

VAI TRÒ CỦA HIỆU TRƯỞNG TIỂU HỌC HUYỆN CHÂU THÀNH, TỈNH BẾN TRE TRONG VIỆC XÂY DỰNG TẬP THỂ SƯ PHẠM TÍCH CỰC

LÊ THỊ HOÀNG DIỄM

Trưởng Tiểu học Châu Thành, Bến Tre

I. Đặt vấn đề

Trong quản lý giáo dục (QLGD) nói chung, quản lý nhà trường nói riêng, muốn *đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam*, vấn đề đặt ra là phải tìm cho bằng được khâu đột phá, nó giống như “*cái nút*” bấm mở nguồn, chỉ cần tác động đến sẽ làm cho toàn bộ guồng máy của nhà trường chuyển động. Đó chính là các yếu tố nội lực, mà nội lực cơ bản nhất trong nhà trường là tập thể sư phạm (TTSP).

TTSP chính là môi trường có đầy đủ điều kiện thuận lợi để mọi cán bộ, giáo viên, nhân viên (CBGV-NV) phát triển toàn diện, hài hòa nhân cách của mình. Sự nghiệp đổi mới đất nước, đổi mới QLGD đòi hỏi TTSP có thái độ lao động mới, tích cực, tự giác trong công việc, trên cơ sở nắm vững hệ thống kiến thức, kĩ năng chuyên môn, nghiệp vụ của mình. Sự phát triển toàn diện nhân cách của mọi thành viên sẽ làm cho tập thể đạt trình độ cao hơn, đó là *tập thể sư phạm tích cực (TTSPTC)*.

Có được TTSPTC là niềm hạnh phúc lớn lao và cũng là thành công lớn trong công tác quản lý. Vì vậy, người hiệu trưởng (HT) cần nhận thức một cách sâu sắc vai trò của TTSPTC, mối quan hệ giữa tổ chức với từng thành viên. HT phải trở thành *con chim đầu đàn* trong TTSP để có thái độ đúng mực và dày công hơn trong công tác quản lý, xây dựng TTSPTC ở đơn vị mình phụ trách, góp phần quan trọng vào sự nghiệp đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự nghiệp CNH- HĐH đất nước.

2. Thực trạng TTSPTC và công tác xây dựng TTSPTC

Có thể nói rằng hiện nay, ở các trường tiểu học trên địa bàn tỉnh nói chung và địa bàn huyện Châu Thành nói riêng, bên cạnh những HT xây dựng TTSP xuất sắc, luôn dẫn đầu cụm khối thi đua vẫn còn một số HT chưa khơi gợi yếu tố “*tích cực*” trong TTSP. Họ chưa có được một hệ thống lí luận thật sự khoa học về việc xây dựng TTSPTC để làm cẩm nang nên còn gặp nhiều lúng túng trong công tác quản lý. Họ xây dựng tập thể theo kinh nghiệm, chỉ chú ý đến việc nâng cao năng lực chuyên môn, quản lý theo nguyên tắc ... Trong thực tế, lại có nhiều tập thể mà ở đó CBGV-NV chưa yêu thích công việc, ý thức trách nhiệm đối với công việc chưa cao, thiếu tinh thần tự giác làm việc,

chưa có khát vọng cống hiến hết sức mình, cá nhân chưa được phát huy năng lực sở trường do nhiều lí do khác nhau.

Từ thực tế trên, việc xây dựng TTSP ở trường tiểu học thành TTSPTC là yêu cầu cấp thiết trong công tác quản lý của HT trường tiểu học huyện Châu Thành, tỉnh Bến Tre. Phát huy được tính tích cực trong TTSP chính là đã tạo được thế mạnh của yếu tố nội lực cơ bản trong nhà trường. Biết chớp lấy thời cơ thì tập thể sẽ mạnh lên gấp bội, dễ dàng vượt qua mọi khó khăn, thử thách để đi đến mục tiêu phát triển của nhà trường.

3. Một số biện pháp xây dựng TTSPTC

3.1. Nâng cao nhận thức của CBGV-NV trong việc xây dựng TTSPTC

- Nâng cao nhận thức cho CBGV-NV trong việc xây dựng TTSPTC là nhiệm vụ trọng tâm, thể hiện rõ chức năng quản lý của người HT;

- Tuyên truyền, phổ biến cho GV-NV quán triệt sâu sắc các chỉ thị, nghị quyết, các bộ luật ... bằng nhiều hình thức như hội thảo, chuyên đề, sinh hoạt chính trị, thảo luận trong hội nghị công nhân viên chức vào đầu năm học, thời gian nghỉ giữa học kì I để GV-NV nhận thức sâu sắc về vai trò, vị trí của mình trong TT;

- Mở rộng tầm nhìn về sứ mệnh, sự phát triển của nhà trường và ngành GD huyện nhà trước tình hình KT- XH hiện nay. Mỗi CBGV-NV cần có niềm tin vào tập thể và phấn đấu vì sự phát triển của tập thể, thấy được trọng trách của người GV ngày càng thay đổi;

- Thường xuyên theo dõi tình hình tư tưởng, thái độ của CBGV-NV để có sự điều chỉnh kịp thời thông qua việc thực hiện “*Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh*”, “*Mỗi thầy cô giáo là một tấm gương đạo đức, tự học và sáng tạo*”;

- Tăng cường khối đoàn kết trong tập thể, tạo sự thống nhất trong tư tưởng khi đề ra chủ trương về công tác xây dựng TTSPTC;

- HT cùng với chi bộ Đảng nhà trường quan tâm đến nhiệm vụ phát triển đảng viên, giúp đỡ động viên CB-GV phấn đấu gia nhập tổ chức Đảng, Đoàn...

3.2. Xây dựng bầu không khí tâm lí tích cực, dư luận lành mạnh

- Các chủ trương, biện pháp của nhà trường phải

đáp ứng được lợi ích của CBGV-NV, gắn quyền lợi riêng của cá nhân với nghĩa vụ, và phải luôn coi trọng lợi ích của tập thể; tạo điều kiện để CBGV-NV được bàn bạc dân chủ về chủ trương, đường lối, các công việc của nhà trường;

- HT cần lựa chọn, sắp xếp, bố trí đội ngũ tổ trưởng chuyên môn có chất lượng cao về mọi mặt. Phân công hợp lí, duy trì đúng và nghiêm minh trật tự, kỉ luật, các quy ước đặt ra. Khi xung đột xảy ra thì nhanh chóng giải quyết với thái độ linh hoạt, mềm dẻo, khách quan;

- Xây dựng cho CBGV-NV ý thức phê và tự phê trên tinh thần hữu ái. HT phải là người biết phê bình và tự phê bình;

- HT là người gương mẫu trong lối sống, công tác và phải luôn hoà đồng với mọi người trong hội đồng sư phạm, không phân biệt đối xử. Trong quan hệ với đồng nghiệp, HT phải có sự tôn trọng, bình đẳng, trách nhiệm và hài hòa.

3.3. Xây dựng ý thức, thái độ tích cực, trách nhiệm cao đối với bản thân và công việc TTSP

- Thực hiện đầy đủ, công bằng chế độ, chính sách đối với CBGV-NV và các quy định về khen thưởng, kỉ luật, tôn vinh nhà giáo;

- Đối xử bình đẳng với mọi thành viên của TTSP trong việc đánh giá đúng chuẩn nghề nghiệp GV, để bạt CBGV- NV có phẩm chất và năng lực tốt vào danh sách cán bộ dự nguồn, hết sức tôn trọng và khuyến khích sự sáng tạo, phát huy năng lực GV giỏi, lực lượng nòng cốt của tập thể;

- Tổ chức các phong trào thi đua khen thưởng đảm bảo có tác dụng kích thích, động viên CBGV-NV làm việc, cụ thể như nâng cao nhận thức về vai trò, tác dụng của phong trào thi đua và công tác khen thưởng đối với việc xây dựng TTSP; xây dựng các tiêu chí đánh giá thi đua cụ thể, rõ ràng cho từng danh hiệu, từng phong trào;

- Tổ chức theo dõi, chấm điểm thi đua là công việc đòi hỏi phải tiến hành thường xuyên và mất nhiều công sức. HT cần xây dựng kế hoạch theo dõi, kiểm tra công tác thi đua, xây dựng các biểu mẫu khoa học rõ ràng, chuẩn xác;

- Tổng kết, đánh giá phong trào thi đua có tác dụng kích thích tính tích cực hoạt động của mọi thành viên và chủ động điều chỉnh, uốn nắn kịp thời những lệch lạc của các thành viên;

- Khuyến khích, động viên các nhân tố tích cực bằng tinh thần lẫn vật chất, song cũng tạo cơ hội cho những thành viên chậm tiến cố gắng theo kịp đồng nghiệp. Việc khen thưởng và xử phạt phải thực hiện công bằng, nghiêm minh.

3.4. Xây dựng hệ thống chuẩn mực và giá trị cốt lõi của TTSP

- Tăng cường giáo dục ý thức của người CBGV-NV, nhất là ý thức gương mẫu, thường xuyên giáo dục lí tưởng nghề nghiệp, cụ thể là lòng yêu nghề, mến trẻ, sẽ tạo nên sức mạnh giúp người GV vượt qua những khó khăn về vật chất và tinh thần để hoàn thành thiên chức nhà giáo;

- Khảo sát việc thực hiện quy chế, nội quy cơ quan, quy tắc ứng xử, các tiêu chí trường học thân thiện, học sinh tích cực... để nhìn nhận một cách khách quan sự tồn tại của những hạn chế và những mặt trái, mặt tiêu cực cần thay đổi;

- Xác định các giá trị cốt lõi làm cơ sở cho thành công. Các giá trị cốt lõi phải là các giá trị không phai nhòa theo thời gian và là linh hồn của TTSP. Phối hợp chặt chẽ với Hội cựu giáo chức, Công đoàn, Đoàn TN các cấp để thường xuyên bồi dưỡng, giáo dục những truyền thống quý báu của nhà giáo;

- Xây dựng tầm nhìn – một bức tranh lí tưởng trong tương lai mà TTSP sẽ vươn tới;

- Xây dựng cơ chế giám sát, đánh giá, khen thưởng hợp lí việc thực hiện chuẩn mực và giá trị cốt lõi của TTSP, đồng thời thiết lập các chuẩn mực mới, những giá trị mới mang tính thời đại; duy trì những giá trị, chuẩn mực là truyền thống tốt đẹp của TTSP.

3.5. Xây dựng TTSP thành tổ chức luôn học hỏi

- Việc học ngày nay không chỉ dừng lại ở mức độ tìm kiếm việc làm mà là xây dựng tập thể thành tổ chức học tập suốt đời theo bốn trụ cột “*Học để biết- Học để làm- Học để tự khẳng định- Học để cùng chung sống*”;

- Giúp cho mọi người trong tập thể phải biết làm chủ bản thân. Xác định rõ ràng trách nhiệm và quyền hạn của từng thành viên trong nhà trường để qua đó xác định mức độ, phạm vi đóng góp của từng thành viên, đồng thời tiến hành bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho họ một cách chủ động thông qua việc phân công đầu năm học;

- Khuyến khích mọi người ý thức hướng đến những cơ hội lớn hơn trong cuộc sống, tự định hướng, đổi mới và sáng tạo trong dạy học và giáo dục cũng như tự bồi dưỡng, chủ động tham gia quá trình học tập và có niềm đam mê học tập suốt đời. Biết làm việc độc lập và vượt qua các thử thách, trở ngại bằng cách áp dụng những phương pháp, kĩ năng hiệu quả;

- Tạo điều kiện để CBGV-NV bồi dưỡng chính trị, văn hóa- ngoại ngữ, chuyên môn nghiệp vụ;

- Điều chỉnh nhận thức của CBGV-NV về công tác nghiên cứu khoa học: Nghiên cứu khoa học không chỉ là công việc của nhà nghiên cứu chuyên nghiệp mà

còn của đồng đảo CBGV-NV, vì đây là cách tốt để nâng cao chất lượng giáo dục và bồi dưỡng đội ngũ. HT cần trang bị cho CBGV-NV phương pháp nghiên cứu khoa học, gợi ý những đề tài mà GV có thể nghiên cứu;

- Có cơ chế bắt buộc CBGV-NV đăng kí và viết sáng kiến kinh nghiệm để đạt được mục tiêu kép: Vừa nâng cao chất lượng hoạt động của nhà trường vừa nâng cao chất lượng GV.

- Thường xuyên tổ chức các hoạt động mang tính tập thể như giao lưu, thi GV dạy giỏi, thiết kế giáo án điện tử... Luôn xác định sức mạnh tinh thần đồng đội, đánh giá cao những thành công cũng như sự cống hiến của toàn bộ các thành viên tập thể nhưng không được triệt tiêu tính sáng tạo cá nhân. HT cần khéo léo trong cách bày tỏ hay khen ngợi cá nhân, như một tấm gương để mọi người noi theo.

3.6. Hoàn thiện cơ cấu tổ chức TTSPTC

- Xây dựng cơ cấu bộ máy TTSP hợp lí, tổ chức bộ máy TTSP nhà trường theo đúng nguyên tắc, quy định của Điều lệ trường tiểu học;

- HT tiến hành phân loại từng mặt như trình độ, năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức, phẩm chất nghề nghiệp để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng. Có kế hoạch đáp ứng đủ về số lượng, chất lượng CBGV-NV. Trong điều chuyển, luân chuyển CBQL, GV-NV cần đảm bảo cân đối về tỉ lệ GV/lớp, vừa có đủ GV dạy các môn chuyên vừa phải tính toán để từng bước đảm bảo tỉ lệ GV có trình độ cao, GV giỏi làm nòng cốt cho công tác bồi dưỡng tại chỗ về đổi mới phương pháp dạy học, đảm bảo cơ cấu giới tính và kế thừa, nâng dần tỉ lệ GV-NV là người địa phương lên 40%;

- Làm tốt mô hình GV dạy "liên trường" sẽ khắc phục tâm lí mỗi GV-NV chỉ công tác tại một trường, một khối lớp, dẫn đến hiện tượng GV môn chuyên không dạy đủ tiết do quy mô trường nhỏ, lớp ít;

- Tổ chức kiểm tra, giám sát chặt chẽ việc thực hiện nề nếp, căn cứ vào kết quả thực hiện mà HT đánh giá, xếp loại CBGV-NV hay khen thưởng.

3.7. Đảm bảo điều kiện hoạt động cho TTSP

- Thực hiện nghiêm chỉnh các chế độ chính sách, đảm bảo quyền lợi vật chất và tinh thần cho CBGV-NV như nâng bậc lương, chế độ nghỉ hè, tiền thưởng cuối năm, tiền bồi dưỡng. Phản ánh kịp thời đời sống của CBGV-NV có hoàn cảnh khó khăn đến các cấp lãnh đạo ngành và địa phương để tranh thủ mọi sự hỗ trợ;

- Xây dựng quỹ khen thưởng, khen thưởng đúng mức, chính xác làm cho CBGVNV phấn khởi, tích cực làm việc tốt hơn, tự nguyện gắn bó lâu dài với tập thể. Quan tâm thăm hỏi, động viên kịp thời khi CBGV-NV ốm đau, bệnh tật để cùng chia sẻ khó khăn, phát huy

sức mạnh trong từng gia đình nhằm tăng thêm sức mạnh của mỗi cá nhân;

- Cần ưu tiên xây dựng thêm các phòng học, phòng chức năng, cung cấp trang thiết bị dạy học. Đầu tư xây dựng vườn trường, sân chơi, bãi tập. Có mục tiêu và chiến lược đầu tư rõ ràng, xây dựng được mô hình "Xanh- Sạch- Đẹp" tiên tiến, đúng chuẩn.

3.8. Phối hợp các tổ chức và lực lượng để xây dựng TTSPTC

- HT cần làm tốt công tác kế hoạch hóa, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra công tác tuyên truyền để tham mưu cho lãnh đạo tăng cường mối quan hệ giữa nhà trường và địa phương;

- Xây dựng cơ chế liên kết giữa Nhà trường - Gia đình- Xã hội. Liên kết với Hội đồng GD, Hội cựu chiến binh, Hội cựu giáo chức, Hội phụ nữ, Hội khuyến học xã... để giải quyết các bài toán về chất lượng giáo dục HS, vấn đề chấp hành chính sách, chủ trương ở địa phương của GV, vấn đề dạy thêm, học thêm

- Tạo lập uy tín, niềm tin với phụ huynh, lãnh đạo địa phương, cộng đồng thông qua việc khẳng định uy tín chất lượng của nhà trường. Xây dựng được TTSP thực hiện tốt cuộc vận động "Kỷ cương- tình thương- trách nhiệm- sáng tạo". Có kế hoạch sử dụng các nguồn vốn từ xã hội hóa GD vào việc tu bổ cơ sở vật chất, chăm lo cho HS, khen thưởng CBGV-NV đúng mục đích, có hiệu quả. Thực hiện dân chủ 3 công khai, cũng như tôn trọng những góp ý của các lực lượng xã hội thông qua Ban đại diện cha mẹ HS.

3.9. HT tự hoàn thiện bản thân

- Thường xuyên tiến hành GD và tự GD, đào tạo, bồi dưỡng và học tập nâng cao trình độ về mọi mặt, thể hiện ở việc nắm vững chủ nghĩa Mác- Lênin, cơ sở phương pháp luận của quản lí GD;

- HT phải xây dựng cho mình phương pháp luận tư duy và thực hành quản lí phù hợp với phương pháp luận của khoa học quản lí, nhưng phải tuân thủ các nguyên tắc quản lí.

- Mở rộng thông tin và giao lưu với các nhà quản lí, đồng thời chú ý nâng cao năng lực giao tiếp;

- Luôn luôn tiến hành đấu tranh và tự đấu tranh chống suy thoái nhân cách của mình để sống tốt hơn, làm việc tốt hơn và lãnh đạo tập thể tốt hơn.

4. Kết luận

Có thể nói, một TTSPTC là mảnh đất tốt cho những tài năng trong tập thể đâm chồi nảy lộc, là điều kiện tốt nhất để HS hưởng một sự GD toàn diện. Xây dựng TTSPTC là tạo ra một đòn bẩy mạnh nhất làm cho nhà trường phát triển.

Trong điều kiện, hoàn cảnh cụ thể của từng trường, nếu HT linh hoạt vận dụng các nhóm biện



pháp mà chúng tôi đề xuất ở mục 3, chắc chắn việc xây dựng một TTSPCT sẽ trở thành hiện thực góp phần đổi mới toàn diện ngành GD huyện nhà.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Bí thư TW Đảng, *Chỉ thị số 40-CT/TW "Về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục"*.
2. Chính phủ (2012), *Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020*.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2010), *Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị QG, Hà Nội.

4. Nguyễn Hữu Chương (1987), *Macarenco - nhà giáo dục, nhà nhân đạo*, NXB Giáo dục, Hà Nội.

5. Bùi Minh Hiền, Vũ Ngọc Hải, Đặng Quốc Bảo (2011), *Quản lý giáo dục*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.

SUMMARY

The author has presented the actual status of active teaching group among primary schools in Chau Thanh district, Ben Tre province, whereby to propose 9 solutions for building the active teaching group, the application of which, according to the author, will certainly contribute to the comprehensive education renovation in the home district.

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ... (Tiếp theo trang 48)

Qua phỏng vấn sâu, nhiều CB lãnh đạo phòng Đào tạo kiến nghị: "Phải quy định rõ ràng trách nhiệm của GV trong việc tính điểm giữa kì, nếu quy chế không quy định thì GV không làm, như vậy thì việc quản lý hoạt động ĐGKQHT thường xuyên sẽ kém hiệu quả", "cần có quy định về phúc tra kết quả thi để việc KT, đánh giá đảm bảo tính khách quan, công bằng và chính xác".

Đặc biệt, quy định KT, đánh giá kết quả học lại, thi lại thiếu chặt chẽ và thường là giao phó cho GV nên kết quả thiếu độ tin cậy và dễ nảy sinh nhiều tiêu cực.

5.4. Công tác chỉ đạo thanh tra, kiểm tra hoạt động đánh giá kết quả học tập của sinh viên còn chưa sâu sát

Những kẻ hở trong quản lý hoạt động ĐGKQHT của SV hiện nay là: GV dạy lớp nào thì ra đề và chấm bài cho lớp đó; chưa quản lý chặt chẽ việc chấm hai vòng độc lập và phách bài thi trong thi kết thúc học phần; chưa quản lý chặt chẽ việc học lại và thi lại. Vì vậy, công tác thanh tra, KT giữ một vai trò rất quan trọng và là một trong những nguyên nhân ảnh hưởng đến chất lượng của hoạt động này.

91,3% ý kiến CBQL và GV cho là khâu coi thi đã được đặc biệt coi trọng trong công tác thanh tra. Việc thanh tra các công việc khác còn hạn chế như: Chỉ có 51,5% ý kiến cho rằng đã làm tương đối tốt công tác thanh tra việc ra đề, in sao đề và quản lý điểm; 77,7% ý kiến cho rằng đã làm tương đối tốt công tác thanh tra việc chấm thi; 45,6% ý kiến cho rằng công tác thanh tra tương đối hiệu quả.

Phỏng vấn sâu một số CBQL và CB tham gia quản lý hoạt động ĐGKQHT của SV cho biết: "Tổ trưởng bộ môn, Ban chủ nhiệm khoa chỉ phê duyệt việc GV biên soạn đề có đúng form không, có lỗi chính tả không, không phê duyệt về nội dung của đề, cũng như vậy,

không KT công tác chấm thi của GV, nên thanh tra chỉ là hình thức."

Một vấn đề quan trọng nữa của công tác quản lý là việc xử lý những phát hiện của thanh tra: 57,8% ý kiến cho rằng nhà trường xử lý chưa nghiêm đối với CB, GV vi phạm quy chế, quy định; 61,3% ý kiến cho rằng nhà trường khen thưởng chưa thỏa đáng đối với CBQL, GV có thành tích trong hoạt động ĐGKQHT của SV. Một số CBQL, GV cho rằng với việc xử lý khen thưởng, kỉ luật trong hoạt động ĐGKQHT của SV như hiện nay không thể khuyến khích được CBQL, GV làm tốt công tác quản lý hoạt động ĐGKQHT, vì người làm tốt cũng được đánh giá như người làm không tốt.

Như vậy, thực trạng quản lý hoạt động ĐGKQHT của SV hiện nay đang đặt ra cho các trường cao đẳng sư phạm nói chung, các trường cao đẳng sư phạm trung ương nói riêng nhiều vấn đề cần phải giải quyết. Các nội dung quản lý hoạt động KT ĐGKQHT của SV như phổ biến nội quy, quy chế; ra đề thi; KT, đánh giá thường xuyên, quản lý các khâu trong KT, đánh giá; quản lý điểm... đều có những bất cập. Thực trạng này do nhiều nguyên nhân khác nhau. Một số nguyên nhân cơ bản chúng tôi đã tìm hiểu như: nhận thức của CBQL, GV, SV về kiểm tra, đánh giá chưa thật đúng, kinh phí hạn hẹp, các quy định của quy chế, chính sách chưa theo kịp với thực tiễn... Nếu khắc phục được những tồn tại trên, việc ĐGKQHT của SV sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

SUMMARY

Through the survey on actual status of management of assessment of students learning achievements in teacher training colleges, the author has presented some shortcomings in the management of this assessment and clarified reasons for such shortcomings.