

## GIẢI PHÁP QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC HOẠT ĐỘNG GIÁO DỤC TRẢI NGHIỆM Ở CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG CHUYÊN

*Trần Đại Nghĩa<sup>1</sup>*

### TÓM TẮT

*Từ xưa đến nay, con người được coi là “tài nguyên đặc biệt”, nguồn lực rất quan trọng của sự phát triển. Bởi vậy, việc phát triển con người, quản lý nguồn nhân lực trở thành vấn đề chiếm vị trí trung tâm trong hệ thống phát triển các nguồn lực. Chăm lo đầy đủ đến con người là yếu tố bảo đảm chắc chắn nhất cho sự phồn vinh, thịnh vượng của mọi quốc gia. Đầu tư cho con người là đầu tư có tính chiến lược, là cơ sở chắc chắn nhất cho sự phát triển bền vững. Vì lẽ đó, việc quản lý và phát triển nguồn nhân lực cho các hoạt động giáo dục trải nghiệm cho học sinh các trường trung học phổ thông chuyên là hết sức cần thiết trong xu thế đổi mới giáo dục như hiện nay.*

**Từ khóa:** *Quản lý, quản lý giáo dục, giáo dục trải nghiệm, quản lý nguồn nhân lực, nguồn nhân lực*

### 1. Đặt vấn đề

Khi bàn đến công tác giáo dục không ít người cho rằng phát triển giáo dục là sự phát triển, khai thác tiềm năng trí tuệ, phát triển nghề nghiệp nên chỉ quan tâm đến đổi mới nội dung chương trình dạy học những môn khoa học cơ bản và công nghệ mà quên đi việc đào tạo những kỹ năng mềm nhằm hình thành và phát triển nhân cách, rèn luyện những con người năng động, sáng tạo, có khả năng tự quản, tổ chức hoạt động, lập kế hoạch, kiểm tra đánh giá... Rõ ràng, những giá trị của con người không chỉ thông qua giờ học trên lớp mà còn thông qua các loại hình hoạt động giáo dục trải nghiệm (HĐGDTN), thông qua hoạt động này, học sinh sẽ được củng cố và mở rộng tri thức, rèn luyện kỹ năng, phát triển xúc cảm, tình cảm của bản thân và các năng lực riêng của mình.

Qua đó, các em sẽ thể hiện khả năng chủ động, sáng tạo và tích cực của bản thân trong mọi hoạt động.

Trong những năm qua, các trường trung học phổ thông nói chung và các trường trung học phổ thông (THPT) chuyên nói riêng đã quan tâm đến HĐGDTN. Tuy nhiên, quá trình quản lý, tổ chức, kiểm tra, đánh giá HĐGDTN vẫn chưa đem lại hiệu quả. Đa số các HĐGDTN được “giao khoán” cho Đoàn Thanh niên đảm trách. Nhìn chung, việc quản lý HĐGDTN của nhà trường còn nhiều hạn chế, đặc biệt là việc quản lý nguồn nhân lực cho HĐGDTN chưa được quan tâm đầu tư. Vì vậy, để đạt kết quả tốt trong HĐGDTN đòi hỏi nhà trường cần có những biện pháp quản lý, tổ chức, kiểm tra đánh giá, nắm bắt thông tin một cách chính xác, khoa học, từ đó có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng

<sup>1</sup>Trường THPT Bình Điền - Thừa Thiên Huế  
Email: trandainghia158@gmail.com

nguồn nhân lực cho HĐGDTN.

## **2. Tầm quan trọng của nguồn nhân lực cho hoạt động giáo dục trải nghiệm ở các trường trung học phổ thông chuyên**

Quản lý nguồn nhân lực cho HĐGDTN chính là quản lý con người, mà con người là nguồn gốc của sự phát triển. Trên thế giới không ít minh chứng về vai trò to lớn của con người trong sự phát triển của tổ chức, của xã hội: Sự phát triển thần kỳ của nền kinh tế Nhật Bản là một ví dụ, điều này cho thấy chiến lược con người và chính sách nhân sự của họ được coi là nhân tố hàng đầu. Có thể coi nhân sự là cốt lõi của sự thành công trong quản lý. Theo Alvin Toffler, nhà tương lai học nổi tiếng người Mỹ, điều quan trọng thật sự đặc biệt cho sự phát triển của tổ chức, cá nhân là năng lực nghiệp vụ, năng lực tổ chức và các kiến thức của con người [1].

Giáo sư tiến sĩ Robert Reich cho rằng: “Tài nguyên duy nhất thật sự còn có tính cách quốc gia là nhân công, năng lực trí tuệ và óc sáng tạo của họ, sẽ quyết định thịnh vượng trong tương lai” [2, tr. 57].

Giáo sư tiến sĩ Gary Backer, người được giải thưởng Nobel Kinh tế năm 1992 cho các công trình nghiên cứu về vốn con người, đã đề nghị: “Chăm lo sức khỏe, huấn luyện, nâng cao trình độ nguồn nhân lực để đem lại hiệu quả cao cho tổ chức. Chi phí cho giáo dục, đào tạo, chăm lo sức khỏe cho nhân viên được xem là một hình thức đầu tư” [1, tr. 13].

Đảng và nhà nước ta cũng đã quan tâm đến nguồn nhân lực giáo dục, điều này thể hiện qua những quan điểm, nghị quyết nhằm phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục. Quan điểm này vừa là mục tiêu vừa là động lực của sự phát triển, phù hợp với xu hướng hiện đại, coi con người là nguồn tài nguyên quý báu của tổ chức. Quản lý nhân sự trong giáo dục nói chung và trong HĐGDTN nói riêng chính là việc hoạch định, tuyển chọn, bồi dưỡng, đào tạo, duy trì và bố trí sử dụng nhân sự một cách hợp lý nhằm đạt được mục tiêu giáo dục đề ra. Đặc biệt, các trường THPT chuyên cần hết sức coi trọng việc quản lý nguồn nhân lực cho HĐGDTN, bởi lẽ các trường THPT chuyên hiện nay chỉ chú trọng đào tạo bồi dưỡng môn chuyên, tập trung ưu tiên đầu tư cho nhân lực giỏi về môn chuyên mà ít quan tâm đến những cán bộ giỏi về HĐGDTN. Thực tiễn đó đòi hỏi lãnh đạo các trường THPT chuyên cần có tầm nhìn để kịp thời quan tâm đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực cho HĐGDTN để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

## **3. Vai trò của nguồn nhân lực hoạt động giáo dục trải nghiệm ở các trường trung học phổ thông chuyên**

Nội dung hoạt động trải nghiệm giúp học sinh hình thành và phát triển năng lực thích ứng với cuộc sống, năng lực thiết kế và tổ chức hoạt động, năng lực định hướng nghề nghiệp thông qua các chủ đề hoạt động gắn với những nội dung cụ thể về bản thân, quê hương, đất

nước, con người. Do đó, đối với học sinh THPT nói chung và học sinh THPT chuyên nói riêng thì hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp giúp mỗi học sinh khẳng định những giá trị riêng, phù hợp với chuẩn mực đạo đức chung, giúp các em thể hiện tình yêu quê hương, đất nước, con người, cũng như trách nhiệm bản thân với cộng đồng bằng những hành động việc làm cụ thể thông qua các hoạt động trải nghiệm. Thực tiễn đó đã phản ánh bối cảnh thời đại ngày nay, trọng trách giáo dục thế hệ trẻ gắn với phẩm chất trên đây vừa là mục tiêu vừa là động lực góp phần xây dựng một đất nước “Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”, đòi hỏi phát triển đội ngũ giáo viên có năng lực thực hiện HĐGD TN ở các trường THPT chuyên.

Nguồn nhân lực giáo dục có vai trò rất quan trọng, đặc biệt trong giai đoạn hội nhập quốc tế thì vai trò của nguồn nhân lực càng thể hiện rõ hơn. Nhận thức được tầm quan trọng đó, Đảng và Nhà nước ta luôn xác định đầu tư phát triển nguồn nhân lực chất lượng trong giáo dục. Quyết định 959/QĐ-TTg, ngày 24 tháng 6 năm 2010 về phê duyệt Đề án Phát triển hệ thống trường trung học phổ thông chuyên giai đoạn 2010 - 2020 đã xác định các trường THPT chuyên là hình mẫu của các trường THPT về cơ sở vật chất, đội ngũ nhà giáo và tổ chức các hoạt động giáo dục. Mặt khác, theo chương trình giáo dục phổ thông tổng thể sau năm 2018 thì HĐGD TN rất được chú trọng. Vì thế

đòi hỏi phát triển đội ngũ giáo viên có năng lực, kiến thức, kỹ năng thực hiện HĐGD TN ở các trường THPT chuyên. Nguồn nhân lực HĐGD TN phải đáp ứng được kiến thức, kỹ năng, thái độ để có thể hướng dẫn xây dựng các kế hoạch HĐGD TN, thiết kế các chủ đề hoạt động trải nghiệm, tổ chức các hình thức hoạt động trải nghiệm, huy động sự tham gia, phối hợp của các lực lượng, tham gia quản lý, điều hành, tổ chức các hoạt động trải nghiệm, đánh giá kết quả đạt được về phẩm chất, năng lực của học sinh qua các hoạt động trải nghiệm...

Do đó, cần nhận thức được vai trò nguồn nhân lực cho hoạt động giáo dục trải nghiệm ở các trường THPT chuyên là hết sức cần thiết và cần sớm đào tạo phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực HĐGD TN ở các trường THPT chuyên. Phải xây dựng phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, thông hiểu về HĐGD TN, luôn xem nguồn nhân lực HĐGD TN là điều kiện cần thiết để hội nhập quốc tế, giúp các em học sinh các trường THPT chuyên luôn tự tin không những về kiến thức giỏi mà còn có kỹ năng tốt trong quá trình phát triển, hội nhập quốc tế.

#### **4. Giải pháp quản lý nguồn nhân lực cho hoạt động giáo dục trải nghiệm ở các trường trung học phổ thông chuyên**

##### **4.1. Mục tiêu giải pháp**

Quản lý nguồn nhân lực hoạt động giáo dục trải nghiệm là nhằm sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực HĐGD TN

đảm bảo đáp ứng hiệu quả các kiến thức, kỹ năng, thái độ cho đội ngũ HĐGDTN ở các trường THPT chuyên hiện nay. Đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của nhân lực HĐGDTN, tạo điều kiện cho các nhân lực HĐGDTN được phát huy tối đa các năng lực cá nhân, được khuyến khích động viên và tận tâm với HĐGDTN của nhà trường. Đảm bảo đủ số lượng nguồn nhân lực HĐGDTN với mức trình độ kiến thức, kỹ năng, năng lực phù hợp, từ đó bố trí sử dụng nguồn nhân lực đúng người, đúng việc, phù hợp với năng lực và sở trường của từng người để đạt được các mục tiêu giáo dục của nhà trường, đáp ứng nhu cầu đổi mới giáo dục.

#### **4.2. Nội dung và cách thực hiện**

Quản lý nguồn nhân lực HĐGDTN theo một quá trình gồm năm bước sau:

**Bước 1:** Thành lập ban chỉ đạo HĐGDTN. Họp ban chỉ đạo HĐGDTN và phân tích SWOT các điểm mạnh, điểm yếu, thời cơ và thách thức để đạt được mục tiêu của hoạt động giáo dục trải nghiệm cho học sinh nhà trường. Từ đó, xác định nguồn nhân lực nhà trường cần để đáp ứng cho HĐGDTN.

**Bước 2:** Trên cơ sở phân tích những điểm mạnh, điểm yếu và nhu cầu nguồn nhân lực đảm bảo để nâng cao chất lượng HĐGDTN cho nhà trường. Từ đó, ban chỉ đạo HĐGDTN xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực HĐGDTN. Trong đó, chú trọng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực cần cụ thể về thời gian đào tạo, con

người cần đào tạo, tài chính hỗ trợ đào tạo, người đào tạo...

Trong kế hoạch cần thể hiện rõ phân chia toàn bộ công việc hình thành các nhiệm vụ để các thành viên hay bộ phận trong tổ chức thực hiện một cách thuận lợi và hợp logic, gắn trách nhiệm với từng cá nhân, tổ chức.

**Bước 3:** Tổ chức, đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực HĐGDTN. Dựa theo kế hoạch đào tạo phát triển nguồn nhân lực HĐGDTN, lãnh đạo nhà trường chỉ đạo việc tổ chức thực hiện tốt công tác đào tạo bồi dưỡng. Trong quá trình đào tạo cần chú trọng người đào tạo và người được đào tạo. Có thể mời các chuyên gia giỏi để tham gia đào tạo. Sau đào tạo cần đánh giá chất lượng đào tạo, phân tích những việc còn hạn chế để đào tạo tốt hơn cho lần sau.

**Bước 4:** Chỉ đạo sắp xếp sử dụng nguồn nhân lực được đào tạo, bồi dưỡng HĐGDTN. Sắp xếp các cá nhân theo từng năng lực sở trường. Kết hợp các nhiệm vụ một cách logic và hiệu quả, phân chia nhiệm vụ cụ thể; đồng thời thiết lập một cơ chế điều phối, tạo thành sự liên kết hoạt động giữa các thành viên hay bộ phận, tạo điều kiện đạt mục tiêu HĐGDTN một cách thuận tiện, hiệu quả nhất.

**Bước 5:** Theo dõi, kiểm tra, đánh giá tính hiệu quả thực hiện của nguồn nhân lực HĐGDTN và tiến hành điều chỉnh những mặt còn hạn chế nếu cần.

Mặt khác, trong quá trình quản lý và sử dụng nguồn nhân lực cũng cần

chú ý đến nội dung và hình thức HĐGD TN phải phong phú và đa dạng, để đảm bảo tính thiết thực, hiệu quả của HĐGD TN, góp phần đa dạng hóa các phương thức giáo dục trong nhà trường từ chính khóa đến ngoại khóa, lãnh đạo nhà trường cần tăng cường chỉ đạo các bộ phận trong trường, lực lượng cán bộ, giáo viên cùng tham gia tổ chức HĐGD TN.

- Sắp xếp, bố trí công việc một cách hợp lý, phân công trách nhiệm rõ ràng cho từng bộ phận, phát huy mặt mạnh, đồng thời khắc phục các mặt yếu của mỗi người, mỗi bộ phận.

- Cần thực hiện, điều hành mọi hoạt động trong nhà trường có tính chất đồng bộ, thống nhất. Công tác tổ chức, điều hành này thực chất là điều hành việc thực hiện kế hoạch HĐGD TN.

- Các tiểu ban trong ban chỉ đạo HĐGD TN cũng có vai trò quyết định trong việc thực hiện nội dung, đảm bảo tính đa dạng của hình thức hoạt động. Vì vậy, trên cơ sở kế hoạch HĐGD TN đã được thông qua từ đầu năm học, lãnh đạo nhà trường phân công trách nhiệm cho các tiểu ban, các bộ phận tổ chức HĐGD TN phù hợp với đặc thù của từng năm học. Mỗi tiểu ban, các tổ chức, cá nhân khi cụ thể hóa kế hoạch hoạt động của mình cần phải bám sát, thống nhất với kế hoạch HĐGD TN của nhà trường.

- Ngoài các tiểu ban chính, các lực lượng tham gia hỗ trợ của nhà trường cũng góp phần không nhỏ trong việc tổ chức các HĐGD TN như các tổ chuyên

môn, giáo viên bộ môn... Vì vậy, khi triển khai chương trình năm học, trong đó bao gồm HĐGD TN, lãnh đạo nhà trường cần quán triệt rõ vai trò, trách nhiệm của từng tổ chức, cá nhân. Lãnh đạo các bộ phận này phải có kế hoạch tổ chức thực hiện các HĐGD TN và kế hoạch hỗ trợ việc tổ chức HĐGD TN trong năm học, cụ thể hóa kế hoạch theo từng quý, từng tháng, từng tuần.

Bên cạnh trách nhiệm chính của ban chỉ đạo HĐGD TN, vai trò của các tổ chức, các bộ môn cũng rất quan trọng trong việc thực hiện đảm bảo tính đa dạng của các hình thức hoạt động. Nhà trường cần chỉ đạo các bộ môn tăng cường sinh hoạt, trao đổi thống nhất nội dung, hình thức hoạt động HĐGD TN theo chủ đề, chủ điểm của hằng tháng, các đợt cao điểm, dịp kỷ niệm cho phù hợp với hoạt động chung của nhà trường, trong đó có nét đặc trưng riêng của các bộ môn, tạo sự hấp dẫn, thu hút được sự tham gia đồng đạo của học sinh; lãnh đạo nhà trường cần phải chỉ đạo các ban, bộ phận chuyên môn phụ trách HĐGD TN thường xuyên cải tiến, đổi mới nội dung một cách sáng tạo, phù hợp xu thế của thanh niên. Những giờ sinh hoạt lớp luôn phải tạo được sự hứng thú từ học sinh, các hoạt động tập thể cần phải lành mạnh, bổ ích được thực hiện một cách đa dạng, hiệu quả.

## 5. Kết luận

Trong nhiều năm qua, mặc dù giáo dục nước ta đã đạt được những thành tựu nhất định, song nhìn chung chưa theo

kip trình độ phát triển của giáo dục thế giới, thậm chí nhiều tiêu cực nảy sinh và phát triển trong hệ thống giáo dục. Do vậy, việc đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực đội ngũ giáo viên các cấp và cán bộ quản lý giáo dục để đáp ứng nhu cầu hội nhập quốc tế thực sự là một trong những khâu then chốt hàng đầu để nâng cao chất lượng giáo dục nói chung và phát triển HĐGD TN ở các trường THPT chuyên nói riêng. Nhằm đảm bảo nhu

cầu nguồn nhân lực cho HĐGD TN luôn được đáp ứng đủ về số lượng và chất lượng, người hiệu trưởng cần phải phân tích tình hình thực tế của nhà trường để lựa chọn, bố trí những giáo viên, học sinh có năng lực tham gia tổ chức HĐGD TN. Sau đó, cần có kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo, huấn luyện những hạt nhân này về năng lực tổ chức, quản lý các hoạt động thường xuyên, liên tục.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thanh Hội (1993), *Quản trị nhân sự*, NXB Thống kê, Hà Nội
2. Hồ Chí Minh (1972), *Bàn về công tác giáo dục*, NXB Sự thật, Hà Nội

### HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SOLUTIONS FOR EXPERIENCE EDUCATIONAL ACTIVITIES IN SPECIAL HIGH SCHOOLS *ABSTRACT*

*People have been considered as a “special resource”, a very important source of development. Human development, therefore, is becoming a central issue in the development of resources. Taking care of the fullness of human beings is the surest factor for the prosperity of all nations. Human investment is a strategic investment that is the surest basis for sustainable development. For this reason, the management and development of human resources for experiential educational activities for students in special high schools are really necessary in the trend of today’s education reform.*

**Keywords:** *Management, education management, extracurricular education, human resource management, human resource*

(Received: 7/11/2018, Revised: 28/12/2018, Accepted for publication: 11/9/2019)