, hướng dẫn nội dung, phản hồi). Đào tạo đội ngũ giáo viên nòng cốt để hỗ trợ hiệu trưởng trong triển khai các hoạt động. Giảm thiểu rủi ro và xử lý kịp thời các tình huống phát sinh.

### **2.4.3. Nâng cao năng lực kiểm tra đánh giá**

Kiểm tra đánh giá là bước cuối cùng để xác định mức độ thành công của hoạt động trải nghiệm, đồng thời cung cấp dữ liệu để cải thiện trong tương lai. Hiệu trưởng cần được bồi dưỡng để xây dựng hệ thống đánh giá toàn diện, khoa học.

*Xây dựng bộ công cụ đánh giá đa chiều:* Phát triển các biểu mẫu đánh giá bao gồm: Mức độ tham gia của học sinh, khả năng phân tư, sáng tạo của học sinh và hiệu quả tổ chức và quản lý của giáo viên. Kết hợp nhiều phương pháp như quan sát, phiếu đánh giá, và phỏng vấn.

*Áp dụng công nghệ hỗ trợ đánh giá:* Sử dụng các công cụ trực tuyến như Google Form

hoặc SurveyMonkey để thu thập ý kiến phản hồi từ học sinh, giáo viên và phụ huynh. Phân tích dữ liệu bằng phần mềm như SPSS để đưa ra các báo cáo định lượng.

**Đào tạo kỹ năng phân hồi và cải tiến:** Hướng dẫn hiệu trưởng cách đưa ra phản hồi tích cực và mang tính xây dựng cho giáo viên, học sinh. Xây dựng lộ trình cải tiến dựa trên kết quả đánh giá, tạo sự minh bạch và hiệu quả trong đánh giá, cải thiện chất lượng các hoạt động trải nghiệm qua từng năm học.

#### 2.4.4. Tăng cường động lực nội tại và ngoại tại

Động lực là yếu tố quan trọng để thúc đẩy sự tham gia tích cực từ học sinh, giáo viên và phụ huynh trong các hoạt động trải nghiệm.

**Khuyến khích sáng tạo và khám phá:** Tổ chức các hoạt động mở như cuộc thi sáng tạo, dự án cộng đồng, hoặc ngày hội nghề nghiệp, cho phép học sinh tự do khám phá và thể hiện ý tưởng.

**Áp dụng các hình thức khen thưởng kịp thời cho học sinh:** Trao giấy khen, phần thưởng nhỏ để công nhận nỗ lực của học sinh, tạo cơ hội cho học sinh trình bày dự án hoặc ý tưởng trước phụ huynh, cộng đồng.

**Tăng cường tương tác với phụ huynh:** Xây dựng mối quan hệ gắn kết giữa nhà trường và gia đình, giúp phụ huynh hiểu rõ giá trị của hoạt động trải nghiệm và động viên con em tham gia: tạo môi trường tích cực, thúc đẩy sự hứng thú tham gia của học sinh, huy động sự hỗ trợ mạnh mẽ từ gia đình và xã hội.

#### 2.4.5. Ứng dụng công nghệ trong quản lý

Công nghệ đóng vai trò hỗ trợ quan trọng, giúp tối ưu hóa việc lập kế hoạch, tổ chức thực hiện và kiểm tra đánh giá. Cụ thể:

**Xây dựng hệ thống lưu trữ dữ liệu trực tuyến:** Tạo cơ sở dữ liệu số hóa về kế hoạch, tiến trình và kết quả của các hoạt động trải nghiệm, tích hợp dữ liệu trên các nền tảng quản lý trường học.

**Tổ chức các buổi đào tạo trực tuyến:** Áp dụng công nghệ học tập điện tử (e-learning) để bồi dưỡng kỹ năng cho hiệu trưởng và giáo viên.

**Sử dụng phần mềm quản lý dự án:** Giám sát tiến độ và phối hợp giữa các bộ phận thông qua các công cụ như Trello hoặc Microsoft Teams. Tăng hiệu quả quản lý, giảm thiểu sai sót và tiết kiệm thời gian. Tạo điều kiện cho việc đánh giá và cải tiến liên tục.

Những giải pháp này không chỉ phù hợp với thực trạng tại tỉnh Đồng Nai mà còn dựa trên các lý thuyết khoa học vững chắc. Việc triển khai đồng bộ sẽ giúp nâng cao năng lực quản lý của hiệu trưởng, đáp ứng hiệu quả yêu cầu đổi mới giáo dục trong Chương trình giáo dục phổ thông 2018.

### 2.5. Kết quả và thảo luận

**Bảng 1.** Thống kê mô tả năng lực quản lý hoạt động trải nghiệm của cán bộ quản lý

Yếu tố	Điểm trung bình (Mean)	Độ lệch chuẩn (SD)	Điểm thấp nhất	Điểm cao nhất
Lập kế hoạch	3.55	0.70	2.3	4.8
Thực hiện	3.42	0.75	2.1	4.7
Đánh giá	3.35	0.78	2.0	4.6
Tổng thể	3.44	0.74	2.1	4.7

*Nguồn:* Tác giả xử lý từ kết quả khảo sát

**Điểm trung bình tổng thể (Mean = 3.44):** Năng lực quản lý hoạt động trải nghiệm của cán bộ quản lý đạt mức trung bình khá trên thang đo 5 mức. Điều này phản ánh rằng các cán bộ quản lý có kỹ năng quản lý tương đối tốt, nhưng vẫn cần cải thiện để đạt mức xuất sắc.

**Lập kế hoạch (Mean = 3.55, SD = 0.70):** Đây là kỹ năng nổi bật nhất với điểm trung bình cao nhất trong các yếu tố. Nó cho thấy cán bộ quản lý có năng lực tốt trong việc chuẩn bị và thiết kế các hoạt động trải nghiệm. Độ lệch chuẩn thấp (SD = 0.70) cho thấy sự đồng đều giữa các đối tượng khảo sát ở khía cạnh này.

*Thực hiện* ( $Mean = 3.42, SD = 0.75$ ): Điểm trung bình ở mức khá, cho thấy cán bộ quản lý có khả năng triển khai các hoạt động trải nghiệm một cách hiệu quả. Tuy nhiên, mức độ phân tán cao hơn lập kế hoạch, biểu hiện qua độ lệch chuẩn ( $SD = 0.75$ ), cho thấy một số CBQL có thể gặp khó khăn trong giai đoạn thực hiện.

*Đánh giá* ( $Mean = 3.35, SD = 0.78$ ): Đây là yếu tố yếu nhất trong ba kỹ năng, với điểm trung bình thấp nhất. Điều này phản ánh hạn chế trong khả năng nhận xét, phân tích kết quả và rút kinh nghiệm từ các hoạt động trải nghiệm. Độ lệch chuẩn cao nhất ( $SD = 0.78$ ) cũng cho thấy sự chênh lệch đáng kể giữa các đối tượng khảo sát.

**Bảng 2.** Phân phối tỷ lệ (%) theo năng lực quản lý hoạt động trải nghiệm

Mức độ đánh giá	Lập kế hoạch (%)	Thực hiện (%)	Đánh giá (%)	Tổng thể (%)
Rất kém (1)	4.3	6.5	7.2	6.0
Kém (2)	10.8	12.5	14.3	12.5
Trung bình (3)	50.2	47.1	45.3	47.5
Tốt (4)	28.1	26.3	25.6	26.7
Rất tốt (5)	6.6	7.6	7.6	7.3

*Nguồn:* Tác giả xử lý từ kết quả khảo sát

*Nhóm trung bình (47.5%):* Gần một nửa số cán bộ quản lý đạt mức trung bình về năng lực quản lý hoạt động trải nghiệm. Điều này cho thấy đa số cán bộ quản lý chưa đạt mức cao trong năng lực quản lý, nhưng vẫn có nền tảng cơ bản để phát triển.

*Nhóm tốt và rất tốt (34.0%):* 1/3 cán bộ quản lý được đánh giá ở mức tốt và rất tốt, đặc biệt trong kỹ năng lập kế hoạch (34.7%), cho thấy tiềm năng phát triển của nhóm này. Họ có thể đóng vai trò nòng cốt trong việc đổi mới và cải tiến hoạt động trải nghiệm.

*Nhóm kém và rất kém (18.5%):* Tỷ lệ nhóm kém và rất kém ở kỹ năng đánh giá cao nhất (21.5%), phản ánh sự yếu kém trong việc phân tích

kết quả hoạt động. Điều này chỉ ra rằng kỹ năng đánh giá cần được tập trung cải thiện để nâng cao chất lượng quản lý hoạt động trải nghiệm.

Lập kế hoạch có tỷ lệ tốt và rất tốt cao nhất (34.7%), khẳng định đây là điểm mạnh nhất của cán bộ quản lý.

Đánh giá có tỷ lệ kém và rất kém cao nhất, đặc biệt nhóm rất kém (7.2%), cho thấy hạn chế lớn cần được ưu tiên khắc phục, cần cải thiện theo hướng dẫn của thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT [5].

**Bảng 3.** Ma trận tương quan giữa các yếu tố (Pearson)

Yếu tố	Lập kế hoạch	Thực hiện	Đánh giá
Lập kế hoạch	1	0.79**	0.76**
Thực hiện	0.79**	1	0.78**
Đánh giá	0.76**	0.78**	1

\*\* $p < 0.01$ : Tương quan có ý nghĩa thống kê

*Nguồn:* Tác giả xử lý từ kết quả khảo sát

*Tương quan giữa lập kế hoạch và thực hiện ( $r = 0.79$ ):* Kết quả cho thấy kỹ năng lập kế hoạch tốt có tác động lớn đến khả năng triển khai thực hiện. Điều này nhấn mạnh, việc chuẩn bị kỹ càng là điều kiện tiên quyết để đảm bảo hoạt động trải nghiệm thành công.

*Tương quan giữa thực hiện và đánh giá ( $r = 0.78$ ):* Mọi quan hệ này cho thấy năng lực triển khai các hoạt động trải nghiệm liên quan chặt chẽ đến khả năng đánh giá kết quả. Cán bộ quản lý có kỹ năng thực hiện tốt thường có xu hướng đưa ra các đánh giá chính xác hơn.

*Tương quan giữa lập kế hoạch và đánh giá ( $r = 0.76$ ):* Mặc dù mức độ tương quan này thấp hơn so với các cặp còn lại, nó vẫn khẳng định vai trò của kế hoạch chi tiết trong việc tạo tiền đề cho các hoạt động đánh giá hiệu quả.

### 3. KẾT LUẬN

Hoạt động trải nghiệm không chỉ là một yêu cầu bắt buộc trong Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 mà còn là một công cụ quan trọng nhằm phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất của học sinh. Thông qua các hoạt động này, học sinh được tạo điều kiện phát triển kỹ năng xã hội,

tư duy phản biện, phẩm chất cá nhân, và khả năng kết nối kiến thức với thực tiễn. Trong bối cảnh này, hiệu trưởng các trường trung học phổ thông đóng vai trò quyết định trong việc tổ chức, điều phối và giám sát hiệu quả các hoạt động, đảm bảo tính khoa học và phù hợp với điều kiện thực tế địa phương. Bài viết đã tiến hành phân tích thực trạng năng lực quản lý hoạt động trải nghiệm của hiệu trưởng các trường trung học phổ thông tại tỉnh Đồng Nai trong bối cảnh triển khai chương trình giáo dục phổ thông 2018. Kết quả nghiên cứu cho thấy, năng lực quản lý của đội ngũ hiệu trưởng đạt mức trung bình khá (Mean = 3.44), với điểm mạnh nằm ở kỹ năng lập kế hoạch (Mean = 3.55). Điều này cho thấy hiệu trưởng có khả năng định hướng và xây dựng kế hoạch rõ ràng, chi tiết. Tuy nhiên, kỹ năng kiểm tra và đánh giá lại là điểm yếu nhất (Mean = 3.35), phản ánh hạn chế trong việc phân tích, tổng kết và đưa ra các giải pháp cải tiến sau hoạt động. Trên cơ sở các kết quả nghiên cứu, bài viết đã đề xuất những giải pháp cụ thể nhằm bồi dưỡng và nâng cao năng lực quản lý của hiệu trưởng. Các giải

pháp này bao gồm: Nâng cao kỹ năng lập kế hoạch theo hướng thực tiễn và bám sát lý thuyết học qua trải nghiệm, tổ chức thực hiện với sự phối hợp chặt chẽ giữa nhà trường, phụ huynh và cộng đồng, cải thiện kỹ năng kiểm tra đánh giá thông qua áp dụng các công cụ và công nghệ hiện đại, tăng cường động lực nội tại và ngoại tại cho học sinh cũng như giáo viên, và ứng dụng công nghệ số vào quản lý hoạt động trải nghiệm. Những giải pháp này không chỉ đáp ứng các yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông 2018 mà còn giúp xây dựng năng lực quản lý bền vững và dài hạn cho đội ngũ hiệu trưởng. Điều này không chỉ góp phần nâng cao chất lượng triển khai chương trình giáo dục phổ thông mới mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc cải thiện chất lượng giáo dục nói chung tại tỉnh Đồng Nai. Việc triển khai đồng bộ và khoa học các giải pháp sẽ tạo tiền đề vững chắc để phát triển các mô hình quản lý giáo dục tiên tiến, đồng thời tạo động lực mạnh mẽ cho đội ngũ cán bộ quản lý trong hành trình đổi mới giáo dục hiện nay.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*, Hà Nội.
- [2] Quốc Hội (2005), *Luật Giáo dục số 38/2005/QH11 ngày 14 tháng 6 năm 2005*, Hà Nội.
- [3] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26 tháng 12 năm 2018 về việc ban hành Chương trình giáo dục phổ thông*, Hà Nội.
- [4] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2006), *Quyết định số 16/2006/QĐ-BGDĐT ngày 05 tháng 5 năm 2006 về việc ban hành Chương trình giáo dục phổ thông*, Hà Nội.
- [5] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22 tháng 8 năm 2018 về việc ban hành Quy định chuẩn hiệu trưởng cơ sở giáo dục phổ thông*, Hà Nội.
- [6] Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985), *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*, Springer.
- [7] Kolb, D. (1984), *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*, Prentice Hall.