

# MỘT SỐ GIẢI PHÁP QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN VĂN HÓA NHÀ TRƯỜNG CAO ĐẲNG SƯ PHẠM TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI GIÁO DỤC HIỆN NAY

VŨ THỊ QUỲNH

Trường Cao đẳng Múa Việt Nam  
Email: thanhquynh9036@gmail.com

**Tóm tắt:** Cùng với sự thay đổi của yếu tố môi trường và yêu cầu của quá trình đổi mới giáo dục thì văn hóa nhà trường cần tạo nên sự thay đổi và phát triển tích cực hơn. Các giải pháp quản lý phát triển văn hóa nhà trường cao đẳng sư phạm bao gồm: (1) Xác định các giá trị văn hóa cốt lõi trong phát triển nhà trường; (2) Tổ chức xây dựng bộ tiêu chí đánh giá văn hóa nhà trường cao đẳng sư phạm; (3) Phát triển văn hóa giảng dạy trong nhà trường phù hợp với yêu cầu chung và chiến lược phát triển nhà trường trong giai đoạn mới; (4) Phát triển văn hóa trong học tập và rèn luyện cho sinh viên hướng đến xây dựng trường học thân thiện, sinh viên tích cực; (5) Xây dựng môi trường sư phạm thông qua việc kiến tạo “nhà trường học tập” trong phát triển văn hóa nhà trường. Việc đề xuất các giải pháp quản lý phát triển văn hóa nhà trường ở các trường sư phạm nhằm mục đích tạo nên một văn hóa nhà trường tích cực trong sự phát triển ổn định và bền vững trước bối cảnh đổi mới giáo dục.

**Từ khóa:** Văn hóa nhà trường; cao đẳng sư phạm; quản lý.

(Nhận bài ngày 20/3/2017; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 09/4/2017; Duyệt đăng ngày 25/6/2017).

## 1. Đặt vấn đề

Quản lý (QL) là tạo nên sự ổn định và phát triển. Cùng với sự thay đổi của yếu tố môi trường và yêu cầu của quá trình đổi mới giáo dục (GD), văn hóa nhà trường (VHNT) cần tạo nên những sự thay đổi và phát triển tích cực hơn. Việc đề xuất các giải pháp QL phát triển VHNT ở các trường sư phạm nhằm tạo nên một VHNT tích cực trong sự phát triển ổn định và bền vững.

Phát triển VHNT cần phải xây dựng các mối quan hệ trong nhà trường: Quan hệ thầy - trò, trò - trò, thầy - thầy dân chủ và hài hòa. Phát triển văn hóa học tập (HT), văn hóa giảng dạy, văn hóa QL là những nội dung phát triển cơ bản và quan trọng trong phát triển VHNT.

## 2. Một số giải pháp quản lý phát triển văn hóa nhà trường cao đẳng sư phạm trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay

### 2.1. Yêu cầu đặt ra đối với công tác phát triển văn hóa nhà trường

Đứng trước bối cảnh đổi mới GD, xu thế dân chủ hóa trong GD và những thay đổi của xã hội đòi hỏi mỗi nhà trường phải thay đổi để nâng cao chất lượng GD và đào tạo (ĐT). Trong đó yêu cầu đối với công tác phát triển VHNT cần phải:

Xây dựng nhà trường hiệu quả đòi hỏi phải có tổ chức văn hóa cao. Muốn có văn hóa tổ chức cao cần phải xây dựng hệ giá trị văn hóa (GTVH) chuẩn mực, phù hợp và xác định đầy đủ nét đặc trưng của nhà trường.

Phát triển VHNT phải xây dựng các mối quan hệ trong nhà trường đảm bảo dân chủ và hài hòa. Phát triển văn hóa HT, văn hóa giảng dạy, văn hóa QL phải lấy định hướng dân chủ hóa làm kim chỉ nam để đảm bảo xây

dựng một VHNT ổn định và công bằng.

Phát triển VHNT phải tiến hành song song với các nhiệm vụ hoạt động (HD) của nhà trường. VHNT là khái niệm bao trùm, là nhân tố trừu tượng nhưng lại tồn tại ở hầu hết các thành tố và HD trong nhà trường, ảnh hưởng sâu xa lên tất cả các vấn đề trong nhà trường. Chính vì thế, phát triển VHNT cần được tiến hành đồng bộ và thường xuyên.

Quá trình phát triển VHNT cần huy động toàn bộ lực lượng GD trong nhà trường. Xây dựng hệ giá trị cũng như các đặc trưng của VHNT là trách nhiệm chung của toàn bộ lực lượng GD trong nhà trường mà trọng tâm là cán bộ QL, giảng viên và sinh viên (SV).

Phát triển VHNT cần hướng đến việc bảo lưu, gìn giữ các hệ GTVH tích cực, xây dựng và hình thành những GTVH hiện đại, phù hợp với mục tiêu phát triển của nhà trường.

### 2.2. Các giải pháp quản lý phát triển văn hóa nhà trường cao đẳng sư phạm

#### 2.2.1. Giải pháp 1: Xác định các giá trị văn hóa cốt lõi trong phát triển nhà trường

##### 2.2.1.1. Mục đích

Mỗi nhà trường đều có lịch sử tồn tại và phát triển qua thời gian để tạo nên những GTVH. Quá trình phát triển VHNT trường cần phải khảo sát, đánh giá (ĐG) các GTVH đang tồn tại trong nhà trường để biết đâu là giá trị tích cực, tiêu cực, đâu là GTVH được nhiều cán bộ, giảng viên trong nhà trường mong muốn nhất. Hiệu trưởng cần phải nhận ra những GTVH đích thực, cốt lõi có tính đặc trưng của nhà trường để tạo nên sự khác biệt về bản sắc với các trường khác. Những GTVH có thể thay đổi tùy



thuộc vào sự thay đổi của xã hội. Vì vậy, cần phải phát triển và duy trì những GTVH cốt lõi để định hướng xây dựng VHNT.

### 2.2.1.2. Nội dung và cách thực hiện

#### a) Nội dung

Cần có những khảo sát, ĐG về các giá trị cá nhân, GTVH đang tồn tại trong nhà trường và các GTVH được mong muốn. Những GTVH cốt lõi là những giá trị mang tính tích cực, làm động lực cho sự phát triển của nhà trường, phù hợp với nhu cầu và mong muốn của mọi thành viên trong nhà trường.

Đặc điểm của nhà trường có văn hóa thành công là: Dạy học hướng vào SV, lấy SV làm trung tâm; Chương trình học đảm bảo tính học thuật, tính khoa học; Phương pháp giảng dạy tích cực hoá người học, kích thích tự học; Khuyến khích trao đổi chia sẻ kinh nghiệm; Thúc đẩy, cổ vũ tinh thần hợp tác, kĩ năng (KN) làm việc nhóm; Đẩy mạnh bồi dưỡng, phát triển chuyên môn cho đội ngũ giảng viên; Chia sẻ vai trò lãnh đạo; Nuôi dưỡng năng lực (NL) giải quyết vấn đề một cách sáng tạo; Xây dựng mối quan hệ thân thiện, hỗ trợ, gắn gũi với cộng đồng.

#### b) Cách thức thực hiện

**Thứ nhất:** Cung cấp thông tin về các giá trị đã có trong trường

Liệt kê hệ thống GTVH đang tồn tại trong nhà trường. Hiệu trưởng phải là người có được thông tin đầy đủ về những giá trị đó. Thông qua quan sát, tìm hiểu cũng như khảo sát mong muốn của các thành viên, các GTVH cần sắp xếp theo thứ tự ưu tiên. Hiệu trưởng chia sẻ các kết quả khảo sát ĐG với cán bộ, giảng viên, nhân viên, SV và thu thập ý kiến của mọi người để định rõ những giá trị đặc trưng, cốt lõi nhất mà nhà trường cần tập trung phát triển.

**Thứ hai:** Xác định thứ tự ưu tiên trong hệ GTVH trong nhà trường. Sau khi lập được hệ thống các GTVH, hiệu trưởng chia sẻ đến các thành viên và lấy ý kiến của họ về những giá trị được cho là quan trọng nhất. Ý kiến của các thành viên về những GTVH thể hiện được mong muốn của họ và sự dân chủ trong quá trình phát triển VHNT.

**Thứ ba:** Tổng hợp các GTVH cốt lõi đã xác định, sau đó gửi đến các thành viên trong nhà trường để thống nhất ý kiến. Hiệu trưởng phải chú ý đến những GTVH mới, phù hợp với điều kiện thực tiễn của nhà trường.

**Thứ tư:** Sau khi thống nhất các giá trị cốt lõi trong nhà trường, hiệu trưởng cùng giảng viên hiện thực hoá các giá trị này trong giao tiếp ứng xử hàng ngày, trong quá trình xây dựng mục tiêu GD, kế hoạch năm học, quá trình ĐG kết quả HT, rèn luyện của SV. ĐG quá trình thực hiện các GTVH cốt lõi cũng như mức độ ảnh hưởng của các giá trị đó đến HĐ GD và ĐT trong nhà trường.

2.2.2. Giải pháp 2: Tổ chức xây dựng bộ tiêu chí đánh giá văn hóa nhà trường cao đẳng sư phạm

### 2.2.2.1. Mục đích

Giúp nhà trường có cơ sở tự ĐG và phát triển hệ GTVH nói riêng và VHNT nói chung. Ngoài ra, giúp cho lãnh đạo nhà trường vận hành HĐ QL, giảng dạy và HT theo những quy định, tiêu chí để ra một cách nhất quán, khoa học và phù hợp với sự phát triển của nhà trường.

### 2.2.2.2. Nội dung và cách thực hiện

#### a) Nội dung

Trên cơ sở chung của lí thuyết VHNT, chuẩn hiệu trưởng, chuẩn giảng viên và chuẩn nhà trường cao đẳng sư phạm (CĐSP). Chúng tôi xây dựng Bộ tiêu chí ĐG VHNT CĐSP bao gồm 3 nhóm tiêu chí chính: Nhóm tiêu chí ĐG văn hóa QL trong HĐ QL của lãnh đạo nhà trường; Nhóm tiêu chí ĐG văn hóa giảng dạy thông qua HĐ giảng dạy của giảng viên; Nhóm tiêu chí ĐG văn hóa HT thông qua HĐ HT của SV (Bảng 1).

Bảng 1: Bộ tiêu chí ĐG VHNT CĐSP

| <b>Nhóm tiêu chuẩn 1: Văn hóa QL trong HĐ QL của lãnh đạo nhà trường</b>                               |   |
|--|---|
| Tiêu chí 1   | Lãnh đạo nhà trường phát triển tầm nhìn và sứ mệnh của nhà trường phù hợp với thực tiễn ĐT.   |
| Tiêu chí 2   | Lãnh đạo nhà trường biết QL chuyên môn và học thuật trong nhà trường hiệu quả.  |
| Tiêu chí 3   | Lãnh đạo nhà trường QL tốt các thông tin của nhà trường.  |
| Tiêu chí 4   | Lãnh đạo nhà trường có phong cách lãnh đạo của một nhà giáo.  |
| Tiêu chí 5   | Lãnh đạo nhà trường QL tốt môi trường sư phạm trong nhà trường.   |
| Tiêu chí 6   | Lãnh đạo nhà trường có KN giao tiếp hiệu quả.   |
| Tiêu chí 7   | Nâng cao trình độ học vấn và nghiệp vụ QL của hiệu trưởng đáp ứng được với điều kiện phát triển của xã hội.                           |
| Tiêu chí 8   | Lãnh đạo nhà trường biết kiểm soát các giá trị và GD tốt KN sống cho các thành viên của nhà trường.                                   |
| Tiêu chí 9   | Lãnh đạo nhà trường phải giúp cho các thành viên hình thành được NL thích ứng và hòa nhập với môi trường đa văn hóa trong nhà trường. |
| Tiêu chí 10  | Lãnh đạo nhà trường chú trọng vào việc QL tốt các HĐ có ý nghĩa truyền thống của nhà trường.  |
| <b>Nhóm tiêu chuẩn 2: Văn hóa giảng dạy của nhà trường thông qua HĐ giảng dạy của người giảng viên</b> |   |
| Tiêu chí 11  | Giảng viên có tính chuyên nghiệp trong HĐ nghề nghiệp.  |

|   |   |
|---|---|
| Tiêu chí 12   | Giảng viên có đạo đức, nghiệp vụ sư phạm vững vàng và phong cách giảng dạy chuẩn mực.   |
| Tiêu chí 13   | Giảng viên có khả năng vận dụng linh hoạt các phương pháp giảng dạy nhằm tăng hiệu quả và chất lượng giảng dạy.   |
| Tiêu chí 14   | Giảng viên hội tụ một số NL nghề nghiệp như: NL dạy học, NL tìm hiểu đối tượng người học, NL giao tiếp, NL HĐ xã hội, NL nghiên cứu khoa học, NL tự học, NL hội nhập. |
| Tiêu chí 15   | Giảng viên phải có thái độ, tình cảm và đạo đức nghề nghiệp của một nhà giáo.   |
| <b>Nhóm tiêu chuẩn 3: VHNT thông qua HĐ HT của SV</b> |   |
| Tiêu chí 16   | Những mục tiêu HT của SV phù hợp với tầm nhìn và sứ mệnh của nhà trường.  |
| Tiêu chí 17   | SV tích cực chủ động vận dụng linh hoạt các HĐ, các phương pháp HT và nghiên cứu khoa học để đạt kết quả HT cao.  |
| Tiêu chí 18   | Nhà trường xây dựng cho SV tác phong HT nghiêm túc, chủ động và sáng tạo.   |
| Tiêu chí 19   | SV tự chủ trong việc lĩnh hội tri thức trong quá trình HT.  |
| Tiêu chí 20   | SV có KN giao tiếp tốt, trình bày rõ ràng, ngôn ngữ đa dạng và có nghiệp vụ sư phạm vững vàng.  |

*b) Cách thức thực hiện*

**Thứ nhất:** Lãnh đạo nhà trường khảo sát và ĐG ý kiến của các thành viên về việc xây dựng Bộ tiêu chí ĐG VHNT. Tổng hợp những ý kiến đóng góp của các thành viên về vấn đề xây dựng VHNT và Bộ tiêu chí ĐG VHNT.

**Thứ hai:** Thành lập ban soạn thảo Bộ tiêu chí ĐG VHNT. Giao trách nhiệm và phân công nhiệm vụ cho ban soạn thảo nhằm đảm bảo HĐ xây dựng và ban hành bộ tiêu chí ĐG.

**Thứ ba:** Ban soạn thảo tổ chức nghiên cứu các tư liệu có liên quan như chuẩn hiệu trưởng, chuẩn giảng viên, chuẩn nhà trường sư phạm để có những cơ sở lý luận cho việc xây dựng bộ tiêu chí. Các chủ thể lãnh đạo/QL các nhà trường nghiên cứu, phân tích kĩ nội dung của bộ tiêu chí, thừa nhận giá trị các tiêu chuẩn như là một công cụ để QL phát triển VHNT, để QL chất lượng GD -ĐT của các nhà trường trong bối cảnh mới.

**Thứ tư:** Có kế hoạch phổ biến, giới thiệu bộ tiêu chí ĐG VHNT trong toàn hệ thống các nhà trường, làm cho giảng viên và SV hiểu, thấm nhuần các giá trị của nghề nghiệp được đúc kết trong các tiêu chuẩn, tiêu chí, lấy đó làm cơ sở để tự ĐG, thực hiện những điều chỉnh cần thiết và có kế hoạch phấn đấu, tu dưỡng, rèn luyện, ĐT, bồi dưỡng để phát triển nghề nghiệp, phát triển VHNT.

*2.2.3. Giải pháp 3: Phát triển văn hóa giảng dạy trong nhà trường phù hợp với yêu cầu chung và phù hợp với*

*chiến lược phát triển nhà trường trong giai đoạn mới*

*2.2.3.1. Mục đích*

Giảng viên là những người giữ vai trò quan trọng trong cả việc dạy “chữ” lẫn dạy “người”, là những người trực tiếp tác động vào hiệu quả của GD văn hóa học đường. Họ phải được rèn luyện, trau dồi tư tưởng để hiểu rõ tầm quan trọng của việc GD văn hóa học đường và tầm quan trọng của họ trong việc làm này. Từ đó, giảng viên có ý thức tìm hiểu, có ý thức nâng cao NL giảng dạy, có ý thức lồng ghép việc dạy cách làm người song song với việc dạy tri thức khoa học, đặc biệt là có ý thức sống và làm việc gương mẫu.

*2.2.3.2. Nội dung và cách thực hiện*

*a) Nội dung*

Phát triển văn hóa giảng dạy của giảng viên bao gồm các nội dung:

1 - Văn hóa thực tiễn: Mỗi ngày đứng trước SV và áp lực cuộc sống, người thầy vẫn luôn tìm cách làm tốt hơn nhiệm vụ của mình. Với phương pháp giảng dạy thực tế, dễ hiểu, giảng viên sẽ thu hút được SV để họ chia sẻ và hợp tác với bài giảng của mình. Mỗi giảng viên phải tạo cho mình một văn hóa thực tiễn với nội dung và phương pháp giảng dạy dễ hiểu nhằm kích thích nhu cầu HT của người học, nâng cao văn hóa chất lượng ĐT trong nhà trường.

2 - Văn hóa gương mẫu: Vai trò chính của người thầy là làm gương cho SV noi theo. Nói cách khác, người thầy phải có tầm cỡ về tài năng và đức độ, mang lại niềm tin yêu vào cuộc sống và khoa học cho các lớp SV.

3 - Văn hóa chấp nhận rủi ro: Vai trò của người thầy là khuyến khích SV làm việc trong tinh thần sáng tạo, dám nhận lãnh trách nhiệm, mạnh dạn xử lí một vấn đề theo định hướng phù hợp với quyền lợi chung của tập thể.

4 - Văn hóa đề cao và tự phát triển vai trò cá nhân: Trong các tổ chức nghiên cứu, học thuật cao, tính tự trị cao của cá nhân đóng vai trò quan trọng. Mỗi giảng viên phải có kế hoạch tự nghiên cứu và tự phát triển bản thân. Bởi nhiệm vụ của người giảng viên trong nhà trường bên cạnh nhiệm vụ giảng dạy phải đi kèm với nhiệm vụ nghiên cứu khoa học để phát triển quá trình nghề nghiệp của mình.

5 - Văn hóa đề cao vai trò tập thể: Vai trò của người giảng viên được hòa tan và chia sẻ, sử dụng sức mạnh của tập thể để hoàn thành các mục tiêu mà không xâm phạm văn hóa cá nhân. Mỗi giảng viên phải là một mắt xích trong hệ thống nhà trường, cùng làm việc và phát triển nhà trường.

Văn hóa giảng dạy thể hiện giảng viên HĐ giảng dạy có tính chuyên nghiệp không. Tính chuyên nghiệp thể hiện qua NL và phẩm chất đáp ứng một cách hiệu quả các HĐ giảng dạy và GD trong nhà trường. Có thể ĐG tính chuyên nghiệp của giảng viên thông qua: Phong



cách giảng dạy; Phương pháp giảng dạy; NL giảng dạy; NL tìm hiểu người học; NL GD; NL giao tiếp; NL HĐ xã hội; NL tự học và tự nghiên cứu khoa học; Thái độ; Tình cảm; Đạo đức nghề nghiệp.

*b) Cách thức thực hiện*

**Thứ nhất:** Lãnh đạo nhà trường lập kế hoạch phân công nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học rõ ràng cho đội ngũ giảng viên. Mỗi giảng viên phải xây dựng kế hoạch giảng dạy phù hợp với nhiệm vụ của năm học. Trưởng khoa chuyên môn có trách nhiệm duyệt kế hoạch giảng dạy của từng giảng viên mình phụ trách. Các khoa chuyên môn phải đảm bảo kế hoạch giảng dạy luôn đúng, đủ và phù hợp với mục tiêu ĐT của nhà trường. Thực hiện tốt nhiệm vụ giảng dạy là một phần quan trọng của văn hóa giảng dạy cho giảng viên.

**Thứ hai:** Giảng viên phải chú trọng vào việc đổi mới phương pháp giảng dạy, hình thức tổ chức giảng dạy để mỗi bài giảng luôn cuốn hút được sự tham gia của người học. Phương pháp giảng dạy là chìa khóa thành công của bài giảng. Trong văn hóa giảng dạy của người thầy, người học phải trở thành trung tâm chính của bài giảng. Người học phải được chủ động tham gia, trải nghiệm và thực hiện nhiệm vụ HT của mình để cùng người thầy tìm ra kiến thức mới. Trong quá trình HT tại nhà trường, SV phải được trải nghiệm để học được những KN sư phạm cần thiết.

**Thứ ba:** Mỗi giảng viên phải trở thành tấm gương mẫu mực về phẩm chất đạo đức, tự học và tự phát triển bản thân. Nhà trường, đặc biệt là lãnh đạo nhà trường, phải dựa trên những tiêu chuẩn về đạo đức của người giảng viên trong nhà trường, kết hợp với môi trường sư phạm đặc thù của đơn vị mình để ra những tiêu chí cụ thể về đạo đức cho người giảng viên. Phát động các phong trào thi đua trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học cho giảng viên. Tuy nhiên, điều quan trọng là mỗi giảng viên phải tự đặt ra nhiệm vụ cho bản thân để tự cố gắng nỗ lực.

**Thứ tư:** Nhà trường phải có cơ chế khen thưởng, kỉ luật rõ ràng để tạo động lực cho sự phát triển của mỗi giảng viên trong nhà trường. Nếu nhà trường đảm bảo được tính công bằng, dân chủ, công khai thì các thành viên sẽ có động lực làm việc. Nhà trường cần có những chính sách khuyến khích, động viên kịp thời những tấm gương giảng viên có ý thức giảng dạy và nghiên cứu khoa học để họ luôn đặt ra những yêu cầu phát triển cho bản thân. Vì vậy, việc xây dựng những chính sách khen thưởng, khuyến khích động viên hay kỉ luật phù hợp với đặc điểm thực tế sẽ tạo được động lực phát triển trong bản thân mỗi người giảng viên.

*2.2.4. Giải pháp 4: Phát triển văn hóa trong học tập và rèn luyện cho sinh viên hướng đến xây dựng trường học thân thiện, sinh viên tích cực*

*2.2.4.1. Mục đích*

SV có vai trò rất lớn trong đảm bảo và nâng cao chất lượng ĐT của nhà trường. HT và rèn luyện trong nhà trường là hai HĐ cơ bản nhất trong lối sống SV. Chính vì thế, văn hóa trong HT và rèn luyện là bộ phận quan trọng của VHNT. Phát triển văn hóa học trong HT và rèn luyện cho SV là một giải pháp quan trọng trong phát triển VHNT.

Văn hóa học đường lành mạnh giúp SV chia sẻ với nhau những kinh nghiệm và kiến thức, phát triển khả năng hợp tác giữa các thành viên trong mọi lĩnh vực HĐ của nhà trường. Từ đó, tạo ra môi trường thuận lợi, tin cậy, tôn trọng lẫn nhau, giúp mọi thành viên trong nhà trường quan tâm đến việc nâng cao chất lượng dạy và học, tích cực HĐ vì sự phát triển chung của nhà trường.

*2.2.4.2. Nội dung và cách thực hiện*

*a) Nội dung*

Xây dựng mục tiêu HT phù hợp với tầm nhìn và sứ mệnh đề ra của nhà trường. Những mục tiêu HT của người học sẽ phải đi đúng với chiến lược chung của nhà trường. Nó thể hiện trách nhiệm và nghĩa vụ của mỗi SV khi tham gia vào quá trình dạy học và HT của nhà trường.

Xây dựng tác phong HT nghiêm túc, chủ động và sáng tạo thông qua HĐ chiếm lĩnh tri thức, khả năng trình bày một cách lưu loát và vận dụng vấn đề học thuật trong HT của người học.

Xây dựng nếp sống văn hóa trong HT và rèn luyện cho SV bao gồm việc hình thành ý thức, hành vi, thói quen đảm bảo tính văn hóa. Xây dựng lối sống văn hóa, trong sạch, ý thức HT chủ động và sáng tạo, tinh thần yêu nghề, tính kỉ luật cao trong rèn luyện.

Nâng cao ý thức chấp hành thực hiện nếp sống văn minh, văn hóa nơi học đường, rèn luyện đạo đức cho SV.

Thực hiện nếp sống văn minh, văn hóa học đường trong nhà trường được thể hiện thông qua việc thực hiện quy định về trang phục khi đến trường, nói năng lịch sự, văn hóa nơi giảng đường cũng như nơi sinh hoạt, giữ gìn vệ sinh và bảo vệ của công ở mọi lúc mọi nơi.

*b) Cách thức thực hiện*

**Thứ nhất:** Khảo sát thực trạng văn hóa, đạo đức của SV trong HT và rèn luyện tại nhà trường. Mỗi nhà trường vào đầu năm học phải có HĐ khảo sát thực trạng đạo đức của SV nhằm thu thập được thông tin về tình hình đạo đức của SV nhà trường. Một nhà trường sư phạm đòi hỏi đạo đức của người học phải chuẩn mực đạo đức tốt, nhân cách tốt, có tố chất nghề nghiệp và tâm huyết nghề nghiệp. Chính vì thế, HĐ khảo sát, ĐG đạo đức của SV mỗi năm học là việc làm cần thiết để nhà trường có những kế hoạch GD đạo đức cho SV. Xây dựng nếp sống văn hóa là một trong những HĐ quan trọng nhằm xây dựng giải pháp GD đạo đức cho SV.

**Thứ hai:** Lập kế hoạch xây dựng văn hóa trong HT và rèn luyện cho SV nhằm hướng đến phát triển VHNT toàn diện. Kế hoạch cần căn cứ vào kết quả ĐG thực

trạng của SV nhà trường, xác định các điểm mạnh, yếu, thời cơ và thách thức mà nhà trường phải đối mặt trong quá trình xây dựng văn hóa HT và rèn luyện cho SV. Xác định các HĐ thiết thực nhằm thực hiện được kế hoạch có hiệu quả. Thực hiện phân công nhiệm vụ rõ ràng cho các phòng ban có liên quan đến SV.

**Thứ ba:** Thực hiện các HĐ GD ý thức và trách nhiệm phát triển văn hóa học đường cho SV. Đó là:

HĐ lao động ngoại khóa trong nhà trường nhằm xây dựng ý thức giữ gìn trường lớp khang trang, sạch đẹp. Một trong những yếu tố góp phần hình thành nhân cách văn hóa chính là ý thức giữ gìn môi trường sạch đẹp, tạo một môi trường HT thoáng đãng, mang lại bầu không khí dễ chịu. Từ ý thức giữ gìn trường lớp, SV sẽ dần có ý thức giữ gìn môi trường xung quanh.

Xây dựng lối sống có kỉ luật, một người có lối sống văn hóa. Để rèn tính kỉ luật cho SV, Khoa Sư phạm thực hiện nghiêm túc việc xây dựng nền nếp học đường. SV phải tuân thủ những nội quy, quy định của khoa, trường, thực hiện tốt những điều SV không được làm...

Xây dựng lối ứng xử, giao tiếp có văn hóa giữa SV với giảng viên, giữa SV với nhau.

*2.2.5. Giải pháp 5: Xây dựng môi trường sư phạm thông qua việc kiến tạo “nhà trường học tập” trong phát triển văn hóa nhà trường*

*2.2.5.1. Mục đích*

Môi trường sư phạm tích cực là điều kiện cũng như công cụ nghề nghiệp cơ bản để người dạy và người học hoàn thành nhiệm vụ giảng dạy và HT của mình. Các thành viên khác trong nhà trường CĐSP cũng cần có một môi trường sư phạm lành mạnh để thực hiện tốt trách nhiệm nghề nghiệp của mình.

Nhà trường HT được phát triển dựa trên lí thuyết của tổ chức học hỏi. Trong mối tương quan với văn hóa tổ chức, tổ chức học hỏi phát triển văn hóa tổ chức. Chúng ta đều biết văn hóa của tổ chức là những giá trị, niềm tin, sự hiểu biết và các chuẩn mực được các thành viên trong tổ chức chia sẻ.

*2.2.5.2. Nội dung và cách thực hiện*

*a) Nội dung*

Môi trường sư phạm phải xây dựng thật trong lành, văn hóa. Văn hóa thể hiện ở giảng viên, SV qua hành động, cử chỉ, ngôn ngữ giao tiếp hàng ngày.

Mọi thành viên trong nhà trường được trao quyền, khuyến khích chia sẻ, hợp tác và phát triển bản thân. Người dạy, người học và các thành viên khác trong nhà trường cùng nhau HT, đóng góp ý kiến và khẳng định bản thân qua sự phát triển của từng cá nhân.

*b) Cách thức thực hiện*

**Thứ nhất:** Xác định xây dựng một văn hóa học đường tích cực và lành mạnh. Văn hóa học đường chính là văn hóa giao tiếp, văn hóa ứng xử của giảng viên và SV. Giảng viên phải là tấm gương tốt cho SV noi theo,

phải xây dựng mối quan hệ giữa thầy và trò đúng mực, nghiêm túc, thân mật, giản dị và chân thành. Giảng viên phải xác định đúng vai trò, nghĩa vụ và trách nhiệm đối với việc dạy chữ và dạy người, có ý thức trau dồi chuyên môn, làm cho SV thấy được cái hay, cái đẹp trong kiến thức được linh hội, truyền cho các em niềm say mê về nghề nghiệp, phát huy tính tích cực, tự giác, làm cho SV trân trọng, yêu quý nghề của mình lựa chọn.

Nhà trường phải phát động những phong trào thi đua, văn hóa văn nghệ, HĐ ngoại khóa nhằm biến mỗi mái trường trở thành ngôi trường thân thiện, mỗi SV trở thành người học tích cực.

**Thứ hai:** Tăng cường sự phân quyền, ủy quyền cho các cán bộ trong nhà trường. Đây là giải pháp nhằm thực hiện hiệu quả tính dân chủ trong nhà trường. Từ đó, cá nhân chủ động thực hiện công việc và tự sắp xếp để hoàn thành công việc được tốt nhất. Bên cạnh đó, cần làm tốt khâu ĐG hiệu quả công việc dựa trên NL cá nhân để thực sự phát huy vai trò của cá nhân trong quá trình phân quyền và ủy quyền.

**Thứ ba:** Khuyến khích mọi người cùng HT và đổi mới trong quá trình làm việc. Người dạy cần tìm và kết hợp những phương pháp giảng dạy mới, nghiên cứu những đề tài phục vụ cho giảng dạy; người học cần tăng cường các KN mềm, tư duy và sáng tạo qua từng HĐ; cán bộ QL cần tìm ra những phương pháp QL tích cực và ưu việt. Mỗi người cần phải đặt tư duy đổi mới lên hàng đầu nhằm tạo ra một văn hóa HT và đổi mới không ngừng trong nhà trường. Một khi đã đổi mới thì những GTVH tích cực sẽ được phát huy và nâng tầm để phù hợp với thực tiễn. Tuy nhiên, để sự đổi mới mang lại giá trị chung cho nhà trường, vẫn cần vai trò định hướng của lãnh đạo để tất cả các thành viên cùng hướng tới mục tiêu chung.

Lãnh đạo nhà trường cần xây dựng cơ chế khuyến khích sự đổi mới bằng hệ thống các văn bản QL. Đối với sự đổi mới, thành công, cần nhân rộng, đẩy mạnh truyền thông, đối với những trường hợp thất bại cần khéo léo và rút ra được bài học kinh nghiệm.

**Thứ tư:** Một nhà trường có môi trường sư phạm tích cực phải tổ chức các HĐ gắn kết các đơn vị trong trường. Nhà trường phải tăng cường các HĐ gắn kết giữa các đơn vị để họ thu hẹp khoảng cách và chia sẻ GTVH chung. Nếu tạo cho các thành viên cảm giác cùng chung lịch sử và tương lai thì ranh giới giữa họ sẽ được xóa bỏ, tư tưởng cục bộ, địa phương sẽ nhường chỗ cho tinh thần gắn bó, chia sẻ. Trên hết, nhà trường phải gìn giữ được GTVH mạnh, tích cực thông qua việc duy trì các cuộc thi tìm hiểu truyền thống của trường, các cuộc thi tìm hiểu chuyên môn trong tất cả các đơn vị, tổ chức cuộc thi làm việc nhóm giữa các đơn vị trong trường, giữa SV với SV.

**3. Kết luận**

Các giải pháp QL phát triển VHNT CĐSP được đề xuất trên sự tuân thủ những nguyên tắc đảm bảo tính



hệ thống, khả thi, toàn diện và hiệu quả. Các giải pháp được xây dựng dựa trên cơ sở ĐG thực trạng chung của các nhà trường CĐSP hiện nay. Mỗi giải pháp là một định hướng cho công tác phát triển VHNT tích cực. Tuy nhiên, cần chú ý đến nguyên tắc hệ thống vì công tác QL phát triển VHNT CĐSP chỉ hiệu quả khi thực hiện đồng bộ tất cả các giải pháp đề xuất. Mỗi nhà trường cần căn cứ vào điều kiện thực tiễn của mình để lựa chọn thực hiện giải pháp cho công tác phát triển văn hóa.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

[1]. Nguyễn Thị Minh Nguyệt, (2011), *Biện pháp xây dựng văn hóa nhà trường nhằm nâng cao chất lượng giáo dục của hiệu trưởng các trường tiểu học thành phố Hà Nội*, Luận văn thạc sĩ khoa học giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.  
 [2]. Hồ Sĩ Quý, (2011), *Vai trò của văn hóa nhà trường trong nền văn minh*.  
 [3]. Trần Ngọc Thêm, (2000), *Cơ sở văn hóa Việt Nam*,

NXB Thành phố Hồ Chí Minh.

[4]. Viện Nghiên cứu Sư phạm, (2007), *Xây dựng văn hóa học đường, Giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục trong nhà trường* - Hội thảo khoa học Trường Đại học Sư phạm, Hà Nội.  
 [5]. Ahmadi E., *School Culture and School Effectiveness*, International Journal of management, Vol 5.  
 [6]. Ahmadi E., *School Culture and School Effectiveness*, International Journal of management, Vol 5.  
 [7]. Deal T.E. and Peterson D. K., (1999), *Shaping School Culture the heart of Leadership*, Jossey-Bass.  
 [8]. Michel Amiel - Francis Bonnet - Joseph Jacobs, (2000), *Quản lí hành chính - Lí thuyết và thực hành*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.  
 [9]. Kent D. Peterson - Terrence E.Deal, (2006), *How Leaders Influence the Culture of Schools*.  
 [10]. Joan Richardson, (2001), *Share Culture: A Consensus of Individual Values, Results*.

**MANAGEMENT SOLUTIONS FOR DEVELOPING CULTURE AT COLLEGE OF EDUCATION IN THE PRESENT CONTEXT OF EDUCATION RENEWAL**

**Vu Thi Quynh**  
**Viet Nam Dance College**  
**Email: thanhquynh9036@gmail.com**

**Abstract:** *With the change of environment and the requirement of the educational renewal process, the school culture needs to create positive changes and development. Management solutions for developing culture at college of education include: (1) Identify core culture values in college development; (2) Organize the formation of college assessment toolkit; (3) develop teaching culture in accordance with general requirements and college development strategy in the new period; (4) Develop culture in learning and practice for students towards friendly college and active students; (5) Develop pedagogical environment through creating "learning college" in college culture development. Providing management solutions for developing culture at college of education aims create positive college culture within its stable and sustainable development in the context of education renewal.*

**Keywords:** *College culture; college of education; management.*