

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HOẠT ĐỘNG GIÁO DỤC TRẢI NGHIỆM Ở CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG CHUYÊN HIỆN NAY

• Trần Đại Nghĩa^(*)

Tóm tắt

Ngày nay, sự phát triển như vũ bão của khoa học công nghệ và kinh tế tri thức đã đặt ra các yêu cầu ngày càng cao đối với nhân lực cho xã hội nói chung và nguồn nhân lực giáo dục - đào tạo nói riêng. Lịch sử nhân loại chỉ rõ, nguồn nhân lực luôn là yếu tố quyết định thành công hay thất bại của một tổ chức, đơn vị hoặc một ngành. Từ ý nghĩa đó, bài viết trình bày tầm quan trọng và các bước phát triển nguồn nhân lực hoạt động giáo dục trải nghiệm ở các trường trung học phổ thông chuyên góp phần hiện thực hóa mục tiêu giáo dục phổ thông mới sau năm 2018.

Từ khóa: Nguồn nhân lực giáo dục trải nghiệm, phát triển nguồn nhân lực, trung học phổ thông chuyên.

1. Đặt vấn đề

Theo Điều 62 Luật Giáo dục năm 2005, trường chuyên được thành lập ở cấp trung học phổ thông (THPT) dành cho những học sinh đạt kết quả xuất sắc trong học tập nhằm phát triển năng khiếu của các em về một số môn học trên cơ sở bảo đảm giáo dục phổ thông toàn diện. Nhà nước ưu tiên bố trí giáo viên, cơ sở vật chất, thiết bị và ngân sách cho các trường chuyên. Trong thực tiễn hệ thống trường chuyên đã tồn tại từ nhiều thập kỷ qua, tại mỗi tỉnh thành phố đều có 1-2 trường với với mục đích nâng cao chất lượng giáo dục mũi nhọn; những học sinh vào học trường chuyên sẽ có điều kiện học tập, rèn luyện trong môi trường giáo dục tốt, có đầy đủ cơ sở vật chất, đặc biệt học sinh sẽ được diu dắt, dạy dỗ, giáo dục bởi đội ngũ giáo viên có chất lượng.

Tuy nhiên, cho dù được học trường THPT chuyên, song học sinh vẫn phải theo học chương trình nặng về kiến thức, nhẹ về kỹ năng, hạn chế phát triển phẩm chất, năng lực của người học. Đặc biệt, trước bối cảnh thời đại bùng nổ thông tin, toàn cầu hóa và kinh tế tri thức... đòi hỏi giáo dục phổ thông cần phải được đổi mới căn bản, toàn diện và theo tinh thần Nghị Quyết 29-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI, giáo dục phổ thông sau năm 2018 ở nước ta đạt được các yêu cầu về phẩm chất và năng lực học sinh cụ thể, đảm bảo phát triển kiến thức cơ bản, thiết thực, hài hòa đức, trí, thể, mỹ, trong đó chú

trọng thực hành trải nghiệm và giải quyết những vấn đề thực tiễn trong đời sống, phát huy được các năng lực, phẩm chất của học sinh, giúp các em hiểu được bản thân, có trách nhiệm với gia đình và cộng đồng, có khả năng tự học, tự định hướng nghề nghiệp cho bản thân. Đối với trường THPT chuyên, mục tiêu cần hướng đến là phát hiện những học sinh có tư chất thông minh, đạt kết quả xuất sắc trong học tập và phát triển năng khiếu của các em về một số môn học trên cơ sở đảm bảo giáo dục phổ thông toàn diện; giáo dục các em thành người có lòng yêu nước, tinh thần vượt khó, tự hào, tự tôn dân tộc; có khả năng tự học, nghiên cứu khoa học và sáng tạo; có sức khỏe tốt để tiếp tục đào tạo thành nhân tài đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước [3].

Thực tiễn cho thấy, hiện nay tại các trường THPT chuyên vẫn tồn tại nhận thức chú trọng dạy học các môn văn hóa, đầu tư quỹ thời gian bồi dưỡng chuyên đề dự thi học sinh giỏi các cấp; tạo áp lực tinh thần, gây căng thẳng tâm lý cho phần đông học sinh, ít coi trọng hoạt động giáo dục trải nghiệm (HĐGDTN) nói chung, kéo theo lãnh đạo nhà trường thiếu sự quan tâm xây dựng đội ngũ giáo viên cho các hoạt động này ở các trường THPT chuyên. Ý thức trách nhiệm đối với chất lượng giáo dục toàn diện học sinh trường THPT chuyên, tác giả bài báo trình bày tầm quan trọng phát triển nhân lực HĐGDTN và đề xuất các bước phát triển nhân lực cho hoạt động này ở trường THPT chuyên góp phần hiện thực hóa mục tiêu giáo dục phổ thông mới sau năm 2018.

^(*) Trường Đại học Đồng Tháp.

2. Nội dung

2.1. Khái niệm

2.1.1. Hoạt động giáo dục trải nghiệm

HĐGDTN là hoạt động bắt buộc từ lớp 1 đến lớp 12, đối với cấp THPT được gọi là *hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp*; trong đó học sinh dựa trên sự huy động, tổng hợp kiến thức và kỹ năng từ nhiều lĩnh vực khác nhau để trải nghiệm thực tiễn đời sống nhà trường, gia đình và xã hội tham gia hoạt động hướng nghiệp và hoạt động cộng đồng dưới sự hướng dẫn và tổ chức của nhà giáo dục, qua đó hình thành những phẩm chất chủ yếu, năng lực chung và một số năng lực thành phần đặc thù của hoạt động này như: năng lực thiết kế và tổ chức hoạt động, năng lực định hướng nghề nghiệp, năng lực thích ứng với những biến động trong cuộc sống và các kỹ năng sống khác [4, tr. 28].

2.2. Phát triển nguồn nhân lực cho HĐGDTN

Theo UNESCO: Phát triển nguồn nhân lực là làm cho toàn bộ sự lãnh nghề của dân cư luôn phù hợp với sự phát triển của đất nước. Và chỉ nên giới hạn trong phạm vi kỹ năng lao động và thích ứng với nhu cầu việc làm.

Theo Tổ chức Lao động thế giới: Phát triển nguồn nhân lực không chỉ là sự phát triển về trình độ lãnh nghề thông qua đào tạo nói chung mà còn phát triển năng lực để tiến tới có việc làm hiệu quả, cũng như thoả mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân.

Theo Tổ chức Phát triển công nghiệp Liên Hợp Quốc (UNIDO): Phát triển con người một cách hệ thống vừa là mục tiêu, vừa là đối tượng của sự phát triển một quốc gia. Nó bao gồm một khía cạnh kinh tế và khía cạnh xã hội như khả năng cá nhân, tăng năng lực sản xuất và khả năng sáng tạo, bồi dưỡng chức năng chỉ đạo thông qua giáo dục, đào tạo và hoạt động thực tiễn [2, tr. 9].

Tác giả Trần Kim Dung, cho rằng phát triển nguồn nhân lực là thực hiện các hệ thống pháp lý, chính sách và thực hiện chức năng thu hút, đào tạo, phát triển và duy trì con người của tổ chức nhằm đạt được kết quả tối ưu cho cả tổ chức lẫn nhân viên [5, tr. 4].

Như vậy, *phát triển nguồn nhân lực cho HĐGDTN là toàn bộ những hoạt động được tổ chức bởi nhà quản lý giáo dục, nhằm tạo ra sự*

thay đổi hành vi nghề nghiệp cho nguồn nhân lực HĐGDTN theo hướng đi lên.

Về nội dung, phát triển nguồn nhân lực cho HĐGDTN bao gồm ba loại hoạt động: giáo dục, đào tạo và phát triển.

Giáo dục: các hoạt động học tập nhằm nâng cao nhận thức cho nguồn nhân lực HĐGDTN.

Đào tạo: các hoạt động học tập nhằm trang bị năng lực thực hiện cho nguồn nhân lực HĐGDTN.

Phát triển: quá trình bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực cho nguồn nhân lực HĐGDTN.

2.3. Tầm quan trọng của phát triển nguồn nhân lực HĐGDTN ở các trường THPT chuyên

Nội dung Chương trình giáo dục phổ thông - Hoạt động trải nghiệm được Bộ Giáo dục và Đào tạo dự thảo (tháng 1 năm 2018) đã nêu mục tiêu chung: 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 bản về bản thân, quê hương, đất nước, con người; đối với học sinh THPT nói chung và THPT chuyên nói riêng, 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 đất nước, con người, trách nhiệm công dân... bằng hành động cụ thể, hoạt động cống hiến, phục vụ cộng đồng. Qua đây phản ánh, trước 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 HĐGDTN ở các trường THPT chuyên.

Vận dụng lý thuyết nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực HĐGDTN chính là phát triển năng lực của đội ngũ giáo viên tổ chức thực hiện HĐGDTN cho học sinh ở các trường THPT chuyên; nếu năng lực được hiểu là tổng hợp thuộc tính độc đáo của nhân cách phù hợp với yêu cầu một hoạt động nhất định và đảm bảo cho hoạt động đó đạt kết quả thì phát triển năng lực đối với đội ngũ giáo viên trường THPT chuyên là đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, hành vi và thái độ nhằm đáp ứng yêu cầu triển khai các HĐGDTN đạt hiệu quả.

Theo Chỉ thị số 40-CT/TW của Ban Bí thư Trung ương Đảng vào tháng 6 năm 2004 đề ra mục tiêu xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục [1]; theo Điều 15 của Luật Giáo dục: “Nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục” [7] và Thông tư số 12/2014/TT-BGDĐT nêu rõ “Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ... để đáp ứng mục tiêu, nhiệm vụ trường chuyên”.

Những nội dung trên đây cho thấy nhân lực trong giáo dục có vai trò hết sức quan trọng và cần thiết, phát triển nguồn nhân lực HGDĐT ở các trường THPT chuyên hiện nay cần được quan tâm nhằm góp phần khắc phục hiện tượng phổ biến chú trọng dạy chữ, dạy các môn chuyên, hạn chế trang bị kỹ năng sống, học làm người; đồng thời đẩy mạnh phát triển đội ngũ giáo viên vừa giỏi chuyên môn, nghiệp vụ vừa có năng lực tham gia các HGDĐT. Cần ý thức đầu tư đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực HGDĐT ở các trường THPT chuyên là góp phần gia tăng nội lực của nhà trường và hưởng ứng thực hiện đổi mới giáo dục phổ thông sau năm 2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo đề ra.

2.4. Phát triển nguồn nhân lực HGDĐT ở các trường THPT chuyên

Phát triển nguồn nhân lực trong giáo dục nói chung, nhân lực HGDĐT ở các trường THPT chuyên nói riêng là xây dựng đội ngũ giáo viên tham gia HGDĐT đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và đảm bảo được chất lượng. Theo lý thuyết phát triển nguồn nhân lực, lãnh đạo các trường THPT chuyên cần thực hiện đầy đủ, đồng bộ các chức năng quản lý. Trong bài viết này, theo quan điểm tiếp cận quá trình, tác giả xác định công việc lập quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ HGDĐT có vị trí vai trò đặc biệt quan trọng; lý luận và thực tiễn chỉ rõ, khi nội dung quy hoạch, kế hoạch được thiết lập chính chu, đảm bảo các yêu cầu cần thiết sẽ là điều kiện, tiền đề xây dựng được đội ngũ tổ chức hiệu quả các HGDĐT, với ý nghĩa đó tác giả đề xuất các bước quy hoạch, lập kế hoạch phát triển nguồn nhân lực HGDĐT ở các trường THPT chuyên như sau:

Bước 1: Xác định mục tiêu, nhu cầu đào tạo

nguồn nhân lực HGDĐT ở nhà trường.

Xác định nhu cầu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là bước đầu tiên quan trọng trong xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực HGDĐT ở các trường THPT chuyên.

Để xác định nhu cầu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực HGDĐT cần căn cứ vào: Nhu cầu công việc của các HGDĐT thực tế ở nhà trường; về yêu cầu trình độ kiến thức, kỹ năng, năng lực đáp ứng cho các HGDĐT đó; về phương pháp và nội dung, hình thức các chương trình HGDĐT ở trường THPT chuyên.

Bước 2: Phân tích tình hình nguồn nhân lực HGDĐT của các trường THPT chuyên hiện có, phân tích những điểm mạnh, điểm yếu, những nội dung cần đào tạo, bồi dưỡng.

Phân tích các nhu cầu của nhà trường về nguồn nhân lực đáp ứng cho các HGDĐT sẽ tập trung vào các vấn đề như mục tiêu HGDĐT, phương hướng phát triển cũng như sự biến động của các yếu tố bên trong, bên ngoài của nhà trường. Việc phân tích sẽ làm rõ nhu cầu nhân lực bao nhiêu người ở những kiến thức, kỹ năng gì và khi nào cần những người đó.

Bước 3: Phân tích dự báo nguồn nhân lực về yêu cầu kiến thức, kỹ năng, năng lực HGDĐT của cán bộ quản lý, giáo viên. Đây là quá trình rà soát, xem xét, so sánh đối chiếu với yêu cầu HGDĐT được phản ánh trong nội dung chương trình HGDĐT được thực hiện công việc với trình độ thực có của nguồn nhân lực HGDĐT để phát hiện ra sự bất cập giữa trình độ của nguồn nhân lực với yêu cầu của các HGDĐT nhằm xác định những nội dung kiến thức, kỹ năng, năng lực HGDĐT cần được đào tạo. Kỹ năng hiện tại của một giáo viên có thể xác định thông qua công việc và kết quả thực hiện công việc của giáo viên đó. Từ đó, lãnh đạo nhà trường có thể có căn cứ xác định xem giáo viên đó có cần được đào tạo hay không.

Bước 4: Kế hoạch hóa công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực HGDĐT.

Để đảm bảo việc đào tạo, phát triển nguồn nhân lực HGDĐT ở các trường THPT chuyên đạt được mục tiêu đề ra thì công tác kế hoạch hóa là vấn đề hết sức cần thiết, bởi lẽ đây chính là bản đồ chỉ dẫn trong quá trình tổ chức triển khai thực hiện công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực HGDĐT

cho nhà trường. Cần phải vận dụng phương pháp phân tích SWOT để thực hiện một kế hoạch hóa đào tạo, phát triển nhân sự cho HGDĐT, cụ thể là cần phải biết điểm mạnh, điểm yếu về nhân sự HGDĐT ở nhà trường, những hạn chế, những thách thức...; trong kế hoạch cần xác định nhu

cầu đào tạo, thời gian đào tạo, đối tượng đào tạo, chương trình đào tạo, nội dung đào tạo, mục tiêu đào tạo, chương trình đào tạo, phương pháp đào tạo, hình thức đào tạo, tài liệu đào tạo, người đào tạo, kinh phí đào tạo...

Có thể thực hiện theo bảng như sau:

STT	Nội dung chương trình đào tạo HGDĐT	Phương pháp/Hình thức đào tạo bồi dưỡng HGDĐT	Kiến thức, kỹ năng được đào tạo về HGDĐT	Thời gian đào tạo	Địa điểm đào tạo	Đối tượng đào tạo	Người đào tạo	Kinh phí đào tạo
1								
2								
3								

Bước 5: Lựa chọn nội dung chương trình đào tạo nguồn nhân lực HGDĐT.

Mục tiêu của đào tạo nhân lực HGDĐT là nhằm nâng cao các kiến thức, kỹ năng, năng lực cần có để đáp ứng nhu cầu nhân lực HGDĐT ở nhà trường. Vì vậy, để đảm bảo chất lượng hiệu quả nâng cao kiến thức, kỹ năng cần phải đáp ứng được nhu cầu kỹ năng, năng lực và phương pháp, hình thức nội dung chương trình, thời gian, địa điểm đào tạo bồi dưỡng phù hợp.

Để thực hiện tốt việc lựa chọn nội dung, chương trình và đối tượng đào tạo phù hợp, lãnh đạo nhà trường cần thực hiện rà soát, thống kê, sắp xếp các nội dung chương trình, hình thức, thời gian và đối tượng đào tạo để người được đào tạo có tâm thế tốt, biết được bản thân sẽ được học những kiến thức, kỹ năng gì, trong thời gian bao lâu, kinh phí đào tạo được hỗ trợ như thế nào...

Bước 6: Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực HGDĐT.

Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực HGDĐT là bước thực hiện, hành động việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho HGDĐT. Đây là một quá trình quan trọng để hoàn thành mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực HGDĐT, chính vì vậy trong quá trình tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực HGDĐT cần phải lập danh sách các nội dung chương trình đào tạo HGDĐT, hình thức/phương pháp đào tạo bồi dưỡng HGDĐT, kiến thức, kỹ năng được đào tạo về HGDĐT, thời gian đào tạo, địa điểm đào tạo và người tham gia đào tạo, theo dõi và đánh giá

kết quả đào tạo.

Bước 7: Sắp xếp, phân công nhiệm vụ cho nhân lực được đào tạo HGDĐT.

Sắp xếp, phân công nhiệm vụ cho nhân lực được đào tạo HGDĐT là khâu chủ yếu của quá trình đào tạo, phát triển nguồn nhân lực. Đây là giai đoạn sử dụng nguồn nhân lực đã được đào tạo, bồi dưỡng. Vì vậy, việc sắp xếp, bố trí nguồn nhân lực HGDĐT ở nhà trường đòi hỏi người hiệu trưởng phải nắm rõ được kiến thức, kỹ năng, năng lực của từng cán bộ giáo viên trong công tác và qua kết quả đào tạo, bồi dưỡng về HGDĐT từ đó phân công công việc hợp lý, đúng năng lực sở trường của từng người, nhằm phát huy hiệu quả nhất trong công việc.

Bước 8: Kiểm tra, đánh giá, rút kinh nghiệm việc đào tạo và hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực HGDĐT.

Mục tiêu, hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực như thế nào là ở bước này, vì vậy công tác kiểm tra, đánh giá, rút kinh nghiệm việc đào tạo và hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực HGDĐT là để phát huy những điểm mạnh, khắc phục những hạn chế từ đó có giải pháp đào tạo, bồi dưỡng tiếp theo.

Bước 9: Rà soát, tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực HGDĐT.

Rà soát tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực HGDĐT nhằm đáp ứng yêu cầu về chất lượng và số lượng cho HGDĐT thường xuyên liên tục để thực hiện hiệu quả mục tiêu HGDĐT, giúp những người có nhu cầu được đào

tạo, bồi dưỡng có cơ hội tham gia học tập trau dồi kiến thức, kỹ năng và hoàn thiện những kiến thức kỹ năng đó được tốt hơn đáp ứng hiệu quả hơn trong quá trình triển khai thực hiện các HGDĐT cho học sinh nhà trường.

3. Kết luận

Phát triển nguồn nhân lực HGDĐT ở các trường THPT chuyên là nhằm đáp ứng yêu cầu về số lượng, hợp lý về cơ cấu, đảm bảo về chất lượng HGDĐT để thực hiện các chức năng, nhiệm vụ, mục tiêu giáo dục các trường THPT cả nước nói chung và THPT chuyên nói riêng trong bối cảnh đổi mới giáo dục. Việc thực hiện tốt công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực HGDĐT ở các

trường THPT chuyên sẽ đem lại nhiều lợi ích cần thiết như: kiến thức, kỹ năng, năng lực điều hành hướng dẫn học sinh tham gia các HGDĐT được nâng cao, đạt chất lượng. Vì vậy, cần chú trọng vào công tác đào tạo bồi dưỡng các HGDĐT thực tế, các kỹ năng chuyên môn cũng như kỹ năng mềm. Lãnh đạo các trường THPT chuyên cần phân tích và định hướng các HGDĐT, giúp giáo viên xác định được hướng phù hợp với năng lực, sở trường. Từ đó, đảm bảo chất lượng cho giải pháp đào tạo, phát triển nhân sự cho HGDĐT ở nhà trường mà lâu nay đang chú trọng công tác đào tạo bồi dưỡng kiến thức văn hóa trên lớp nhưng ít quan tâm đến các HGDĐT./.

Tài liệu tham khảo

- [1]. Ban Chấp hành Trung ương (2004), Chỉ thị số 40/2004/CT-TW ngày 15/6/ 2004, về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.
- [2]. Ban Chấp hành Trung ương (2013), Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.
- [3]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2012), Thông tư Số 06/2012/TT-BGDĐT, ngày 15/02/2012 về việc ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động trường THPT chuyên.
- [4]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2017), Chương trình giáo dục phổ thông tổng thể.
- [5]. Trần Kim Dung (2011), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB Tổng hợp, Thành phố Hồ Chí Minh.
- [6]. Hồ Chí Minh (1972), *Bản về công tác giáo dục*, NXB Sự Thật, Hà Nội.
- [7]. Quốc hội (2009), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục*, số 44/2009/QH12 ngày 25/11/2009, Hà Nội.

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT FOR EXPERIENTIAL EDUCATION ACTIVITIES IN GIFTED HIGH SCHOOLS

Summary

Today, the rapid development of science - technology and knowledge economy have set the growing demand for human resource in general and education workforce in particular. Historically, it has clearly shown that human resource has always been a key factor for the success or failure of an organization, unit or sector. With this in mind, the paper presents the importance and steps of human resource development for experiential education activities in gifted high schools, contributing to achieving the new k-12 education program goals of post-2018.

Keywords: Gifted high school, human resource development, experiential education human resource.
Ngày nhận bài: 12/11/2018; Ngày nhận lại: 22/11/2018; Ngày duyệt đăng: 16/10/2019.