

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU.....	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Mục đích nghiên cứu.....	3
3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu.....	3
4. Giả thuyết khoa học.....	3
5. Nhiệm vụ nghiên cứu.....	4
6. Giới hạn phạm vi nghiên cứu của đề tài.....	4
7. Phương pháp nghiên cứu.....	4
8. Dự kiến kết cấu của luận văn.....	5
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ XÂY DỰNG VĂN HÓA NHÀ TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ.....	6
1.1. Tổng quan vấn đề nghiên cứu.....	6
1.2. Một số khái niệm cơ bản.....	8
1.2.1. Quản lý, quản lý nhà trường.....	8
1.2.2. Văn hóa, văn hóa nhà trường.....	10
1.2.3. Xây dựng văn hóa nhà trường.....	12
1.2.4. Quản lý xây dựng văn hóa nhà trường.....	12
1.3. Xây dựng văn hóa nhà trường trung học cơ sở.....	13
1.3.1. Trường trung học cơ sở trong hệ thống giáo dục quốc dân.....	13
1.3.2. Cấu trúc của văn hóa nhà trường trung học cơ sở.....	14
1.3.3. Vai trò của văn hóa nhà trường trung học cơ sở.....	18
1.3.4. Nội dung xây dựng văn hóa nhà trường trung học cơ sở.....	22
1.4. Quản lý xây dựng văn hóa nhà trường trung học cơ sở.....	24
1.4.1. Mục đích quản lý xây dựng văn hóa nhà trường trung học cơ sở..	24
1.4.2. Lập kế hoạch xây dựng văn hóa nhà trường trung học cơ sở.....	25
1.4.3. Tổ chức thực hiện xây dựng văn hóa nhà trường trung học cơ sở.....	26
1.4.4. Chỉ đạo, điều phối thực hiện xây dựng văn hóa nhà trường trung	

học cơ sở.....	26
1.4.5. Kiểm tra, đánh giá việc xây dựng văn hóa nhà trường trung học cơ sở.....	27
1.4.6. Vai trò của Hiệu trưởng trong việc quản lý xây dựng văn hóa nhà trường trung học cơ sở.....	28
1.5. Các yếu tố ảnh hưởng tới công tác quản lý xây dựng văn hóa nhà trường trung học cơ sở.....	29
1.5.1. Các yếu tố khách quan.....	29
1.5.2. Các yếu tố chủ quan.....	33
Kết luận chương 1.....	36
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ XÂY DỰNG VĂN HÓA NHÀ TRƯỜNG Ở CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ HUYỆN KIM SƠN, TỈNH NINH BÌNH.....	37
2.1. Khái quát về địa bàn nghiên cứu.....	37
2.2. Thực trạng quản lý xây dựng văn hóa nhà trường tại các trường trung học cơ sở huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình.....	39
2.2.1. Giới thiệu khảo sát.....	39
2.2.2. Thực trạng xây dựng văn hóa nhà trường ở các trường trung học cơ sở huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình.....	40
2.2.3. Thực trạng quản lý xây dựng văn hóa nhà trường ở các trường trung học cơ sở huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình.....	62
2.3. Đánh giá thực trạng.....	72
2.3.1. Điểm mạnh.....	72
2.3.2. Điểm yếu.....	74
Kết luận chương 2.....	75
CHƯƠNG 3: CÁC BIỆN PHÁP QUẢN LÝ XÂY DỰNG VĂN HÓA NHÀ TRƯỜNG Ở CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ HUYỆN KIM SƠN, TỈNH NINH BÌNH.....	76
3.1. Nguyên tắc đề xuất biện pháp xây dựng văn hóa nhà trường.....	76
3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống toàn diện của cấu trúc văn hóa.	

3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa và tính hội nhập.....	76
3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi.....	77
3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính toàn diện.....	77
3.2. Một số biện pháp quản lý xây dựng văn hóa nhà trường trung học cơ sở huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình.....	78
3.2.1. Nâng cao nhận thức và trách nhiệm cho cán bộ, giáo viên, nhân viên và học sinh về tầm quan trọng của xây dựng văn hóa nhà trường....	78
3.2.2. Thiết kế nội dung xây dựng văn hóa nhà trường phù hợp với chiến lược phát triển nhà trường trong giai đoạn mới.....	80
3.2.3. Lập kế hoạch xây dựng văn hóa nhà trường đáp ứng mục tiêu phát triển nhà trường trước mắt và lâu dài.....	81
3.2.4. Đẩy mạnh công tác tổ chức và chỉ đạo xây dựng văn hóa nhà trường theo hướng phát huy tích cực vai trò của các thành viên trong việc xây dựng văn hóa nhà trường.....	83
3.2.5. Thiết lập quy trình kiểm tra và đánh giá phù hợp đối với các hoạt động xây dựng văn hóa nhà trường.....	85
3.2.6. Xây dựng môi trường thuận lợi cho hoạt động xây dựng văn hóa nhà trường đạt kết quả tối ưu.....	86
3.3. Mối quan hệ giữa các biện pháp.....	88
3.4. Kết quả khảo nghiệm mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp quản lý xây dựng văn hóa nhà trường.....	89
3.4.1. Mục đích khảo nghiệm.....	89
3.4.2. Đối tượng được khảo nghiệm.....	90
3.4.3. Nội dung khảo nghiệm.....	90
3.4.4. Kết quả khảo nghiệm.....	90
Kết luận chương 3.....	95
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ.....	96
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	100

PHỤ LỤC

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

TT	Ký hiệu	Nguyên nghĩa
1	CB	Cán bộ
2	CBQL	Cán bộ quản lý
3	GD&ĐT	Giáo dục và đào tạo
4	GV	Giáo viên
5	HS	Học sinh
6	NV	Nhân viên
7	QLGD	Quản lý giáo dục
8	THCS	Trung học cơ sở
9	VHNT	Văn hóa nhà trường

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1. Nhận thức của CBQL, GV, HS về tầm quan trọng của VHNT	40
Bảng 2.2. Mức độ nhận thức của CBQL, GV và HS về giá trị cốt lõi và hệ thống chuẩn mực của văn hóa nhà trường	42
Bảng 2.3. Đánh giá mức độ ảnh hưởng của VHNT đến GV	44
Bảng 2.4. Đánh giá mức độ ảnh hưởng của VHNT đến HS	46
Bảng 2.5. Đánh giá của CBQL, GV về mức độ biểu hiện của các mối quan hệ giữa các thành viên trong nhà trường	49
Bảng 2.6. Đánh giá của HS về mức độ biểu hiện của các mối quan hệ giữa các thành viên trong nhà trường	54
Bảng 2.7. Mức độ biểu hiện của các hành vi vi phạm chuẩn mực, nội quy của HS nhà trường	56
Bảng 2.8. Các con đường hình thành VHNT	60
Bảng 2.9. Đánh giá việc thực hiện xây dựng VHNT THCS	64
Bảng 2.10. Đánh giá việc tổ chức thực hiện xây dựng VHNT THCS	66
Bảng 2.11. Đánh giá việc chỉ đạo xây dựng VHNT	67
Bảng 2.12. Đánh giá việc kiểm tra, đánh giá xây dựng VHNT THCS	69
Bảng 3.1. Kết quả khảo nghiệm mức độ cần thiết của các biện pháp quản lý xây dựng VHNT	91

DANH MỤC HÌNH VÀ BIỂU ĐỒ

Hình 1.1. Văn hóa nhà trường theo Mô hình tảng băng 14

Biểu đồ 2.1. Mức độ nhận thức của CBQL, GV và HS về giá trị cốt lõi và hệ thống
chuẩn mực của văn hóa nhà trường

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Sự nghiệp giáo dục và đào tạo luôn được Đảng và Nhà nước chú trọng quan tâm, Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban chấp hành Trung ương Đảng 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 đã xác định: “ Nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, chú trọng giáo dục lý tưởng, truyền thống, đạo đức, lối sống, ngoại ngữ, tin học, năng lực và kỹ năng thực hành, vận dụng kiến thức kỹ năng vào thực tiễn. Phát triển khả năng sáng tạo, tự học, khuyến khích học tập suốt đời”.

Nghị quyết số 33-NQ/TW ngày 09/6/2014 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về “Xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước” đã xác định mục tiêu: Xây dựng nền văn hóa và con người Việt Nam phát triển toàn diện, hướng đến chân - thiện - mỹ, thấm nhuần tinh thần dân tộc, nhân văn, dân chủ và khoa học. Văn hóa thực sự trở thành nền tảng tinh thần vững chắc của xã hội, là sức mạnh nội sinh quan trọng bảo đảm sự phát triển bền vững và bảo vệ vững chắc Tổ quốc vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh.

Xây dựng văn hóa luôn là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu đối với bất kỳ quốc gia nào. Văn hóa là một trong bốn trụ cột phát triển của một quốc gia (chính trị, kinh tế, văn hóa và môi trường). Văn hóa giúp cho một quốc gia phát triển có hiệu quả và bền vững. Đối với một nhà trường cũng vậy, văn hóa của nhà trường là sự tổng hòa toàn bộ sự phát triển của nhà trường từ hoạt động đào tạo, giáo dục, quản lý nhân lực, người học, cơ sở vật chất, giáo tiếp và ứng xử trong nhà trường.... Xây dựng văn hóa của nhà trường là xây dựng hoạt động giảng dạy, giáo dục nhân cách người học phù hợp, hiệu quả; xây dựng cách thức ứng xử văn minh, lịch sự, thân thiện trong nhà trường; xây dựng cơ sở vật chất của nhà trường hiện đại, tiện dụng, đảm bảo môi trường không bị ô nhiễm, không gian và cảnh quan sạch đẹp. Một nhà trường có môi trường văn hóa tốt là một nhà trường đào tạo có chất lượng cao, có sự phát triển bền vững, có uy tín trong cộng đồng và toàn xã hội.

Về góc độ tổ chức, văn hóa nhà trường được coi như một mẫu thức cơ bản, tạo ra một môi trường quản lý ổn định, giúp cho nhà trường thích nghi với môi trường bên ngoài, tạo ra sự hoà hợp môi trường bên trong. Một tổ chức có nền văn hóa mạnh sẽ hội tụ được cái tốt, cái đẹp cho xã hội. Văn hóa nhà trường sẽ giúp cho nhà trường thực sự trở thành một trung tâm văn hóa giáo dục, là nơi hội tụ sức mạnh của trí tuệ và lòng nhân ái trong xã hội, góp phần quan trọng tạo nên sản phẩm giáo dục toàn diện.

Văn hóa nhà trường tích cực, không chỉ khuyến khích được mối quan hệ hợp tác, chia sẻ kinh nghiệm, học hỏi lẫn nhau giữa giáo viên và giáo viên, tạo bầu không khí cởi mở tin cậy thúc đẩy giáo viên quan tâm đến chất lượng và hiệu quả giảng dạy mà còn tạo ra môi trường giáo dục có lợi nhất cho người học, khiến học sinh cảm thấy thoải mái, vui vẻ, ham học; người học thấy rõ trách nhiệm của mình, tích cực khám phá, liên tục trải nghiệm và tích cực tương tác với giáo viên và bạn bè. Hơn thế nữa, văn hóa nhà trường tích cực sẽ bồi dưỡng tình yêu và sự tâm huyết với nghề của đội ngũ nhà giáo và tạo ra môi trường thân thiện cho người học với mối quan hệ ứng xử tôn trọng, hiểu biết, học hỏi lẫn nhau giữa thầy và trò, người học cảm nhận được ở nhà trường một cảm giác an toàn, một bầu không khí cởi mở góp phần cải thiện chất lượng giáo dục trong nhà trường đặc biệt là phát triển nhân cách toàn diện cho học sinh.

Như vậy, văn hóa nhà trường có tác động trực tiếp đến chất lượng giáo dục trong nhà trường. Xây dựng văn hóa nhà trường tích cực là biện pháp quan trọng để nâng cao chất lượng giáo dục. Trong thực tế, văn hóa nhà trường chứa đựng những yếu tố tích cực cũng không ít những yếu tố tiêu cực ảnh hưởng tới chất lượng giáo dục. Trong khi đó, vấn đề xây dựng văn hóa nhà trường tích cực là một trong những nhu cầu tất yếu, một trong những biện pháp quan trọng, hiệu quả để thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị trọng tâm của ngành.

Ở huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình, trong nhiều năm qua các trường THCS luôn ý thức và phấn đấu không ngừng cho mục tiêu nâng cao chất lượng giáo dục, từng bước hướng tới sự phát triển bền vững. Bên cạnh những tác động tích cực, thì những yếu tố tiêu cực từ môi trường văn hóa nhà trường tự phát đang hàng ngày,

hàng giờ tác động sâu sắc đến quá trình giáo dục trong nhà trường, đến các thầy cô và cả các em học sinh của nhà trường. Thế nhưng vấn đề nhận diện và tìm kiếm các giải pháp quản lý sự hình thành và phát triển văn hóa nhà trường hiện nay vẫn chưa được quan tâm đúng mức, công tác quản lý văn hóa nhà trường chưa được xem xét một cách bài bản, hệ thống.

Với tư cách là cán bộ quản lý, nhận thức được tầm quan trọng của vấn đề quản lý văn hóa nhà trường trong bối cảnh hiện nay và sự cần thiết phải xây dựng và phát triển một môi trường văn hóa nhà trường lành mạnh, tích cực, nâng cao uy tín, thương hiệu của nhà trường, tạo động lực cho sự phát triển bền vững.

Xuất phát từ những lí do trên tôi chọn đề tài “***Quản lý xây dựng văn hóa nhà trường ở các trường THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình***”.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực trạng quản lý xây dựng văn hóa nhà trường ở các trường THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình để từ đó đề ra các biện pháp quản lý xây dựng văn hóa nhà trường nhằm hướng tới mục tiêu góp phần nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện cho các trường THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu

Quản lý xây dựng văn hóa nhà trường ở các trường THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Biện pháp quản lý xây dựng văn hóa nhà trường ở trường các THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình.

4. Giả thuyết khoa học

Văn hóa nhà trường ảnh hưởng rất lớn tới hình ảnh, thương hiệu, chất lượng giáo dục và hiệu quả hoạt động của nhà trường, là sức mạnh cho sự phát triển ổn định và bền vững. Tuy nhiên xây dựng văn hóa nhà trường ở các trường THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình vẫn còn một số điểm hạn chế nhất định nên chưa đáp ứng tốt được những yêu cầu của đổi mới giáo dục. Chính vì thế đề xuất được

những biện pháp quản lý xây dựng văn hóa nhà trường phù hợp thì sẽ khắc phục được những tồn tại và nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện trong các nhà trường THCS trên địa bàn huyện Kim Sơn.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

5.1. Hệ thống hóa lý luận cơ bản về quản lý xây dựng văn hóa nhà trường ở trường THCS.

5.2. Khảo sát, đánh giá thực trạng quản lý xây dựng văn hóa nhà trường ở các trường THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình.

5.3. Đề xuất biện pháp quản lý xây dựng văn hóa nhà trường ở các trường THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình.

6. Giới hạn phạm vi nghiên cứu của đề tài

6.1. Giới hạn về địa bàn nghiên cứu: 03/27 tại huyện Kim Sơn, gồm có các trường THCS Đồng Hướng, THCS Bình Minh, THCS Kim Trung.

6.2. Giới hạn về thời gian nghiên cứu: Khảo sát ở các trường được thực hiện từ tháng 9 năm 2019 đến tháng 4 năm 2020.

7. Phương pháp nghiên cứu

7.1. Phương pháp nghiên cứu lý thuyết

Phân tích, tổng hợp, khái quát hóa các vấn đề lý luận trong các công trình nghiên cứu khoa học liên quan đến đề tài. Các văn kiện của Đảng, pháp luật của Nhà nước, các văn bản chỉ đạo của ngành Giáo dục, sách, báo tạp chí... có liên quan đến vấn đề lý thuyết về xây dựng văn hóa nhà trường để làm cơ sở lý luận cho đề tài.

7.2. Phương pháp nghiên cứu thực tiễn

7.2.1. Phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi

Tác giả sử dụng các bộ phiếu điều tra bằng bảng câu hỏi cho các nhóm đối tượng: Cán bộ quản lý nhà trường, giáo viên, nhân viên và học sinh.

7.2.2. Phương pháp quan sát

Phương pháp này nhằm ghi chép lại về không gian giáo dục trong nhà trường. Cùng với đó là những thái độ, hành vi giao tiếp, tác phong ứng xử, làm việc

giữa cán bộ quản lý với giáo viên, giữa giáo viên với giáo viên, giữa giáo viên với học sinh, giữa học sinh với học sinh.

7.2.3. Phương pháp phỏng vấn

Thực hiện phỏng vấn sâu các cấp lãnh đạo trong nhà trường như Hiệu trưởng, thành viên trong Ban giám hiệu, các tổ trưởng chuyên môn, giáo viên phụ trách công tác Đội, Đoàn trong nhà trường.

Thực hiện phỏng vấn trên một số học sinh trong nhà trường để nhằm đưa ra một bức tranh cụ thể hơn về thực trạng văn hóa làm việc giữa nhà quản lý, nhân viên, giáo viên, học sinh.

7.3. Phương pháp toán thống kê toán học

Sử dụng phương pháp thống kê toán học để xử lý số liệu thu thập được từ phiếu khảo sát.

8. Dự kiến kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị, tài liệu tham khảo và phụ lục, luận văn bao gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về quản lý xây dựng văn hóa nhà trường trung học cơ sở.

Chương 2: Thực trạng quản lý xây dựng văn hóa nhà trường ở các trường THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình.

Chương 3: Các biện pháp quản lý xây dựng văn hóa nhà trường ở các trường THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ XÂY DỰNG VĂN HÓA NHÀ TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ

1.1. Tổng quan vấn đề nghiên cứu

Ở nước ngoài, khái niệm “Văn hóa tổ chức” xuất hiện lần đầu tiên trên báo chí Mỹ vào khoảng thập niên 1960 và chính thức trở thành khái niệm trong Khoa học tổ chức- Quản lý, xuất hiện ở Âu Mỹ từ những năm 80 của thế kỷ XX, hiện nay là một khái niệm thịnh hành và phổ biến rộng rãi. Thuật ngữ tương đương “Văn hóa công ty” (corporate culture) xuất hiện muộn hơn, khoảng thập niên 1970 và trở nên hết sức phổ biến khi tác phẩm “Văn hóa công ty” của Terrence Deal và Atlan Kennedy được xuất bản tại Mỹ năm 1982 [29].

Thuật ngữ “Văn hóa nhà trường” là một khái niệm mới xuất hiện trong nhiều chục năm gần đây. Nội dung của “Văn hóa học đường” bao hàm nội dung của “Trường học thân thiện” do Quỹ Nhi đồng Liên Hợp Quốc (UNESCO) đề xướng từ những thập kỷ cuối của thế kỷ XX [9].

Nghiên cứu của GS. Peter Smith trường Đại học Sunderland, Anh quốc đã khẳng định văn hóa nhà trường có ảnh hưởng vô cùng to lớn đối với chất lượng cuộc sống và hiệu quả hoạt động của nhà trường.

Craig Jerald (2006) khẳng định Văn hóa nhà trường chính là “chương trình đào tạo ẩn”, ảnh hưởng trực tiếp đến quá trình học tập của học sinh trong nhà trường [1].

Ở Việt Nam, trong những năm qua, văn hóa nhà trường đã chịu những tác động rất lớn từ môi trường văn hoá - xã hội theo xu thế phát triển của kinh tế thị trường và toàn cầu hoá. Vấn đề quan hệ giữa văn hóa và giáo dục, vấn đề giáo dục giá trị để xây dựng văn hóa nhà trường đã được tác giả Phạm Minh Hạc nghiên cứu và làm rõ. Nhiều nghiên cứu khác đã làm rõ các biểu hiện của văn hóa nhà trường qua mối quan hệ, trang phục, ngôn ngữ giao tiếp, cư xử của học sinh với giáo viên, Hiệu trưởng với giáo viên và qua các hoạt động giáo dục của nhà trường như văn hóa dạy, văn hóa học, văn hóa đọc... Khi nghiên cứu văn hóa nhà trường, đã có tác giả chọn cách tiếp cận văn hóa tổ chức, trên cơ sở làm rõ khái niệm này, chỉ ra cấu trúc, biểu hiện của nó trong nhà trường đã coi văn hóa tổ chức là hình thái cốt lõi

của văn hóa nhà trường. Tuy nhiên, hướng nghiên cứu này cũng mới xuất hiện và chưa được quan tâm nghiên cứu nhiều [23] [29].

Trong bối cảnh phát triển nhà trường nước ta hiện nay, văn hóa tổ chức của nhà trường cần được định hướng thế nào để thực sự phát huy ảnh hưởng tích cực của nó đến mọi thành viên trong tổ chức nhà trường - đặc biệt là thế hệ trẻ đang trưởng thành - là câu hỏi cần phải sớm được làm sáng tỏ trên những cách tiếp cận khoa học. Bởi lẽ, nhà trường là một tổ chức nên văn hóa nhà trường trước hết là văn hóa của một tổ chức hành chính - sự phạm.

Tuy nhiên cho đến nay, lại có rất ít tác giả quan tâm đi sâu vào nghiên cứu về lý luận một cách có hệ thống về hoạt động xây dựng văn hóa nhà trường. Một số luận văn thạc sĩ, bài báo, sách chuyên khảo, các chuyên đề... chủ yếu quan tâm đến hoạt động xây dựng văn hóa học nhà trường chung, văn hóa nhà trường ở trường nghề, văn hóa học đường ở các trường phổ thông, văn hóa học... có thể kể đến các tác giả sau:

Tác giả Đỗ Huy đã nghiên cứu về “Xây dựng môi trường văn hóa ở nước ta hiện nay từ góc nhìn giá trị học”, trong đó có viết về môi trường gia đình và đưa ra các chuẩn mực cơ bản định hướng việc xây dựng môi trường văn hóa ở nước ta hiện nay.

Các tác giả Trần Thị Minh Hằng, Đỗ Tiến Sỹ, Lê Thị Loan, đã cùng xây dựng chuyên đề về VHNT: “*Chuyên đề xây dựng và phát triển văn hóa nhà trường*” và được sử dụng trong chương trình đào tạo Thạc sĩ của Học viện quản lý giáo dục.

Tác giả Nguyễn Thị Hường cũng xây dựng: “*Chuyên đề xây dựng văn hóa nhà trường*” và được giảng dạy trong Trường Đại Học Sư Phạm Hà Nội.

Tác giả Phạm Quang Huân có bài báo viết về: Văn hóa tổ chức- hình thái cốt lõi của văn hóa nhà trường được đăng trên Kỷ yếu Hội thảo văn hóa học đường, Viện NCSP, Trường ĐHSPHN năm 2007.

Học viện Quản lý giáo dục cũng có bài viết về xây dựng văn hóa nhà trường và được giảng trong chương trình bồi dưỡng hiệu trưởng trường phổ thông chương trình liên kết Việt Nam- Singapore, Hà Nội, 2008.

Nhìn chung những các đề tài khoa học ở trên đã đi vào nghiên cứu VH nói chung và VHNT nói riêng để thấy rõ đặc điểm và ảnh hưởng của công tác xây dựng VHNT đến chất lượng và hiệu quả giáo dục trong nhà trường. Tuy nhiên ở khía cạnh đưa ra những biện pháp cụ thể cho quá trình xây dựng VHNT tại các nhà trường Trung học cơ sở huyện Kim Sơn tỉnh Ninh Bình thì chưa được đề cập tới. Chính vì vậy Luận văn “**Quản lý xây dựng văn hóa nhà trường ở các trường Trung học cơ sở huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình**” tập trung đi sâu vào vấn đề xây dựng VHNT tại các trường Trung học cơ sở trên cơ sở kế thừa và phát triển những kết quả nghiên cứu trên với hi vọng làm sáng tỏ biện pháp quản lý xây dựng VHNT của cán bộ quản lý nhà trường Trung học cơ sở có hiệu quả. Mặt khác đưa ra những biện pháp cụ thể để xây dựng VHNT góp phần xây dựng một môi trường tích cực cho cán bộ, giáo viên, nhân viên và học sinh trong nhà trường.

1.2. Một số khái niệm cơ bản

1.2.1. Quản lý, quản lý nhà trường

Quản lý là một trong vô số các hoạt động của con người, nhưng đó là một loại hình đặc biệt, là lao động siêu lao động, nghĩa là nó lấy các loại hình cụ thể làm đối tượng để tác động tới nhằm phối kết hợp chúng lại thành một hợp lực, từ đó tạo nên sức mạnh chung của một tổ chức. Vì vậy, quản lý vừa có những đặc điểm chung, có quan hệ hữu cơ với các hoạt động cụ thể khác, vừa có tính độc lập tương đối và mang những đặc trưng riêng của nó.

James Stoner và Stephen Robbins cho rằng: “*Quản lý là tiến trình hoạch định, tổ chức, lãnh đạo và kiểm soát những hoạt động của các thành viên trong tổ chức và sử dụng tất cả các nguồn lực khác của tổ chức nhằm đạt được mục tiêu đã đề ra*” [Dẫn theo 26]

Tác giả Đặng Quốc Bảo cho rằng: “*Hoạt động quản lý bắt nguồn từ sự phân công, hợp tác lao động. Chính sự phân công, hợp tác lao động nhằm đến hiệu quả nhiều hơn, năng suất cao hơn trong việc đòi hỏi phải có sự chỉ huy phối hợp, điều hành, kiểm tra, chính lý... phải có người đứng đầu. Đây là hoạt động để người thủ trưởng phối hợp nỗ lực với các thành viên trong nhóm, trong cộng đồng, trong tổ chức đạt được mục tiêu đề ra*” [1],[2].

Theo Tác giả Nguyễn Quốc Chí và Nguyễn Thị Mỹ Lộc: “*Quản lý là sự tác động có định hướng, có chủ đích của chủ thể quản lý (người quản lý) tới đối tượng quản lý - trong tổ chức - nhằm làm cho tổ chức vận hành và đạt được mục đích của tổ chức*”. Cũng theo đó các tác giả còn phân định rõ hơn về *hoạt động quản lý* là quá trình đạt đến mục tiêu của tổ chức bằng cách vận dụng các chức năng kế hoạch hoá, tổ chức, chỉ đạo (lãnh đạo) và kiểm tra [5].

Hiện nay đa số các nhà nghiên cứu đều thống nhất khái niệm sau: “*Quản lý là quá trình tác động có chủ định, hướng đích của chủ thể quản lý lên đối tượng quản lý nhằm tạo ra các hoạt động hướng tới đạt mục đích chung của tổ chức dưới sự tác động của môi trường*” [26].

Như vậy, quản lý là một hệ thống bao gồm những nhân tố cơ bản: chủ thể quản lý; đối tượng quản lý; mục tiêu quản lý; công cụ, phương tiện quản lý; cách thức quản lý (có ý thức, bằng quyền lực, theo quy trình) và môi trường quản lý. Những nhân tố đó có quan hệ và tác động lẫn nhau để hình thành nên quy luật và tính quy luật quản lý.

Trong hệ thống giáo dục, nhà trường chiếm giữ một phần quan trọng, chủ yếu. Đa phần các hoạt động giáo dục đều được thực hiện trong nhà trường, thông qua hệ thống nhà trường (phổ thông, trung học chuyên nghiệp, phổ thông, đại học và sau đại học). Nhà trường là “tế bào chủ chốt” của hệ thống giáo dục từ Trung ương tới cơ sở. Theo đó quan niệm quản lý giáo dục (QLGD) luôn đi kèm với quan niệm quản lý nhà trường (QLNT). Các nội dung QLGD luôn gắn với QLNT. QLNT có thể được coi là sự cụ thể hóa công tác QLGD.

Theo tác giả Phạm Minh Hạc: “Quản lý nhà trường là thực hiện đường lối giáo dục của Đảng trong phạm vi trách nhiệm của mình, tức là đưa nhà trường vận hành theo nguyên lý giáo dục để tiến tới mục tiêu giáo dục. Mục tiêu đào tạo đối với ngành giáo dục, với thể hệ trẻ và với từng học sinh” [9].

Tóm lại, *QLNT là quá trình tác động của chủ thể quản lý nhà trường (Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng, tổ trưởng tổ chuyên môn) đến các đối tượng quản lý (giáo viên, học sinh, các quá trình dạy học và giáo dục) để đạt được mục tiêu giáo dục mà nhà trường đề ra*. Trong nội dung quản lý nhà trường thì quản lý xây dựng văn hóa là một nội dung quan trọng.

1.2.2. Văn hóa, văn hóa nhà trường

Văn hóa là từ Việt gốc Hán. Theo Kinh Dịch và trong những tài liệu cổ xưa thì *văn* có nghĩa là “về đẹp”, hóa có nghĩa là “thay đổi, biến đổi”, “làm cho thay đổi, biến đổi”, “giáo hóa”, *văn hóa* hiểu theo nghĩa gốc là “làm cho trở nên đẹp đẽ, văn vẻ”. Bản thân văn hóa rất đa dạng và phức tạp. Do đó, khi có những tiếp cận nghiên cứu khác nhau sẽ dẫn đến có nhiều quan niệm về văn hóa, nhưng tựu chung lại, các nhà nghiên cứu đều có một nghĩa chung căn bản: VH là sự giáo hóa, vun trồng nhân cách con người, làm cho con người và cuộc sống con người trở nên tốt đẹp hơn.

Hiện nay, có rất nhiều định nghĩa về văn hóa, văn hóa là sản phẩm do lao động của con người tạo ra, nó vô cùng phong phú, đa dạng. Cho đến nay, nhà nghiên cứu Phan Ngọc cho biết số lượng định nghĩa đã lên tới gần 400 định nghĩa. Đúng như một học giả Ba Lan đã nhận xét: khó mà hình dung được một khái niệm nào nhiều nghĩa hơn và rộng hơn là khái niệm văn hóa. *Văn hóa là hệ thống giá trị vật chất và tinh thần do lao động của con người sáng tạo ra, được cộng đồng khẳng định tích lũy lại, tạo ra bản sắc riêng của từng tộc người, từng xã hội.* Nghị quyết Trung ương 5 - Khóa VIII, Đảng ta khẳng định: Văn hóa Việt Nam là tổng thể những giá trị vật chất và tinh thần do cộng đồng các dân tộc Việt Nam sáng tạo ra, trong quá trình dựng nước và giữ nước..., là kết quả giao lưu và tiếp thu tinh hoa của nhiều nền văn minh thế giới để không ngừng hoàn thiện mình. Văn hóa Việt Nam đã hun đúc nên tâm hồn, khí phách, bản lĩnh Việt Nam, làm rạng rỡ lịch sử vẻ vang của dân tộc [21] [1].

UNESCO định nghĩa, “Văn hóa là một bộ phận không thể tách rời của cuộc sống và nhận thức - một cách hữu thức cũng như vô thức - của các cá nhân và các cộng đồng. Văn hóa là tổng thể sống động các hoạt động sáng tạo trong quá khứ và trong hiện tại. Qua các thế kỷ, các hoạt động sáng tạo ấy đã hình thành trên một hệ thống các giá trị, các truyền thống và các thị hiếu - những yếu tố xác định hệ thống riêng của mỗi dân tộc...”; Chính nhờ văn hóa mà con người tự thể hiện, tự ý thức được bản thân, tự biết mình là một thực thể chưa hoàn chỉnh đặt ra để xem xét những thành tựu của bản thân, tìm tòi không biết mệt những ý nghĩa mới mẻ và sáng tạo những công trình vượt trội lên bản thân”; “Văn hóa là tổng thể những nét

đặc trưng tiêu biểu nhất của xã hội thể hiện trên các mặt vật chất, tinh thần, tri thức và tình cảm”.

Tựu chung lại thì có thể thấy điểm cốt lõi và phổ biến nhất khi đề cập tới khái niệm văn hóa đó là sự nhấn mạnh đến yếu tố con người, gắn với con người, thuộc con người và tất cả những sản phẩm của con người.

Từ điều đã khẳng định: nhà trường là một tổ chức, *có thể suy ra rằng: văn hoá nhà trường là văn hoá của một tổ chức hành chính - sự phạm.*

Văn hoá nhà trường - School Culture: “ *Văn hoá tổ chức của một nhà trường là hệ thống niềm tin, giá trị, chuẩn mực, thói quen và truyền thống hình thành trong quá trình phát triển của nhà trường, được các thành viên trong nhà trường thừa nhận, làm theo và được thể hiện trong các hình thái vật chất và tinh thần, từ đó tạo nên bản sắc riêng cho mỗi tổ chức sự phạm*”.

Văn hoá nhà trường là một tập hợp các chuẩn mực, các giá trị, niềm tin và hành vi ứng xử... VHNT là những nét đặc trưng riêng biệt, tạo nên sự khác biệt của nhà trường với các tổ chức khác và sự khác biệt giữa trường này với trường khác. VHNT liên quan tới toàn bộ đời sống vật chất, tinh thần của một nhà trường. VHNT là những giá trị tốt đẹp được hình thành bởi một tập thể và được mỗi cá nhân trong nhà trường chấp nhận.

Các tác giả Urban G.C., Huggies L.W., Norris C.J. cho rằng VHNT gắn liền với chất lượng giáo dục “Một trường tốt có chuẩn chất lượng cao, có kỳ vọng cao đối với HS, có môi trường giảng dạy và học tập tốt, hay nói cách khác là có VHNT tốt”.

Joan Richardson định nghĩa “VHNT là sự tích lũy các giá trị và chuẩn mực của nhiều người. Đó là sự đồng thuận về những gì quan trọng. Đó là những kỳ vọng của tập thể chứ không phải những kỳ vọng của một cá nhân” [32].

Văn hoá nhà trường (VHNT) thể hiện ở mọi góc độ nhà trường, bao gồm từ phong cách ngôn ngữ của GV và HS, cách bài trí lớp học,...cũng như thái độ quan tâm của họ đối với những nội dung chương trình và phương pháp GD, đến những định hướng giá trị nhân cách của HS (và cả của GV) trước những thay đổi của cuộc sống XH hiện đại. VHNT lành mạnh sẽ giảm bớt được xung đột và tăng tính ổn định. Đúng như Donahoe (1997) chỉ ra rằng: “Nếu văn hoá thay đổi thì mọi thứ sẽ

thay đổi” [1].

Như vậy, VHNT là hệ thống những giá trị vật chất và tinh thần tồn tại trong nhà trường làm cho nhà trường có những nét riêng biệt, khác biệt để phân biệt nhà trường này với nhà trường khác.

1.2.3. Xây dựng văn hóa nhà trường

Theo từ điển Tiếng Việt thì xây dựng là gây dựng nên, làm nên hay tạo ra cái có giá trị tinh thần hay nội dung gì đó. Vậy khi nói tới khái niệm xây dựng văn hóa tức là gây dựng hay sáng tạo nên những giá trị mới về tinh thần và vật chất thuộc về văn hóa. Tuy nhiên văn hóa luôn tồn tại những giá trị được lưu truyền từ đời này qua đời khác ta gọi đó là giá trị văn hóa. Giá trị văn hóa luôn có ý nghĩa nhưng trong từng thời kỳ thì ý nghĩa của các giá trị văn hóa đó có phù hợp hay không mới là cái quan trọng. Nhà trường là môi trường thường có nhiều giá trị văn hóa tích cực hơn. Chính vì vậy, xây dựng văn hóa nhà trường được hiểu là quá trình kế thừa, xây dựng và phát triển những giá trị văn hóa đã tồn tại trong nhà trường. Đó là những giá trị thuộc về bề nổi và bề chìm của văn hóa nhà trường. Xây dựng văn hóa nhà trường không hoàn toàn ở việc tạo nên một giá trị văn hóa hoàn toàn mới. Xây dựng đồng nghĩa là kế thừa và phát triển những giá trị tích cực phù hợp với điều kiện hoàn cảnh từng nhà trường, đồng thời cũng loại bỏ đi những giá trị tiêu cực, không phù hợp hoặc cản trở sự phát triển của nhà trường.

1.2.4. Quản lý xây dựng văn hóa nhà trường

Xây dựng VHNT là một nội dung của quản lý nhà trường mà mỗi cán bộ quản lý phải thực hiện. Quản lý nhà trường gắn với mục đích đạt được hiệu quả của từng hoạt động, vậy quản lý xây dựng VHNT cũng được hiểu một cách đơn giản là quản lý để đạt được hiệu quả trong xây dựng VHNT. Nhưng nhìn một cách biện chứng thì xây dựng VHNT lại có trong tất cả các hoạt động quản lý nhà trường. Vì vậy, quản lý xây dựng văn hóa ở nhà trường vừa là yêu cầu, vừa là mục tiêu của mỗi nhà trường.

Từ đây có thể hiểu rằng, *quản lý xây dựng văn hóa nhà trường là quá trình tác động có ý thức, có định hướng lên tất cả các thành tố tham gia vào quá trình tác động của chủ thể quản lý tới đối tượng quản lý, nhằm đưa ra các hoạt động xây dựng VHNT cụ thể để đạt được kết quả mong muốn một cách hiệu quả, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo trong nhà trường.*

Quản lý xây dựng VHNT gắn với điều kiện cụ thể của mỗi một nhà trường nhưng nhìn chung nó sẽ bao gồm các vấn đề lớn cần tập trung đó là xây dựng nền VH đạo đức xã hội chủ nghĩa trong trường học. Tích cực xây dựng môi trường học an toàn, thân thiện, cảnh quan hiện đại, mối quan hệ tốt đẹp, thương hiệu và giá trị đạo đức của nhà trường.

Theo cách tiếp cận chức năng quản lý thì quản lý VHNT là một quá trình bao gồm các hoạt động lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra, đánh giá và đảm bảo các điều kiện cần thiết để xây dựng VHNT đạt hiệu quả.

Vì thế, có thể nói quản lý xây dựng VHNT là một quá trình tác động có hướng đích của chủ thể quản lý nhà trường đến khách thể thuộc về yếu tố VHNT thông qua các biện pháp quản lý phù hợp nhằm đưa hoạt động xây dựng VHNT đạt được kết quả cao nhất, đồng thời góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, giáo dục trong nhà trường.

1.3. Xây dựng văn hóa nhà trường trung học cơ sở

1.3.1. Trường trung học cơ sở trong hệ thống giáo dục quốc dân

Theo Điều lệ trường THCS, trường THPT và trường phổ thông có nhiều cấp học thì trường THCS có vị trí: *“Là cơ sở giáo dục phổ thông của hệ thống giáo dục quốc dân. Trường có tư cách pháp nhân và có con dấu riêng”* [11].

Trường THCS là đơn vị chịu sự quản lý và chỉ đạo trực tiếp của Phòng GD&ĐT, là cấp học tiếp nhận thành tựu của cấp tiểu học để thực hiện nhiệm vụ của chính mình đồng thời bước đầu xây dựng cho giáo dục THPT.

Mục tiêu giáo dục cấp THCS là nhằm giúp HS củng cố và phát triển những kết quả của giáo dục tiểu học, có trình độ học vấn phổ thông cơ sở và những hiểu biết ban đầu về kỹ thuật và hướng nghiệp để tiếp tục học THPT, trung học chuyên nghiệp, học nghề hoặc đi vào cuộc sống lao động.

Theo Điều 3, Điều lệ trường THCS, THPT và trường phổ thông có nhiều cấp học thì trường THCS có các nhiệm vụ sau:

Tổ chức giảng dạy, học tập và các hoạt động giáo dục khác theo mục tiêu, chương trình giáo dục phổ thông dành cho cấp THCS và cấp THPT do Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành. Công khai mục tiêu, nội dung các hoạt động giáo dục, nguồn lực và tài chính, kết quả đánh giá chất lượng giáo dục.

Quản lý giáo viên, cán bộ, nhân viên theo quy định của pháp luật.

Tuyển sinh và tiếp nhận học sinh; vận động học sinh đến trường; quản lý học sinh theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Thực hiện kế hoạch phổ cập giáo dục trong phạm vi được phân công.

Huy động, quản lý, sử dụng các nguồn lực cho hoạt động giáo dục. Phối hợp với gia đình học sinh, tổ chức và cá nhân trong hoạt động giáo dục.

Quản lý, sử dụng và bảo quản cơ sở vật chất, trang thiết bị theo quy định của Nhà nước.

Tổ chức cho giáo viên, nhân viên, học sinh tham gia hoạt động xã hội.

Thực hiện các hoạt động về kiểm định chất lượng giáo dục.

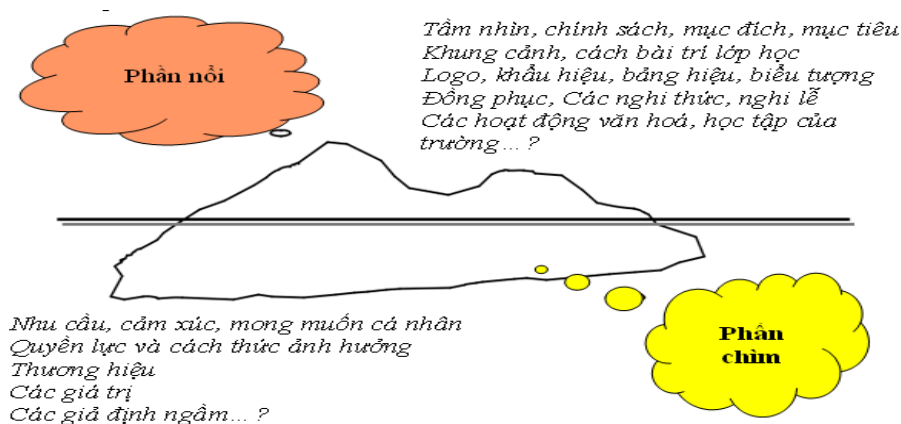
Thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn khác theo quy định của pháp luật.

1.3.2. Cấu trúc của văn hóa nhà trường trung học cơ sở

Theo lý thuyết cơ bản về VHNT thì có hai quan điểm được nghiên cứu khi nhắc tới cấu trúc Văn hóa đó chính là mô hình tầng băng Văn hóa và mô hình Văn hóa ba tầng bậc.

Mô hình thứ nhất: Mô hình tầng băng (có phần nổi, phần chìm).

Mô hình tầng băng được Frank Gonzales đưa ra vào năm 1978. Theo đó, VHNT giống như một tầng băng có văn hóa thể hiện phần nổi và văn hóa thể hiện phần chìm. Văn hóa phần nổi là những thành tố có thể quan sát, nắm bắt hoặc thay đổi được. Phần văn hóa chìm là các giá trị, niềm tin, thái độ, các giá trị về tinh thần cái mà rất khó quan sát hay thay đổi được ta chỉ có thể cảm nhận và thấu hiểu khi tiếp cận với con người hoặc môi trường đó.



Hình 1.1. Văn hóa nhà trường theo Mô hình tầng băng

Mô hình thứ hai - Mô hình cấu trúc ba tầng bậc.

Mô hình văn hóa tổ chức Edgar H. Schien đưa ra và được áp dụng vào VHNT. Theo mô hình này VHNT có ba tầng bậc:

Tầng thứ nhất: Những yếu tố hữu hình - có thể quan sát được.

Tầng thứ hai: Những giá trị được thể hiện, bao gồm: niềm tin, thái độ, cách ứng xử.

Tầng thứ ba: Những giả thiết cơ bản - bao gồm: những yếu tố liên quan đến môi trường xung quanh, thực tế của tổ chức, hoạt động và mối quan hệ giữa con người trong tổ chức [11].

Vấn đề cấu trúc VHNT theo mô hình 3 tầng bậc cần phải có rất nhiều thời gian quan sát, tìm hiểu, nghiên cứu thực tế trong nhà trường; và quy chiếu trong môi trường xung quanh cũng như từng thời điểm cụ thể... Trong điều kiện thực hiện luận văn, tác giả không thể nghiên cứu đến tầng thứ ba trong cấu trúc văn hóa nhà trường vì vậy đề tài sẽ đi sâu nghiên cứu sử dụng mô hình tầng bậc gồm hai phần cơ bản của VHNT để tiến hành nghiên cứu.

Qua nhiều cách tiếp cận nội hàm VHNT, các quan niệm khác nhau cho thấy các yếu tố cấu thành gồm có: Sứ mệnh, giá trị, các ngầm định nền tảng, sự kỳ vọng (trông đợi), chuẩn mực hành vi, các mối quan hệ, phong cách làm việc, cảnh quan sư phạm, phong cách lãnh đạo và truyền thông của nhà trường...

1.3.2.1. Sứ mệnh của nhà trường

Sứ mệnh của nhà trường gắn với mục đích tồn tại của nhà trường - liên quan đến các câu hỏi: Nhà trường tồn tại để làm gì? Giải quyết vấn đề gì? Thiếu nó sẽ ra sao?...

Ý thức về sứ mệnh của nhà trường là một hợp phần quan trọng trong VHNT. Nó sẽ phản ánh mối quan hệ của nhà trường với cộng đồng và những gì nhà trường đề cao. Mục đích của nhà trường được thể hiện thành sứ mệnh (do tự nhận thức), chức năng, nhiệm vụ (do được trao cho). Sứ mệnh, mục đích lại được cụ thể hóa ở các chiến lược, mục tiêu, kế hoạch hoạt động được cụ thể hóa ở dạng văn bản.

1.3.2.2. Giá trị

Giá trị là những thứ con người mang theo và coi trọng những gì được thừa nhận là tích cực, tốt đẹp, thậm chí là hoàn hảo, được coi như là thước đo đúng và

sai, xác định những gì nên làm và không nên làm trong cách hành xử chung và riêng

của con người trong một tổ chức. Có nhà trường đề cao các giá trị nhân văn, tình yêu thương giữa những con người trong tập thể. Có nhà trường đề cao tính cộng đồng trách nhiệm và sự sáng tạo trong công việc. Lại có nhà trường đề cao các giá trị như sự trung thực, tính thực chất hoặc khả năng đổi mới thường xuyên để nâng cao chất lượng các hoạt động dạy học, giáo dục... Tuy nhiên, hệ giá trị phổ quát được chấp nhận là trên nền tảng các giá trị cơ bản: chân - thiện - mỹ. Giá trị không hình thành tức thì mà được thử thách, sàng lọc và khi đã hình thành thì nó có tác dụng lâu bền, được lưu truyền giữa các thế hệ.

Giá trị trong tổ chức nhà trường được phân chia thành 2 loại. Loại thứ nhất là các giá trị mà nhà trường đã hình thành và vun đắp trong cả quá trình xây dựng và trưởng thành. Loại thứ hai là những giá trị mới mà CBQL hoặc tập thể GV, HS mong muốn nhà trường mình có và tạo lập từng bước nhằm đem đến sự phát triển mới phù hợp với yêu cầu của xã hội.

1.3.2.3. Các ngẫm định nền tảng

Các ngẫm định nền tảng bao gồm niềm tin, niềm tự hào, những suy nghĩ và trạng thái xúc cảm tình cảm đã ăn sâu vào tiềm thức mỗi cá nhân và tạo thành nét chung trong tập thể nhà trường. Những ngẫm định khó thấy này được coi là những quy ước bất thành văn, có tính đương nhiên và tạo nên một mạch ngầm tinh thần kết nối các thành viên trong nhà trường và làm nền tảng cho các giá trị suy nghĩ, hành động của các thành viên trong nhà trường. Niềm tin, do vậy, là "một sự hỗn hợp độc đáo giữa các thành phần nhận thức, cảm xúc, ý chí, nó có sức mạnh như một sự tất yếu bên trong quy định hành vi cá nhân". Chính vì vậy, có thể nói là bản chất của xây dựng VHNT là định hướng tư duy. Tiến trình, nỗ lực xây dựng và thay đổi VHNT là quá trình để người ta tin rằng nên tư duy thế nào là đúng, là tốt..., rồi trên cơ sở niềm tin đó, người ta sẽ hành động tương ứng.

1.3.2.4. Sự kỳ vọng (trông đợi)

Sự kỳ vọng hay trông đợi mà các cá nhân có bao gồm kỳ vọng vào bản thân (khi bước vào môi trường tổ chức), vào người khác (nhất là các nhà quản lý), vào tổ chức với tư cách tổng thể. Trong đó, có sự hòa trộn giữa trông đợi cho lợi ích của cá nhân và trông đợi cho lợi ích tổ chức. Khi VHNT lành mạnh và tích cực, các trông

đợi lợi ích của cá nhân chỉ là một phần nhỏ, phụ thuộc vào và thậm chí phải hy sinh cho lợi ích của nhà trường. Khi VHNT yếu và tiêu cực, điều đó sẽ ngược lại. Nhiều cá nhân sẽ nhìn nhận tổ chức như một mảnh đất mỡ màu có thể được tận dụng để gặt hái cho lợi ích cá nhân.

1.3.2.5. Các chuẩn mực hành vi

Chuẩn mực hành vi, trên thực tế là sự cụ thể hóa của giá trị, niềm tin và trông đợi của các thành viên trong tổ chức, "là cách thức con người ứng xử trong một xã hội nhất định" (Phạm Thành Nghị, 2009).

Trong các chuẩn mực, có chuẩn mực về hình thức và chuẩn mực về nội dung. Các chuẩn mực về hình thức, hữu hình, dễ hoặc có thể nhìn thấy bằng mắt thường gồm biểu tượng (logo), khẩu hiệu, phương châm hành động, trang phục của các thành viên và kiến trúc, cách bày trí nơi làm việc. Chuẩn mực về nội dung chính là những quy định bằng văn bản của tổ chức về các hành động, hành vi nên làm hay không được phép làm như nguyên tắc, nội quy của nhà trường.

1.3.2.6. Các mối quan hệ giao tiếp - ứng xử nội bộ và với bên ngoài

Trong nhà trường, quan hệ nhân sự liên quan tới nhiều mối quan hệ đan chéo như thầy - thầy, nhà quản lý - cán bộ và GV, thầy - trò, trò - trò, nhà trường - cộng đồng, nhà trường - các cơ quan thẩm quyền địa phương, nhà trường - cơ quan cấp trên chủ quản,... Các mối quan hệ này được thực hiện thông qua nhiều kênh, trong đó có kênh giao tiếp chính diễn ra trong đời sống làm việc ở trường. Tùy theo hệ giá trị được thừa nhận và những ngầm định nền tảng của mỗi tổ chức nhà trường mà có những loại hình phong cách ứng xử được lựa chọn phù hợp. Ngoài ra, tổ chức nhà trường còn có mối quan hệ, giao tiếp với bên ngoài như với các đối tác khác, với chính quyền địa phương, phụ huynh HS, các nhà tài trợ, hoặc chuyên gia nước ngoài...

1.3.2.7. Phong cách làm việc

Mỗi một tổ chức nhà trường, dù có ý thức hay vô thức, đều hình thành nên một phong cách làm việc riêng. Tính đặc thù đó được thể hiện qua quy trình giải quyết công việc hàng ngày và việc tổ chức các nghi thức, nghi lễ trong nhà trường. Đó là các quy trình, thủ tục, cách thức tổ chức, thực hiện các buổi họp, hội nghị, lễ

hội, các sự kiện ... của tổ chức nhà trường đều là những biểu hiện cụ thể của văn

hóa tổ chức, của kiểu làm việc mà tổ chức đang duy trì. Nó thể hiện qua việc bố trí lịch, kế hoạch tổ chức sinh hoạt, hội họp sao cho hợp lý, tiết kiệm thời gian mà đạt được hiệu quả cao.

Trong nỗ lực duy trì một nền nếp làm việc khoa học và chuyên nghiệp, quy chế làm việc và hệ thống các quy định, nội quy đóng một vai trò hết sức quan trọng.

1.3.2.8. Môi trường cảnh quan sư phạm

Việc kiến trúc xây dựng và cách bày trí nơi làm việc phản ánh các giá trị và niềm tin của tổ chức. Do vậy, kiến trúc của các công sở nói chung và trường học nói riêng cần tạo cảm giác trang trọng, tuy nhiên không làm ảnh hưởng đến tính thân thiện của công sở. Nhà trường cần có môi trường cảnh quan xanh - sạch - đẹp và an toàn cho việc dạy và học. Trong phòng học, nếu có thể được, tùy theo môn học mà bàn, ghế có thể được bố trí cho phù hợp. Phòng hội đồng, phòng nghỉ cho GV cũng cần được bố trí ở những vị trí phù hợp.

1.3.2.9. Phong cách lãnh đạo và phương pháp truyền thông

Phong cách lãnh đạo trong nhà trường là một hợp phần quan trọng của VHNT vì người lãnh đạo, quản lý là hình ảnh, tiếng nói đại diện cho nhà trường. Phong cách lãnh đạo là sự cụ thể hóa của tư duy lãnh đạo. Các phong cách độc đoán, dân chủ hay tự do đều có những ưu điểm nhất định, tùy thuộc vào bối cảnh mà chúng được vận dụng. Cần xây dựng bầu không khí dân chủ: cởi mở, hợp tác, cùng chia sẻ hỗ trợ lẫn nhau; mọi người đều được tôn trọng, luôn được coi trọng và có cơ hội thể hiện, phát triển các khả năng của mình, xây dựng cơ chế giám sát, đánh giá thi đua khen thưởng hợp lý thúc đẩy mọi người nỗ lực làm việc.

1.3.3. Vai trò của văn hóa nhà trường trung học cơ sở

1.3.3.1. Tầm quan trọng của văn hóa nhà trường THCS

VHNT có ảnh hưởng đến tất cả các hoạt động diễn ra trong nhà trường đó. Theo Deal và Peterson, văn hóa ảnh hưởng và định hình đến cách mà GV, HS, cán bộ quản lý suy nghĩ, cảm nhận và hành động. Văn hóa là một mạng lưới mạnh mẽ của nghi lễ và truyền thống, chuẩn mực và giá trị có ảnh hưởng đến tất cả mọi góc cạnh của đời sống nhà trường. Cụ thể, VHNT định hướng sự tập trung của các thành viên nhà trường vào hành vi hàng ngày và tăng cường sự chú ý vào những gì

quan trọng và có giá trị. Nếu các giá trị và chuẩn mực cơ bản củng cố cho việc học tập, nhà trường sẽ tập trung vào hoạt động học tập trong nhà trường. VHNT giúp xác định và xây dựng cam kết của nhà trường đối với các giá trị cốt lõi. Nếu những nghi lễ, truyền thống, lễ kỉ niệm tạo ra tình cảm cộng đồng, GV, NV, HS và cộng đồng đó sẽ xác định với nhà trường và cam kết với những giá trị cốt lõi và các mối quan hệ ở đây. Đồng thời, VHNT tích cực làm tăng động lực làm việc. Nếu một nhà trường có bối cảnh không rõ ràng về mục đích, thiếu một tầm nhìn có khả năng truyền cảm hứng tới mọi người, ít các buổi lễ mừng thành quả, NV sẽ biểu hiện thiếu năng lượng trong suốt quá trình làm việc. Ngoài ra, VHNT tích cực góp phần quan trọng cải thiện hiệu quả và năng suất làm việc trong nhà trường.

Craig Jerald cũng cho rằng, một VHNT tích cực có thể nhận ra ngay lập tức khi ta bước chân vào ngôi trường đó. Biểu hiện của nó là một bầu không khí yên ổn, trật tự, kỉ luật, thúc đẩy các hoạt động trong nhà trường bằng một cảm giác thú vị, sống động về những mục đích mà nhà trường hướng tới. Trong môi trường đó, HS cảm thấy tự tin và đĩnh đạc, GV nói về công việc của họ với cường độ và tính chuyên nghiệp.

Văn hóa có tác động rất lớn đến chất lượng giáo dục trong nhà trường thông qua những ảnh hưởng trực tiếp hay gián tiếp đến người dạy và người học. Mặt khác, văn hóa nhà trường có ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục còn bởi bản thân VHNT cũng là một phần của chương trình giáo dục trong nhà trường. Khái niệm chương trình đào tạo được sử dụng ở đây là chương trình đào tạo ẩn (Craig Jerald). Nó là những gì thâm nhập vào người học, nhưng có thể là những gì không bao giờ được giảng dạy trên lớp. Nó bao gồm tất cả các yếu tố ảnh hưởng tới các phong trào, hoạt động của người dạy, người học trong nhà trường. Trên thực tế, chương trình giáo dục ẩn được thể hiện qua các dấu hiệu như: cảnh quan nhà trường, mối quan hệ thầy trò, bè bạn, các tổ chức đoàn thể, các phong trào, hoạt động... và cả những băng rôn, khẩu hiệu trong nhà trường. Giữa chương trình giáo dục ẩn và VHNT có sự liên quan chặt chẽ. Như vậy một nền VHNT tốt cũng chính là một phần của chương trình giáo dục tốt, có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giáo dục trong nhà trường [16].

Một môi trường văn hóa tích cực sẽ góp phần nâng cao chất lượng giáo dục trong nhà trường. Ngược lại, môi trường VHNT có những yếu tố độc hại sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng giáo dục trong nhà trường.

Theo Kent D. Peterson và Terrence E. Deal [11], VHNT tích cực được biểu hiện qua các tiêu chí cơ bản đó là: sứ mệnh của nhà trường tập trung vào việc học tập của GV và HS; nhà trường tạo nên cảm giác về sự giàu có của lịch sử; các giá trị nòng cốt thể hiện sự chia sẻ quyền lực, quyền hạn; nhà trường có hiệu quả công việc cao và cải tiến thường xuyên tạo nên chất lượng, thành tích; tin tưởng vào tiềm năng của HS và GV để khuyến khích họ học hỏi và phát triển; đội ngũ GV mạnh về chuyên môn để sử dụng hiểu biết, kinh nghiệm và các nghiên cứu để cải thiện việc thực hành thông qua sự chia sẻ và tin tưởng lẫn nhau; cán bộ GV cùng chia sẻ trách nhiệm về kết quả của HS; nhà trường có mạng lưới văn hóa giúp nuôi dưỡng dòng chảy của những thông tin tích cực; vai trò lãnh đạo của cán bộ, GV được phát huy và liên tục cải thiện. Các thành viên trong một nền VHNT tích cực luôn có ý thức chung về sự kết nối giữa các cá nhân, ý thức được chia sẻ rộng rãi về sự tôn trọng và chăm sóc cho mọi người.

VHNT ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục bởi nó ảnh hưởng đến tất cả các hoạt động trong nhà trường. Tuy nhiên, để nghiên cứu những ảnh hưởng của VHNT đến chất lượng giáo dục có thể chỉ thông qua một số tác động cụ thể của VHNT đến HS, đến GV và đến các mối quan hệ của CBQL, GV, HS trong nhà trường. Theo tác giả Nguyễn Thị Mỹ Lộc [14], tác động của VHNT thể hiện cụ thể qua những ảnh hưởng đến GV, đến HS và đến mối quan hệ giữa GV - HS trong nhà trường.

1.3.3.2. Ảnh hưởng của văn hóa nhà trường đến giáo viên.

Vai trò của VHNT đối với GV nói chung và GV THCS nói riêng cũng cần được nhìn nhận từ hai góc độ đối lập: ảnh hưởng của nền văn hóa tích cực và ảnh hưởng của nền văn hóa tiêu cực hay độc hại. Trong tổ chức nhà trường, VHNT tích cực sẽ tác động rất lớn đến GV. Tác động đó thể hiện ở nhiều phương diện:

Thứ nhất, khuyến khích mối quan hệ hợp tác, chia sẻ kinh nghiệm, học hỏi lẫn nhau giữa các GV. Trong môi trường đó, GV cảm thấy thoải mái dễ dàng thảo luận về những vấn đề hay khó khăn mà họ đang gặp phải; sẵn sàng chia sẻ với nhau

kiến thức và kinh nghiệm chuyên môn; tích cực trao đổi phương pháp và kỹ năng giảng dạy; quan tâm đến công việc của nhau và cùng hợp tác với lãnh đạo nhà trường để thực hiện mục tiêu giáo dục đã đề ra.

Thứ hai, tạo bầu không khí tin cậy thúc đẩy GV quan tâm đến chất lượng và hiệu quả giảng dạy, học tập. Bầu không khí cởi mở, tin cậy, tôn trọng lẫn nhau tạo động lực để GV quan tâm cải tiến nâng cao chất lượng dạy và học đồng thời góp phần cải thiện thành tích giảng dạy và học tập của trường.

1.3.3.3. Ảnh hưởng của văn hóa nhà trường đến học sinh

VHNT có ảnh hưởng trực tiếp đến HS nói chung và HS THCS nói riêng theo học trong nhà trường đó. Ảnh hưởng ở đây có thể theo cả hai hướng: tích cực và tiêu cực tùy theo thực trạng VHNT.

VHNT tích cực ảnh hưởng đến HS ở các khía cạnh sau:

Thứ nhất, VHNT tích cực tạo ra một môi trường học tập có lợi nhất cho HS. Nhất là đối với HS THCS, môi trường này kích thích được sự chủ động, tạo động lực cho người học, khiến người học thực sự hứng thú và nỗ lực để đạt được kết quả học tập tốt nhất. Trong môi trường VHNT tích cực HS cảm thấy thoải mái, vui vẻ, ham học; HS được tôn trọng, được thừa nhận, và cảm thấy mình có giá trị; HS thấy rõ trách nhiệm của mình; tích cực khám phá, liên tục trải nghiệm và tích cực tương tác với GV, nhóm bạn và nỗ lực đạt thành tích học tập tốt nhất.

Thứ hai, VHNT tích cực tạo ra một môi trường học tập thân thiện với HS. Trong môi trường nhà trường thân thiện, HS cảm thấy gắn bó với trường, lớp, thích thú với việc đến trường. Môi trường thân thiện đảm bảo được các yêu cầu cơ bản đó như an toàn với tất cả HS; cởi mở và chấp nhận các nhu cầu và hoàn cảnh khác nhau của HS; khuyến khích HS phát biểu/bày tỏ quan điểm cá nhân và xây dựng mối quan hệ ứng xử tôn trọng, hiểu biết lẫn nhau, học hỏi lẫn nhau giữa thầy và trò.

Thứ ba, VHNT góp phần hình thành nên những nét phẩm chất, tính cách riêng, được đánh giá là phù hợp và có giá trị cho HS của nhà trường. Theo đó, HS ở các trường khác nhau sẽ có những đặc điểm khác nhau được hình thành do quá trình tiếp nhận các ảnh hưởng từ môi trường nhà trường các em theo học.

Mặt khác, các yếu tố độc hại còn tồn tại trong VHNT nếu không được cải thiện sẽ ảnh hưởng xấu đến người học. Trong một môi trường nhà trường nặng về truyền thụ, giáo điều, áp đặt, HS sẽ trở nên thụ động, thiếu sự tự tin vào bản thân.

1.3.3.4. Ảnh hưởng của văn hóa nhà trường đến mối quan hệ giữa giáo viên và học sinh trong nhà trường.

Một trong những yếu tố quan trọng cấu thành nên VHNT là mối quan hệ giữa các thành viên trong nhà trường. Mối quan hệ giữa GV và HS trong nhà trường có ảnh hưởng rất lớn đến kết quả giáo dục. Trong môi trường VHNT tích cực cho việc học tập, mối quan hệ giữa GV và HS là mối quan hệ hợp tác, khuyến khích, GV và HS tương tác tích cực lẫn nhau. Biểu hiện cụ thể ở các đặc điểm đó là: GV đặt ra các mong đợi cao và rõ ràng với HSSV tôn trọng HSSV giao tiếp trung thực, hiểu biết và có sự cảm thông với HSSV có các khuyến khích tích cực với HSSV đặt ra các chuẩn mực hành vi cho HS; GV, HS luôn ở trong bầu không khí hợp tác. Trái lại, một bầu không khí tiêu cực trong mối quan hệ giữa GV và HS sẽ ảnh hưởng xấu đến kết quả giáo dục toàn diện. Đó có thể là sự áp đặt, thiếu tôn trọng, thiếu sự công bằng của GV với HS khiến HS mặc cảm, tự ti, thụ động.

Ở Việt Nam, trong mối quan hệ giữa GV - HS, truyền thống “tôn sư trọng đạo”, “nhất tự vi sư, bán tự vi sư” rất được đề cao. HS với GV luôn đòi hỏi phải có sự lễ phép, tôn trọng. Đặc điểm này mang ý nghĩa tích cực trong việc giáo dục HS, tuy nhiên cũng có thể có những tác động không như mong muốn nếu khiến cho HS không dám nói lên những suy nghĩ, cảm xúc thực của mình.

1.3.4. Nội dung xây dựng văn hóa nhà trường trung học cơ sở

1.3.4.1. Xây dựng văn hóa bề nổi của văn hóa nhà trường

a) Xây dựng khuôn viên, tạo cảnh quan sư phạm trong nhà trường

Xây dựng kiến trúc, không gian văn hóa nhà trường. Bố trí hợp lý hệ thống logo, bảng biểu tạo cảnh quan đẹp mắt, dễ quan sát.

Xây dựng khuôn viên khoa học, sạch đẹp tạo không khí thoáng mát, gần gũi, thân thiện cho môi trường giáo dục, phục vụ tốt cho quá trình dạy - học và các hoạt động tập thể, hoạt động vui chơi bổ ích trong nhà trường.

Bố trí hợp lý các phòng chức năng phù hợp với đặc thù bộ môn, phòng làm việc thuận tiện cho việc quản lý công việc, phòng học phù hợp đối tượng về tâm sinh lý và lứa tuổi...

b) Xây dựng khẩu hiệu, tầm nhìn, sứ mạng của nhà trường

Xây dựng và chia sẻ sứ mệnh, tầm nhìn của nhà trường tập trung vào việc dạy học và giáo dục.

Xây dựng các chuẩn mực văn hóa trong nhà trường để luôn cải tiến và vươn tới, là thước đo đánh giá giá trị về đạo đức của mỗi cá nhân.

Giáo dục ý thức truyền thống, lịch sử của nhà trường. Tạo nên truyền thống tự hào cho các thế hệ từ đó có ý thức gìn giữ và phát huy truyền thống, phát huy nội lực, gia tăng bề dày truyền thống trong nhà trường.

c) Tổ chức các hoạt động giáo dục và đào tạo trong nhà trường

Các thành viên trong nhà trường cùng cộng tác trong mọi hoạt động.

Khuyến khích năng lực giải quyết vấn đề một cách sáng tạo cho các cán bộ, giáo viên, học sinh.

Nhà trường quan tâm hợp tác chặt chẽ, hỗ trợ và thu hút cộng đồng tham gia vào các vấn đề của nhà trường.

1.3.4.2. Nội dung xây dựng văn hóa bề chìm của văn hóa nhà trường

a) Xây dựng bầu không khí dân chủ, thân thiện... trong nhà trường

Tạo giá trị tích cực cho các mối quan hệ trong nhà trường. Thúc đẩy làm việc hợp tác, làm việc nhóm...

Khuyến khích các thành viên tham gia đóng góp ý kiến, xây dựng kế hoạch cho các mục tiêu của nhà trường.

Tích cực tổ chức các hoạt động bổ trợ... tạo không khí hứng khởi, xây dựng tinh thần đoàn kết, gắn bó tình cảm giữa các thành viên trong nhà trường.

Xây dựng cơ chế giám sát, lập kế hoạch và tiến hành đánh giá công tác thi đua khen thưởng; kỷ luật; chế độ chính sách

Công nhận sự cống hiến của đội ngũ.

Giải quyết các mâu thuẫn, xung đột nội bộ kịp thời.

Thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ trong nội bộ nhà trường.

Lắng nghe ý kiến giáo viên trong việc xây dựng các hình thức khen thưởng và kỷ luật của nhà trường. Thăm hỏi kịp thời động viên giúp đỡ cán bộ, giáo viên, nhân viên có hoàn cảnh khó khăn.

b) Xác định và đánh giá giá trị cốt lõi, niềm tin, lý tưởng...nhà trường hướng tới trong tương lai

Xây dựng và chia sẻ các giá trị cốt lõi hướng đến việc nâng cao chất lượng giảng dạy của giáo viên và kết quả học tập của học sinh trong nhà trường.

Coi trọng việc phát triển chuyên môn và coi trọng sự liên tục cải tiến trong nhà trường.

1.4. Quản lý xây dựng văn hóa nhà trường trung học cơ sở

1.4.1. Mục đích quản lý xây dựng văn hóa nhà trường trung học cơ sở

Dưới góc độ tổ chức, VHNT được coi như một mẫu thức cơ bản, tạo ra một môi trường quản lý ổn định, giúp cho nhà trường thích nghi với môi trường bên ngoài, tạo ra sự hoà hợp môi trường bên trong. Một tổ chức có nền văn hóa mạnh sẽ hội tụ được cái tốt, cái đẹp cho xã hội. VHNT sẽ giúp cho nhà trường thực sự trở thành một trung tâm văn hóa, giáo dục, là nơi hội tụ sức mạnh của trí tuệ và lòng nhân ái trong xã hội, góp phần quan trọng tạo nên sản phẩm giáo dục toàn diện.

Đối với đội ngũ CBQL, GV nhà trường, VHNT thúc đẩy sự sáng tạo cá nhân, tạo nên tình thương yêu chân thành giữa các thành viên và đảm bảo cho sự hợp tác vì mục tiêu chung. Thầy cô giáo là người trực tiếp tham gia hoạt động dạy học và hơn ai hết, chính nhân cách nhà giáo sẽ ảnh hưởng trực tiếp tới nhân cách học trò. Vì vậy, quản lý tốt VHNT sẽ tạo ra bầu không khí tin cậy giúp các cá nhân tăng cường hợp tác, chia sẻ lẫn nhau trong nhà trường.

Đối với HS, văn hóa tạo nên giá trị đạo đức và có vai trò điều chỉnh hành vi. Khi được giáo dục trong một môi trường văn hóa và thấm nhuần hệ giá trị văn hóa, học trò không những hình thành được những hành vi chuẩn mực mà quan trọng hơn là ẩn chứa trong tiềm thức các em là niềm tin nội tâm sâu sắc vào những điều tốt đẹp, từ đó, khao khát cuộc sống hướng thiện và sống có lý tưởng. Đồng thời, VHNT còn giúp các em về khả năng thích nghi với xã hội. Do vậy, khi gặp những tình huống xã hội phát sinh, dù là những tình huống mà các em chưa từng trải nhưng nhờ vận dụng năng lực văn hóa để điều tiết hành vi một cách hài hòa, các em có thể

tự điều chỉnh mình phù hợp với hoàn cảnh, ứng xử hợp lẽ, hợp với lòng người và cuộc sống xung quanh. Quản lý tốt VHNT giúp HS có môi trường học tập tốt, thân thiện và nhân ái.

Như vậy, mỗi nhà trường dù có ý thức hay không cũng tạo ra VHNT của mình trong quá trình tổ chức dạy và học, quản lý. Tuy nhiên, việc quản lý VHNT một cách chủ động, với tư cách là một nội dung công tác quản lý nhà trường để thực sự có tác động giáo dục tích cực đến các thành viên trong nhà trường, tác động đến chất lượng dạy và học... là trách nhiệm của các nhà quản lý.

1.4.2. Lập kế hoạch xây dựng văn hóa nhà trường trung học cơ sở

Hiệu trưởng nhà trường cùng với Ban giám hiệu và các bộ phận chức năng phải lập được kế hoạch xây dựng văn hóa nhà trường. Lập kế hoạch xây dựng văn hóa nhà trường thể hiện ở các khía cạnh sau :

Lập kế hoạch phát huy những nội dung phù hợp của văn hóa nhà trường là việc phát huy các giá trị văn hóa vật chất và tinh thần mà nhà trường đã có. Những giá trị này vẫn còn phù hợp với việc xây dựng văn hóa trong thời điểm hiện tại của nhà trường, phù hợp với yêu cầu giáo dục của đất nước, phù hợp với văn hóa dân tộc. Bên cạnh việc lập kế hoạch phát huy những nội dung phù hợp của văn hóa nhà trường thì Hiệu trưởng nhà trường cần lập kế hoạch xây dựng những nội dung mới của văn hóa nhà trường để thực hiện mục tiêu của hoạt động đào tạo, mục tiêu xây dựng văn hóa của nhà trường.

Việc lập kế hoạch xây dựng văn hóa nhà trường phải đáp ứng được các yêu cầu sau :

- Kế hoạch xây dựng văn hóa nhà trường qua việc phát huy những nội dung mới, phù hợp được tích hợp vào kế hoạch chung của nhà trường.
- Kế hoạch chỉ rõ các mốc thời gian, bao quát hết nội dung chính cần phát huy để xây dựng văn hóa nhà trường.
- Xây dựng kế hoạch tuyên truyền đến HS về những nội dung cần phát huy trong xây dựng văn hóa nhà trường.
- Xây dựng kế hoạch tập huấn cho giáo viên và cán bộ nhà trường về những nội dung cần được phát huy trong xây dựng văn hóa nhà trường.

- Xây dựng kế hoạch tập huấn kỹ năng lôi cuốn các lực lượng khác ở địa phương tham gia vào việc phát huy những nội dung phù hợp trong xây dựng văn hóa nhà trường (ủy ban nhân dân xã/phường; phòng giáo dục và đào tạo; các tổ chức chính trị xã hội tại phường/xã; quận/huyện,...).

- Xây dựng kế hoạch phối hợp với cha mẹ học sinh trong việc phát huy những nội dung phù hợp của xây dựng văn hóa nhà trường.

- Xây dựng kế hoạch kiểm tra, thanh tra về việc phát huy những nội dung phù hợp của xây dựng văn hóa nhà trường.

1.4.3. Tổ chức thực hiện xây dựng văn hóa nhà trường trung học cơ sở

Sau khi kế hoạch xây dựng văn hóa nhà trường đã được thực hiện xong, Hiệu trưởng cần tổ chức bộ máy để thực hiện nhiệm vụ xây dựng văn hoá nhà trường. Đây là khâu quan trọng của quản lý xây dựng văn hóa nhà trường. Bởi vì, bất cứ một hoạt động nào khi tiến hành thực hiện cũng cần phải có con người cụ thể, các bộ phận cụ thể để thực hiện các nhiệm vụ xây dựng văn hoá nhà trường.

Tổ chức thực hiện việc phát huy những nội dung của văn hóa nhà trường thể hiện ở các hoạt động cụ thể sau :

Thành lập các bộ phận của nhà trường chịu trách nhiệm chính trong việc phát huy những nội dung của văn hóa nhà trường.

Huy động tối đa nỗ lực của tất cả cán bộ, giáo viên, giáo viên chủ nhiệm, giáo viên tổng phụ trách trong việc phát huy những nội dung của văn hóa nhà trường.

Huy động tất cả các bậc phụ huynh cùng tham gia vào việc phát huy những nội dung của văn hóa nhà trường.

Nâng cao vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội trong trường trong việc phát huy những nội dung của văn hóa nhà trường.

Huy động tối đa sự tham gia của các tổ chức xã hội tại địa phương trong việc phát huy những nội dung của văn hóa nhà trường...

1.4.4. Chỉ đạo, điều phối thực hiện xây dựng văn hóa nhà trường trung học cơ sở

Chỉ đạo, điều phối thực hiện xây dựng văn hóa nhà trường cũng được thể hiện ở hình thức phát huy những nội dung phù hợp và xây dựng những nội dung mới của văn hóa nhà trường.

Ra quyết định triển khai các hoạt động xây dựng những nội dung của văn hóa nhà trường.

Hướng dẫn giáo viên, cán bộ, học sinh nhà trường, các lực lượng liên quan lựa chọn nội dung, phương pháp và hình thức xây dựng, lựa chọn tài liệu về xây dựng những nội dung văn hóa nhà trường.

Chỉ đạo đổi mới về mục tiêu, nội dung, phương pháp và hình thức xây dựng những nội dung của văn hóa nhà trường.

Chỉ đạo các bộ phận bố trí thời gian hợp lý cho việc xây dựng những nội dung của văn hóa nhà trường.

Chỉ đạo chuẩn bị và sử dụng các thiết bị, phương tiện vật chất phục vụ xây dựng những nội dung của văn hóa nhà trường,...

1.4.5. Kiểm tra, đánh giá việc xây dựng văn hóa nhà trường trung học cơ sở

Hoạt động kiểm tra, đánh giá là không thể thiếu được trong quản lý xây dựng văn hóa nhà trường. Nó góp phần quan trọng đối với hiệu quả xây dựng văn hóa nhà trường. Khi hiệu trưởng thường xuyên kiểm tra, đánh giá giáo viên, học sinh, cán bộ phục vụ của nhà trường trong xây dựng văn hóa thì việc xây dựng văn hóa nhà trường sẽ được thực hiện tốt, đáp ứng được mục tiêu đề ra. Trái lại, khi Hiệu trưởng thiếu sâu sát, ít kiểm tra thì việc xây dựng văn hóa nhà trường sẽ không đồng bộ, chất lượng, hiệu quả thấp.

Tổ chức kiểm tra, đánh giá việc phát huy những nội dung trong xây dựng văn hóa nhà trường được thể hiện ở các khía cạnh cụ thể sau :

Tổ chức kiểm tra tiến độ thực hiện kế hoạch phát huy những nội dung trong xây dựng văn hóa nhà trường.

Tổ chức kiểm tra việc phối hợp các lực lượng trong phát huy những nội dung trong xây dựng văn hóa nhà trường.

Tổ chức kiểm tra, đánh giá kết quả về phát huy những nội dung trong xây dựng văn hóa nhà trường.

Tổ chức kiểm tra việc sử dụng các nguồn lực nhằm phát huy những nội dung trong xây dựng văn hóa nhà trường.

Tổ chức báo cáo kết quả kiểm tra, rút kinh nghiệm về phát huy những nội dung trong xây dựng văn hóa nhà trường,...

1.4.6. Vai trò của Hiệu trưởng trong việc quản lý xây dựng văn hóa nhà trường trung học cơ sở

Hiệu trưởng trường trung học cơ sở có vai trò to lớn đối với hoạt động giáo dục của nhà trường, đối với sự phát triển của nhà trường. Hiệu trưởng cũng là chủ thể và là người có vai trò quyết định đối với hoạt động quản xây dựng văn hóa nhà trường. Vai trò quản lý của Hiệu trưởng đối với xây dựng văn hóa nhà trường đã được quy định tại Điều lệ trường trung học cơ sở, trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học (2011), của Bộ Giáo dục và Đào tạo, trong mục “Nhiệm vụ và quyền hạn của Hiệu trưởng” (Điều 19 của Điều lệ):

Xây dựng, tổ chức bộ máy nhà trường;

Thực hiện các quyết nghị của Hội đồng trường được quy định tại khoản 3 Điều 20 của Điều lệ này;

Xây dựng quy hoạch phát triển nhà trường; xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch nhiệm vụ năm học; báo cáo, đánh giá kết quả thực hiện trước Hội đồng trường và các cấp có thẩm quyền;

Thành lập các tổ chuyên môn, tổ văn phòng và các hội đồng tư vấn trong nhà trường; bổ nhiệm tổ trưởng, tổ phó; đề xuất các thành viên của Hội đồng trường trình cấp có thẩm quyền quyết định;

Quản lý giáo viên, nhân viên; quản lý chuyên môn; phân công công tác, kiểm tra, đánh giá xếp loại giáo viên, nhân viên; thực hiện công tác khen thưởng, kỷ luật đối với giáo viên, nhân viên; thực hiện việc tuyển dụng giáo viên, nhân viên; ký hợp đồng lao động; tiếp nhận, điều động giáo viên, nhân viên theo quy định của Nhà nước;

Quản lý học sinh và các hoạt động của học sinh do nhà trường tổ chức; xét duyệt kết quả đánh giá, xếp loại học sinh, ký xác nhận học bạ, ký xác nhận hoàn thành chương trình tiểu học cho học sinh tiểu học (nếu có) của trường phổ thông có nhiều cấp học và quyết định khen thưởng, kỷ luật học sinh;

Quản lý tài chính, tài sản của nhà trường;

Thực hiện các chế độ chính sách của Nhà nước đối với giáo viên, nhân viên, học sinh; tổ chức thực hiện quy chế dân chủ trong hoạt động của nhà trường; thực hiện công tác xã hội hoá giáo dục của nhà trường;

Chỉ đạo thực hiện các phong trào thi đua, các cuộc vận động của ngành; thực

hiện công khai đối với nhà trường;

Được đào tạo nâng cao trình độ, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ và hưởng các chế độ, chính sách theo quy định của pháp luật.

Tại 10 nhiệm vụ và quyền hạn trên của Hiệu trưởng đã phản ánh vai trò chủ thể quản lý của hiệu trưởng trong xây dựng nhà trường. Từ thực hiện các nhiệm vụ này của Hiệu trưởng sẽ hình thành nên các giá trị tinh thần và các giá trị vật chất của văn hóa trường trung học cơ sở.

1.5. Các yếu tố ảnh hưởng tới công tác quản lý xây dựng văn hóa nhà trường trung học cơ sở

1.5.1. Các yếu tố khách quan

1.5.1.1. Bối cảnh của xã hội hiện đại

Quá trình xã hội hóa giáo dục.: Xã hội hóa giáo dục đang dần trở thành một xu thế tất yếu của quá trình phát triển giáo dục hiện nay. Bản chất của xã hội hóa giáo dục chính là việc huy động các lực lượng trong xã hội cùng tham gia làm công tác giáo dục. Trong đó việc huy động và phối kết hợp giữa các lực lượng trong và ngoài nhà trường Trung học cơ sở tham gia vào quá trình xây dựng VHNT là việc làm hết sức cần thiết. Xã hội hóa giáo dục sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho nhà quản lý trong quá trình tranh thủ sự ủng hộ của các tổ chức xã hội, cha mẹ học sinh trong việc xây dựng một nếp sống văn hóa mới cho nhà trường. Đặc biệt hơn, khi công tác xã hội hóa được nâng cao thì việc huy động nguồn lực tài chính phục vụ cho quá trình xây dựng cũng như quản lý xây dựng VHNT thuận lợi hơn.

Cán bộ quản lý nhà trường có thể nhận thấy những ảnh hưởng tích cực của công tác xã hội hóa giáo dục đối với quá trình quản lý xây dựng VHNT thì cũng phải nhìn thấy mặt hạn chế nhất định của xã hội hóa giáo dục mang đến. Chính vì thế nhà quản lý phải là người khơi dậy được sự cam kết đồng lòng giữa các lực lượng trong quá trình xây dựng VHNT.

Xu thế toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế: Toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế đang trở thành một xu thế phát triển của thế giới hiện đại. Toàn cầu hóa kinh tế tạo ra những quan hệ gắn bó, sự tùy thuộc lẫn nhau và những tác động qua lại hết sức nhanh nhạy giữa các nền kinh tế. Quá trình này không chỉ thể trong lĩnh vực thương mại mà nó hiện diện trong tất cả các lĩnh vực của đời sống xã

hội trong đó có giáo dục. Tác động của nó tới giáo dục bao gồm cả hai phương diện tích cực và tiêu cực. Cụ thể trong vấn đề VHNT thì toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế sẽ tạo nên một môi trường chung để học hỏi, giao lưu những kinh nghiệm về giáo dục giữa các nước trên thế giới với nhau đồng thời giúp hình thành những quan điểm giáo dục mới. Tuy nhiên bên cạnh đó mặt tiêu cực của nó là sự thâm nhập của những tư tưởng giáo dục không chính thống, không phù hợp với hoàn cảnh của nước nhà từ đó làm suy hại đến tư tưởng giáo dục của quốc gia nếu như không được kiểm chứng.

Sự phát triển của khoa học công nghệ thông tin và truyền thông: Thế kỷ XXI được coi là kỷ nguyên của khoa học công nghệ và truyền thông. Khoảng cách giữa con người với con người được công nghệ thông tin và truyền thông rút ngắn lại. Giáo dục là lĩnh vực chịu nhiều sự tác động cả về tích cực cũng như tiêu cực của công nghệ thông tin và truyền thông. Mặt tích cực thể hiện ở việc cải tiến các phương tiện dạy học, các loại hình dạy học công nghệ ra đời, việc truy cập và sử dụng dễ dàng các tiện ích công nghệ dành cho giáo dục. Tuy nhiên không vì thế mà hệ lụy của sự phát triển công nghệ thông tin và truyền thông không ảnh hưởng đến sự phát triển của giáo dục nói chung và của văn hóa nhà trường nói riêng. Nhà quản lý phải xác định và tận dụng lợi thế của công nghệ thông tin và truyền thông để tuyên truyền cho hoạt động xây dựng văn hóa trong nhà trường nhưng đồng thời cũng phải kịp thời ngăn chặn những mặt trái mà công nghệ thông tin và truyền thông mang đến.

Sự phát triển của nền kinh tế tri thức: Nền kinh tế tri thức là một khái niệm được dùng khá phổ biến hiện nay. Nền kinh tế tri thức được hiểu một cách đơn giản nhất đó là nền kinh tế chủ yếu dựa trên cơ sở tri thức, khoa học, dựa trên việc tạo ra và sử dụng sự phát triển của lực lượng sản xuất ở trình độ cao. Bởi lẽ giáo dục là yếu tố trọng tâm để đào tạo ra nguồn nhân lực chất lượng. Mối quan hệ này là mối quan hệ hai chiều (giáo dục và kinh tế), trong khi giáo dục chịu những tác động trực tiếp từ sự biến đổi của nền kinh tế thì chính giáo dục là cái nôi để cho nền kinh tế tri thức ra đời.

Ở Việt Nam khi các nhà trường đứng trước sự thay đổi của xu thế phát triển kinh tế đòi hỏi cũng phải xác định được hướng đi và mục đích phát triển của mình. Việc thay đổi về cơ chế quản lý, cơ chế đào tạo, chính sách phát triển... là những vấn đề trước tiên nhất mà mỗi nhà trường ở Việt Nam cần phải xác định.

1.5.1.2. Yêu cầu của đổi mới giáo dục Việt nam hiện nay

Thế kỷ XXI với những bước phát triển mạnh mẽ của khoa học - công nghệ hiện đại đã tạo ra những thay đổi mạnh mẽ trên toàn thế giới. Các quốc gia muốn phát triển nền kinh tế - xã hội của mình thì không thể đứng ngoài xu thế hội nhập và toàn cầu hóa.

Đối với Việt Nam, toàn cầu hóa không mang tính áp đặt, cưỡng bức mà mang tính tất yếu. Toàn cầu hóa mang đến cho Việt Nam những cơ hội, đồng thời cũng đặt ra những thách thức và tiềm ẩn những nguy cơ. Về những cơ hội, toàn cầu hóa giúp nối kết Việt Nam với nền giáo dục thế giới; mở rộng tầm nhìn và bậc thang giá trị hướng tới chuẩn mực chung của toàn nhân loại; hình thành tư duy có tính chất toàn cầu; phát huy tinh thần dân chủ; hình thành khả năng hợp tác làm việc trong môi trường quốc tế. Tuy nhiên, các nguy cơ chúng ta phải đối mặt đó là bản sắc dân tộc có thể bị mất đi; các giá trị truyền thống tốt đẹp có thể bị mai một (“Tiên học lễ, hậu học văn”, “Tôn sư trọng đạo”...); giáo dục bị thương mại hóa.

Về một phương diện khác, sự tha hóa đạo đức trong xã hội ngày càng trầm trọng đang tạo nên bức xúc, đòi hỏi hệ thống giáo dục phải điều chỉnh theo hướng tăng mạnh việc trang bị nền tảng văn hóa, kỹ năng sống và các giá trị đạo đức cho người học. Chưa bao giờ yêu cầu *dạy làm người* cấp bách như bây giờ. Chính vì vậy, đổi mới giáo dục đang là một xu thế tất yếu mang tính toàn cầu. Nước nào không đổi mới, hoặc cải cách giáo dục không thành công, nước đó sẽ mất khả năng cạnh tranh trên trường quốc tế và sẽ bị tụt hậu xa hơn.

Sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước tạo ra nhu cầu học ngày càng tăng, mục tiêu học ngày càng đa dạng... Để thực hiện triết lý giáo dục cho mọi người trong bối cảnh mới: Học để biết, học để làm, học để chung sống và học để tự khẳng định mình thì bên cạnh nền kinh tế tri thức còn đòi hỏi một lực lượng lao động có năng lực tư duy và kỹ năng thích ứng với môi trường thay đổi. Sau hơn 30

năm thực hiện đổi mới, nền giáo dục nước ta đã có những thành tựu quan trọng tuy nhiên vẫn còn tồn tại nhiều mặt yếu kém, một số khuyết điểm trầm trọng, kéo dài như việc dạy, học thêm tràn lan; bạo lực học đường, thiếu trường lớp; bằng cấp giả... Vì vậy giáo dục phải đổi mới.

Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 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 XHCN và hội nhập quốc tế” của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI đã nêu rõ: đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo là một trong những nhân tố quan trọng quyết định sự thành công của công nghiệp hóa, hiện đại hóa và thực hiện mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh” . Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo cũng là để tiếp tục góp phần bồi đắp, xây dựng nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, tạo nền tảng tinh thần vững chắc cho sự phát triển nhanh, bền vững của đất nước, theo đúng tinh thần Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII đã khẳng định:

Sứ mệnh của giáo dục và đào tạo là nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, góp phần quan trọng xây dựng đất nước, xây dựng nền văn hóa và con người Việt Nam; trong đó cần phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân.

Đổi mới giáo dục trong xu thế toàn cầu hóa và hội nhập đặt ra hai yêu cầu trong việc duy trì và phát triển VHNT. Một mặt phải giải quyết vấn đề làm thế nào để giữ gìn được bản sắc văn hóa dân tộc, mặt khác phải làm thế nào để hòa nhập với nền văn hóa chung của nhân loại. Điều này đòi hỏi các nhà quản lý giáo dục cần phải có những chiến lược phù hợp từ việc hình thành, duy trì và phát triển VHNT, đáp ứng các yêu cầu nói trên. Muốn vậy VHNT trong bối cảnh hiện nay phải là văn hóa của một tổ chức học tập, phục vụ mục đích học tập suốt đời cho CB, GV và HS.

1.5.2. Các yếu tố chủ quan

1.5.2.1. Năng lực của cán bộ quản lý nhà trường.

Đây là nhân tố quyết định đến quá trình quản lý xây dựng văn hóa nhà trường. Bởi cán bộ quản lý nhà trường là những người trực tiếp làm công tác quản lý. Xây dựng văn hóa nhà trường là một nội dung cơ bản của quản lý nhà trường. Trách nhiệm xây dựng văn hóa nhà trường của cán bộ quản lý nhà trường là trách nhiệm đầu tiên và quan trọng nhất. Trong nhà trường Trung học cơ sở thì cán bộ quản lý nhà trường bao gồm có Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng và Tổ trưởng tổ chuyên môn, chủ tịch công đoàn, tổng phụ trách đội, giáo viên chủ nhiệm. Ở mỗi cấp quản lý thì sẽ có nhiệm vụ và chức năng khác nhau nhưng nhìn chung trong quá trình quản lý xây dựng VHNT đều cần tới những năng lực quản lý và phẩm chất đạo đức của nhà quản lý.

Hiệu trưởng là người chịu trách nhiệm hoạch định tầm nhìn chiến lược cũng như ra quyết định về sự phát triển của nhà trường trong thời gian lâu dài. Phó hiệu trưởng là người hỗ trợ đắc lực cho Hiệu trưởng trong quá trình triển khai các vấn đề quản lý. Các tổ trưởng tổ chuyên môn và các thành viên còn lại là những người tiếp nhận quyết định quản lý và trực tiếp triển khai tới từng cá nhân mà mình phụ trách. Trong quá trình xây dựng VHNT cũng vậy nếu những cán bộ quản lý không có năng lực quản lý thì sẽ không thực hiện được đúng chức năng và nhiệm vụ của mình được phân công. Bởi người quản lý phải là người tiên phong, chịu trách nhiệm với quá trình hình thành và phát triển những giá trị đạo đức trong nhà trường của mình. Sự nêu gương trong trường hợp này là rất cần thiết.

1.5.2.2. Chất lượng của đội ngũ cán bộ, giáo viên trong nhà trường

Cán bộ, giáo viên là đội ngũ trực tiếp làm công tác chuyên môn trong nhà trường. Một nhà trường vững mạnh là một nhà trường có đầy đủ số lượng và đảm bảo về chất lượng cán bộ, giáo viên. Chất lượng của giáo viên tác động trực tiếp đến sự nhận thức của họ về hoạt động xây dựng văn hóa trong nhà trường. Khi nhận thức đúng thì dẫn tới hành động cũng sẽ đúng. Chính vì thế khi chất lượng giáo viên cao thì cán bộ quản lý trong nhà trường sẽ thuận lợi trong việc lấy được sự đồng thuận và hợp tác để tiến hành xây dựng VHNT.

Cán bộ, giáo viên còn là người ảnh hưởng trực tiếp đến đối tượng người học. Vì vậy có thể xem họ là cầu nối quan trọng để truyền đạt kế hoạch xây dựng và phát triển VHNT tới học sinh. Ngoài ra khi chất lượng giáo viên trong nhà trường cao thì họ sẽ luôn hướng tới những giá trị VH tốt đẹp. Chính bản thân họ sẽ thừa nhận khả năng của mình và thừa nhận khả năng của đồng nghiệp.

1.5.2.3. Đặc điểm cơ bản của HS THCS và phương hướng giáo dục HS THCS

Lứa tuổi học sinh THCS(lứa tuổi thiếu niên) là một giai đoạn chuyển tiếp trong sự phát triển của con người diễn ra giữa giai đoạn trẻ em và tuổi trưởng thành. Đây là lứa tuổi có bước nhảy vọt về thể chất lẫn tinh thần, cho phép tạo nội dung cơ bản và sự khác biệt đặc thù về mọi mặt phát triển : thể chất, trí tuệ, giao tiếp, tình cảm, đạo đức....của các em. Bởi vậy giáo viên cần nắm được vị trí và ý nghĩa của giai đoạn phát triển tâm lý thiếu niên, những khó khăn, thuận lợi trong sự phát triển tâm, sinh lí của HS THCS để giảng dạy, giáo dục HS.

Giáo dục đạo đức HS THCS trong xã hội hiện đại là vấn đề phức tạp và khó khăn. Bởi lứa tuổi thiếu niên là giai đoạn có nhiều biến đổi quan trọng trong sự phát triển người cả về thể chất, xã hội và tâm lý. Một phần do điều kiện sống, điều kiện giáo dục trong xã hội hiện đại cũng có những thay đổi so với xã hội truyền thống.

Mặt khác bước vào thế kỉ XXI, do bùng nổ của khoa học công nghệ mà lượng thông tin, tri thức đến với các em rất phong phú. Đồng thời số con trong mọi gia đình chỉ có ít nên cha mẹ dễ có điều kiện để chăm sóc các em (cả về thời gian, về kinh tế, đặc biệt là những điều kiện để giáo dục toàn diện nhân cách các em). Xã hội, nhà trường và gia đình đều rất quan tâm đến sự phát triển của trẻ em nói chung và HS THCS nói riêng. Sự kết hợp giáo dục giữa nhà trường, gia đình và xã hội đã giúp cho các em có được cơ hội, điều kiện giáo dục toàn diện hơn (ngay cả với những em có hoàn cảnh khó khăn).

Bên cạnh những thuận lợi trên, còn có một số khó khăn như do gia tốc phát triển mà sự dậy thì của thiếu niên đến sớm hơn. Cơ thể các em phát triển mạnh mẽ nhưng mức trưởng thành về xã hội và tâm lý lại diễn ra chậm hơn. Điều này ảnh hưởng đến việc giáo dục HS THCS. Do nội dung học tập ngày càng mở rộng, quá tải nên HS THCS chủ yếu bận học (học ở lớp chính khoá, học thêm...), ít có những

nghĩa vụ và trách nhiệm khác với gia đình. Hơn nữa ở những lớp cuối cấp (lớp 9) có thể xuất hiện thái độ phân hóa rất rõ trong học tập dẫn tới việc học lệch, tạo nên sự thiếu toàn diện trong hiểu biết, trong nhận thức của các em.

Chính những đặc điểm trên đã làm nên nét đặc trưng riêng trong văn hóa nhà trường THCS. Người làm công tác quản lý cần nắm vững đặc điểm này để tiến hành quản lý xây dựng VHNT.

Tóm lại bối cảnh của xã hội hiện đại, chất lượng của đội ngũ cán bộ, giáo viên, đạo đức của HS trong nhà trường có ảnh hưởng rất lớn tới quá trình quản lý xây dựng VHNT.

Kết luận chương 1

Văn hóa nhà trường THCS là hệ thống những giá trị vật chất và tinh thần tồn tại trong nhà trường làm cho nhà trường có những nét riêng biệt, khác biệt để phân biệt nhà trường này với nhà trường khác. Chính vì thế xây dựng văn hóa nhà trường trong tình hình hiện nay, nhất là trong giai đoạn đổi mới giáo dục là vô cùng cần thiết và là nhiệm vụ trọng tâm của mỗi nhà trường.

Qua nghiên cứu các vấn đề về lý luận trên đây có thể nhận thấy: VHNT có vai trò hết sức quan trọng và có tác động rất lớn đến chất lượng giáo dục trong nhà trường. Văn hóa là một thứ tài sản lớn của bất kỳ tổ chức nào, đặc biệt là với các nhà trường THCS. VHNT lành mạnh sẽ tạo động lực làm việc cho GV và HS. VHNT hỗ trợ điều phối và kiểm soát hành vi của các cá nhân bằng các chuẩn mực, thủ tục, quy trình, quy tắc và bằng dư luận, truyền thống. VHNT giúp các thành viên tổ chức thống nhất về cách nhận thức, hạn chế xung đột, góp phần nâng cao chất lượng dạy học, làm tăng hiệu quả của các hoạt động trong nhà trường.

Quản lý VHNT là quá trình tổ chức thực hiện việc xây dựng, duy trì và phát triển VHNT một cách khoa học, góp phần quan trọng vào việc nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện nhân cách HS, đáp ứng đòi hỏi của giáo dục trong giai đoạn mới.

Xây dựng VHNT lành mạnh, hướng tới sự phát triển bền vững thực chất là xây dựng nền nếp, kỷ cương, dân chủ trong mọi hoạt động của nhà trường, xây dựng các mối quan hệ tốt đẹp giữa thầy - trò, giữa trò - trò, giữa thầy - thầy (trong đó có các nhà QLGD)... theo các chuẩn mực chung của XH và những quy định riêng của ngành giáo dục. Tạo dựng được niềm tin, lòng tự hào của các thể hệ CBGVNV và HS đối với nhà trường, góp phần tạo nên uy tín và thương hiệu nhà trường.

Công tác quản lý luôn đóng vai trò chủ đạo trong việc thực hiện các hoạt động đào tạo của nhà trường. Nhiệm vụ của cán bộ quản lý là phải đưa ra được định hướng phát triển cũng như đưa toàn thể nhà trường thực hiện các mục tiêu đã xác định. Muốn làm tốt công tác quản lý và lãnh đạo nhà trường thì cán bộ quản lý cần làm tốt công tác xây dựng văn hóa nhà trường. Bởi xây dựng văn hóa nhà trường là một chức năng không thể thiếu trong hoạt động quản lý nhà trường. Quản lý xây dựng văn hóa nhà trường tốt sẽ tạo được động lực cho sự phát triển và nâng cao chất lượng đào tạo trong nhà trường Trung học cơ sở.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ XÂY DỰNG VĂN HÓA NHÀ TRƯỜNG Ở CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ HUYỆN KIM SƠN, TỈNH NINH BÌNH

2.1. Khái quát về địa bàn nghiên cứu

Kim Sơn là huyện nằm ở cực nam của tỉnh Ninh Bình và miền Bắc, trung tâm huyện là thị trấn Phát Diệm cách thành phố Ninh Bình 27 km. Phía đông giáp sông Đáy, huyện Nghĩa Hưng Nam Định; phía tây nam giáp sông Càn, huyện Nga Sơn, Thanh Hóa; phía bắc và tây bắc giáp huyện Yên Khánh và huyện Yên Mô; phía nam giáp biển với chiều dài bờ biển gần 18km thường xuyên được phù sa bồi đắp, hàng năm tiến ra biển từ 80 đến 100m. Sông Vạc chia huyện Kim Sơn làm hai vùng: Tả Vạc và Hữu Vạc, trong mỗi vùng có đặc điểm địa hình và thủy thể khác nhau. Hàng năm chịu ảnh hưởng trực tiếp của bão biển, lũ sông Đáy, sông Tống Giang, là vùng chịu ảnh hưởng khi xả lũ đập Đáy, là huyện được xác định là trọng điểm phòng chống bão lụt và tìm kiếm cứu nạn của tỉnh.

Kim Sơn có tổng diện tích tự nhiên là 213,27 km² (21.327,48 ha). Dân số của huyện 172.399 người, trong đó có 45% dân số theo đạo Công giáo, được chia thành 27 xã, thị trấn. Nền kinh tế của huyện Kim Sơn có 3 thế mạnh: Kinh tế nông nghiệp giữ vị trí quan trọng, chiếm gần 1/3 tổng sản lượng lúa của tỉnh Ninh Bình. Ngành thủ công nghiệp truyền thống sản xuất hàng chiếu cói, có giá trị hàng hóa lớn. Vùng kinh tế biển đã và đang được đầu tư khai thác, đây là một vùng có tiềm năng để phát triển thành một vùng sản xuất hàng hóa phong phú và đa dạng.

Phòng GD&ĐT huyện Kim Sơn nằm trên địa bàn huyện Kim Sơn, với số lượng các đơn vị trường học khá đông gồm 83 trường, trong đó có 27 trường mầm non, 29 trường tiểu học, 27 trường THCS.

Theo báo cáo tổng kết năm học 2018- 2019, tính đến thời điểm tháng 8 năm 2019: Bậc học Mầm non có 343 nhóm, lớp với 12618 cháu; Bậc Tiểu học có 436 lớp với 13004 học sinh; Bậc THCS có 269 lớp với 9534 học sinh. Nhìn chung hệ thống trường lớp ở các cấp học ổn định, đáp ứng được nhu cầu học tập của con em nhân dân trong toàn huyện. Cơ sở vật chất trường lớp được tăng cường, nhiều trường học khang trang, sạch đẹp, từng bước đáp ứng được yêu cầu chuẩn hóa, hiện đại hóa.

Tổng số CBQL, GV, Nhân viên trong toàn ngành: 2351. Trong đó: CBQL: 221; giáo viên: 1933, nhân viên: 197. Chất lượng, đạt chuẩn trở lên chiếm 99,9%, trên chuẩn đạt 96,5%. Đội ngũ nhà giáo và CBQLGD đã cơ bản đáp ứng được yêu cầu của ngành.

Trường THCS Đồng Hướng được thành lập vào năm 1957, là trường được công nhận Trường chuẩn Quốc gia đầu tiên của huyện Kim Sơn (năm 2004). Kể từ đó đến nay nhà trường vẫn tiếp tục duy trì xây dựng và phát triển các tiêu chí đảm bảo luôn giữ vững theo 5 tiêu chuẩn mà trường đã đạt được. Nhà trường có đầy đủ các phòng học và phòng chức năng đảm bảo đầy đủ theo đúng quy định môn học, tạo điều kiện tốt cho giảng dạy, có 100% GV đạt trình độ chuẩn và trên chuẩn, là những nhà giáo có trình độ chuyên môn, có kinh nghiệm giảng dạy đã tốt nghiệp đại học và sau đại học, tâm huyết với nghề, được phụ huynh và học sinh tin yêu. Nhân viên của trường được đào tạo chuyên nghiệp và trách nhiệm nghề nghiệp cao. Với bề dày thành tích về chất lượng giáo dục toàn diện, giáo dục mũi nhọn cũng như các hoạt động khác mà phòng GD&ĐT tổ chức trường THCS Đồng Hướng vinh dự được chủ tịch nước trao tặng Huân chương lao động hạng nhất, nhận các bằng khen, giấy khen của Sở GD&ĐT, Phòng GD&ĐT cho những cống hiến của Thầy và trò nhà trường trong những năm học vừa qua.

Trường THCS Bình Minh được thành lập năm 1969 và được công nhận đạt trường chuẩn Quốc gia vào năm 2012. Với cơ sở vật chất nhà trường khang trang sạch đẹp có đủ các phòng học cũng như các phòng chức năng đảm bảo tốt cho việc dạy và học của nhà trường, với đội ngũ giáo viên có bề dày kinh nghiệm và truyền thống yêu nghề, tâm huyết với nghề, nhà trường luôn nhận được sự ưu tiên hàng đầu cho việc lựa chọn đầu vào cho con em mình ở trong tiểu khu cũng như của cả huyện.

Trường THCS Kim Trung được tách từ trường THCS Bình Minh và được thành lập vào năm 1999, Với sứ mệnh được xác định trong kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường giai đoạn 2020 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030 là "*Tạo dựng môi trường giáo dục thân thiện, sáng tạo, năng động, để mỗi học sinh phát triển tối*

đa khả năng của bản thân, đáp ứng yêu cầu đổi mới của đất nước”, nhà trường luôn thống nhất trong công tác quản lý, chỉ đạo cũng như trong thực hiện quyền dân chủ ở cơ sở, phát huy được sức mạnh tập thể, xây dựng nhà trường dân vững mạnh về mọi mặt. Với đội ngũ giáo viên có năng lực và trình độ sư phạm chuyên sâu, phẩm chất đạo đức tốt, lấy hạnh phúc lớn nhất là sự tiến bộ của học sinh, vì vậy tập thể nhà trường luôn đoàn kết nhất trí cao, vượt qua bao khó khăn trở ngại, không ngừng phấn đấu, tìm ra những giải pháp hữu hiệu đưa nhà trường vững bước tiến lên. Chính vì lẽ đó, trường THCS Kim Trung đã, đang và sẽ là địa chỉ tin cậy của CMHS và học sinh, luôn hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, trở thành đơn vị có nhiều thành tích đóng góp chung cho sự nghiệp giáo dục địa phương, của huyện và của tỉnh Ninh Bình.

2.2. Thực trạng quản lý xây dựng văn hóa nhà trường tại các trường trung học cơ sở huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình

2.2.1. Giới thiệu khảo sát

2.2.1.1. Mục đích khảo sát

Mục đích khảo sát nhằm đánh giá thực trạng xây dựng VHNT và thực trạng quản lý xây dựng văn hóa nhà trường ở các trường THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình, từ đó xác lập cơ sở thực tiễn cho việc xây dựng các biện pháp quản lý xây dựng văn hóa nhà trường nhằm nâng cao văn hóa nhà trường tại các trường THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình.

2.2.1.2. Đối tượng khảo sát

- Đối tượng là CBQL: 30 người(Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng, tổ trưởng chuyên môn, Chủ tịch công đoàn, Bí thư Đoàn thanh niên, Tổng phụ trách đội, Giáo viên chủ nhiệm).

- Đối tượng là GV: 60 giáo viên tiêu biểu đại diện cho 3 trường THCS ở huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình (THCS Đồng Hới, THCS Bình Minh, THCS Kim Trung)

- Đối với học sinh: 240 học sinh đại diện cho học sinh của 3 trường THCS ở huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình (THCS Đồng Hới, THCS Bình Minh, THCS Kim Trung)

2.2.1.3. Nội dung khảo sát

Khảo sát thực trạng xây dựng VHNT và thực trạng quản lý xây dựng văn hóa
nhà trường ở các trường THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình

2.2.1.4. Phương pháp khảo sát

- Phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi: Xây dựng các phiếu trưng cầu ý kiến nhằm khảo sát ý kiến của các đối tượng: CBQL, GV, HS về nhận thức, thực trạng, nhu cầu xây dựng văn hóa nhà trường...

- Phương pháp đàm thoại: Trò chuyện trực tiếp với các CBQL, GV, HS nhà trường, hoặc các lực lượng ngoài nhà trường, trên cơ sở đặt câu hỏi hoặc nêu vấn đề và đề nghị đối tác có ý kiến trao đổi. Phương pháp này được sử dụng để thu thập thêm thông tin mà không cần sử dụng phiếu.

- Phương pháp quan sát: Trực tiếp quan sát các hoạt động của GV, HS ở lớp, ở trường; các cơ sở vật chất, trang thiết bị, cảnh quan sư phạm... nhằm thu thập thông tin thực tiễn cho đề tài.

- Phương pháp nghiên cứu sản phẩm: Nghiên cứu các tài liệu liên quan đến công tác quản lý xây dựng VHNT ở các trường THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình. Trên cơ sở các tài liệu nghiên cứu và thực tiễn công tác quản lý VHNT tại các trường THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình, phân tích, hệ thống, đánh giá những ưu điểm và tồn tại, từ đó rút ra các bài học kinh nghiệm.

2.2.2. Thực trạng xây dựng văn hóa nhà trường ở các trường trung học cơ sở huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình

2.2.2.1. Nhận thức của cán bộ quản lý, giáo viên và học sinh về tầm quan trọng, giá trị cốt lõi và hệ thống chuẩn mực văn hóa của nhà trường trong xây dựng VHNT.

Khâu đầu tiên quan trọng nhất trong bất cứ một hoạt động nào đó chính là nhận thức. Trong xây dựng VHNT ở các trường THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình, tôi đã tiến hành điều tra mức độ nhận thức của CBQL, GV, NV và học sinh về việc xây dựng VHNT để khẳng định tính quan trọng của vấn đề xây dựng VHNT trong các nhà trường. Kết quả thu được sau khi tiến hành hỏi ý kiến qua phiếu điều tra như sau:

Bảng 2.1. Nhận thức của CBQL, GV, HS về tầm quan trọng của VHNT

Đối tượng khảo sát	Mức độ quan trọng							
	Rất quan trọng		Quan trọng		Tương đối quan trọng		Không quan trọng	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
CBQL	20	66,7	10	33,3	0	0	0	0

GV	32	53,3	20	33,3	8	13,4	0	0
HS	125	52,1	82	34,2	33	13,7	0	0

Qua bảng 2.1 tổng hợp kết quả khảo sát thực trạng nhận thức của CBQL, GV và HS về tầm quan trọng của VHNT cho thấy: Đa số CBQL, GV, HS đều cho rằng việc xây dựng VHNT là rất quan trọng và quan trọng. Cụ thể: Số CBQL (chiếm 100,0%), GV (chiếm 86,6%), HS (chiếm 86,3%). Nếu như 66,7% CBQL nhận thức VHNT rất quan trọng thì tỉ lệ này đối với GV là 53,3% và HS là 52,1%. Bên cạnh đó vẫn còn một bộ phận (13,4% GV và 13,7% HS) chỉ đánh giá VHNT là tương đối quan trọng. Điều đó cho thấy CBQL có nhận thức tốt về tầm quan trọng của VHNT, tuy nhiên vẫn cần thiết phải nâng cao hơn nữa nhận thức của GV và HS trong việc xây dựng và phát triển VHNT. Những yếu tố VHNT ở phần nổi có thể dễ dàng nhận ra và có tác động trực tiếp thì họ cho rằng đó là những yếu tố hiển nhiên tồn tại trong một nhà trường, chúng thực sự không có ảnh hưởng lớn đến việc phát triển nhà trường. Còn những yếu tố thuộc phần chìm của VHNT thì khó nhận dạng cho nên vẫn tồn tại ý kiến cho rằng chúng thực sự không quan trọng. Chính điều này là một khó khăn trong vấn đề xây dựng VHNT tại các trường THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình hiện nay.

Đi từ nhận thức về tầm quan trọng của hoạt động xây dựng VHNT, các thành viên trong các nhà trường cũng nhận thức khá tích cực về tầm quan trọng của VHNT đến chất lượng giáo dục trong nhà trường. Có tới 289/330 ý kiến cho rằng xây dựng VHNT ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giáo dục của nhà trường (chiếm 87,6%). Những kết quả trong việc đánh giá bằng phiếu cho thấy sự tương quan khá lớn giữa việc nhận thức được tầm quan trọng của xây dựng VHNT tới chất lượng giáo dục của các trường THCS ở huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình. Chính vì thế khẳng định rằng VHNT có tầm quan trọng lớn trong việc xây dựng và phát triển chất lượng giáo dục ở nhà trường. Muốn nhà trường có thương hiệu về giáo dục thì cần phải tiến hành xây dựng một VHNT tích cực.

Đối với nội dung về nhà trường phải xây dựng VH riêng thì có tới 276/330 ý kiến chiếm 83,6% cho rằng nhà trường cần phải có một văn hóa riêng, còn lại là 54/330 ý kiến cho rằng không cần thiết phải quan trọng việc xây dựng một VH riêng.

Qua trao đổi trực tiếp với cô giáo N.T.T.H trường THCS Đồng Hường, cô cho biết: “*Văn hóa là nét đặc trưng riêng của mỗi nhà trường, là điểm nhấn để phân biệt giữa hai nhà trường khác nhau*”.

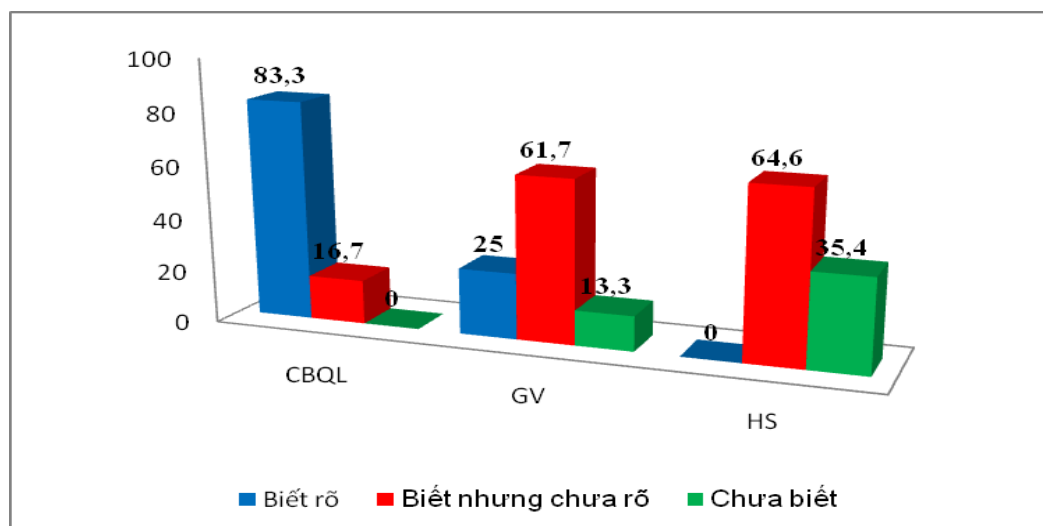
Chính vì thế chúng tôi lại khẳng định lại một lần nữa rằng rất nhiều các thành viên đều khẳng định rằng nhà trường cần xây dựng một văn hóa nhà trường riêng. Nhận thức tốt sẽ quyết định hành động đúng. Điều này là vô cùng có ý nghĩa đối với hoạt động quản lý xây dựng VHNT trong các nhà trường THCS ở huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình.

Từ nhận thức về tầm quan trọng của xây dựng VHNT thì các ý kiến cũng đa phần cho rằng quản lý nhà trường là vấn đề quan trọng. Có tới 213/330 ý kiến cho rằng rất quan trọng chiếm 64,5%; 60/330 ý kiến cho rằng quan trọng chiếm 18,2%, còn lại là bình thường và không quan trọng (17,3%). Điều này minh chứng rằng khi xác định xây dựng VHNT là cần thiết thì cần phải có quá trình quản lý hoạt động xây dựng này. Trong đó vai trò quản lý chính trong nhà trường thuộc về cán bộ quản lý. Thực hiện quá trình xây dựng VHNT là chức năng quan trọng trong quản lý nhà trường của mỗi cán bộ quản lý, chức năng đó được hiểu là chức năng quản lý xây dựng VHNT.

Nhận thức của CBQL, GV về giá trị cốt lõi và hệ thống chuẩn mực văn hóa của nhà trường được cho trong bảng sau:

Bảng 2.2. Mức độ nhận thức của CBQL, GV và HS về giá trị cốt lõi và hệ thống chuẩn mực của văn hóa nhà trường

Đối tượng khảo sát	Rất rõ		Biết nhưng chưa rõ		Chưa biết	
	SL	%	SL	%	SL	%
CBQL	25	83,3	5	16,7	0	0
GV	15	25,0	37	61,7	8	13,3
HS	0	0	155	64,6	85	35,4



Biểu đồ 2.1. Mức độ nhận thức của CBQL, GV và HS về giá trị cốt lõi và hệ thống chuẩn mực của văn hóa nhà trường

Kết quả khảo sát về mức độ nhận thức của CBQL, GV và HS về giá trị cốt lõi và hệ thống chuẩn mực văn hóa của nhà trường cho thấy:

Có sự khác nhau rõ rệt giữa nhận thức của CBQL, GV và HS. Tỷ lệ biết rất rõ về giá trị cốt lõi và hệ thống các chuẩn mực văn hóa của nhà trường đối với CBQL, GV lần lượt là 83,3% và 25,0% trong khi đó không có HS nào hiểu biết rõ về vấn đề này. Có 16,7% CBQL, 61,7% GV và 64,6% HS biết nhưng chưa rõ và có 13,3% GV, 35,4% HS chưa biết. Thực trạng trên cho thấy nhận thức của đa số GV, HS nhà trường không rõ ràng về giá trị cốt lõi và hệ thống các chuẩn mực văn hóa mà nhà trường hướng tới. Kết quả này cho thấy công tác thông tin, tuyên truyền về các vấn đề chiến lược định hướng phát triển của nhà trường còn nhiều bất cập, các thông tin chưa được công bố công khai rộng rãi, các thành viên chưa được chia sẻ thông tin, chưa được tiếp cận hoặc tiếp cận không đầy đủ, các kênh thông tin chưa thông suốt. Điều đó ảnh hưởng không nhỏ đến công tác quản lý VHNT.

Qua tìm hiểu của tác giả được biết, các nhà trường đã xây dựng Chiến lược phát triển nhà trường giai đoạn 2020 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030 trong đó nêu rõ tầm nhìn, sứ mệnh và hệ thống các giá trị cơ bản mà nhà trường hướng tới, xác định các vấn đề ưu tiên trong đó có vấn đề giáo dục thái độ, động cơ học tập; giáo dục đạo đức, kỹ năng sống cho HS, xây dựng thương hiệu và tín nhiệm của xã hội đối với nhà trường. Bên cạnh đó các nhà trường cũng tích cực trong việc vận động cán

bộ, GV, HS nhà trường xây dựng đơn vị văn hóa . Qua quan sát tác giả nhận thấy nhà trường chưa công khai Chiến lược phát triển nhà trường trên các phương tiện thông tin đại chúng cũng như chưa niêm yết tại đơn vị mà chỉ thông qua trước toàn thể CBGVNV và HS vào đầu năm học. Do đó số GV, HS có biết nhưng chưa rõ về giá trị cốt lõi và hệ thống các chuẩn mực văn hóa của nhà trường chiếm đa số là điều dễ hiểu. Mặt khác, nhà trường cũng chưa có một kế hoạch riêng nào về chuyên đề xây dựng VHNT, tuy nhiên tại đơn vị có niêm yết tiêu chuẩn cơ quan, đơn vị văn hóa và khẩu hiệu “Quyết tâm xây dựng cơ quan văn hóa”. Công tác quản lý VHNT chưa được cụ thể hóa trong các kế hoạch, vì vậy trong công tác thực hiện còn nhiều vấn đề bất cập, cách hiểu và cách làm của các thành viên trong nhà trường chưa thống nhất và đồng bộ, còn mang tính tự phát, dẫn đến hiệu quả chưa cao.

2.2.2.2. Ảnh hưởng của văn hóa nhà trường đến CBQL, GV và HS

Tác giả đã tiến hành khảo sát về ảnh hưởng của VHNT đến GV, kết quả thu được cho bằng bảng sau:

Bảng 2.3. Đánh giá mức độ ảnh hưởng của VHNT đến GV

S T T	Các biểu hiện	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
		Tốt		Trung bình		Chưa tốt			
		SL	%	SL	%	SL	%		
1	GV cảm thấy thoải mái, dễ dàng thảo luận về những vấn đề hay khó khăn mà họ gặp phải.	36	60,0	17	28,3	7	11,7	2,48	2
2	GV sẵn sàng hợp tác, chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm và học hỏi lẫn nhau.	41	68,3	10	16,7	9	15,0	2,53	1
3	GV tích cực trao đổi phương pháp và kỹ năng giảng dạy.	32	53,3	15	25,0	13	21,7	2,32	5
4	GV quan tâm đến công việc của nhau.	22	36,7	23	38,3	15	25,0	2,12	7
5	GV cùng hợp tác với lãnh đạo nhà trường để thực hiện mục tiêu giáo dục đã đề ra.	21	35,0	31	51,7	8	13,3	2,22	6

6	Bầu không khí cởi mở, tin cậy, tôn trọng lẫn nhau tạo động lực để GV quan tâm cải tiến nâng cao chất lượng dạy và học	25	41,7	30	50,0	5	8,3	2,33	4
7	GV quan tâm cải thiện thành tích giảng dạy và học tập của nhà trường	28	46,7	26	43,3	6	10,0	2,37	3

Kết quả khảo sát ở bảng 2.3 cho thấy: Những nội dung khác nhau của VHNT ảnh hưởng đến GV ở các mức độ khác nhau:

Các biểu hiện của VHNT ảnh hưởng đến GV được phần lớn đánh giá ở mức độ tốt là “GV sẵn sàng hợp tác, chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm và học hỏi lẫn nhau” xếp ở thứ bậc 1 chiếm 68,3%; “GV cảm thấy thoải mái dễ dàng thảo luận về những vấn đề hay khó khăn mà họ gặp phải” chiếm 60,0% xếp ở thứ bậc thứ 2 và “GV quan tâm cải thiện thành tích giảng dạy và học tập của nhà trường” xếp ở thứ bậc 3, các tiêu chí còn lại đều ở mức độ trung bình.

Tuy nhiên, vẫn còn một số biểu hiện được GV đánh giá ở mức độ chưa tốt chiếm tỉ lệ tương đối cao là “GV quan tâm đến công việc của nhau” chiếm 25,0% và “GV tích cực trao đổi phương pháp và kỹ năng giảng dạy” chiếm 21,7% ... Điều đó cho thấy mặc dù GV sẵn sàng hợp tác, chia sẻ và học hỏi lẫn nhau nhưng nhiều GV vẫn chưa quan tâm đến công việc của nhau, vẫn “việc ai nấy làm”. Bên cạnh đó phần lớn GV chưa xác định là phải hợp tác cùng lãnh đạo nhà trường để thực hiện mục tiêu giáo dục đề ra (mức độ trung bình và chưa tốt chiếm 65,0%) và bầu không khí cởi mở, tin cậy, tôn trọng lẫn nhau tạo động lực để GV quan tâm cải tiến nâng cao chất lượng dạy và học còn hạn chế (mức độ trung bình và chưa tốt chiếm 58,3%).

Tiến hành tìm hiểu ảnh hưởng của VHNT đến HS, tác giả đã thu được kết quả như sau:

Các biểu hiện của VHNT ảnh hưởng đến HS được HS đánh giá ở các mức độ khác nhau. Đa số HS đánh giá cả 10 biểu hiện ảnh hưởng nêu trên ở mức độ trung bình, mặc dù tiêu chí “HS cảm thấy thoải mái, vui vẻ, ham học” được xếp ở thứ bậc 1 nhưng vẫn được đánh giá chỉ ở mức độ trung bình. Trong đó biểu hiện “HS được cởi mở và chấp nhận các nhu cầu và hoàn cảnh khác nhau” chiếm tỉ lệ cao nhất là 70,8% và biểu hiện “HS nỗ lực đạt thành tích học tập tốt nhất” đạt 50,0%. Các biểu hiện khác dao động từ 50,8% đến 67,9%.

Bảng 2.4. Đánh giá mức độ ảnh hưởng của VHNT đến HS

STT	Các biểu hiện	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
		Tốt		Trung bình		Chưa tốt			
		SL	%	SL	%	SL	%		
1	HS cảm thấy thoải mái, vui vẻ, ham học.	91	37,9	135	56,3	14	5,8	2,32	1
2	HS được tôn trọng, được thừa nhận, cảm thấy mình có giá trị.	92	38,3	122	50,8	26	10,9	2,28	4
3	HS thấy rõ trách nhiệm của mình.	67	27,9	163	67,9	10	4,2	2,24	8
4	HS tích cực khám phá, liên tục trải nghiệm và tích cực tương tác với GV, bạn bè.	77	32,1	146	60,8	17	7,1	2,25	7
5	HS nỗ lực đạt thành tích học tập tốt nhất.	95	39,6	120	50,0	25	10,4	2,29	3
6	HS cảm thấy gắn bó với trường lớp, thích thú với việc đến trường.	86	35,8	140	58,3	14	5,9	2,30	2
7	HS được khuyến khích phát biểu, bày tỏ quan điểm cá nhân.	82	34,2	141	58,8	17	7,0	2,27	5
8	HS được cởi mở và chấp nhận các nhu cầu và hoàn cảnh khác nhau.	45	18,8	170	70,8	25	10,4	2,08	10
9	Xây dựng mối quan hệ ứng xử, tôn trọng, hiểu biết, học hỏi lẫn nhau giữa thầy và trò.	64	26,7	162	67,5	14	5,8	2,21	9
10	HS thấy hứng thú, có trách nhiệm tham gia vào các hoạt động học tập, vui chơi, lao động...trong nhà trường.	72	30,0	158	66,3	10	4,2	2,26	6

Tỷ lệ HS đánh giá VHNT có ảnh hưởng ở mức độ tốt đến HS cao nhất ở nội dung “HS nỗ lực đạt thành tích học tập tốt nhất” chiếm 39,6%; tiếp đến là “HS được tôn trọng, được thừa nhận, cảm thấy mình có giá trị” chiếm 38,3% và “HS cảm thấy thoải mái vui vẻ ham học” chiếm 37,9% và thấp nhất là biểu hiện “HS được cởi mở và chấp nhận các nhu cầu và hoàn cảnh khác nhau” chiếm 18,8%, “Xây dựng mối quan hệ ứng xử, tôn trọng, hiểu biết, học hỏi lẫn nhau giữa thầy và trò” chiếm 26,7% và “HS thấy rõ được trách nhiệm của mình” chiếm 27,9%... Qua đó có thể thấy rằng HS còn chưa tích cực trong việc quan tâm đến bạn bè của mình cũng như chưa chịu khó tìm tòi, khám phá tri thức, các hoạt động trải nghiệm còn hạn chế, sự tương tác giữa GV và HS, giữa HS với nhau còn chưa cao.

Các biểu hiện của VHNT được HS đánh giá ảnh hưởng chưa tốt đến HS có tỷ lệ cao hơn các mặt khác, như: “HS được tôn trọng, được thừa nhận, cảm thấy mình

có giá trị” chiếm 10,9%; tiếp đến là “HS nỗ lực đạt thành tích học tập tốt nhất” chiếm 10,4% và “HS được cởi mở và chấp nhận các nhu cầu và hoàn cảnh khác nhau” chiếm 10,4%. Các nội dung khác thể hiện mức độ ảnh hưởng chưa tốt đến HS có tỷ lệ nhỏ hơn.

2.2.2.3. Mối quan hệ giữa các thành viên nhà trường THCS.

Nhận thấy việc giải quyết đúng đắn các mối quan hệ giữa các thành viên trong nhà trường có ý nghĩa quyết định trong việc xây dựng VHNT và là vấn đề có tính nhạy cảm. Tác giả đã trực tiếp trò chuyện với một số CBQL, GV và HS nhà trường để tìm hiểu thêm về vấn đề này và nhận thấy:

Ở trường THCS Bình Minh : Mối quan hệ giữa các thành viên trong nhà trường còn sử dụng nhiều mệnh lệnh hành chính. Điều đó rất tốt trong quá trình triển khai những quy định có tính bắt buộc chung cho tất cả mọi người, bao gồm đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước và các quy định, quy chế chuyên môn của ngành mà tất cả mọi người phải tuân theo. Tuy nhiên, vì các quy định mang tính nguyên tắc nhưng không phải ai cũng nắm vững, hiểu rõ nên rất dễ tạo ra không khí làm việc căng thẳng, là điều kiện thuận lợi để xảy ra mâu thuẫn, xung đột trong nội bộ nhà trường, dẫn đến kết quả công tác giáo dục trong nhà trường không cao.

Ở trường THCS Đồng Hương: Quan hệ giữa các thành viên trong nhà trường được thể hiện ở nhiều khía cạnh. Nhà trường đã thực hiện tương đối tốt các mối quan hệ trong quản lý mang tính nguyên tắc, song cũng đã có sự vận dụng linh hoạt vào từng hoàn cảnh cụ thể của từng đối tượng quản lý để có cách ứng xử phù hợp, nên đem lại hiệu quả cao hơn. Bên cạnh đó, nhà trường đã quan tâm đến sự đoàn kết, gắn bó chặt chẽ, khích lệ GV, HS dạy tốt, học tốt, thực tế đạt được ở mức khá, sòng người quản lý cần tôn trọng tập thể, phát huy tính dân chủ trong các hoạt động của nhà trường hơn nữa, hạn chế việc quản lý bằng mệnh lệnh hành chính khô cứng mà cần phải tăng cường các biện pháp năng động linh hoạt mềm dẻo có hiệu quả, tạo bầu không khí dân chủ cởi mở khích lệ động viên mọi người, quan tâm lắng nghe ý kiến nguyện vọng và tâm tư của đội ngũ GV và của HS, tránh các việc làm

độc đoán, gia trưởng áp đặt của người quản lý với cấp dưới, với HS, hạn chế tối đa và triệt tiêu sự đồ kỵ, ghen ghét giữa các thành viên, gây mất đoàn kết nội bộ.

Ở trường THCS Kim Trung: Các CBQL, GV và HS nhận định: Ứng xử, giao tiếp trong nhà trường có ý nghĩa quan trọng trong việc xây dựng bầu không khí vui tươi phấn khởi, xây dựng nội bộ đoàn kết, thương yêu, giúp đỡ lẫn nhau cùng tiến bộ; ứng xử và giao tiếp tốt còn góp phần xây dựng mối quan hệ tốt đẹp giữa người và người, cũng như góp phần hình thành nề nếp, kỷ cương học đường ngày càng tốt hơn, nên các thầy cô giáo ở trường THCS Kim Trung rất hòa đồng và thân thiện, luôn sẵn sàng chia sẻ những cách làm hay và hiệu quả trong công tác chủ nhiệm lớp cũng như công tác giáo dục đạo đức học sinh. Tuy nhiên, đôi lúc sự cư xử chưa hài hòa, thiếu khéo léo, thiếu tế nhị của một số CBQL và GV, của GV với GV, đặc biệt là của GV với HS và HS với nhau đã tạo ra những mâu thuẫn và chạm không cần thiết khiến cho không khí làm việc căng thẳng, chưa phát huy được tính năng động, sáng tạo của các thành viên trong nhà trường.

2.2.2.4. Mức độ biểu hiện của các mối quan hệ giữa các thành viên trong nhà trường THCS

Quan hệ giữa các thành viên trong nhà trường được thể hiện ở nhiều khía cạnh. Các nhà trường đã thực hiện tương đối tốt các mối quan hệ trong quản lý mang tính nguyên tắc sống cũng cần có sự vận dụng linh hoạt vào từng hoàn cảnh cụ thể của từng đối tượng quản lý để có cách ứng xử phù hợp, sẽ đem lại hiệu quả cao hơn. Bên cạnh đó, các nhà trường cũng đã quan tâm đến sự đoàn kết, gắn bó chặt chẽ, khích lệ GV, HS dạy tốt, học tốt, thực tế đạt được ở mức khá, sòng người quản lý cần tôn trọng tập thể, phát huy tính dân chủ trong các hoạt động của nhà trường hơn nữa, hạn chế việc quản lý bằng mệnh lệnh hành chính khô cứng mà cần phải tăng cường các biện pháp năng động linh hoạt mềm dẻo có hiệu quả, tạo bầu không khí dân chủ cởi mở khích lệ động viên mọi người, quan tâm lắng nghe ý kiến nguyện vọng và tâm tư của đội ngũ GV và của HS, tránh các việc làm độc đoán, gia trưởng áp đặt của người quản lý với cấp dưới, với HS, hạn chế tối đa và triệt tiêu sự đồ kỵ, ghen ghét giữa các thành viên, gây mất đoàn kết nội bộ.

Một trong những điểm yếu mà các CBQL, GV và HS đưa ra là quan hệ trong ứng xử và giao tiếp. Ứng xử, giao tiếp trong nhà trường có ý nghĩa quan trọng trong việc xây dựng bầu không khí vui tươi phấn khởi, xây dựng nội bộ đoàn kết, thương yêu, giúp đỡ lẫn nhau cùng tiến bộ. Đồng thời ứng xử và giao tiếp tốt còn góp phần xây dựng mối quan hệ tốt đẹp giữa người và người, cũng như góp phần hình thành nề nếp, kỷ cương học đường ngày càng tốt hơn. Tuy nhiên, đôi lúc sự cư xử chưa hài hòa, thiếu khéo léo, thiếu tế nhị của CBQL với GV, của GV với GV, đặc biệt là của GV với HS và HS với nhau đã tạo ra những mâu thuẫn, va chạm không cần thiết khiến cho không khí làm việc căng thẳng, chưa phát huy được tính năng động, sáng tạo của các thành viên trong nhà trường.

Để tìm hiểu sâu hơn về mối quan hệ giữa các thành viên trong nhà trường, tác giả tiến hành khảo sát để đánh giá mức độ biểu hiện mối quan hệ giữa các thành viên trong nhà trường. Kết quả thu được thể hiện ở bảng sau đây:

Bảng 2.5. Đánh giá của CBQL, GV về mức độ biểu hiện của các mối quan hệ giữa các thành viên trong nhà trường

S T T	Tiêu chí khảo sát		Đối tượng khảo sát	Mức độ thể hiện						Đ T B	Thứ bậc
				Tốt		Trung bình		Chưa tốt			
				SL	%	SL	%	SL	%		
1	Quan hệ giữa CBQL và GV	1.1. Chia sẻ quyền lực, mạnh dạn trao quyền	CBQL	15	5,00	15	50,0	0	0	2,50	5
			GV	20	33,3	35	58,4	5	8,3	2,25	5
		1.2.Dân chủ, đoàn kết, gắn bó chặt chẽ, hợp tác và giúp đỡ lẫn nhau	CBQL	20	66,7	10	33,3	0	0	2,67	2
			GV	31	51,2	28	46,7	1	2,1	2,50	2
		1.3.Tôn trọng, tin cậy, tạo điều kiện thuận lợi, khuyến khích sự tiến bộ	CBQL	21	70,0	9	30,0	0	0	2,70	1
			GV	32	53,3	25	41,7	3	5,0	2,48	3
		1.4.Đánh giá, đối xử công bằng, bình đẳng giữa các GV, tôn trọng quyết định của tập thể	CBQL	16	53,3	14	46,7	0	0	2,53	4
			GV	40	66,7	18	30,0	2	3,3	2,63	1
		1.5.Tích cực hợp tác tham gia đóng góp ý kiến với lãnh đạo nhà trường để thực hiện mục tiêu giáo dục đề ra.	CBQL	19	63,3	11	36,7	0	0	2,63	3
			GV	26	43,3	34	56,7	0	0	2,43	4

2	Quan hệ	2.1.Đoàn kết, hợp tác, chia sẻ kinh nghiệm và	CBQL	23	76,7	7	23,3	0	0	2,77	1
			GV	37	61,7	23	38,3	0	0	2,62	1

S T T	Tiêu chí khảo sát		Đối tượng khảo sát	Mức độ thể hiện						Đ T B	Thứ bậc
				Tốt		Trung bình		Chưa tốt			
				SL	%	SL	%	SL	%		
	giữ a GV với GV	học hỏi lẫn nhau									
		2.2.Quan tâm, giúp đỡ nhau cùng hoàn thành tốt nhiệm vụ và tiến bộ	CBQL	22	73,3	8	26,7	0	0	2,73	2
			GV	35	58,3	22	36,7	3	5,0	2,53	3
		2.3.Cởi mở, tin cậy, tôn trọng và hiểu biết lẫn nhau	CBQL	18	60,0	12	40,0	0	0	2,60	3
			GV	34	56,7	26	43,3	0	0	2,57	2
3	Qua n hệ giữa GV và HS	3.1.GV đặt ra các mong đợi cao và rõ ràng với HS	CBQL	17	56,7	13	43,3	0	0	2,57	3
			GV	27	45,0	33	55,0	0	0	2,45	2
		3.2.GV tôn trọng và có sự cảm thông với HS, HS tôn trọng, lễ phép với GV.	CBQL	24	80,0	6	20,0	0	0	2,80	1
			GV	50	83,3	10	16,7	0	0	2,83	1
		3.3.GV quan tâm phát huy tính tích cực của HS, HS tích cực hợp tác với GV	CBQL	20	66,7	10	33,3	0	0	2,67	2
			GV	29	48,3	27	45,0	4	6,7	2,42	3
		3.4.GV trách nhiệm, yêu thương HS, tin cậy và khuyến khích HS rèn luyện phần đầu, bày tỏ, phát biểu quan điểm cá nhân.	CBQL	14	46,7	16	53,3	0	0	2,47	4
			GV	25	41,7	32	53,3	3	5,0	2,37	4
4	Qua n hệ giữa HS với HS	4.1.Đoàn kết, thân ái, hợp tác thân thiện	CBQL	19	63,3	11	36,7	0	0	2,63	3
			GV	33	55,0	27	45,0	0	0	2,55	2
		4.2.Học hỏi, hiểu biết lẫn nhau, giúp đỡ nhau cùng tiến bộ	CBQL	21	70,0	9	30,0	0	0	2,70	2
			GV	28	46,7	32	53,3	0	0	2,47	3
		4.3.Cởi mở và chấp nhận các nhu cầu và hoàn cảnh khác nhau	CBQL	22	73,3	8	26,7	0	0	2,73	1
			GV	46	76,7	14	23,3	0	0	2,77	1

Kết quả khảo ở bảng 2.5 cho thấy: Nhìn chung các biểu hiện mỗi quan hệ

giữa các thành viên trong nhà trường được CBQL, GV đánh giá là tương đối tốt, vì tỷ lệ đánh giá ở mức tốt chiếm tỷ lệ cao hơn so với mức trung bình, tỷ lệ đánh giá mỗi quan hệ là chưa tốt là rất ít. Không có sự khác biệt lớn giữa sự đánh giá của CBQL và GV.

Về mối quan hệ giữa CBQL và GV: Các CBQL đều đánh giá tốt về 5 tiêu chí này mặc dù thứ bậc của các tiêu chí này có thể khác nhau. Với GV thì tiêu chí “Chia sẻ quyền lực, mạnh dạn trao quyền” được đánh giá ở mức độ trung bình, còn các tiêu

chỉ kia đều đánh giá ở mức độ tốt, tuy nhiên về phần xếp thứ bậc giữa CBQL và GV có sự khác biệt đôi chút, như tiêu chí “Tôn trọng, tin cậy, tạo điều kiện thuận lợi, khuyến khích sự tiến bộ” được CBGV xếp ở thứ tự ưu tiên hàng đầu nhưng với GV thì tiêu chí này lại xếp ở thứ bậc số 3, tiêu chí “Đánh giá, đối xử công bằng, bình đẳng giữa các GV, tôn trọng quyết định của tập thể” được GV đánh giá cao xếp ở thứ hạng 1 nhưng với CBQL thì tiêu chí này chỉ xếp ở thứ bậc số 3.

Mối quan hệ giữa CBQL và GV có thể nhận thấy việc chia sẻ quyền lực, mạnh dạn trao quyền chưa được thực hiện tốt, có 33,3% GV đánh giá ở mức độ tốt và 58,4% ở mức trung bình, điều đó có nghĩa là các CBQL chưa hoàn toàn yên tâm, tin tưởng khi giao một số công việc nào đó cho GV hoặc còn có tâm lý e dè, chưa mạnh dạn trao quyền cho họ. Bên cạnh đó chỉ có 43,3% GV tích cực hợp tác, tham gia đóng góp ý kiến với lãnh đạo nhà trường để thực hiện mục tiêu giáo dục đã đề ra. Số còn lại (56,7%) đóng góp ý kiến ở mức độ trung bình.

Quan hệ giữa GV với GV: Cả CBQL và GV đều có chung quan điểm đó là đánh giá cao sự đoàn kết, hợp tác, chia sẻ kinh nghiệm và học hỏi lẫn nhau vì cùng xếp tiêu chí này ở thứ bậc số 1, còn 2 tiêu chí còn lại thì vị trí của hai tiêu chí này lại đổi chỗ cho nhau. Như vậy mối quan hệ giữa GV và GV có vai trò khá quan trọng trong nhà trường vì trong đội ngũ cán bộ GV, NV của nhà trường thì lực lượng GV là chủ yếu; mặt khác nó liên quan đến một hoạt động chính của nhà trường là hoạt động dạy học. Mối quan hệ hợp tác chia sẻ tin cậy, giúp đỡ nhau trong chuyên môn sẽ giúp mỗi GV trưởng thành hơn trong giảng dạy; sự chia sẻ, cảm thông, tôn trọng lẫn nhau sẽ tạo ra sự đoàn kết thống nhất cao góp phần xây dựng tập thể GV nói riêng và nhà trường nói chung vững mạnh. Mối quan hệ tốt đẹp giữa GV với nhau tạo hình ảnh tốt đẹp trong HS, là tấm gương gián tiếp giáo dục HS. Đa số GV thể hiện sự đoàn kết, hợp tác, chia sẻ kinh nghiệm và học hỏi lẫn nhau (61,7%); quan tâm, giúp đỡ nhau cùng hoàn thành tốt nhiệm vụ và tiến bộ (58,3%); cởi mở, tin cậy, tôn trọng và hiểu biết lẫn nhau (56,7%). Điều đó tạo nên bầu không khí vui tươi, phấn khởi, tạo động lực để GV quan tâm cải tiến, nâng cao chất lượng dạy học, đồng thời góp phần cải thiện thành tích giảng dạy và học tập của nhà trường. Việc quan tâm đến mối quan hệ này cũng là việc nhà trường đang

hình thành xây dựng một hệ giá trị chung trong đơn vị, làm cho mọi thành viên trong nhà trường hiểu rõ, cùng mong muốn thực hiện theo những giá trị tốt đẹp đó. Bên cạnh đó, một số ít (5,0%) GV cho rằng việc quan tâm, giúp đỡ nhau cùng hoàn thành tốt nhiệm vụ và tiến bộ ở mức độ chưa tốt, nghĩa là vẫn có 03 GV chưa hài lòng về một khía cạnh nào đó trong mối quan hệ giữa GV với nhau. Do vậy nhà trường cũng cần chú ý tới mối quan hệ này.

Quan hệ giữa GV và HS trong nhà trường thể hiện rõ nét nhất trong quá trình dạy học và cụ thể qua hoạt động dạy và học, hoạt động giao tiếp ứng xử giữa thầy và trò. Điều này có thể tác động tích cực (hoặc tiêu cực) tới quá trình dạy học và quá trình giáo dục. Quan hệ này có tính hai chiều và diễn ra trong quá trình dạy học và giáo dục. Biểu hiện “GV tôn trọng và có sự cảm thông với HS, HS tôn trọng, lễ phép với GV” ở mức độ tốt là 83,3 % đối với GV và 2,80% đối với CBQL và cùng được CBQL và GV đánh giá cao và xếp ở vị trí thứ nhất; biểu hiện “GV trách nhiệm, yêu thương HS, tin cậy và khuyến khích HS rèn luyện, phấn đấu, bày tỏ, phát biểu quan điểm cá nhân” được CBQL và GV đánh giá ở mức độ trung bình đều là 53,3% và mức độ chưa tốt là 5,0% đối với GV và cùng xếp ở thứ bậc 4; Biểu hiện “GV quan tâm phát huy tích cực của HS, HS tích cực hợp tác với GV” ở mức độ tốt là 48,3% đối với GV, 66,7% đối với CBQL; . Bên cạnh đó 55,0% GV cho rằng “GV đặt ra các mong đợi cao và rõ ràng với HS” ở mức độ trung bình. Có thể thấy rằng mối quan hệ giữa GV và HS trong nhà trường còn có ảnh hưởng lớn của những yếu tố thuộc về truyền thống, nhất là truyền thống “tôn sư trọng đạo”, vì vậy việc HS chưa dám mạnh dạn bày tỏ, nói lên suy nghĩ của mình là điều dễ hiểu.

Mối quan hệ giữa GV và HS có vai trò và ý nghĩa rất quan trọng bởi nó ảnh hưởng không nhỏ đến việc nâng cao chất lượng giáo dục. Thực trạng nêu trên có cả nguyên nhân chủ quan và khách quan, cần phải được đánh giá đầy đủ, chính xác, trên cơ sở đó đề ra các biện pháp hữu hiệu để làm cho mối quan hệ này ngày càng tốt đẹp hơn góp phần nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo, đồng thời giữ gìn phát huy được truyền thống tốt đẹp của dân tộc ta.

Về mối quan hệ giữa HS với HS: Các biểu hiện đều được CBQL và GV đánh giá ở mức độ tốt, cả CBQL và GV đều xếp biểu hiện ‘Cởi mở và chấp nhận các nhu

cầu và hoàn cảnh khác nhau' ở thứ bậc 1 và hai biểu hiện còn lại thì thứ bậc được hoán đổi vị trí cho nhau. Biểu hiện được đa số CBQL, GV, HS đánh giá ở mức độ tốt đó là “HS chấp thuận các nhu cầu và hoàn cảnh khác nhau của HS”, điều đó cho thấy các em đã có sự cảm thông, chia sẻ với các bạn có hoàn cảnh khác nhau, biết chấp nhận những khác biệt về nhu cầu và sở thích cá nhân, ít có sự phân biệt giàu, nghèo... Bên cạnh đó có 63,3% CBQL và 55,0% GV đánh giá HS đoàn kết, thân ái, hợp tác, thân thiện ở mức độ tốt. Điều đó rất thuận lợi trong việc tạo dựng môi trường văn hóa học đường lành mạnh. Ngoài ra, tỷ lệ 70,0% CBQL, 46,7% GV cho rằng HS học hỏi, hiểu biết lẫn nhau, giúp đỡ nhau cùng tiến bộ ở mức độ tốt. Như vậy, có thể nhận thấy vẫn còn tỷ lệ lớn HS được đánh giá chưa chịu khó học hỏi và giúp đỡ lẫn nhau để cùng tiến bộ.

Qua thực tế quan sát và tìm hiểu của tác giả được biết đa số các HS trong các nhà trường đều có mối quan hệ đoàn kết, bình đẳng, hợp tác và thân thiện, song bên cạnh đó vẫn có một số HS còn những biểu hiện cá nhân, ích kỷ, thậm chí thiếu văn hóa: nói tục, chửi bậy, gây mất đoàn kết, gây gỗ đánh nhau ngay trong trường...điều đó làm cho mối quan hệ giữa các HS chưa thực sự tốt đẹp. Học sinh ở hai trường là trường THCS Đồng Hướng và trường THCS Bình Minh được đánh giá là có ý thức học tập, biết học hỏi lẫn nhau tốt hơn so với trường THCS Kim Trung song với tinh thần đoàn kết, giúp đỡ lẫn nhau, cởi mở và chấp nhận các nhu cầu và hoàn cảnh khác nhau thì học sinh trường THCS Kim Trung lại được đánh giá cao hơn hai trường bạn, vì các em sống ở vùng nông thôn nên các em thật thà, chất phác, ngoan hơn và lễ phép hơn.

Việc GD đạo đức, lối sống, kỷ cương, nề nếp học đường cho HS đôi lúc còn chưa được quan tâm đúng mức. Thực trạng trên đòi hỏi nhà trường phải tăng cường các biện pháp giáo dục đạo đức, lý tưởng cho HS, giáo dục kỹ năng sống và tăng cường các biện pháp đảm bảo kỷ cương, nề nếp học đường, ngăn chặn đẩy lùi các hiện tượng tiêu cực trong HS.

Đối với học sinh, tác giả tiến hành khảo sát về mối quan hệ giữa GV và HS; giữa HS và HS và thu được kết quả sau:

Bảng 2.6. Đánh giá của HS về mức độ biểu hiện của các mối quan hệ giữa các thành viên trong nhà trường

STT	Tiêu chí khảo sát		Mức độ thể hiện						Đ T B	Thứ bậc
			Tốt		Trung bình		Chur a tốt			
			SL	%	SL	%	SL	%		
1	Qua n hệ giữa GV và H S	1.1. GV đặt ra các mong đợi cao và rõ ràng với HS	113	47,1	124	51,7	3	1,2	2,46	4
		1.2. GV tôn trọng và có sự cảm thông với HS, HS tôn trọng, lễ phép với GV.	169	70,4	71	29,6	0	0	2,70	1
		1.3. GV quan tâm phát huy tính tích cực của HS, HS tích cực hợp tác với GV	120	50,0	115	47,9	5	2,1	2,48	3
		1.4. GV trách nhiệm, yêu thương HS, tin cậy và khuyến khích HS rèn luyện phẩm đức, bày tỏ, phát biểu quan điểm cá nhân.	148	61,7	86	35,8	6	2,5	2,59	2
2	Qua n hệ giữa HS vớ i H	2.1. Đoàn kết, thân ái, hợp tác thân thiện	152	63,3	80	33,3	8	3,4	2,60	2
		2.2. Học hỏi, hiểu biết lẫn nhau, giúp đỡ nhau cùng tiến bộ	142	59,2	94	39,2	4	1,6	2,58	3
		2.3.Cởi mở và chấp nhận các nhu cầu và hoàn cảnh khác nhau	168	70,0	67	27,9	5	2,1	2,68	1

Kết quả khảo ở bảng 2.6 cho thấy: Nhìn chung các biểu hiện mối quan hệ giữa các thành viên trong nhà trường được HS đánh giá ở mức tốt.

Về mối quan hệ giữa GV với HS: Biểu hiện “GV tôn trọng và có sự cảm thông với HS, HS tôn trọng, lễ phép với GV” xếp ở thứ bậc 1 với 70,4% HS nhận xét ở mức tốt còn lại là ở mức trung bình chiếm 29,6%, tiếp theo là biểu hiện “GV trách nhiệm, yêu thương HS, tin cậy và khuyến khích HS rèn luyện phấn đấu, bày tỏ, phát biểu quan điểm cá nhân” xếp ở vị trí thứ 2, thứ 3 là biểu hiện “GV quan tâm phát huy tính tích cực của HS, HS tích cực hợp tác với GV” và cuối cùng là biểu hiện “GV đặt ra các mong đợi cao và rõ ràng với HS”. Qua đó chúng ta thấy rằng HS rất cần sự tôn trọng, cảm thông, yêu thương, tin cậy và khuyến khích HS rèn luyện phấn đấu từ giáo viên hơn là đặt ra các mong đợi cao và rõ ràng với HS.

Về mối quan hệ giữa HS với HS: Biểu hiện “Cởi mở và chấp nhận các nhu cầu và hoàn cảnh khác nhau” được HS đánh giá tốt nhất, tiếp theo là biểu hiện “Đoàn kết, thân ái, hợp tác thân thiện” xếp ở vị trí thứ 2 và biểu hiện “Học hỏi, hiểu biết lẫn nhau, giúp đỡ nhau cùng tiến bộ” xếp ở vị trí thứ 3.

Nhìn chung mối quan hệ giữa các thành viên trong các nhà trường THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình được đa số CBQL, GV, HS đánh giá tốt, tỷ lệ đánh giá các mối quan hệ này chưa tốt hay không rõ là không nhiều. Tuy nhiên ở một số tiêu chí mức độ trung bình vẫn chiếm tỷ lệ cao đòi hỏi nhà trường cần quan tâm hơn nữa đến công tác xây dựng mối quan hệ giữa các thành viên trong nhà trường, tạo điều kiện thuận lợi để xây dựng VHNT ngày càng lành mạnh, tích cực và thân thiện hơn. Đồng thời có các biện pháp để ngăn chặn, đẩy lùi, xóa bỏ các hiện tượng tiêu cực trong nhà trường cũng như sự xâm nhập của các tệ nạn xã hội vào nhà trường.

2.2.2.5. *Các hành vi vi phạm các chuẩn mực, nội quy của học sinh nhà trường THCS.*

Mức độ biểu hiện của các hành vi văn hóa của HS các nhà trường được biểu hiện qua bảng tổng hợp sau:

Bảng 2.7. Mức độ biểu hiện của các hành vi vi phạm chuẩn mực, nội quy của HS nhà trường

S T T	Các hành vi	Mức độ					
		Thường xuyên		Đôi khi		Chưa bao giờ	
		SL	%	S L	%	SL	%
1	Đi học muộn. Trốn học, bỏ tiết, nghỉ học không phép. La cà hàng quán, trốn học chơi bi-a, game online.	2	0,8	35	14,6	203	84,6
2	Chưa chuyên cần trong học tập. Thực hiện chưa tốt nề nếp tự học.	31	12,9	82	34,2	127	52,9
3	Mất trật tự trong giờ học, chuẩn bị bài ở nhà chưa đầy đủ. Gian lận trong học tập, kiểm tra, thi cử.	6	2,5	59	24,6	175	72,9
4	Nói tục, chửi bậy, gây gổ đánh nhau trong và ngoài nhà trường.	5	2,1	77	32,1	158	65,8
5	Thiếu lễ phép, kính trọng thầy cô giáo và người trên. Chưa tôn trọng, thân thiện, hòa nhã, đoàn kết với bạn bè.	0	0	13	5,4	227	94,6
6	Trang phục đầu tóc chưa nghiêm chỉnh, chưa đúng quy định.	0	0	65	27,1	175	72,9
7	Hút thuốc lá, sử dụng rượu bia, chất kích thích.	0	0	15	6,3	225	93,7
8	Chưa tích cực tham gia các hoạt động ngoại khóa, hoạt động xã hội, văn nghệ, thể thao, hoạt động trải nghiệm.	4	1,7	55	22,9	181	75,4
9	Thiếu ý thức giữ gìn vệ sinh trường lớp, bảo vệ cơ sở vật chất, tài sản của nhà trường.	0	0	56	23,3	184	76,7
10	Chấp hành chưa tốt pháp luật của nhà nước, đặc biệt là luật giao thông đường bộ. Chưa có ý thức giữ gìn an ninh trật tự, an toàn trường học	0	0	9	3,8	231	96,2

Kết quả ở bảng 2.7 cho thấy:

Các hành vi liên quan đến việc chấp hành các quy định về giờ giấc, nề nếp ra vào lớp, bao gồm các hành vi ở STT 1. Kết quả khảo sát cho thấy: Phần lớn HS nhà trường chấp hành tốt các quy định về giờ giấc. Có đến 84,6% HS chưa bao giờ mắc

một trong số các lỗi như: Đi học muộn. Trốn học, bỏ tiết, nghỉ học không phép. La cà hàng quán, trốn học chơi bida, game online ; có 14,6% số HS đôi khi mắc các lỗi trên và có 02 HS chiếm 0,8% nói rằng thường xuyên mắc một trong các lỗi trên nhưng đa số là mắc lỗi đi học muộn. Điều đó cho thấy công tác quản lý về giờ giấc,

nề nếp ra vào lớp của các nhà trường được thực hiện tốt, HS có ý thức trong việc thực hiện nhiệm vụ này. Tuy nhiên, cũng cần quan tâm đến việc vẫn có HS thường xuyên đi học muộn.

Việc chấp hành các nội quy, quy định về học tập: Được thể hiện qua các hành vi có STT 2, 3. Đây là nội dung cần được quan tâm nhiều nhất. HS thể hiện mức độ chấp hành tốt (tức là chưa bao giờ vi phạm) các quy định về nề nếp học tập ở mức độ trung bình (từ 52,9 % đến 72,9%). Đáng chú ý là có tới 12,9 % HS thường xuyên và 34,2 HS đôi khi chưa chuyên cần trong học tập, thực hiện chưa tốt nề nếp tự học; có 2,5% HS thường xuyên và 24,6 HS đôi khi còn mắc một số lỗi như: mất trật tự trong giờ học, chuẩn bị bài ở nhà chưa đầy đủ. Gian lận trong học tập, kiểm tra, thi cử . Tuy nhiên, có 72,9% HS không bao giờ mất trật tự trong giờ học, luôn chuẩn bị bài ở nhà đầy đủ, luôn trung thực trong học tập, kiểm tra, thi cử. Như vậy, có thể thấy học tập là nhiệm vụ chính của HS song việc thực hiện các nhiệm vụ về nề nếp học tập của HS nhà trường thực sự còn chưa tốt. Vẫn còn nhiều HS chưa tích cực, chủ động trong học tập (32,4%) và đặc biệt vẫn còn 2,5% HS số học sinh còn gian lận trong học tập, kiểm tra, thi cử . Nhà trường chưa có biện pháp quyết liệt, hữu hiệu để nâng cao chất lượng các giờ học, giải quyết vấn đề về HS lười học.

Mức độ thể hiện các hành vi về đạo đức, lối sống được biểu hiện ở các hành vi có STT 3;4; 5; 6; 7. Đây là phần dễ dàng nhìn thấy trong “phần nổi” của “tảng băng chìm” về VHNT. Ở mức độ thường xuyên, chỉ có 2,1% HS thể hiện còn nói tục, chửi bậy hay gây gổ đánh nhau trong và ngoài nhà trường; ở mức độ đôi khi chỉ có 5,4% HS chưa tôn trọng, thân thiện, hòa nhã, đoàn kết với bạn, 32,1% HS còn nói tục, chửi bậy, gây gổ đánh nhau trong và ngoài nhà trường và 27,1% trang phục, đầu tóc chưa nghiêm chỉnh, đúng quy định. Phần lớn (93,7%) HS nhà trường không hút thuốc lá, sử dụng rượu bia, chất kích thích; 94,6% HS lễ phép, kính trọng thầy cô giáo và người trên và vẫn còn 5,4% HS đôi khi còn vô lễ với các thầy cô giáo và người trên, điều này cần phải được uốn nắn và điều chỉnh kịp thời.

Việc chấp hành pháp luật của Nhà nước và ý thức, trách nhiệm của HS được biểu hiện ở các hành vi có STT 8;9;10. Có 96,2% HS chấp hành tốt pháp luật của

nhà nước, đặc biệt là Luật giao thông đường bộ, có ý thức tốt trong việc giữ gìn an ninh trật tự, an toàn trong trường học. Không có HS nào thường xuyên vi phạm các nội dung trên. Một số ít HS (3,8%) đôi khi còn vi phạm luật giao thông đường bộ. Đa số các em 76,7% HS có ý thức giữ gìn vệ sinh trường lớp, bảo vệ cơ sở vật chất, tài sản của nhà trường và 75,4% HS tích cực tham gia các hoạt động ngoại khóa, hoạt động xã hội, văn nghệ, thể thao, hoạt động trải nghiệm... nhằm nâng cao kỹ năng sống cho HS.

Qua việc phân tích số liệu khảo sát HS ở bảng 2.7 tác giả đặt ra một số câu hỏi: Tại sao trong khi đa số HS chấp hành tốt các quy định về giờ giấc vẫn còn có HS thường xuyên đi học muộn, nói tục, chửi bậy, gây gổ đánh nhau trong và ngoài nhà trường, mất trật tự trong giờ học, chuẩn bị bài chưa đầy đủ hay tỷ lệ HS thường xuyên chưa chuyên cần trong học tập, thực hiện chưa tốt nề nếp tự học còn cao?... Để tìm hiểu rõ hơn thực trạng này, tác giả tiến hành quan sát thực tế, nghiên cứu các báo cáo, tài liệu liên quan đến việc theo dõi, đánh giá HS của GV chủ nhiệm lớp, của Liên đội nhà trường, sổ ghi đầu bài các lớp và phỏng vấn trực tiếp một số HS. Kết quả thu được như sau:

Về hiện tượng một số HS đi học muộn được ghi nhận nhiều nhất trong sổ trực tuần của Liên đội và Sổ đầu bài của các lớp. Số HS thường xuyên đi học muộn (từ 03 lần trở lên/tháng) không nhiều, chiếm 2,3% HS toàn trường. Những HS này đa số ở ngoài đầm cách xa trường, lại cách sông cách cầu, nhiều khi bị ảnh hưởng bởi thời tiết không thuận lợi dẫn đến việc đi lại khó khăn nên các em thường xuyên đi học muộn. Về hiện tượng này tập trung nhiều ở HS của trường THCS Kim Trung.

Về hiện tượng HS nói tục, chửi bậy, gây gổ đánh nhau trong và ngoài nhà trường, hiện tượng này thì phổ biến ở cả ba nhà trường(THCS Đồng Hương, THCS Bình Minh, THCS Kim Trung), qua quan sát của tác giả thấy rằng trong khi đùa nghịch, giao tiếp giữa HS với nhau một số em đôi lúc còn nói tục, chửi bậy một cách vô ý thức, nhất là các HS nam. Bên cạnh đó vẫn còn một bộ phận nhỏ HS chưa thật sự có ý thức tốt, còn có thái độ thiếu tôn trọng đối với GV và bài giảng của thầy, cũng như thiếu lịch sự và lễ độ trong giao tiếp với GV, nhất là đối với GV trẻ.

Riêng về hiện tượng HS đánh nhau trong nhà trường, qua ghi nhận tại các hồ sơ lưu

trong 5 năm trở lại đây các nhà trường không có HS đánh nhau phải mở hội đồng kỷ luật nhưng vẫn có hiện tượng HS có những mâu thuẫn, xích mích dẫn đến tụ tập đông người, gây mất trật tự, bình quân mỗi năm học có khoảng 03 vụ việc / 01 trường buộc phải xử lý.

Trao đổi về vấn đề HS hay nói tục, chửi bậy, bạn L.V.Q trường THCS Kim Trung cho biết: *“Nói tục, chửi bậy, chửi thề là rất xấu, em chưa bao giờ nói tục chửi bậy cả, mặc dù trong lớp em cũng có rất nhiều bạn hay nói tục, thậm chí các bạn ấy còn nói những ngôn ngữ mà theo các bạn gọi là ngôn ngữ thời @, em nghe mà không hiểu gì hết”*.

Về trang phục và cách ăn mặc, kiểu tóc của HS. Hiện nay các nhà trường đều đã có quy định bắt buộc HS mặc đồng phục đến trường. Nhìn chung, hầu hết các em có ý thức tốt thực hiện. Tuy nhiên vẫn còn một bộ phận HS nam, không tuân theo quy định của nhà trường, mặc không đúng đồng phục hoặc áo bỏ ngoài quần, không sơ vin gọn gàng, tóc để quá dài hoặc nhuộm màu không tự nhiên.

Trao đổi về vấn đề mặc đồng phục khi đến trường, bạn N.T.L.H trường THCS Bình Minh cho biết: *“Mặc đồng phục trông sẽ rất đẹp, chúng em sẽ có trách nhiệm hơn với trường, mặc đồng phục sẽ không có sự phân biệt nào được thể hiện, môi trường học sẽ trở nên thân thiện và hòa đồng hơn rất nhiều”*.

Về các biểu hiện vi phạm nề nếp học tập, qua nghiên cứu sổ ghi đầu bài của các lớp, hầu hết trong các tuần học lớp nào cũng có HS bị GV ghi vào sổ nhắc nhở về ý thức, thái độ học tập. Các lỗi vi phạm thường gặp là HS còn mất trật tự, làm việc riêng trong giờ học, chưa chuẩn bị bài cũ trước khi đến lớp, chưa tích cực, tự giác trong học tập, lỗi này thường gặp ở các bạn HS trường THCS Kim Trung hơn vì thực tế HS Kim Trung ít nhận được sự quan tâm đầu tư về học tập cũng như mọi điều kiện khác từ gia đình và người thân.

Thực tế những lỗi trên HS hay mắc phải nhưng lại chưa có một biện pháp hữu hiệu nào để giải quyết triệt để các vấn đề nêu trên, có nhiều nguyên nhân dẫn đến các hiện tượng trên nhưng trên hết vẫn là do ý thức cá nhân của mỗi HS chưa có sự cố gắng, nỗ lực vươn lên trong học tập và rèn luyện. Cần có các biện pháp nhằm nâng cao nhận thức cho cá nhân mỗi HS, đặc biệt là các HS vi phạm khuyết

điểm, giúp các em có động lực để phấn đấu vươn lên. Giải quyết tốt các vấn đề tồn tại trong học tập là điều kiện tốt để xây dựng và phát triển VHNT.

2.2.2.6. Các con đường giáo dục văn hóa nhà trường THCS

Hiện nay các văn bản “pháp lý” mang tính chế tài nhằm điều chỉnh các hành vi văn hóa trong phạm vi nội bộ nhà trường còn thiếu và chưa đồng bộ. Chẳng hạn như chưa có chiến lược phát triển VHNT hay kế hoạch cụ thể trong việc định hướng thực hiện xây dựng VHNT. Vì vậy, trong công tác thực hiện còn nhiều vấn đề bất cập, cách hiểu và cách làm của các thành viên trong nhà trường chưa thống nhất và đồng bộ, còn mang tính tự phát, dẫn đến hiệu quả chưa cao.

Tác giả đã tiến hành điều tra bằng phiếu hỏi để tìm hiểu về thực trạng các con đường hình thành VHNT và thu được kết quả cho trong bảng dưới đây:

Bảng 2.8. Các con đường hình thành VHNT

TT	Các con đường hình thành VHNT	Kết quả					
		CBQL		GV		Chung	
		SL	%	SL	%	SL	%
1	Từ các mục tiêu, chính sách và sự nhất quán trong việc thực hiện những chính sách ấy.	0	0	7	11,7	7	7,8
2	Từ việc xây dựng và thực hiện các chuẩn mực và nội quy.	15	50,0	24	40,0	39	43,3
3	Từ những giá trị và niềm tin, các loại thái độ, cảm xúc và ước muốn cá nhân.	0	0	6	10,0	6	6,7
4	Từ kinh nghiệm tích lũy được qua thời gian, biểu tượng và truyền thống nhà trường.	10	33,3	15	25,0	25	27,8
5	Từ cách xử lý công việc và việc xây dựng các mối quan hệ giữa các thành viên trong nhà trường.	5	16,7	5	8,3	10	11,1
6	Từ những nghi thức, hành vi và đồng phục của nhà trường.	0	0	3	5,0	3	3,3

Kết quả ở bảng 2.8 cho thấy: Các con đường hình thành VHNT rất đa dạng và phong phú, sự đánh giá của các đối tượng khác nhau có sự khác biệt không nhiều:

Đối với CBQL: 50% cho rằng VHNT hiện tại được hình thành chủ yếu từ việc xây dựng và thực hiện các chuẩn mực và nội quy; 33,3% cho rằng VHNT hình thành từ kinh nghiệm tích lũy được qua thời gian, biểu tượng và truyền thống của nhà trường và 16,7% đánh giá VHNT hình thành từ cách xử lý công việc và việc xây dựng các mối quan hệ giữa các thành viên trong nhà trường.

Đối với GV: Có 40,0% cho rằng VHNT hiện tại được hình thành chủ yếu từ việc xây dựng và thực hiện các chuẩn mực và nội quy; tiếp đến là từ kinh nghiệm tích lũy được qua thời gian, biểu tượng và truyền thống của nhà trường (25,0%); từ các mục tiêu, chính sách và sự nhất quán trong việc thực hiện những chính sách ấy (11,7%); từ những giá trị và niềm tin, các loại thái độ, cảm xúc và ước muốn cá nhân (10,0%); từ cách xử lý công việc và việc xây dựng các mối quan hệ giữa các thành viên trong nhà trường (8,3%) và cuối cùng là từ những nghi thức, hành vi và đồng phục của nhà trường (5,0%).

Kết quả đánh giá chung của CBQL và GV: Phần lớn (43,3%) cho rằng VHNT hiện tại được hình thành chủ yếu từ việc xây dựng và thực hiện các chuẩn mực và nội quy, sau đó là từ kinh nghiệm tích lũy được qua thời gian, biểu tượng và truyền thống của nhà trường (27,8%), các nội dung khác dao động từ 3,3 % đến 11,1% và chênh lệch nhau không nhiều.

Như vậy, tuy không có một kế hoạch chuyên đề riêng về xây dựng VHNT giúp cho công tác xây dựng VHNT được đầy đủ, khoa học và toàn diện song có thể thấy trong các mặt hoạt động của các nhà trường cũng đã thể hiện được các nội dung cốt lõi của việc xây dựng VHNT đó là các giá trị và các chuẩn mực văn hóa ứng xử. Hiện tại việc hình thành VHNT chủ yếu được tạo nên qua việc thực hiện các chuẩn mực hành vi, các thủ tục, quy trình mang tính nguyên tắc, tức là mới chú ý đến “bề nổi” của VHNT mà chưa chú ý nhiều đến việc xây dựng thái độ và niềm tin của các thành viên trong nhà trường để từ đó tạo ra động lực để phấn đấu, nhằm nâng cao chất lượng giáo dục VHNT.

2.2.3. Thực trạng quản lý xây dựng văn hóa nhà trường ở các trường trung học cơ sở huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình

Văn hóa tổ chức của mỗi nhà trường cũng giống như tính cách của một con người. Nó có cội nguồn trong văn hóa của môi trường xã hội mà trường học ấy đang hoạt động, cũng như trong lịch sử của nhà trường. Nó có tương tác với môi trường, bị chi phối bởi đặc điểm văn hóa của từng cá nhân và nó rất chậm thay đổi. Với cách tiếp cận quản lý VHNT là hệ thống những tác động có mục đích, có kế hoạch, hợp quy luật của chủ thể quản lý đến toàn bộ các giá trị, niềm tin và các chuẩn mực xử sự được hình thành và duy trì trong quá trình dạy và học, xuyên suốt quá trình hình thành và phát triển của nhà trường... nhằm đảm bảo xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh, tích cực, nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện ở HS tác giả tiến hành nghiên cứu thực trạng công tác quản lý TĐTT ở các trường THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình ở các nội dung sau:

2.2.3.1. Thực trạng hình thành (xây dựng) văn hóa nhà trường ở các trường THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình hiện nay.

Để tìm hiểu công tác xây dựng VHNT, tác giả tiến hành nghiên cứu các tài liệu thu thập được từ 03 nhà trường (trong các năm học 2017-2018; 2018-2019; 2019-2020) bao gồm: Chiến lược phát triển của nhà trường giai đoạn 2020 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030; kế hoạch của từng năm học; các báo cáo tổng kết năm học; báo cáo tự đánh giá của nhà trường hàng năm, kết hợp với quan sát thực tế ở nhà trường. Kết quả thu được như sau:

Ba nhà trường đã xây dựng được Chiến lược phát triển của nhà trường giai đoạn 2020 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030 trong đó có thể hiện một số nội dung cơ bản của xây dựng VHNT, bao gồm: tầm nhìn, sứ mệnh và hệ thống các giá trị cơ bản mà nhà trường hướng tới, xác định các vấn đề ưu tiên trong đó có vấn đề giáo dục thái độ, động cơ học tập; giáo dục đạo đức, kỹ năng sống cho HS, xây dựng thương hiệu và tín nhiệm của xã hội đối với nhà trường... Tuy nhiên chiến lược này lại không được công khai trên các phương tiện thông tin của nhà trường.

Trong khuôn viên các nhà trường đều có trang trí logo - biểu tượng về nhà trường; có treo các nội quy, quy định đối với CB, GV, NV và HS; các tiêu chuẩn về

cơ quan, đơn vị văn hóa mà nhà trường hướng tới; có bảng chuẩn mực đạo đức của GV và HS.

Các nhà trường đều có phòng truyền thống được thiết kế, trưng bày các tư liệu, số liệu, hình ảnh, hiện vật thể hiện được chặng đường xây dựng và phát triển của nhà trường trong những năm qua.

Tuy nhiên trong các kế hoạch năm học cũng như các báo cáo tổng kết năm học của các nhà trường không có nội dung riêng nào về xây dựng VHNT. Trong các văn bản này ít nhiều có đề cập đến các nội dung nhận thức, tu dưỡng rèn luyện và thực hiện các hành vi, chuẩn mực về đạo đức lối sống, thực hiện nhiệm vụ chuyên môn dạy và học, xây dựng tinh thần đoàn kết trong tập thể sư phạm... để xây dựng tập thể sư phạm nhà trường vững mạnh, các tiêu xây dựng chất lượng đội ngũ, chất lượng học lực và hạnh kiểm của HS, việc xây dựng cảnh quan môi trường sư phạm của nhà trường.

2.2.3.2. Thực trạng việc lập kế hoạch xây dựng văn hóa nhà trường THCS.

Tiến hành tìm hiểu thực trạng việc lập kế hoạch xây dựng VHNT ở một số trường THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình, tác giả tiến hành quan sát thực tế, nghiên cứu các tài liệu về các nhà trường. Kết quả thu được như sau:

Hàng năm các nhà trường đều xây dựng kế hoạch năm học trong đó có đề ra các nhiệm vụ trọng tâm, các chỉ tiêu và biện pháp chủ yếu thực hiện trong năm học như: Công tác xây dựng đội ngũ, kế hoạch tổ chức các hoạt động giáo dục, công tác xây dựng cơ sở vật chất, cảnh quan môi trường sư phạm; công tác phối hợp với cha mẹ học sinh, các tổ chức, đoàn thể, cá nhân để giáo dục HS về truyền thống lịch sử, văn hoá dân tộc và huy động các nguồn lực xây dựng cơ sở vật chất cho nhà trường ; xây dựng các chỉ tiêu về kết quả xếp loại GV, xếp loại học lực, hạnh kiểm của HS; kế hoạch thực hiện các phong trào thi đua, các cuộc vận động trong năm học... Chỉ đạo thực hiện tốt các mục tiêu, chỉ tiêu trong Chiến lược phát triển nhà trường giai đoạn 2020 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030 cũng như các nội dung đặt ra trong kế hoạch mỗi năm học. Thực hiện chính sách toàn diện đối với các đối tượng là thành viên của nhà trường và các mối quan hệ giữa các thành viên đó.

Bảng 2.9. Đánh giá việc thực hiện xây dựng VHNT THCS

S TT	Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện								Đ T B	Th ứ bậc
		Rất thườn g xuyên		Thườn g xuyên		Đôi khi		Chưa bao giờ			
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
1	Kế hoạch phải được tích hợp vào kế hoạch chung của nhà trường	17	18,9	65	72,2	8	8,9	0	0	3,10	1
2	Kế hoạch chỉ rõ mốc thời gian, nội dung phù hợp với hiện tại.	15	16,7	68	75,6	7	7,7	0	0	3,09	2
3	Kế hoạch tập huấn cho giáo viên về xây dựng VHNT THCS.	14	15,6	68	75,6	8	8,8	0	0	3,07	3
4	Kế hoạch tuyên truyền cho HS về xây dựng VHNT THCS	10	11,1	56	62,2	18	20,0	6	6,7	2,78	6
5	Kế hoạch phối hợp với cha mẹ HS tham gia xây dựng VHNT THCS	11	12,2	59	65,6	13	14,4	7	7,8	2,82	5
6	Kế hoạch tập huấn kỹ năng lôi cuốn các lực lượng khác ở địa phương tham gia xây dựng VHNT THCS.	13	14,4	60	66,7	9	10,0	8	8,9	2,87	4
7	Kế hoạch kiểm tra, thanh tra việc xây dựng VHNT THCS	12	13,3	52	57,8	14	15,6	12	13,3	2,71	7

Theo kết quả bảng 2.9 ta thấy: Các nội dung đưa ra khảo sát đều được đánh giá ở mức Khá, điều đó chứng tỏ việc lập kế hoạch xây dựng VHNT ở các trường THCS trên địa bàn huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình là thường xuyên, có 2 nội dung đạt mức thường xuyên cao nhất là nội dung “*Kế hoạch chỉ rõ mốc thời gian, nội dung phù hợp với hiện tại*” và “*Kế hoạch tập huấn cho giáo viên về xây dựng VHNT THCS*” (đạt 75,6%) còn các nội dung khác dao động từ 57,8% đến 72,2%, như vậy các nhà trường THCS đã thường xuyên đưa ra các mốc thời gian rõ ràng và nội dung phù hợp với điều kiện thực tế tại mỗi nhà trường khi lập kế hoạch xây dựng các nội dung đầu năm học trong đó có các nội dung về xây dựng VHNT các trường THCS.

Mức độ rất thường xuyên cho các nội dung trên ở đa số các trường THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình là còn thấp. Đặc biệt ở một số trường vẫn còn tình trạng 13,3% GV chưa bao giờ biết là có “*Kế hoạch kiểm tra, thanh tra việc xây dựng VHNT THCS*” hay 8,9% GV cũng chưa bao giờ biết là có nội dung “*Kế hoạch tập huấn kỹ năng lôi cuốn các lực lượng khác ở địa phương tham gia xây dựng VHNT THCS*”. Điều đó chứng tỏ rằng việc lập kế hoạch xây dựng VHNT ở các trường THCS trên địa bàn huyện Kim Sơn cần được quan tâm hơn nữa song song với việc đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện.

2.2.3.3. Thực trạng việc tổ chức xây dựng văn hóa nhà trường THCS.

Trong những năm qua, để duy trì VHNT cấp ủy, lãnh đạo các nhà trường đã chỉ đạo, tổ chức triển khai việc xây dựng VHNT trong tất cả các hoạt động của nhà trường, Cụ thể:

Các nhà trường luôn thường xuyên tổ chức quán triệt việc thực hiện đạo đức nhà giáo, ở đó tăng cường bồi dưỡng về nhận thức vị trí vai trò của người thầy; Tổ chức tốt việc đánh giá chuẩn Hiệu trưởng và chuẩn nghề nghiệp GV. Tổ chức tốt việc thực hiện kỷ luật lao động, quy chế chuyên môn. Phổ biến và hướng dẫn kịp thời cho CBGV học tập và thực hiện đúng theo quy chế đánh giá xếp loại HS Bộ mới ban hành. Tổ chức thực hiện tốt cuộc vận động “*Mỗi thầy cô giáo là một tấm gương đạo đức, tự học và sáng tạo*”. Đề ra quy định về trang phục của GV khi lên lớp, tư thế tác phong, nếp sống, ứng xử mẫu mực; thương yêu giúp đỡ HS.

Bảng 2.10. Đánh giá việc tổ chức thực hiện xây dựng VHNT THCS

S TT	Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện								Đ T B	Thứ bậc
		Rất thườn g xuyên		Thường xuyên		Đôi khi		Chưa bao giờ			
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
1	Thành lập bộ máy chỉ đạo việc xây dựng VHNT.	17	18,9	64	71,1	5	5,6	4	4,4	3,04	1
2	Phân công công việc xây dựng VHNT đến từng thành viên trong hội đồng nhà trường.	14	15,6	65	72,2	6	6,7	5	5,5	2,98	2
3	Nâng cao vai trò của các tổ chức chính trị xã hội trong xây dựng VNNT tại cơ sở.	12	13,3	63	70,0	10	11,1	5	5,6	2,91	3
4	Phối hợp với Hội cha mẹ HS, các tổ chức, ban ngành, đoàn thể khác tại địa phương phối hợp cùng thực hiện.	13	14,4	62	68,9	8	8,9	7	7,8	2,90	4

Theo kết quả bảng 2.10 ta thấy: Các nội dung đưa ra khảo sát đều chỉ đạt ở mức Khá, mức độ thường xuyên và rất thường xuyên đạt ở mức độ khá cao, tuy nhiên vẫn còn một bộ phận nhỏ CBQL, GV chưa bao giờ thực hiện 1 trong 4 nội dung đưa ra. Điều đó chứng tỏ các nội dung trên được các nhà trường thường xuyên triển khai và tổ chức thực hiện lồng ghép với các hoạt động giáo dục trong nhà trường, nhưng vẫn có một bộ phận nhỏ đội ngũ CBQL, GV chưa ủng hộ và tham gia nhiệt tình việc thực hiện xây dựng VHNT .

Mỗi GV trong các nhà trường luôn không ngừng học tập, nâng cao trình độ về mọi mặt, phong trào rèn luyện đạo đức nhà giáo thể hiện ở các mặt: 100% GV đều có ý thức tổ chức kỷ luật, trách nhiệm với công việc và tinh thần phục vụ nhân dân trong các hoạt động giáo dục, chống lại các biểu hiện sai trái, tiêu cực trong giáo dục. Các thầy cô luôn yêu ngành, yêu nghề, yên tâm công tác và hết lòng

thương yêu HS. đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp cùng hoàn thành tốt nhiệm vụ. Nhà

trường thường xuyên đôn đốc, nhắc nhở và kịp thời uốn nắn các hành vi chưa chuẩn mực của GV. Mỗi cán bộ lãnh đạo thực sự là những tấm gương tiêu biểu về đạo đức, lối sống. Phong trào tự học và sáng tạo đối với GV đã thể hiện việc tự học vừa là quá trình để tự hoàn thiện mình vừa để nêu gương cho HS, các GV không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ mà còn tự học tin học, ngoại ngữ, đáp ứng yêu cầu về chuẩn nghề nghiệp. Sáng tạo của các thầy cô chủ yếu thể hiện trong việc đổi mới phương pháp giảng dạy qua từng bài học, đổi mới trong cách quản lý và giáo dục HS và sáng tạo trong vận dụng tri thức và công nghệ mới vào quá trình giảng dạy.

2.2.3.4. Thực trạng việc chỉ đạo xây dựng văn hóa nhà trường THCS.

Kết quả việc chỉ đạo xây dựng VHNT THCS được cho bằng bảng số liệu sau:

Bảng 2.11. Đánh giá việc chỉ đạo xây dựng VHNT

S TT	Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện								Đ T B	Th ứ bậc
		Rất thườn g xuyên		Thường xuyên		Đôi khi		Chưa bao giờ			
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
1	Ra quyết định kiểm tra các hoạt động xây dựng VHNT.	12	13,3	55	61,1	10	11,1	13	14,5	2,73	4
2	Hướng dẫn CBQL, GV, HS và các lực lượng liên quan lựa chọn các nội dung, phương pháp, hình thức, tài liệu phù hợp với xây dựng VHNT.	11	12,2	56	62,2	13	14,4	10	11,2	2,76	3
3	Chỉ đạo đổi mới mục tiêu, nội dung, phương pháp và hình thức thực hiện xây dựng VHNT.	16	17,8	60	66,7	10	11,1	4	4,4	2,98	1
4	Chỉ đạo việc bố trí thời gian hợp lý xây dựng VHNT.	15	16,7	58	64,4	9	10,0	8	8,9	2,89	2

5	Chỉ đạo chuẩn bị và sử dụng các thiết bị, phương tiện xây dựng VHNT.	10	11,1	52	57,8	20	22,2	8	8,9	2,71	5
---	--	----	------	----	------	----	------	---	-----	------	---

Theo kết quả bảng 2.11 ta thấy: Nội dung “*Chỉ đạo đổi mới mục tiêu, nội dung, phương pháp và hình thức thực hiện xây dựng VHNT*” được xếp thứ bậc cao nhất(bậc 1) với mức độ thực hiện thường xuyên cao nhất(66,7%), tiếp theo là nội dung “*Chỉ đạo việc bố trí thời gian hợp lý xây dựng VHNT*” xếp thứ bậc số 2 cùng với mức độ thường xuyên cao thứ 2(64,4%); xếp ở vị trí cuối cùng là nội dung “*Chỉ đạo chuẩn bị và sử dụng các thiết bị, phương tiện xây dựng VHNT*” với mức độ thường xuyên thấp hơn cả.

Các nhà trường thường xuyên tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý, đặc biệt là sử dụng các phần mềm quản lý như phần mềm quản lý chuyên môn, phần mềm quản lý nhân sự EMIS, PMIS, quản lý tài chính, quản lý thư viện... Tích cực bồi dưỡng nâng cao khả năng ứng dụng công nghệ thông tin cho các cán bộ phụ trách các bộ phận; duy tu, bảo dưỡng và mua sắm thêm hệ thống máy vi tính mới, bảng tương tác. Xây dựng Website của trường từ các năm học 2015- 2016 với giao diện đẹp, nội dung toàn diện, phong phú thông tin, phản ánh được đầy đủ, chi tiết các hoạt động của nhà trường và ngày càng được hoàn thiện hơn.

2.2.3.5. Thực trạng việc kiểm tra, đánh giá xây dựng văn hóa nhà trường THCS.

Công tác kiểm tra, đánh giá việc thực hiện các nội dung về VHNT được tiến hành lồng ghép trong công tác kiểm tra việc chấp hành các nội quy, quy định của nhà trường và trong việc thực hiện nhiệm vụ của đơn vị. Hàng năm định kỳ 2 lần vào cuối học kỳ I và vào cuối năm học, nhà trường tiến hành kiểm tra, đánh giá, bình xét, xếp loại thi đua đối với CBGVNV và HS trong việc thực hiện nhiệm vụ, chấp hành những nội quy, quy định của nhà trường. Công tác đánh giá, phân loại được thực hiện nghiêm túc, đúng theo quy định, đảm bảo công bằng, công khai, dân chủ. Qua việc kiểm tra, đánh giá, bình xét thi đua đã lựa chọn và bình bầu các danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng đề nghị các cấp có thẩm quyền công nhận, khen thưởng, tạo được động lực cho CBGVNV và HS phấn đấu vươn lên.

Bảng 2.12. Đánh giá việc kiểm tra, đánh giá xây dựng VHNT THCS

S TT	Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện								Đ T B	Th ứ bậc
		Rất thường xuyên		Thường xuyên		Đôi khi		Chưa bao giờ			
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
1	Kiểm tra tiến độ thực hiện xây dựng VHNT.	18	20,0	61	67,8	7	7,8	4	4,4	3,03	1
2	Kiểm tra việc phối hợp các lực lượng trong xây dựng VHNT.	15	16,7	62	68,9	7	7,8	6	6,6	2,96	3
3	Kiểm tra, đánh giá kết quả việc phát huy xây dựng VHNT.	13	14,4	59	65,6	10	11,1	8	8,9	2,86	4
4	Kiểm tra việc sử dụng các nguồn lực trong xây dựng VHNT.	16	17,8	64	71,1	6	6,7	4	4,4	3.02	2
5	Kiểm tra việc rút kinh nghiệm về việc phát huy xây dựng VHNT.	12	13,3	55	61,1	14	15,6	9	10,0	2,78	5

Qua bảng 2.12 ta thấy : Các nội dung khảo sát trên đều được đánh giá ở mức độ Khá, xếp ở thứ số 1 là nội dung “ *Kiểm tra tiến độ thực hiện xây dựng VHNT*” với tỉ lệ rất thường xuyên cao nhất(20,0%), xếp ở thứ bậc tiếp theo là nội dung “ *Kiểm tra việc sử dụng các nguồn lực trong xây dựng VHNT*” với tỉ lệ mức độ thường xuyên cao nhất(71,1%), xếp ở vị trí cuối cùng là nội dung “ *Kiểm tra việc rút kinh nghiệm về việc phát huy xây dựng VHNT*” với tỉ lệ của 2 mức độ rất thường xuyên và thường xuyên thấp nhất.

Trong những năm qua, để duy trì VHNT cấp ủy, lãnh đạo các nhà trường đã chỉ đạo, tổ chức triển khai việc duy trì các kết quả đã đạt được trong tất cả các hoạt động xây dựng VHNT, Cụ thể:

Thực hiện tốt việc phối hợp quản lý giáo dục HS giữa các lực lượng: GV chủ nhiệm, đội sao đỏ của liên đội trường, gia đình HS. Tổ chức bồi dưỡng cán bộ lớp, đội sao đỏ xây dựng tập thể tự quản; tổ chức tốt các hoạt động giáo dục, nâng cao

chất lượng các tiết sinh hoạt tập thể, sinh hoạt lớp, sinh hoạt chi đoàn lớp; tăng cường giáo dục pháp luật, giáo dục kỹ năng sống..., đồng thời tổ chức nhiều

hoạt động theo kế hoạch giáo dục và chủ đề, chủ điểm hàng tháng trong năm học; đẩy mạnh phong trào thể dục thể thao, văn nghệ, tổ chức các cuộc thi, sáng tạo kỹ thuật...

Phối hợp tốt với các tổ chức đoàn thể, các lực lượng trong và ngoài nhà trường tham gia cùng giáo dục HS, đặc biệt là cha mẹ HS.

Mỗi sáng thứ hai hàng tuần các Hiệu trưởng thường họp giao ban với hội đồng sư phạm nhà trường để đánh giá tình hình HS tuần vừa qua và triển khai kế hoạch tuần tiếp theo. Cuối mỗi tuần Liên đội trưởng cùng với giáo viên tổng phụ trách Đội đều có đánh giá thi đua giữa các tập thể lớp, đánh giá thi đua cuối kỳ, cuối năm học. Nhìn chung các năm qua nền nếp HS đảm bảo tốt, cuối năm số tập thể lớp đạt tập thể lớp tiên tiến đạt tỉ lệ cao; Tỉ lệ HS có hạnh kiểm khá, tốt cao, không có HS xếp loại hạnh kiểm yếu và HS vi phạm pháp luật và tệ nạn xã hội.

Bên cạnh những điểm chung mà các nhà trường đã đạt được thì riêng mỗi nhà trường do có những chiến lược và các cách đi riêng nên mỗi nhà trường lại có những điểm riêng mang tính đặc trưng của từng trường, cụ thể:

Trường THCS Đồng Hướn, một trong những là cờ đầu của ngành giáo dục huyện Kim Sơn thì phong trào thi đua “Dạy tốt - Học tốt” luôn tiếp tục được phát huy và đi vào chiều sâu, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện và giáo dục mũi nhọn thu hút 100% CB, GV, HS tham gia. Các hình thức nhằm đẩy mạnh phong trào thi đua “Hai tốt” được tập trung vào việc đổi mới phương pháp giảng dạy phù hợp với chương trình phân ban và trình độ của HS, nâng cao chất lượng sinh hoạt chuyên môn ở các tổ, nhóm chuyên môn. Tích cực dự giờ thăm lớp, trao đổi kinh nghiệm trong tổ nhóm chuyên môn, tiến hành hội giảng vào các dịp 20/11, 08/3. Nhiều giờ hội giảng với chủ đề đổi mới phương pháp dạy học và ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học được thực hiện. Thông qua các giờ hội giảng đó mỗi thầy cô giáo thấy được những mặt mạnh, mặt yếu trong công tác giảng dạy, biết ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học, đáp ứng yêu cầu của giáo dục hiện đại. Trong mỗi năm học, nhà trường đều tổ chức thi GV giỏi cấp trường cho một số các bộ môn, tạo không khí thi đua sôi nổi trong phong trào thi đua dạy tốt tại đơn vị. Công đoàn đã làm tốt công tác vận động đoàn viên tích cực hưởng ứng tham gia cuộc thi, động viên tinh thần tạo điều kiện về thời gian... cho các GV tham gia thi.

Ở trường THCS Bình Minh: Phong trào xây dựng “Cơ quan, đơn vị văn hoá”, “Gia đình văn hoá” đã được chú trọng, cuộc vận động xây dựng gia đình nhà giáo văn hoá được đông đảo CB, GV, NV hưởng ứng và thực hiện có kết quả cao. 100% các gia đình nhà giáo đều là gia đình văn hoá. Nhà trường đã làm tốt việc phối kết hợp với chính quyền phát động các phong trào thi đua, thực hiện dân chủ hoá trường học, quan tâm tới đời sống, cơ sở vật chất và tinh thần của CBGVNV nhà trường, xây dựng mối đoàn kết tập thể, tích cực xây dựng cơ quan văn hoá. Bên cạnh đó công tác phát hiện và bồi dưỡng HS giỏi đã được nhà trường quan tâm. Với các hình thức bồi dưỡng linh hoạt các GV cũng rất tích cực bồi dưỡng đội tuyển HS giỏi, GV nhà trường khi được phân công bồi dưỡng đội tuyển đều có nhận thức đúng đắn với tinh thần trách nhiệm cao, nhiệt tình, trách nhiệm nên chất lượng mũi nhọn của nhà trường cũng luôn đứng tốp đầu của tiểu khu và xếp thứ tự cao trong toàn huyện.

Còn ở trường THCS Kim Trung: Tuy là một trường thuộc vùng bãi ngang ven biển, có nền kinh tế đặc biệt khó khăn cũng đã thực hiện tốt phong trào “Xây dựng trường học thân thiện, HS tích cực” của ngành GD, hướng tới xây dựng trường chuẩn quốc gia, nhà trường đã chú trọng đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, khuôn viên nhà trường luôn đảm bảo an toàn, sạch sẽ, có nhiều cây xanh, thoáng mát và ngày càng đẹp hơn. Lớp học đủ ánh sáng, bàn ghế phù hợp với lứa tuổi HS. Có đủ nhà vệ sinh cho GV, HS và được giữ gìn sạch sẽ. HS tích cực tham gia bảo vệ cảnh quan môi trường sư phạm. Tổ chức dạy và học có hiệu quả, phù hợp với đặc điểm lứa tuổi và điều kiện của địa phương, giúp các em tự tin trong học tập. Tăng cường giáo dục đạo đức và rèn luyện kỹ năng sống cho các em HS thông qua các buổi sinh hoạt tập thể, hoạt động ngoài giờ lên lớp. Thường xuyên tổ chức các hoạt động văn nghệ, thể thao. Tổ chức các trò chơi dân gian trong các dịp lễ hội...

Nhìn chung, trong những năm qua, cùng với việc thực hiện nhiệm vụ chính của nhà trường là công tác dạy và học, công tác duy trì VHNT tuy không được tách thành nội dung riêng nhưng đã được thể hiện trong tất cả các mặt hoạt động của nhà trường, từ việc xây dựng các mục tiêu, kế hoạch, chính sách, các chuẩn mực, nội quy đến việc tổ chức thực hiện nhiệm vụ, cũng như công tác chỉ đạo, kiểm tra tại đơn vị. Có thể thấy các nội dung về VHNT đã được thực hiện một cách nghiêm túc,

phát huy được sức mạnh của các tổ chức và cá nhân trong nhà trường, xây dựng

khối đoàn kết nhất trí cao trong tập thể nhà trường góp phần hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ của nhà trường qua mỗi năm học.

2.3. Đánh giá thực trạng

2.3.1. Điểm mạnh

Cả ba nhà trường đều có đội ngũ CBGVNV được biên chế đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng. 100% CB, GV, NV có trình độ chuyên môn đạt chuẩn và trên chuẩn. Các thầy cô luôn yêu nghề, yên tâm công tác, nhiệt tình có tinh thần trách nhiệm cao trong công việc và luôn mong muốn nhà trường phát triển. Có nhận thức tốt về tầm quan trọng của VHNT, sẵn sàng hợp tác, học hỏi và chia sẻ với nhau trong công việc và cuộc sống.

HS nhà trường đa số chăm ngoan, có tinh thần, ý thức cao trong học tập và rèn luyện; đoàn kết, thân thiện và hợp tác, giúp đỡ nhau cùng tiến bộ. Chất lượng giáo dục của nhà trường ngày càng được nâng cao, uy tín của nhà trường ngày càng được khẳng định.

Cơ sở vật chất, thiết bị dạy học của nhà trường từng bước được đầu tư xây dựng đáp ứng yêu cầu của trường chuẩn quốc gia và yêu cầu đổi mới giáo dục.

Bên cạnh những điểm mạnh chung, thì mỗi nhà trường còn có những mặt mạnh riêng:

Trường THCS Đồng Hương với bề dày truyền thống 63 năm xây dựng và phát triển, là một trong những là cờ đầu của ngành giáo dục huyện Kim Sơn thì phong trào thi đua “Dạy tốt - Học tốt” luôn tiếp tục được phát huy và đi vào chiều sâu, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện và giáo dục mũi nhọn thu hút 100% CB, GV, HS tham gia. Các hình thức nhằm đẩy mạnh phong trào thi đua “Hai tốt” được tập trung vào việc đổi mới phương pháp giảng dạy phù hợp với chương trình phân ban và trình độ của HS, nâng cao chất lượng sinh hoạt chuyên môn ở các tổ, nhóm chuyên môn. Tích cực dự giờ thăm lớp, trao đổi kinh nghiệm trong tổ nhóm chuyên môn, tiến hành hội giảng vào các dịp 20/11, 08/3. Nhiều giờ hội giảng với chủ đề đổi mới phương pháp dạy học và ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học được thực hiện. Thông qua các giờ hội giảng đó mỗi thầy cô giáo thấy được những mặt mạnh, mặt yếu trong công tác giảng dạy, biết ứng dụng công nghệ thông

tin trong dạy học, đáp ứng yêu cầu của giáo dục hiện đại. Trong mỗi năm học, nhà trường đều tổ chức thi GV giỏi cấp trường cho một số các bộ môn, tạo không khí thi đua sôi nổi trong phong trào thi đua dạy tốt tại đơn vị. Công đoàn đã làm tốt công tác vận động đoàn viên tích cực hưởng ứng tham gia cuộc thi, động viên tinh thần tạo điều kiện về thời gian... cho các GV tham gia thi.

Trường THCS Bình Minh: Phong trào xây dựng “Cơ quan, đơn vị văn hoá”, “Gia đình văn hoá” đã được chú trọng, cuộc vận động xây dựng gia đình nhà giáo văn hoá được đông đảo CB, GV, NV hưởng ứng và thực hiện có kết quả cao. 100% các gia đình nhà giáo đều là gia đình văn hoá. Nhà trường đã làm tốt việc phối kết hợp với chính quyền phát động các phong trào thi đua, thực hiện dân chủ hoá trường học, quan tâm tới đời sống, cơ sở vật chất và tinh thần của CBGVNV nhà trường, xây dựng mối đoàn kết tập thể, tích cực xây dựng cơ quan văn hoá. Bên cạnh đó công tác phát hiện và bồi dưỡng HS giỏi đã được nhà trường quan tâm. Với các hình thức bồi dưỡng linh hoạt các GV cũng rất tích cực bồi dưỡng đội tuyển HS giỏi, GV nhà trường khi được phân công bồi dưỡng đội tuyển đều có nhận thức đúng đắn với tinh thần trách nhiệm cao, nhiệt tình, trách nhiệm nên chất lượng mũi nhọn của nhà trường cũng luôn đứng tốp đầu của tiểu khu và xếp thứ tự cao trong toàn huyện.

Còn ở trường THCS Kim Trung: Tuy là một trường thuộc vùng bãi ngang ven biển, có nền kinh tế đặc biệt khó khăn cũng đã thực hiện tốt phong trào “Xây dựng trường học thân thiện, HS tích cực” của ngành GD, hướng tới xây dựng trường chuẩn quốc gia, nhà trường đã chú trọng đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, khuôn viên nhà trường luôn đảm bảo an toàn, sạch sẽ, có nhiều cây xanh, thoáng mát và ngày càng đẹp hơn. Lớp học đủ ánh sáng, bàn ghế phù hợp với lứa tuổi HS. Có đủ nhà vệ sinh cho GV, HS và được giữ gìn sạch sẽ. HS tích cực tham gia bảo vệ cảnh quan môi trường sư phạm. Tổ chức dạy và học có hiệu quả, phù hợp với đặc điểm lứa tuổi và điều kiện của địa phương, giúp các em tự tin trong học tập. Tăng cường giáo dục đạo đức và rèn luyện kỹ năng sống cho các em HS thông qua các buổi sinh hoạt tập thể, hoạt động ngoài giờ lên lớp. Thường xuyên tổ chức các hoạt động văn nghệ, thể thao. Tổ chức các trò chơi dân gian trong các dịp lễ hội...

Nhìn chung, trong những năm qua, cùng với việc thực hiện nhiệm vụ chính của nhà trường là công tác dạy và học, công tác duy trì VHNT tuy không được tách thành nội dung riêng nhưng đã được thể hiện trong tất cả các mặt hoạt động của nhà trường, từ việc xây dựng các mục tiêu, kế hoạch, chính sách, các chuẩn mực, nội quy đến việc tổ chức thực hiện nhiệm vụ, cũng như công tác chỉ đạo, kiểm tra tại đơn vị. Có thể thấy các nội dung về VHNT đã được thực hiện một cách nghiêm túc, phát huy được sức mạnh của các tổ chức và cá nhân trong nhà trường, xây dựng khối đoàn kết nhất trí cao trong tập thể nhà trường góp phần hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ của nhà trường qua mỗi năm học.

2.3.2. Điểm yếu

Nhận thức của một bộ phận CBQL, GV, HS nhà trường về vị trí, vai trò của công tác quản lý VHNT còn hạn chế dẫn đến một bộ phận HS chưa có cố gắng trong học tập và rèn luyện, còn lười học, chưa tự giác, hay vi phạm nội quy, chuẩn mực đạo đức của nhà trường.

Công tác quản lý VHNT còn chưa được quan tâm đúng mức, nội dung quản lý VHNT chưa được cụ thể hóa, chưa có định hướng chiến lược và các biện pháp hữu hiệu nên quá trình thực hiện còn mang tính tự phát nên chưa phát huy được vai trò chủ thể của các cá nhân trong nhà trường và hiệu quả đạt được chưa cao.

Cơ sở vật chất chưa đồng bộ và hiện đại, chưa có nhà đa năng để phục vụ các hoạt động tập thể của nhà trường và luyện tập thể dục, thể thao cho GV, HS.

Công tác kiểm tra, đánh giá chưa chặt chẽ và chưa thường xuyên, còn mang nặng tính phong trào, chưa đi vào thực chất của vấn đề. Vì vậy chưa phát huy được hiệu quả, sức mạnh đặc thù của VHNT. Công tác thông tin tuyên truyền chưa được chú trọng.

Kết luận chương 2

Qua nghiên cứu thực trạng VHNT và thực trạng công tác quản lý xây dựng VHNT ở các trường THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình có thể thấy:

Trong những năm qua các nhà trường đã có nhiều cố gắng, nỗ lực trong việc thực hiện nhiệm vụ trên tất cả các mặt hoạt động, trong đó có công tác quản lý VHNT. Các nhà trường đã xây dựng được Chiến lược phát triển giai đoạn 2020 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030 trong đó nêu rõ tầm nhìn, sứ mạng, hệ thống các giá trị cơ bản mà các nhà trường thực hiện và hướng đến trong tương lai. Đây là văn bản “pháp lý” có tính định hướng rõ nét nhất về công tác quản lý VHNT.

Tuy nhiên, việc quản lý VHNT chưa được thể hiện một cách rõ nét, chưa có tính hệ thống, chuyên sâu và chưa được quan tâm đúng mức, còn bất cập với yêu cầu tác quản lý giáo dục trong giai đoạn hiện nay cũng như với xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng và sự phát triển của khoa học và công nghệ. Vẫn tồn tại một bộ phận HS có các hành vi vi phạm chuẩn mực và nội quy của trường, của ngành; còn một số cán bộ GV chưa nhận thức rõ, đầy đủ về tầm quan trọng của quản lý VHNT, về nội dung, phương thức, con đường, về mối quan hệ giữa các thành viên nhà trường trong công tác quản lý VHNT; các nội dung, hình thức tổ chức các hoạt động còn riêng lẻ, đơn điệu mờ nhạt, chưa phối kết hợp chặt chẽ giữa các lực lượng giáo dục trong và ngoài nhà trường; vai trò của các tổ chức đoàn thể và đội ngũ GV chủ nhiệm chưa được phát huy cao, trong khi đó một số thành viên trong nhà trường lại chưa thực sự tích cực, tự giác, sáng tạo trong việc tổ chức các hoạt động có tính chất xây dựng VHNT ở đơn vị mình.

Nhận thức quản lý VHNT là một nhiệm vụ quan trọng, góp phần khẳng định thương hiệu và uy tín của nhà trường, để khắc phục những hạn chế nêu trên cần phải xây dựng một hệ thống các biện pháp đầy đủ, đồng bộ, rõ nét và có tác dụng thiết thực, giúp công tác quản lý của nhà trường ngày càng hoàn thiện và hiệu quả.

CHƯƠNG 3: CÁC BIỆN PHÁP QUẢN LÝ XÂY DỰNG VĂN HÓA NHÀ TRƯỜNG Ở CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ HUYỆN KIM SƠN, TỈNH NINH BÌNH

3.1. Nguyên tắc đề xuất biện pháp xây dựng văn hóa nhà trường

3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống toàn diện của cấu trúc văn hóa

Nguyên tắc này xuất phát từ bản chất của văn hóa nói chung và văn hóa nhà trường nói riêng. Bản thân VH là một chỉnh thể toàn vẹn tạo thành hệ thống có cấu trúc chặt chẽ. Các bộ phận, thành tố trong cấu trúc văn hóa có mối quan hệ gắn bó mật thiết với nhau. Sự thay đổi của một thành tố có thể kéo theo sự thay đổi của toàn bộ cấu trúc văn hóa, vì vậy các biện pháp đưa ra cần phải tác động đến tất cả các thành tố trong cấu trúc VHNT cũng như các yếu tố ảnh hưởng đến việc xây dựng và quản lý xây dựng VHNT.

Xuất phát từ khoa học quản lý, các biện pháp quản lý xây dựng VHNT phải đảm bảo tính hệ thống, tính toàn diện và đồng bộ trong công tác quản lý nhà trường của hiệu trưởng.

Chắc chắn khi đề xuất và thực hiện đồng bộ, có hệ thống các biện pháp xây dựng VHNT sẽ xây dựng được VHNT tích cực, phục vụ hiệu quả cho việc nâng cao chất lượng giáo dục.

3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa và tính hội nhập

Văn hóa là sự kế thừa và phát triển. Những giá trị văn hóa được hình thành từ rất lâu hoặc hình thành ngay trong thời điểm hiện tại. Để khẳng định được tính kế thừa của văn hóa thì văn hóa phải được xây dựng trên nền tảng của lịch sử đó chính là sự kế thừa những giá trị tốt đẹp đã tồn tại trong một môi trường nhất định. Trong nhà trường thì các giá trị văn hóa tồn tại từ ngay khi được thành lập trở thành hệ tư tưởng xuyên suốt gắn bó với quá trình phát triển của nhà trường đó.

Chúng ta đang sống trong một thế giới phẳng, tính hội nhập là rất cao. Hội nhập trong phạm vi rộng hay hẹp đều được xem là vấn đề cần thiết trong cuộc sống hiện đại ngày nay. Văn hóa là yếu tố động cho nên khả năng hội nhập của nó sẽ rất cao. Chính vì thế khi xác định được vấn đề quản lý trong môi trường văn hóa có tính hội nhập cao cần xác định được những giá trị cần phải tiếp nhận từ môi trường

khác và vấn đề khẳng định được giá trị văn hóa riêng của tổ chức mình. Trong nhà trường thì khả năng hội nhập văn hóa là thường thông qua các con đường giao lưu của cán bộ giáo viên, học sinh. Hội nhập văn hóa luôn tồn tại tính hai mặt cho nên người cán bộ quản lý nhà trường phải xây dựng biện pháp quản lý phù hợp để xây dựng VHNT đảm bảo được yếu tố trung hòa được môi trường bên trong và bên ngoài nhà trường. Các biện pháp quản lý phải đảm bảo được yếu tố hội nhập tuy nhiên cũng phải đảm bảo được giá trị văn hóa riêng của nhà trường.

3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi

Tính khả thi là một trong những yếu tố quan trọng để đánh giá được tính hiệu quả của một biện pháp quản lý được đưa ra. Để đảm bảo tính khả thi đòi hỏi sự sáng tạo không ngừng của chủ thể quản lý, giúp cho việc áp dụng các biện pháp vào thực tiễn một cách thuận lợi, có hiệu quả thiết thực. Các biện pháp đề xuất cần phát huy các ưu điểm sẵn có, khắc phục những hạn chế, tồn tại trong công tác quản lý xây dựng văn hóa nhà trường.

Tính khả thi yêu cầu các biện pháp quản lý phải được xây dựng theo quy trình khoa học, đảm bảo chính xác, phù hợp đối tượng, điều kiện; chú trọng đến các yêu cầu thống nhất trong quản lý giáo dục; đảm bảo lợi ích cho mọi thành viên được học tập, rèn luyện, làm việc trong môi trường giáo dục lành mạnh; có sự phối kết hợp chặt chẽ giữa các liên đới tham gia vào quá trình giáo dục và đào tạo trong nhà trường; đảm bảo kết hợp cân đối giữa yêu cầu và năng lực, giữa quyền hạn và trách nhiệm.

Nguyên tắc đòi hỏi các biện pháp xây dựng VHNT đưa ra trên cơ sở thực tiễn, xuất phát từ thực tiễn; các biện pháp đề xuất cần nằm trong khuôn khổ và điều kiện thực tế của nhà trường để chắc chắn có thể thực hiện được và thực hiện thành công.

3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính toàn diện

Biện pháp quản lý được đề xuất phải là một hệ thống các biện pháp và có mối quan hệ với nhau để tạo nên tính toàn diện của các biện pháp. Để đảm bảo tính toàn diện các biện pháp đề xuất phải bao quát các nội dung, các khía cạnh của công tác quản lý, các bình diện của vấn đề; các biện pháp đề ra phải có sự tương hỗ, bổ sung cho nhau, không đề cao hay coi nhẹ biện pháp nào.

Đảm bảo tính toàn diện là cần có các biện pháp đề xuất cho hoạt động quản lý ở cấp độ từ rộng đến hẹp, từ chung đến riêng; là phải coi trọng mọi hoạt động giáo dục từ các hoạt động chung của toàn trường đến các hoạt động của các đoàn thể, tổ, nhóm bộ môn, GVCN, hoạt động giảng dạy của GV bộ môn, sự phối kết hợp giữa các lực lượng trong nhà trường. Đồng thời đảm bảo điều kiện cần thiết về tài chính, cơ sở vật chất cho các hoạt động và sự phối kết hợp giữa các lực lượng tham gia giáo dục. Bên cạnh đó việc kết hợp chặt chẽ các liên đới tham gia vào quá trình giáo dục, đào tạo trong nhà trường là một đòi hỏi để đảm bảo tính toàn diện khi xác định các biện pháp.

3.2. Một số biện pháp quản lý xây dựng văn hóa nhà trường trung học cơ sở huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình

3.2.1. Nâng cao nhận thức và trách nhiệm cho cán bộ, giáo viên, nhân viên và học sinh về tầm quan trọng của xây dựng văn hóa nhà trường

**Mục đích của biện pháp*

Nhằm làm cho cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên và học sinh trong các nhà trường nhận thức một cách đầy đủ hơn, toàn diện hơn về vai trò, ý nghĩa của VHNT, vai trò và sự cần thiết của việc xây dựng, quản lý xây dựng VHNT.

VHNT phải được xây dựng trên nền tảng của sự thống nhất, đoàn kết cao trong mọi thành viên. Chính vì thế biện pháp quản lý được đưa ra phải tác động đến toàn bộ cán bộ, giáo viên, nhân viên và học sinh. Mỗi thành viên phải ý thức được rằng cá nhân là một thành tố tạo nên giá trị văn hóa của nhà trường. Xây dựng VHNT chính là xây dựng nên những chuẩn mực đạo đức trong đó bao gồm yếu tố về niềm tin, nhu cầu và đạo đức của cá nhân cũng như tập thể để hình thành nên một nét giá trị văn hóa đặc trưng của nhà trường. Từ đó mỗi cá nhân sẽ tự giác, thường xuyên thực hiện tốt nhiệm vụ xây dựng VHNT.

** Nội dung*

Xây dựng VHNT không phải là công việc có thể thực hiện trong thời gian ngắn. Ý thức trách nhiệm và nhận thức về tầm quan trọng của hoạt động xây dựng VHNT là việc làm cần thiết trong giai đoạn hiện nay. Để làm thay đổi được nhận thức cũng như tăng cường tính trách nhiệm của các thành viên thì cần phải thực hiện thường xuyên công tác tuyên truyền, bồi dưỡng nhận thức, gắn trách nhiệm qua phân công công việc rõ ràng trong quá trình tham gia vào công tác xây dựng

VHNT.

** Cách thức thực hiện*

Một là: Cán bộ quản lý các nhà trường phải lập kế hoạch chi tiết về công tác bồi dưỡng ý thức và nâng cao nhận thức cho tất cả các lực lượng. Trong đó nhấn mạnh đến tính trách nhiệm của các thành viên thông qua bảng phân công nhiệm vụ rõ ràng. Trong một năm học, các cán bộ quản lý nhà trường phải lập kế hoạch thực hiện các phong trào hoạt động, các chuyên đề về công tác xây dựng nhà trường, xây dựng nếp sống văn minh thanh lịch. Cán bộ quản lý nhà trường phải tận dụng được các hoạt động của Đoàn Thanh niên, Đội thiếu niên để thực hiện các phong trào tuyên truyền, nâng cao nhận thức của học sinh. Mỗi cá nhân thông qua các hoạt động tập thể được bồi đắp thêm ý thức cá nhân, tinh thần đoàn kết để rồi tự xây dựng kế hoạch, xác định nhiệm vụ và mục tiêu phấn đấu của bản thân.

Hai là: Quán triệt và thực hiện đầy đủ các chủ trương, chính sách, đường lối của Đảng và Nhà nước. Ban chỉ ủy, tổ trưởng chuyên môn, trưởng các ban ngành kết hợp để xây dựng các Nghị quyết, Chỉ thị nhằm phát triển nhà trường và khẳng định được vai trò của hoạt động xây dựng VHNT. Hưởng ứng và tham gia các phong trào, hoạt động lớn của Ngành, của Chính quyền để qua những hoạt động đó cá nhân thấy được vai trò và ý nghĩa của các hoạt động. Mỗi cá nhân phải được quyền chủ động tham gia vào các hoạt động tập thể, được quyền đóng góp ý kiến vào các quyết sách, kế hoạch của nhà trường theo từng cấp độ cho phép. Nhà trường phải phối kết hợp với các các tổ chức xã hội, doanh nghiệp cũng như là những cá nhân tiêu biểu để thực hiện chương trình giáo dục định hướng nghề nghiệp cho học sinh. Lãnh đạo nhà trường phải chủ động giúp giáo viên, học sinh nâng cao được ý thức cá nhân trong các hoạt động của nhà trường.

Ba là: Nhà trường thực hiện các hoạt động giáo dục truyền thống, các hoạt động tập thể đặc trưng. Nhà trường trung học cơ sở là môi trường tốt nhất để thực hiện các hoạt động giáo dục truyền thống lịch sử. Nhà trường nên thường xuyên tổ chức các hoạt động trải nghiệm, các cuộc thi, hội trại học sinh để tăng cường tính tập thể đoàn kết và ý thức cá nhân của các thành viên. Với các hoạt động này thì cán bộ phụ trách chính nên giao cho Đoàn thanh niên hoặc Đội thiếu niên của nhà trường dưới sự chỉ đạo của Chi ủy nhà trường.

Bốn là: Tổ chức các cuộc thi, các cuộc giao lưu kiến thức giữa các lớp nhằm đánh giá mức độ nhận thức, tinh thần trách nhiệm của các thành viên. Thông qua các cuộc thi cán bộ nhà trường có thể đánh giá được mức độ nhận thức của thành viên trong vấn đề xây dựng VHNT.

** Điều kiện thực hiện*

Lãnh đạo và cán bộ quản lý phải có kế hoạch cụ thể với từng nội dung hoạt động, cách thức thực hiện theo từng thời điểm, thời gian cụ thể rõ ràng. Thông báo kế hoạch với từng tổ chức, cá nhân trong nhà trường để các thành viên thấy được tính trách nhiệm của mình.

Đảm bảo sự tham gia của tất cả các lực lượng giáo dục trong nhà trường đặc biệt là những lực lượng chính là giáo viên và học sinh. Đồng thời cũng phải đảm bảo các điều kiện về cơ sở vật chất, thiết bị và tài chính cho các hoạt động.

Thường xuyên đánh giá và kiểm tra các hoạt động để đánh giá được mức độ nhận thức của các thành viên.

3.2.2. Thiết kế nội dung xây dựng văn hóa nhà trường phù hợp với chiến lược phát triển nhà trường trong giai đoạn mới

** Mục đích của biện pháp*

Thiết kế nội dung xây dựng VHNT giúp cán bộ quản lý nhà trường phát huy được vai trò của mình trong việc hoạch định và sắp xếp các vấn đề quản lý xây dựng VHNT. Thiết kế các nội dung xây dựng VHNT phù hợp với điều kiện và chiến lược phát triển các nhà trường sẽ phát huy được tối đa sức mạnh của tập thể, những nội lực tiềm ẩn trong nhà trường.

Thiết kế nội dung xây dựng VHNT phù hợp với chiến lược phát triển các nhà trường sẽ giúp các nhà trường xây dựng được một văn hóa đặc trưng, đồng thời góp phần đưa chất lượng đào tạo của các nhà trường đi lên.

** Nội dung*

Nội dung xây dựng VHNT được thiết kế trên cơ sở đánh giá thực trạng VHNT hiện nay kết hợp với những định hướng phát triển chiến lược của các nhà trường trong tương lai, nhưng phải kế thừa được những giá trị VH tốt đẹp đang có, đồng thời hình thành những giá trị VH mới phù hợp với tầm vóc phát triển của các

nhà trường.

** Cách thức thực hiện*

Một là: Tiến hành điều tra và thống kê những giá trị VH đang tồn tại trong các nhà trường. Sau đó phân loại chúng ra thành yếu tố Vh tích cực hay không tích cực. Từ thực trạng Vh hiện có, cán bộ quản lý phải biết phân tích nguyên nhân của hiện trạng trên để đưa ra được định hướng cho việc thiết kế những nội dung xây dựng VHNT phù hợp hơn.

Hai là: Căn cứ vào mục tiêu chiến lược phát triển các nhà trường trong giai đoạn tới, xem xét những giá trị Vh cần được hình thành. Giá trị Vh nào là cần thiết nhất để xây dựng, giá trị Vh nào được cho là mang đến nét đặc trưng của các nhà trường trong giai đoạn phát triển mới.

Ba là: Tập hợp được sự đồng ý thống nhất của toàn thể thành viên đặc biệt là những thành viên chủ chốt để tham gia ý kiến về những nội dung xây dựng VHNT. Ý kiến của các thành viên góp phần xây dựng những nội dung xây dựng VHNT toàn diện hơn, đặc trưng hơn.

** Điều kiện thực hiện*

Căn cứ vào chiến lược phát triển nhà trường, nội dung xây dựng VHNT mà các nhà trường hiện có. Giá trị cốt lõi, tầm nhìn, sứ mạng của nhà trường là những công cụ thiết yếu cho hoạt động thiết kế nội dung xây dựng VHNT của cán bộ quản lý.

Sự thống nhất, đoàn kết của tất cả các lực lượng trong các nhà trường về vấn đề xây dựng VHNT nói chung và những nội dung cần được tiến hành xây dựng theo định hướng phát triển chiến lược của các nhà trường. Bên cạnh đó sự đóng góp ý kiến, tham mưu từ các tổ chức đoàn thể trong nhà trường cũng là một điều kiện cần có trong khi tiến hành thiết kế nội dung xây dựng VHNT.

3.2.3. *Lập kế hoạch xây dựng văn hóa nhà trường đáp ứng mục tiêu phát triển nhà trường trước mắt và lâu dài*

** Mục đích của biện pháp*

Xây dựng kế hoạch giúp có một bức tranh toàn cảnh về thực trạng của các nhà trường. Từ đó đánh giá được điểm mạnh, điểm yếu, thời cơ và thách thức trong xây dựng VHNT. Xây dựng kế hoạch nhằm định hướng, kiểm soát tốt hơn các hoạt động xây dựng VHNT. Kế hoạch hóa nội dung, biện pháp cụ thể gắn với trách

nhiệm và quyền hạn của từng cá nhân, đoàn thể trong nhà trường, tạo điều kiện cho mỗi cá nhân, đoàn thể chủ động, tích cực thực hiện tốt nhiệm vụ đề ra.

** Nội dung*

Lập kế hoạch xây dựng VHNT đáp ứng mục tiêu phát triển các nhà trường trước mắt và lâu dài là phải căn cứ vào sứ mạng, giá trị, tầm nhìn của nhà trường để thực hiện hóa những ý tưởng trong sự sắp đặt hợp lý khoa học trong nội dung phát triển nhà trường của các thành viên và định hướng cho những hoạt động xây dựng VHNT cần được tiến hành trong thời điểm hiện tại cũng như tương lai. Lập kế hoạch là khâu mang tính chất đặt nền móng cho các khâu quản lý tiếp theo.

** Cách thức thực hiện*

Một là: Tiến hành xây dựng một bản kế hoạch thể hiện đầy đủ các nội dung công việc cần phải được làm khi tiến hành xây dựng VHNT. Trước đó cần khảo sát thực trạng VHNT, thu thập thông tin cần thiết về nhu cầu, mong muốn của các thành viên việc xây dựng VHNT. Từ đó chất lọc thông tin cần thiết phục vụ cho hoạt động xây dựng kế hoạch.

Hai là: Căn cứ vào tầm nhìn, sứ mạng phát triển nhà trường tiến hành định ra mục tiêu và mục đích của kế hoạch xây dựng VHNT. Mục tiêu và mục đích của kế hoạch phải đi theo định hướng của tầm nhìn và sứ mạng đồng thời thể hiện được hết các giá trị VH cốt lõi của các nhà trường.

Ba là: Tiến hành điều chỉnh những nội dung trong bản kế hoạch cho phù hợp khi mà điều kiện môi trường bên trong và bên ngoài nhà trường thay đổi. Bản kế hoạch phải mang tính linh động, phù hợp nhưng vẫn đảm bảo được tính thống nhất và xuyên suốt trong định hướng xây dựng những biện pháp.

Bốn là: Thiết kế những nhiệm vụ cụ thể cho từng đối tượng trong bản kế hoạch. Định lượng số lượng công việc cần phải tiến hành khi hoạt động xây dựng VHNT diễn ra. Dự kiến kết quả đạt được, đưa ra được phương thức đánh giá từng hoạt động.

Năm là: Thường xuyên cập nhật những nội dung phát triển nhà trường để bổ sung vào bản kế hoạch. Kế hoạch xây dựng VHNT phải gắn liền với kế hoạch phát triển nhà trường. Những nội dung trong kế hoạch xây dựng VHNT được cụ thể hóa từ nội dung phát triển nhà trường.

** Điều kiện thực hiện*

Lãnh đạo, cán bộ quản lý nhà trường phải xem nhiệm vụ lập kế hoạch là cần thiết và quyết định đến hoạt động quản lý xây dựng VHNT. Năng lực quản lý và các phẩm chất thuộc về quản lý lãnh đạo là điều kiện cần khi thực hiện biện pháp này. Bên cạnh đó kế hoạch phải liên tục được cập nhật và hoàn thiện.

Thiết lập kênh thông tin ngược giúp quá trình xây dựng kế hoạch có thêm thông tin về từng hoạt động trong nhà trường. Huy động sự tham gia trí tuệ của các thành viên trong việc đưa ra mục tiêu trong xây dựng VHNT.

3.2.4. Đẩy mạnh công tác tổ chức và chỉ đạo xây dựng văn hóa nhà trường theo hướng phát huy tích cực vai trò của các thành viên trong việc xây dựng văn hóa nhà trường

** Mục đích của biện pháp*

Tổ chức và chỉ đạo xây dựng VHNT theo hướng phát huy tích cực vai trò của các thành viên trong việc xây dựng VHNT, nhằm huy động tối đa sự tham gia của các thành viên trong xây dựng VHNT. Đồng thời, tạo nên một tập thể đoàn kết, thống nhất trong thực hiện xây dựng VHNT. Tăng cường tính tự giác, ý thức cá nhân, tính trách nhiệm của mỗi thành viên trong vấn đề xây dựng VHNT. Chia sẻ và phân quyền trong quản lý nhà trường cho từng thành viên thông qua việc phân công trách nhiệm và san sẻ quyền lợi cho họ.

** Nội dung*

Tất cả thành viên trong các nhà trường dù ở cương vị nào cũng là một nhân tố góp phần tạo dựng nên diện mạo riêng của nhà trường. Bởi trí tuệ của cá nhân được phát huy đúng lúc sẽ tạo nên động lực phát triển nhà trường. Tóm lại đẩy mạnh công tác tổ chức và chỉ đạo xây dựng VHNT theo hướng phát huy tích cực vai trò của các thành viên trong việc xây dựng VHNT là đảm bảo phát huy được vai trò của từng thành viên một đồng thời huy được sức mạnh của cả một tập thể trong hoạt động xây dựng VHNT.

** Cách thức thực hiện*

Một là: Cán bộ quản lý nhà trường lập kế hoạch phân công nhiệm vụ cho mỗi thành viên trong nhà trường. Cán bộ quản lý khi phân công nhiệm vụ cho các

cá nhân phải căn cứ vào điều kiện, phẩm chất, năng lực phù hợp của họ. Cần chú ý đến vai trò ảnh hưởng của mỗi cá nhân chủ chốt trong “nhóm không chính thức”. Để làm được điều này, cán bộ quản lý phải có khả năng quan sát, đánh giá các mối quan hệ của cá nhân trong tổ chức của mình.

Hai là: Thực hiện phương thức quản lý theo hướng phân quyền một cách triệt để. Phân quyền quản lý là một trong những cách thức để phát huy được tính trách nhiệm của mỗi cá nhân trong tập thể. Phân quyền trong quản lý cũng chính là một giá trị văn hóa tích cực, phù hợp với yêu cầu xây dựng VHNT trong giai đoạn hiện nay. Cho nên thực hiện phân quyền tốt chính là cán bộ quản lý đang góp phần làm tốt công tác xây dựng VHNT.

Ba là: Tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ, giáo viên và học sinh được học tập và nâng cao trình độ chuyên môn. Khuyến khích họ tham gia các hoạt động tập thể, hoạt động xã hội để thể hiện được vai trò cá nhân trong các hoạt động đó. Bên cạnh đó đảm bảo sự bình đẳng trong việc thụ hưởng quyền lợi trong đội ngũ. Thực hiện biện pháp nêu gương các cá nhân có thành tích xuất sắc trong công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học và học tập.

Bốn là: Thường xuyên kiểm tra, đôn đốc, nhắc nhở về công tác giáo dục trong nhà trường. Đối chiếu với bảng phân công nhiệm vụ của từng cá nhân để đánh giá khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của họ đối với hoạt động chung của nhà trường.

** Điều kiện thực hiện*

Lập bảng phân công nhiệm vụ phù hợp với vai trò, nhiệm vụ của từng cá nhân và thực tế của nhà trường.

Thiết lập hệ thống thông tin quản lý xuyên suốt trong nhà trường để đảm bảo quá trình phân quyền đạt hiệu quả

Tạo lập bầu không khí làm việc thân mật, tích cực, tự giác, tôn trọng và tin tưởng. Tổ chức các hoạt động giao lưu giữa giáo viên trong nhà trường với các đơn vị kết nghĩa để tăng tình đoàn kết, giao lưu, học hỏi và làm đẹp thêm nét văn hóa trong nhà trường. Đặc biệt tham gia các hội thi giáo viên giỏi cấp huyện để mỗi cá nhân được phát huy hết năng lực cá nhân của mình.

3.2.5. Thiết lập quy trình kiểm tra và đánh giá phù hợp đối với các hoạt động xây dựng văn hóa nhà trường

**** Mục đích của biện pháp***

Kiểm tra, đánh giá nhằm phát hiện kịp thời những vấn đề chưa hợp lý của các hoạt động để có những điều chỉnh kịp thời sao cho hạn chế tối đa những hậu quả không tốt. Kiểm tra, đánh giá giúp xác lập một hệ thống thông tin ngược từ các thành viên đến nhà quản lý nhằm giúp họ xác định được hiện trạng của những hoạt động. Kiểm tra, đánh giá đúng, hợp quy luật sẽ phát huy được khả năng làm việc của các thành viên. Kiểm tra, đánh giá phù hợp sẽ đưa ra được bức tranh toàn cảnh về thực trạng VHNT mà nhà trường đang có để có những biện pháp khắc phục tốt hơn.

**** Nội dung***

Kiểm tra, đánh giá phải được thực hiện trong cả một quá trình từ khi hoạt động được tiến hành, Kiểm tra, đánh giá mạng phải phù hợp với từng nội dung. Cán bộ quản lý phải xây dựng được một kế hoạch kiểm tra, đánh giá đặc trưng cho vấn đề xây dựng VHNT. Kết quả định tính và định lượng phải được thể hiện đồng thời.

**** Cách thức thực hiện***

Một là: Lập kế hoạch kiểm tra, xây dựng các tiêu chí đánh giá. Kế hoạch phải được xây dựng trên cơ sở hoạt động thực tế của nhà trường. Kết hợp với các thành viên khác đưa ra kiểm tra, đánh giá mang tính đặc trưng và phù hợp nhất để phát huy được hiệu quả của hoạt động kiểm tra, đánh giá.

Hai là: Xây dựng một hệ thống các tiêu chí đánh giá phù hợp với hoạt động xây dựng VHNT. Hệ thống tiêu chí đánh giá phải được xác định trên cơ sở phù hợp với từng hoạt động, thể hiện được tính định lượng và định tính. Một hệ thống tiêu chí đánh giá hiệu quả phải đảm bảo được tính khách quan, tính thực tiễn và tính bao quát.

Ba là: Huy động các lực lượng hợp tác cho quá trình kiểm tra, đánh giá đạt được kết quả tối ưu nhất. Thành lập tổ, nhóm kiểm tra, đánh giá có chuyên môn, đạo đức phẩm chất đảm bảo để tiến hành thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, đánh giá. Mỗi cán bộ thực hiện nhiệm vụ phải cam kết thực hiện đảm bảo tính chính xác, khách quan và minh bạch.

Bốn là: Sau khi kết thúc một quá trình kiểm tra, đánh giá cần phải tiến hành báo cáo, rút kinh nghiệm. Bản báo cáo về quá trình kiểm tra, đánh giá phải thể hiện được kết quả, mặt mạnh, mặt yếu của quá trình kiểm tra, đánh giá. Cán bộ quản lý có trách nhiệm báo cáo kết quả kiểm tra, đánh giá với toàn thể thành viên trong nhà trường để họ được biết về tình hình thực hiện nhiệm vụ của mình.

Năm là: Cần tiến hành thực hiện bồi dưỡng về trình độ chuyên môn và nghiệp vụ kiểm tra đánh giá cho những thành viên có liên quan đến công tác kiểm tra, đánh giá.

** Điều kiện thực hiện*

Năng lực tiến hành tổ chức và chỉ đạo của cán bộ quản lý trong khi tiến hành lập kế hoạch, tổ chức kiểm tra, kết thúc kiểm tra là một điều kiện cần và đủ để thực hiện biện pháp đạt kết quả.

Sự phối hợp của các tổ chức, đoàn thể trong nhà trường. Điều kiện cơ sở vật chất đáp ứng cho hoạt động kiểm tra, đánh giá phải đảm bảo đầy đủ. Hệ thống thông tin quản lý đầy đủ, đáp ứng yêu cầu về thông tin cho quá trình kiểm tra, đánh giá.

3.2.6. Xây dựng môi trường thuận lợi cho hoạt động xây dựng văn hóa nhà trường đạt kết quả tối ưu

** Mục đích biện pháp*

Đảm bảo cho các hoạt động xây dựng VH trong nhà trường được diễn ra một cách đồng bộ, thống nhất. Tạo điều kiện tốt nhất về cơ sở vật chất cũng như môi trường tinh thần nhằm phát huy tối đa sức mạnh nội lực của nhà trường trong xây dựng VH. Tranh thủ sự ủng hộ của các liên đới bên ngoài nhà trường cùng tham gia vào quá trình xây dựng VH. Tạo nên một cơ chế chính sách hợp lý thống nhất trong một môi trường nhà trường dân chủ, thân thiện để các thành viên tích cực đóng góp cho hoạt động xây dựng VHNT.

** Nội dung*

Xây dựng một môi trường thuận lợi cho hoạt động xây dựng VHNT đạt kết quả tối ưu tức là đảm bảo điều kiện về cơ sở vật chất, thiết bị kỹ thuật, đồng thời xây dựng một cơ chế chính sách hợp lý, xây dựng các mối quan hệ bên trong và bên ngoài nhà trường trong quá trình quản lý xây dựng VHNT.

** Cách thức thực hiện*

Một là: Xây dựng kế hoạch sử dụng ngân sách nhà trường và kế hoạch huy động nguồn vốn từ nhân dân địa phương, các tổ chức đóng góp. Kế hoạch này phải được nằm trong kế hoạch tài chính của nhà trường và được xây dựng ngay từ đầu năm học. Cán bộ quản lý phải xác định việc phân bổ nguồn kinh phí cần tập trung cho trang bị, tu sửa CSVC, các công trình vệ sinh, trang thiết bị phục vụ cho đào tạo, giảng dạy, tu sửa phòng truyền thống, thư viện, phòng chức năng. Bố trí hợp lý không gian chung của nhà trường, trang trí thêm những công cụ cần thiết để tăng cường tính thẩm mỹ trong nhà trường. Đầu tư cho việc thiết kế logo, khẩu hiệu, các biểu ngữ bằng rôn nhai các dịp lễ lớn. Xây dựng kinh phí cho các cuộc thi, các đợt khen thưởng và thi đua.

Hai là: Kết hợp với chính quyền địa phương, các ban ngành đoàn thể, các tổ chức xã hội trong công tác tuyên truyền, ủng hộ các hoạt động xây dựng VH trong nhà trường. Truyền tải đến các lực lượng bên ngoài nhà trường về tầm quan trọng của xây dựng VHNT. Đồng thời, huy động nguồn vốn đầu tư về tài chính từ chính quyền địa phương, các tổ chức xã hội, các lực lượng cựu học sinh, các doanh nghiệp... Tuy nhiên trong quá trình triển khai hoạt động cần phải đảm bảo yếu tố giáo dục, tính minh bạch. Những nguồn tài chính được ủng hộ phải được quản lý, sử dụng hợp lý và được công khai trước tập thể.

Ba là: Xây dựng một cơ chế chính sách thi đua khen thưởng nhằm đảm bảo công nhận những đóng góp của các cá nhân và tổ chức trong hoạt động xây dựng VHNT. Chính điều này sẽ tạo nên động lực cho các thành viên nỗ lực hơn nữa trong quá trình hoạt động của mình. Tiến hành thống kê những đóng góp của các cá nhân và đoàn thể trong năm học thông qua và tổ chức khen thưởng, ghi nhận.

Bốn là: Tham quan các nhà trường trong cụm hoặc trong địa bàn huyện để học hỏi kinh nghiệm đồng thời tăng mối quan hệ với họ. Bản thân mỗi cán bộ quản lý, tổ trưởng chuyên môn tự có kế hoạch về hoạt động giao lưu rồi trình lên Ban giám hiệu nhà trường,

** Điều kiện thực hiện*

Cán bộ quản lý phải có kế hoạch sử dụng ngân sách, kinh phí của nhà trường.

Mối quan hệ hợp tác của nhà trường với các lực lượng bên ngoài phải được củng cố thường xuyên. Cán bộ quản lý phải chủ động xây dựng, tạo lập các mối

quan hệ thân thiện, tin cậy giữa nhà trường với nhân dân, cộng đồng, các doanh nghiệp, các tổ chức xã hội và các nhà trường khác.

Sự thống nhất, đoàn kết của toàn bộ cán bộ, giáo viên, nhân viên và học sinh trong nhà trường.

3.3. Mối quan hệ giữa các biện pháp

Các biện pháp quản lý xây dựng VHNT được đề xuất ở trên được thực hiện một cách có hệ thống, đồng bộ. Các biện pháp quản lý xây dựng VHNT là một tập hợp các biện pháp trong hệ thống đa dạng, phức tạp mà mỗi biện pháp đều có mục đích, nội dung, cách thức thực hiện và điều kiện thực hiện riêng biệt tuy nhiên riêng biệt không có nghĩa là chúng tách biệt nhau, hay có ý nghĩa đơn lẻ bởi chúng cùng nằm trong một hệ thống nên tính độc lập ở đây chỉ là tương đối vì vậy giữa các biện pháp luôn có mối quan hệ, tác động, hỗ trợ qua lại lẫn nhau. Để phát huy tối đa hiệu quả của các biện pháp quản lý không thể tách rời từng biện pháp mà phải sử dụng chúng đồng bộ để sao cho mỗi biện pháp trở thành một mắt xích quan trọng trong chuỗi hoạt động quản lý nhằm đạt được mục tiêu chung.

Trong 6 biện pháp được đề xuất thì biện pháp *“Nâng cao nhận thức và trách nhiệm cho cán bộ, giáo viên, nhân viên và học sinh về tầm quan trọng của xây dựng VHNT”* có ý nghĩa tiền đề, tạo nền móng để tiến hành thực hiện tốt các biện pháp khác. Bởi chỉ khi nhận thức đúng thì mới hành động đúng. Tiếp đến là biện pháp *“Thiết kế nội dung xây dựng VHNT phù hợp chiến lược phát triển nhà trường trong giai đoạn mới.”* là biện pháp chuẩn bị điều kiện cần thiết nhất trong hoạt động xây dựng VHNT. Chỉ khi xác định được các nội dung VH cần được xây dựng trong nhà trường thì mới có kế hoạch tiến hành xây dựng một cách đồng bộ và chất lượng.

Xây dựng VHNT phải mang ý nghĩa khoa học, thực tiễn chính vì thế biện pháp *“Lập kế hoạch xây dựng VHNT đáp ứng mục tiêu phát triển nhà trường trước mắt và lâu dài.”* Là biện pháp có tính định hướng để đưa các biện pháp xây dựng VHNT đi vào thực tiễn. Đây được coi là hoạt động cụ thể đầu tiên sau khi có nhận thức đúng và các nội dung xây dựng VHNT.

Các biện pháp còn lại là đưa vào thực tiễn hoạt động. Từ việc phát huy vai trò tích cực của các thành viên đến xây dựng quy trình kiểm tra đánh giá thích hợp và xây dựng môi trường thuận lợi cho hoạt động xây dựng VHNT đạt kết quả.

Biện pháp “*Đẩy mạnh công tác tổ chức và chỉ đạo xây dựng VHNT theo hướng phát huy tích cực vai trò của các thành viên trong việc xây dựng VHNT*” bản chất là thực hiện công tác tổ chức, phân công nhiệm vụ cho từng cá nhân phù hợp với năng lực và phẩm chất để mỗi cá nhân phát huy tốt vai trò của mình. Bên cạnh đó biện pháp còn là cơ hội để người cán bộ quản lý trong nhà trường thực hiện tốt cách thức phân quyền trong quản lý, chia sẻ quyền lợi và trách nhiệm cho các thành viên. Làm tốt biện pháp này chính là chuẩn bị được nguồn lực về con người cho công tác xây dựng VHNT.

Biện pháp “*Thiết lập một quy trình kiểm tra, đánh giá phù hợp với các hoạt động xây dựng VHNT*” chính là khâu tiến hành lên kế hoạch cho một hoạt động tổng kết, rút kinh nghiệm, đưa ra kết quả đã làm được sau một hoạt động xây dựng VHNT nhất định.

Biện pháp “*Xây dựng môi trường thuận lợi cho hoạt động xây dựng VHNT đạt hiệu quả tối ưu*” là biện pháp hỗ trợ về các điều kiện cần thiết để hoạt động này tiến hành đạt hiệu quả nhất. Trong tất cả các hoạt động đang được tiến hành trong nhà trường hiện nay rất cần đến sự ủng hộ, đóng góp của các lực lượng liên quan.

Nhìn một cách tổng thể các biện pháp quản lý xây dựng VHNT được thiết kế theo một chu trình quản lý từ khâu chuẩn bị các điều kiện cho đến lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra, đánh giá và đảm bảo các điều kiện cần thiết cho hoạt động xây dựng VHNT. Để tăng hiệu quả trong công tác quản lý, cần đặc biệt chú ý đến sự phối kết hợp giữa các biện pháp như là một hệ thống không thể thiếu biện pháp nào trong các biện pháp đã được đề xuất ở trên, với mục đích hình thành ý thức xây dựng VHNT trong CBGVNV và HS trong nhà trường nhằm hướng đến chất lượng giáo dục toàn diện.

3.4. Kết quả khảo nghiệm mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp quản lý xây dựng văn hóa nhà trường

3.4.1. Mục đích khảo nghiệm

Thăm dò về sự tán thành của các đối tượng tham gia đánh giá về mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp quản lý xây dựng VHNT của cán bộ quản lý các trường THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình.

Khảo nghiệm về mối tương quan giữa mức độ cần thiết với tính khả thi của các biện pháp được đề xuất ở trên.

3.4.2. Đối tượng được khảo nghiệm

Cán bộ quản lý nhà trường: 01 Hiệu trưởng, 02 Phó Hiệu trưởng, 23 Giáo viên và nhân viên.

3.4.3. Nội dung khảo nghiệm

Khảo nghiệm về mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp quản lý xây dựng VHNT của cán bộ quản lý các trường Trung học cơ sở huyện Kim Sơn đã đề xuất. Trong đó bao gồm 6 biện pháp:

Biện pháp 1: Nâng cao nhận thức cho các lực lượng trong nhà trường về tầm quan trọng của xây dựng VHNT.

Biện pháp 2: Thiết kế nội dung xây dựng VHNT phù hợp chiến lược phát triển nhà trường trong giai đoạn mới.

Biện pháp 3: Lập kế hoạch xây dựng VHNT đáp ứng mục tiêu phát triển nhà trường trước mắt và lâu dài.

Biện pháp 4: Đẩy mạnh công tác tổ chức và chỉ đạo xây dựng VHNT theo hướng phát huy tích cực vai trò của các thành viên trong việc xây dựng VHNT

Biện pháp 5: Thiết lập quy trình kiểm tra và đánh giá phù hợp đối với các hoạt động xây dựng VHNT.

Biện pháp 6: Xây dựng môi trường thuận lợi cho hoạt động xây dựng VHNT đạt kết quả tối ưu.

3.4.4. Kết quả khảo nghiệm

3.4.4.1. Kết quả khảo nghiệm mức độ cần thiết

Để có cơ sở khoa học cho vấn đề nghiên cứu, tôi đã tiến hành khảo nghiệm, trưng cầu ý kiến về sự cần thiết của các biện pháp quản lý xây dựng VHNT của cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên trường Trung học cơ sở Kim Trung được đề xuất với bốn mức độ: 1- Không cần thiết; 2- Ít cần thiết; 3- Cần thiết; 4- Rất cần thiết

Kết quả khảo nghiệm:

Bảng 3.1. Kết quả khảo nghiệm mức độ cần thiết của các biện pháp quản lý xây dựng VHNT

S T T	Các biện pháp	Mức độ cần thiết								Tổng	Đ T B	Thứ bậc
		Không cần thiết		Ít cần thiết		Cần thiết		Rất cần thiết				
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%			
1	Nâng cao nhận thức cho các lực lượng trong nhà trường về tầm quan trọng của xây dựng Vhnt.	0	0	1	3,8	12	46,2	13	50,0	90	3,46	5
2	Thiết kế nội dung xây dựng Vhnt phù hợp chiến lược phát triển nhà trường trong giai đoạn mới.	0	0	0	0	8	30,8	18	69,2	96	3,69	4
3	Lập kế hoạch xây dựng Vhnt đáp ứng mục tiêu phát triển nhà trường trước mắt và lâu dài	0	0	0	0	5	19,2	21	80,8	99	3,81	1
4	Đẩy mạnh công tác tổ chức và chỉ đạo xây dựng VHNT theo hướng phát huy tích cực vai trò của các thành viên trong việc xây dựng Vhnt	0	0	0	0	7	26,9	19	73,1	97	3,73	3
5	Thiết lập quy trình kiểm tra và đánh giá phù hợp đối với các hoạt động xây dựng Vhnt.	0	0	0	0	6	23,1	20	76,9	98	3,77	2
6	Xây dựng môi trường thuận lợi cho hoạt động xây dựng Vhnt đạt kết quả tối ưu.	0	0	3	11,5	11	42.3	12	46,2	87	3,35	6

Qua kết quả khảo nghiệm cho thấy: Hầu hết CBQL, GV và NV đều đánh giá các mức độ đề xuất ở mức độ cần thiết và rất cần thiết. Trong đó có tới bốn biện pháp được đánh giá cao, có tới 100% CBQL, GV và NV đánh giá từ cần thiết đến rất cần thiết. Đó là những biện pháp sau:

Biện pháp 3 “ Lập kế hoạch xây dựng VHNT đáp ứng mục tiêu phát triển nhà trường trước mắt và lâu dài” có 80,8% đánh giá là rất cần thiết và 19,2% đánh giá là cần thiết.

Biện pháp 5 “Thiết lập quy trình kiểm tra và đánh giá phù hợp đối với các hoạt động xây dựng VHNT” có 76,9% đánh giá là rất cần thiết và 23,1% đánh giá là cần thiết.

Biện pháp 4 “Đẩy mạnh công tác tổ chức và chỉ đạo xây dựng VHNT theo hướng phát huy tích cực vai trò của các thành viên trong việc xây dựng VHNT” có tới 73,1% đánh giá là rất cần thiết và 26,9% đánh giá là cần thiết.

Biện pháp 2 “Thiết kế nội dung xây dựng VHNT phù hợp chiến lược phát triển nhà trường trong giai đoạn mới” có 69,2% đánh giá là rất cần thiết và 30,8% đánh giá là cần thiết.

Hai biện pháp còn lại cũng được đánh giá cao, tuy nhiên vẫn còn ý kiến cho đánh giá là ít cần thiết. Biện pháp “Nâng cao nhận thức cho các lực lượng trong nhà trường về tầm quan trọng của xây dựng VHNT” còn 3,8% đánh giá là ít cần thiết; Biện pháp “Xây dựng môi trường thuận lợi cho hoạt động xây dựng VHNT đạt kết quả tối ưu” còn 11,5% đánh giá là ít cần thiết.

Qua bảng số liệu cho thấy các biện pháp đề xuất ở trên đều được cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên tham gia khảo nghiệm đánh giá là cần thiết, tuy nhiên mức độ cần thiết của các biện pháp là khác nhau. Tuy có sự đánh giá khác nhau về mức độ cần thiết, nhưng tổng hợp kết quả trung bình cho thấy độ chênh lệch giữa các biện pháp là không nhiều. Điều này cho thấy cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên trong nhà trường đều đã nhận thức được sự cần thiết của hoạt động xây dựng VHNT.

3.4.4.2. Kết quả khảo nghiệm tính khả thi

Cùng với khảo nghiệm mức độ cần thiết, tôi đã tiến hành khảo nghiệm tính khả thi của các biện pháp QL xây dựng VHNT đề xuất ở trên với bốn mức độ: 1-

Không khả thi; 2- Ít khả thi; 3- Khả thi; 4- Rất khả thi.

Kết quả khảo nghiệm:

Bảng 3.2. Kết quả khảo nghiệm về tính khả thi của các biện pháp quản lý xây dựng VHNT

S T T	Các biện pháp	Mức độ khả thi								Tổn g	Đ T B	Th ứ bậc
		Không khả thi		Ít khả thi		Khả thi		Rất khả thi				
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%			
1	Nâng cao nhận thức cho các lực lượng trong nhà trường về tầm quan trọng của xây dựng Vhnt.	0	0	2	7,7	7	26,9	17	65,4	93	3,58	4
2	Thiết kế nội dung xây dựng Vhnt phù hợp chiến lược phát triển nhà trường trong giai đoạn mới.	0	0	5	19,2	2	7,7	19	73,1	92	3,54	5
3	Lập kế hoạch xây dựng Vhnt đáp ứng mục tiêu phát triển nhà trường trước mắt và lâu dài	0	0	2	7,7	4	15,4	20	76,9	96	3,69	1
4	Đẩy mạnh công tác tổ chức và chỉ đạo xây dựng VHNT theo hướng phát huy tích cực vai trò của các thành viên trong việc xây dựng Vhnt.	0	0	3	11,5	4	15,4	19	73,1	94	3,62	3
5	Thiết lập quy trình kiểm tra và đánh giá phù hợp đối với các hoạt động xây dựng Vhnt.	0	0	3	11,5	3	11,5	20	77,0	95	3,65	2
6	Xây dựng môi trường thuận lợi cho hoạt động xây dựng Vhnt đạt kết quả tối ưu.	0	0	3	11,5	7	26,9	16	61,6	91	3,50	6

Qua kết quả khảo nghiệm, cho thấy các biện pháp đề xuất đều có tính khả thi. Trong đó có các biện pháp được đánh giá có tính khả thi cao với 100% CB, GV, NV tham gia khảo nghiệm cho rằng rất khả thi và khả thi, bao gồm:

Biện pháp 1 “Nâng cao nhận thức cho các lực lượng trong nhà trường về tầm quan trọng của xây dựng VHNT” có 65,4% nhận định là rất khả thi, 26,9% nhận định là khả thi, 7,7% nhận định là ít khả thi.

Biện pháp 2 “Thiết kế nội dung xây dựng VHNT phù hợp chiến lược phát triển nhà trường trong giai đoạn mới.” có tới 73,1% nhận định là rất khả thi, 7,7% nhận định là khả thi, nhưng lại có tới 19,2% nhận định là ít khả thi(tỉ lệ cao nhất trong mức độ ít khả thi).

Biện pháp 3 “Lập kế hoạch xây dựng VHNT đáp ứng mục tiêu phát triển nhà trường trước mắt và lâu dài” là biện pháp có nhận định cao thứ hai về rất khả thi(đạt 76,9%), 15,4% nhận định là có khả thi nhưng vẫn còn 7,7% nhận định là ít khả thi.

Biện pháp 4 “Đẩy mạnh công tác tổ chức và chỉ đạo xây dựng VHNT theo hướng phát huy tích cực vai trò của các thành viên trong việc xây dựng Vhnt” có 73,1% nhận định là rất khả thi, 15,4% nhận định là khả thi.

Biện pháp 5 “Thiết lập quy trình kiểm tra và đánh giá phù hợp đối với các hoạt động xây dựng VHNT” có 77,0% nhận xét là rất khả thi(tỉ lệ cao nhất về mức độ rất khả thi), 11,5% chung cho cả 2 nhận định còn lại là ít khả thi và khả thi.

Còn biện pháp 6 “Xây dựng môi trường thuận lợi cho hoạt động xây dựng VHNT đạt kết quả tối ưu” vẫn còn 11,5% ý kiến nhận định là ít khả thi.

Qua bảng tổng hợp kết quả đánh giá của CBQL, GV, NV về tính khả thi của những biện pháp xây dựng VHNT ở bảng 3.2 cho thấy: Đa số CBQL, GV, NV đều tán thành và nhận định có khả thi, mức độ trung bình đánh giá khá cao, chứng tỏ các biện pháp được đề xuất có tính khả thi tương đối cao.

Kết luận chương 3

Trước định hướng phát triển của các nhà trường đó là nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện gắn với việc rèn luyện thêm các kỹ năng sống cho học sinh các nhà trường, vấn đề xây dựng môi trường văn hóa là việc làm hết sức thiết thực và cấp bách. Trên cơ sở phân tích thực trạng, tìm hiểu nguyên nhân của thực trạng xây dựng VHNT cùng với căn cứ khoa học, chúng tôi đã đề xuất 6 biện pháp quản lý xây dựng VHNT của cán bộ quản lý các trường Trung học cơ sở huyện Kim Sơn.

Biện pháp 1: Nâng cao nhận thức cho các lực lượng trong nhà trường về tầm quan trọng của xây dựng VHNT.

Biện pháp 2: Thiết kế nội dung xây dựng VHNT phù hợp chiến lược phát triển nhà trường trong giai đoạn mới.

Biện pháp 3: Lập kế hoạch xây dựng VHNT đáp ứng mục tiêu phát triển nhà trường trước mắt và lâu dài.

Biện pháp 4: Đẩy mạnh công tác tổ chức và chỉ đạo xây dựng VHNT theo hướng phát huy tích cực vai trò của các thành viên trong việc xây dựng VHNT.

Biện pháp 5: Thiết lập quy trình kiểm tra và đánh giá phù hợp đối với các hoạt động xây dựng VHNT.

Biện pháp 6: Xây dựng môi trường thuận lợi cho hoạt động xây dựng VHNT đạt kết quả tối ưu.

Các biện pháp đề xuất ở trên đảm bảo hệ thống các nguyên tắc về mặt lý luận và thực tiễn cũng như có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, có tác dụng hỗ trợ, thúc đẩy nhau, biện pháp này sẽ là cơ sở, tiền đề cho biện pháp kia. Mỗi biện pháp đều có vai trò, tác dụng ảnh hưởng khác nhau đến hiệu quả công tác xây dựng VHNT của cán bộ quản lý nhà trường. Với việc thực hiện đồng bộ 6 biện pháp trên, chúng tôi tin rằng hiệu quả công tác quản lý xây dựng VHNT sẽ cao hơn, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý của các nhà trường.

Qua khảo nghiệm đã khẳng định các biện pháp đề xuất là cần thiết và khả thi. Với mong muốn xây dựng một VH nhà trường đặc trưng, phù hợp với yêu cầu phát triển nhà trường trong giai đoạn mới, chúng tôi tin tưởng rằng CBQL các nhà trường sẽ xem xét và áp dụng hiệu quả các biện pháp đã đề xuất.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

1.1. Xây dựng VHNT nói chung và xây dựng VHNT ở trường trung học cơ sở nói riêng là một nhiệm vụ quan trọng, một vấn đề ý nghĩa về mặt lý luận và thực tiễn. VHNT có ảnh hưởng đến mọi thành viên trong nhà trường, đến mọi hoạt động trong nhà trường, đến uy tín và chất lượng đào tạo, liên quan đến toàn bộ đời sống vật chất và tinh thần của một nhà trường. VHNT được biểu hiện ở hầu hết các khía cạnh từ tầm nhìn, sứ mạng, mục tiêu, các giá trị, chuẩn mực, niềm tin, quy tắc ứng xử... tạo nên giá trị, thương hiệu, nét đặc trưng cho một nhà trường. Vậy nên mỗi nhà trường phải xác định tầm quan trọng trong việc xây dựng VHNT.

1.2. Để nâng cao hiệu quả công tác quản lý xây dựng VHNT, CBQL không chỉ có nhận thức đầy đủ về ý nghĩa, vị trí, vai trò, ảnh hưởng của VHNT đến chất lượng đào tạo, đến hoạt động giảng dạy và học tập của giáo viên và học sinh mà còn phải khảo sát, phân tích và đánh giá đúng thực trạng môi trường VH và thực trạng công tác quản lý xây dựng VHNT của nhà trường. Trên cơ sở đó, xác định điểm mạnh, điểm yếu, bất cập cần khắc phục, đồng thời xác định nhu cầu, nguyện vọng, sự khác biệt của từng cá nhân để có những tác động phù hợp nhằm phát huy hết khả năng của mỗi thành viên trong hoạt động xây dựng VHNT.

1.3. Trong giai đoạn phát triển mới của nhà trường cùng với thực tiễn hoạt động của nhà trường cần phải tiến hành những biện pháp quản lý đặc trưng, phù hợp. Dựa trên các căn cứ khoa học QLGD, lý luận và thực tiễn vấn đề QLXD VHNT, chúng tôi đã đề xuất 6 biện pháp quản lý xây dựng VHNT có tính đồng bộ, phù hợp với điều kiện thực tế của các nhà trường. Đó là:

Biện pháp 1: Nâng cao nhận thức cho các lực lượng trong nhà trường về tầm quan trọng của xây dựng VHNT.

Biện pháp 2: Thiết kế nội dung xây dựng VHNT phù hợp chiến lược phát triển nhà trường trong giai đoạn mới.

Biện pháp 3: Lập kế hoạch xây dựng VHNT đáp ứng mục tiêu phát triển nhà trường trước mắt và lâu dài.

Biện pháp 4: Đẩy mạnh công tác tổ chức và chỉ đạo xây dựng VHNT theo hướng phát huy tích cực vai trò của các thành viên trong việc xây dựng VHNT.

Biện pháp 5: Thiết lập quy trình kiểm tra và đánh giá phù hợp đối với các hoạt động xây dựng VHNT.

Biện pháp 6: Xây dựng môi trường thuận lợi cho hoạt động xây dựng VHNT đạt kết quả tối ưu.

Kết quả khảo nghiệm khoa học cho thấy các biện pháp quản lý xây dựng VHNT của CBQL các trường trung học cơ sở huyện Kim Sơn đều được đánh giá ở mức độ cần thiết và khả thi rất cao. Đây là cơ sở quan trọng để lãnh đạo các nhà trường nghiên cứu, xem xét, vận dụng các biện pháp trên vào việc quản lý xây dựng VHNT sao cho phát huy được hiệu quả của công tác xây dựng VHNT nói riêng và công tác quản lý nhà trường nói chung.

2. Khuyến nghị

Từ thực tế quan sát, đồng thời nghiên cứu, bổ sung lý luận về quản lý xây dựng VHNT, tôi xin đề xuất một số khuyến nghị sau:

2.1. Đối với Phòng Giáo dục - Đào tạo

Phối kết hợp với chính quyền địa phương nhằm tranh thủ sự ủng hộ của chính quyền địa phương về công tác xây dựng VHNT.

Tạo điều kiện thuận lợi cho các nhà trường xây dựng những chính sách phù hợp cho các hoạt động VHNT được diễn ra thuận lợi. Ủng hộ các ý tưởng xây dựng VH tích cực trong nhà trường. Kịp thời khen thưởng những đóng góp tích cực của các cá nhân, tập thể trong xây dựng VHNT.

Hàng năm tổ chức các cuộc vận động, thi đua, các phong trào người tốt việc tốt để các nhà trường có cơ hội được tham gia và khẳng định tiếng nói của mình.

2.2. Đối với cán bộ quản lý các nhà trường trung học cơ sở huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình

Quan tâm chỉ đạo sát sao hơn nữa các hoạt động xây dựng VHNT, coi nhiệm vụ xây dựng VHNT là nhiệm vụ chính trị hàng đầu của nhà trường hiện nay.

Thành lập Ban chỉ đạo, xây dựng các mục tiêu, nội dung và kế hoạch triển khai xây dựng VHNT theo năm học và kế hoạch dài hạn. Xây dựng kế hoạch phù

hợp và hệ thống các quy định phối hợp giữa các ban, các khoa, các phòng, các tổ chức đoàn thể trong nhà trường.

Tổ chức các lớp bồi dưỡng nâng cao kiến thức và kỹ năng giao tiếp, xây dựng nề nếp, lối sống VH cho các CBGVNV và HS.

Làm tốt công tác xã hội hóa giáo dục, tranh thủ sự ủng hộ, giúp đỡ của các cấp, các ngành, các tổ chức cá nhân trong bổ sung lực lượng cho hoạt động xây dựng VHNT.

Thường xuyên kiểm tra việc thực hiện các quy định về công tác xây dựng VHNT. Xây dựng chế độ khen thưởng phù hợp với điều kiện thực tế của nhà trường, khen thưởng kịp thời để động viên Cb, GV, NV và HS tích cực tham gia xây dựng VHNT, có hành vi Vh và lối sống mẫu mực. Đồng thời phát hiện và xử lý nghiêm khắc thành phần có thái độ, hành vi và lối sống thiếu Vh hoặc vi phạm các quy định chung của ngành và nội quy, quy định của nhà trường.

2.3. Đối với tổ chức Công đoàn, Đoàn thanh niên, Đội thiếu niên và các tổ chức khác trong nhà trường

Những tổ chức này phải là nòng cốt đi đầu trong công tác tuyên truyền và tổ chức các hoạt động xây dựng VHNT theo nhiệm vụ được phân công. Đặc biệt là tổ chức Đoàn Thanh niên và Đội thiếu niên trong nhà trường phải làm tốt công tác tổ chức các hoạt động tập thể, ngoại khóa cho học sinh.

Thường xuyên tạo điều kiện cho thuận lợi cho mọi thành viên tích cực tham gia các hoạt động xây dựng VHNT. Gắn các hoạt động Công đoàn, Đoàn TN, Đội thiếu niên với mục tiêu và nội dung các hoạt động xây dựng VHNT.

2.4. Đối với giáo viên và nhân viên trong các nhà trường trung học cơ sở huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình

Thực hiện nghiêm túc các quy định chung của ngành và nội quy của nhà trường.

Tích cực tham gia vào các hoạt động tập thể bên cạnh hoạt động chuyên môn do nhà trường và các tổ chức đoàn thể tổ chức. Chủ động đề xuất các giải pháp với CBQL nhà trường để nâng cao hiệu quả công tác quản lý xây dựng VHNT.

Chủ động tự học, tự nghiên cứu khoa học để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, luôn là tấm gương sáng cho đồng nghiệp, học sinh noi theo.

2.5. Đối với chính quyền địa phương và các lực lượng liên đới khác

Tạo điều kiện thuận lợi cho nhà trường tổ chức các hoạt động ngoại khóa, giao lưu. Ủng hộ về nguồn lực con người cũng như nguồn lực tài chính cho quá trình phát triển nhà trường.

Phối hợp với nhà trường tổ chức các hoạt động xã hội cho giáo viên, nhân viên và học sinh. Tích cực đóng góp ý kiến, rút kinh nghiệm cho nhà trường trong quá trình xây dựng và phát triển.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Vũ Dũng (2009), *Văn hóa học đường- nhìn từ khía cạnh lý luận và thực tiễn*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học “ Văn hóa học đường- Lý luận và thực tiễn, Hội khoa học Tâm lý- Giáo dục Việt nam”.
2. Trần Quốc Thành (2009), *Các biểu hiện của văn hóa học đường ở trường phổ thông*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học “ Văn hóa học đường- lý luận và thực tiễn, Hội Khoa học Tâm lý- Giáo dục Việt nam”.
3. Vũ Ngọc Am (2010), *Vai trò của văn hóa trong quá trình phát triển đất nước*, Báo điện tử Đảng CSVN, nguồn [cpv.org.vn/ Modles/News/News/Detail](http://cpv.org.vn/Modles/News/News/Detail).
4. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2005), *Luật Giáo dục*.
5. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2011), *Thông tư số 12/2011/TT-BGDĐT ngày 28/3/2011, Điều lệ trường trung học cơ sở, trung học phổ thông và trung học phổ thông có nhiều cấp học*.
6. Đặng Quốc Bảo (2008) (Tập bài giảng, 1/1997), *Quản lý giáo dục, Một số khái niệm và luận đề*, Hà Nội.
7. Đặng Quốc Bảo (2008), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
8. Đặng Quốc Bảo (2012), “*Kiến giải về văn hóa nhà trường và quản lý xây dựng văn hóa nhà trường*”, Tạp chí khoa học Giáo dục, số 84, tháng 9/2012.
9. Đỗ Huy(2011), *Xây dựng môi trường văn hóa ở nước ta hiện nay từ góc nhìn giá trị học*, Viện văn hóa, Nxb Thông tin, Hà Nội.
10. Chính phủ (2007), Quyết định 129/2007 QĐ- TTg ngày 2/8/2007 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy chế văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính nhà nước.
11. Chính phủ (2012), Quyết định số 711/QĐ- TTg ngày 13/6/2012 của Thủ tướng chính phủ ban hành kèm theo “ Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020”.
12. Nguyễn Quốc Chí, Nguyễn Thị Mỹ Lộc(1996), *Lí luận đại cương về quản lý*, Tập bài giảng các lớp Cao học chuyên ngành Quản lý giáo dục.
13. Bùi Minh Hiền (chủ biên), (2009), *Quản lý giáo dục*, Nxb Đại học sư phạm, Hà Nội.
14. Đinh Viễn Trí- Đông tri Phương(Ngọc Anh dịch) (2013), *văn hóa giao tiếp ứng*

xử, Nxb Văn hóa thông tin Hà Nội.

15. Đỗ Huy (2001), *Xây dựng môi trường văn hóa ở nước ta hiện nay nhìn từ góc độ giá trị học*, Nxb văn hóa thông tin, Hà nội.
16. Lê Văn Hồng (chủ biên), Lê Ngọc Lan, Nguyễn Văn Thành (1998), *Tâm lý học lứa tuổi và tâm lý học sư phạm*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
17. Nguyễn Tiến Hùng (2009), *Lí luận phát triển văn hóa nhà trường phổ thông*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ, Mã số B2008-37-56.
18. Phạm Công Huân (2007), *Văn hóa tổ chức- Hình thái cốt lõi của văn hóa nhà trường*, Kỷ yếu Hội thảo Văn hóa học đường, Viện NCSP - Đại học Sư phạm Hà Nội.
19. Phạm Minh Hạc (2012), *Xây dựng văn hóa học đường phải là mối quan tâm của mọi nhà trường*, Theo Tạp chí Ban Tuyên giáo, Hà Nội.
20. Trần Kiêm, (2007), *Tiếp cận hiện đại trong quản lý giáo dục*, Nxb Đại học Sư phạm, Hà Nội.
21. Nguyễn Thu Linh, Hà Hoa Lý (2005), *Văn hóa tổ chức- Lý thuyết, thực trạng và giải pháp phát triển văn hóa tổ chức Việt Nam*, Nxb Văn hóa - Thông tin.
22. Nguyễn Văn Lê, Nguyễn Sinh Huy (2000), *Giáo dục học đại cương*, Nxb Giáo dục.
23. Hồ Chí Minh (1995), Toàn tập, tập 3, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
24. Nguyễn Thị Hương, Chuyên đề xây dựng văn hóa nhà trường, Trường ĐHSHPN.
25. 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.
26. Lê Thị Ngoãn (2009), *Biện pháp xây dựng văn hóa nhà trường ở trường Cao đẳng công nghiệp Nam Định*, Luận văn thạc sĩ Quản lý giáo dục, Trung tâm học liệu, Đại học Thái Nguyên.
27. Học viện Quản lý giáo dục, xây dựng văn hóa nhà trường, Bài giảng chương trình bồi dưỡng hiệu trưởng trường phổ thông chương trình liên kết Việt Nam-Singapore, Hà Nội, 2008.
28. Hồ Bá Thâm (2009), *Bàn về xây dựng Văn hóa học đường*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học “ Văn hóa học đường- lý luận và thực tiễn, Hội Khoa học Tâm lý-

Giáo dục Việt nam”.

29. Phạm Quang Huân, văn hóa tổ chức- hình thái cốt lõi của văn hóa nhà trường, kỷ yếu Hội thảo văn hóa học đường, Viện NCSP, Trường ĐHSPHN, 2007
30. Trần Thị Minh Hằng- Đỗ Tiến Sỹ-Lê Thị Loan, *Chuyên đề xây dựng và phát triển văn hóa nhà trường*, Học viện quản lý giáo dục.
31. Trần Ngọc Thêm (2000), *Cơ sở văn hóa Việt Nam*, Nxb Thành phố Hồ Chí Minh.
32. Trần Quốc Vượng (Chủ biên) ,(2011), *Cơ sở văn hóa Việt Nam*, Nxb Giáo dục Việt Nam.
33. Văn Đức Thanh (2011), *Xây dựng môi trường văn hóa cơ sở*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC

1

PHIẾU THĂM DÒ Ý KIẾN

(Dành cho cán bộ quản lý)

Để đánh giá thực trạng về VHNT ở các trường THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay, từ đó đề xuất các biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác quản lý VHNT. Xin thầy/cô vui lòng cho biết ý kiến của mình về những nội dung nêu trong phiếu khảo sát dưới đây.

Đối với từng câu hỏi thầy/cô vui lòng trả lời bằng cách đánh dấu (x) hoặc điền vào khoảng trống:

1. Thầy/cô đánh giá thế nào về tầm quan trọng của VHNT trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay?

☐ Rất quan trọng

☐ Quan trọng

☐ Tương đối quan trọng

☐ Không quan trọng

2. Thầy/cô hiểu biết như thế nào về giá trị cốt lõi và hệ thống các chuẩn mực văn hóa của nhà trường?

☐ Biết rất rõ;

☐ Có biết nhưng chưa rõ;

☐ Chưa biết

3. Theo thầy/cô mức độ ảnh hưởng của VHNT đối với GV như thế nào?

STT	Các biểu hiện	Mức độ		
		Tốt	Trung bình	Chưa tốt
1	GV cảm thấy thoải mái dễ dàng thảo luận về những vấn đề hay khó khăn mà họ gặp phải.			
2	GV sẵn sàng hợp tác, chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm và học hỏi lẫn nhau.			
3	GV tích cực trao đổi phương pháp và kỹ năng giảng dạy.			
4	GV quan tâm đến công việc của nhau.			
5	GV cùng hợp tác với lãnh đạo nhà trường để thực hiện mục tiêu giáo dục đã đề ra.			
6	Bầu không khí cởi mở, tin cậy, tôn trọng lẫn nhau tạo động lực để GV quan tâm cải tiến nâng cao chất lượng dạy và học.			

7	GV quan tâm cải thiện thành tích giảng dạy và học tập của trường.			
---	---	--	--	--

4. Thầy/cô đánh giá như thế nào về mức độ biểu hiện các mối quan hệ giữa các thành viên trong nhà trường?

STT	Tiêu chí khảo sát		Mức độ thể hiện		
			Tốt	Trung bình	Chưa tốt
1	Quan hệ giữa CBQL và GV	Chia sẻ quyền lực, mạnh dạn trao quyền.			
		Dân chủ, đoàn kết, gắn bó chặt chẽ, hợp tác và giúp đỡ lẫn nhau.			
		Tôn trọng, tin cậy, tạo điều kiện thuận lợi, khuyến khích sự tiến bộ.			
		Đánh giá, đối xử công bằng, bình đẳng giữa các GV, tôn trọng quyết định của tập thể.			
		Tích cực hợp tác, tham gia đóng góp ý kiến với lãnh đạo nhà trường để thực hiện mục tiêu giáo dục đã đề ra.			
2	Quan hệ giữa GV với GV	Đoàn kết, hợp tác, chia sẻ kinh nghiệm và học hỏi lẫn nhau.			
		Quan tâm, giúp đỡ nhau cùng hoàn thành tốt nhiệm vụ và tiến bộ			
		Cởi mở, tin cậy, tôn trọng và hiểu biết lẫn nhau.			
3	Quan hệ giữa GV và HS	GV đặt ra các mong đợi cao và rõ ràng với HS.			
		GV tôn trọng và có sự cảm thông với HS, HS tôn trọng, lễ phép với GV			
		GV quan tâm phát huy tính tích cực của HS, HS tích cực hợp tác với GV.			
		GV trách nhiệm, yêu thương HS, tin cậy và khuyến khích HS rèn luyện phấn đấu, bày tỏ, phát biểu quan điểm cá nhân.			
4	Quan hệ giữa HS với HS	Đoàn kết, thân ái, hợp tác thân thiện.			
		Học hỏi, hiểu biết lẫn nhau, giúp đỡ nhau cùng tiến bộ.			
		Cởi mở và chấp thuận các nhu cầu và hoàn cảnh khác nhau.			

5. Theo thầy/cô VHNT hiện nay được hình thành chủ yếu thông qua con đường nào?

☐ Từ các mục tiêu, chính sách và sự nhất quán trong việc thực hiện những

chính sách ấy.

☐ Từ việc xây dựng và thực hiện các chuẩn mực và nội quy.

☐ Từ những giá trị và niềm tin, các loại thái độ, cảm xúc và ước muốn cá nhân.

☐ Từ kinh nghiệm tích lũy được qua thời gian, biểu tượng và truyền thống của nhà trường.

☐ Từ cách xử lý công việc và việc xây dựng các mối quan hệ giữa các thành viên trong nhà trường.

☐ Từ những nghi thức, hành vi và đồng phục của nhà trường.

6. Thầy/cô đánh giá như thế nào về việc thực hiện xây dựng VHNT?

S T T	Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện							
		Rất thườn g xuyên		Thường xuyên		Đôi khi		Chưa bao giờ	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Kế hoạch phải được tích hợp vào kế hoạch chung của nhà trường.								
2	Kế hoạch chỉ rõ mốc thời gian, nội dung phù hợp với hiện tại.								
3	Kế hoạch tập huấn cho giáo viên về xây dựng VHNT THCS.								
4	Kế hoạch tuyên truyền cho HS về xây dựng VHNT THCS.								
5	Kế hoạch phối hợp với cha mẹ HS tham gia xây dựng VHNT THCS.								
6	Kế hoạch tập huấn kỹ năng lôi cuốn các lực lượng khác ở địa phương tham gia xây dựng VHNT THCS.								
7	Kế hoạch kiểm tra, thanh tra việc xây dựng VHNT THCS								

7. Thầy/cô đánh giá như thế nào về việc tổ chức thực hiện xây dựng VHNT?

S T T	Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện							
		Rất thường xuyên		Thường xuyên		Đôi khi		Chưa bao giờ	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Thành lập bộ máy chỉ đạo việc xây dựng VHNT.								
2	Phân công công việc xây dựng VHNT đến từng thành viên trong hội đồng nhà trường.								
3	Nâng cao vai trò của các tổ chức chính trị xã hội trong xây dựng VNNT tại cơ sở.								
4	Phối hợp với Hội cha mẹ HS, các tổ chức, ban ngành, đoàn thể khác tại địa phương phối hợp cùng thực hiện.								

8. Thầy/cô đánh giá như thế nào về việc chỉ đạo xây dựng VHNT?

S T T	Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện							
		Rất thường xuyên		Thường xuyên		Đôi khi		Chưa bao giờ	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Ra quyết định kiểm tra các hoạt động xây dựng VHNT.								
2	Hướng dẫn CBQL, GV, HS và các lực lượng liên quan lựa chọn các nội dung, phương pháp, hình thức, tài liệu phù hợp với xây dựng VHNT.								
3	Chỉ đạo đổi mới mục tiêu, nội dung, phương pháp và hình thức thực hiện xây dựng VHNT.								
4	Chỉ đạo việc bố trí thời gian hợp lý xây dựng VHNT.								
5	Chỉ đạo chuẩn bị và sử dụng các thiết bị, phương tiện xây dựng VHNT.								

9. Thầy/cô đánh giá như thế nào về việc kiểm tra, đánh giá xây dựng VHNT?

S T T	Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện							
		Rất thường xuyên		Thường xuyên		Đôi khi		Chưa bao giờ	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Kiểm tra tiến độ thực hiện xây dựng VHNT.								
2	Kiểm tra việc phối hợp các lực lượng trong xây dựng VHNT.								
3	Kiểm tra, đánh giá kết quả việc phát huy xây dựng VHNT.								
4	Kiểm tra việc sử dụng các nguồn lực trong xây dựng VHNT.								
5	Kiểm tra việc rút kinh nghiệm về việc phát huy xây dựng VHNT.								

10. Thực hiện đề tài nghiên cứu “*Quản lý văn hóa nhà trường ở các trường THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình*”, tôi đã đề xuất 6 biện pháp nêu dưới đây. Xin thầy/cô cho biết ý kiến của mình về mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp?

STT	Các biện pháp	Mức độ cần thiết				Mức độ khả thi			
		Không cần thiết	Ít cần thiết	Cần thiết	Rất cần thiết	Không khả thi	Ít khả thi	Khả thi	Rất khả thi
	Nâng cao nhận thức cho các lực lượng trong nhà trường về tầm quan trọng của xây dựng VHNT.								
	Thiết kế nội dung xây dựng VHNT phù hợp chiến lược phát triển nhà trường trong giai đoạn mới.								
	Lập kế hoạch xây dựng VHNT đáp ứng mục tiêu phát triển nhà trường								

STT	Các biện pháp	Mức độ cần thiết				Mức độ khả thi			
		Không cần thiết	Ít cần thiết	Cần thiết	Rất cần thiết	Không khả thi	Ít khả thi	Khả thi	Rất khả thi
	trước mắt và lâu dài.								
	Đẩy mạnh công tác tổ chức và chỉ đạo xây dựng VHNT theo hướng phát huy tích cực vai trò của các thành viên trong việc xây dựng VHNT.								
	Thiết lập quy trình kiểm tra và đánh giá phù hợp đối với các hoạt động xây dựng VHNT.								
	Xây dựng môi trường thuận lợi cho hoạt động xây dựng VHNT đạt kết quả tối ưu.								

11. Một số ý kiến của thầy/cô đối với các cấp quản lý để hoàn thiện công tác quản lý VHNT hiện nay?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của thầy/cô!

PHỤ LỤC 2
PHIẾU THĂM DÒ Ý KIẾN

(Dành cho giáo viên)

Để đánh giá thực trạng về VHNT ở các trường THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay, từ đó đề xuất các biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác quản lý VHNT. Xin thầy/cô vui lòng cho biết ý kiến của mình về những nội dung nêu trong phiếu khảo sát dưới đây.

Đối với từng câu hỏi xin thầy/cô vui lòng trả lời bằng cách đánh dấu (x) hoặc điền vào khoảng trống:

1. Thầy/cô đánh giá thế nào về tầm quan trọng của VHNT trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay?

☐ Rất quan trọng

☐ Quan trọng

☐ Tương đối quan trọng

☐ Không quan trọng

2. Thầy/cô hiểu biết như thế nào về giá trị cốt lõi và hệ thống các chuẩn mực văn hóa của nhà trường?

☐ Biết rất rõ;

☐ Có biết nhưng chưa rõ;

☐ Chưa biết

3. Theo thầy/cô mức độ ảnh hưởng của VHNT đối với GV như thế nào?

STT	Các biểu hiện	Mức độ		
		Tốt	Trung bình	Chưa tốt
1	GV cảm thấy thoải mái dễ dàng thảo luận về những vấn đề hay khó khăn mà họ gặp phải.			
2	GV sẵn sàng hợp tác, chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm và học hỏi lẫn nhau.			
3	GV tích cực trao đổi phương pháp và kỹ năng giảng dạy.			
4	GV quan tâm đến công việc của nhau.			
5	GV cùng hợp tác với lãnh đạo nhà trường để thực hiện mục tiêu giáo dục đã đề ra.			
6	Bầu không khí cởi mở, tin cậy, tôn trọng lẫn nhau tạo động lực để GV quan tâm cải tiến nâng cao chất lượng dạy và học.			
7	GV quan tâm cải thiện thành tích giảng dạy và học tập của trường.			

4. Thầy/cô đánh giá như thế nào về mức độ biểu hiện các mối quan hệ giữa các thành viên trong nhà trường?

STT	Tiêu chí khảo sát		Mức độ thể hiện		
			Tốt	Trung bình	Chưa tốt
1	Quan hệ giữa CBQL và GV	Chia sẻ quyền lực, mạnh dạn trao quyền.			
		Dân chủ, đoàn kết, gắn bó chặt chẽ, hợp tác và giúp đỡ lẫn nhau.			
		Tôn trọng, tin cậy, tạo điều kiện thuận lợi, khuyến khích sự tiến bộ.			
		Đánh giá, đối xử công bằng, bình đẳng giữa các GV, tôn trọng quyết định của tập thể.			
		Tích cực hợp tác, tham gia đóng góp ý kiến với lãnh đạo nhà trường để thực hiện mục tiêu giáo dục đã đề ra.			
2	Quan hệ giữa GV với GV	Đoàn kết, hợp tác, chia sẻ kinh nghiệm và học hỏi lẫn nhau.			
		Quan tâm, giúp đỡ nhau cùng hoàn thành tốt nhiệm vụ và tiến bộ			
		Cởi mở, tin cậy, tôn trọng và hiểu biết lẫn nhau.			
3	Quan hệ giữa GV và HS	GV đặt ra các mong đợi cao và rõ ràng với HS.			
		GV tôn trọng và có sự cảm thông với HS, HS tôn trọng, lễ phép với GV			
		GV quan tâm phát huy tính tích cực của HS, HS tích cực hợp tác với GV.			
		GV trách nhiệm, yêu thương HS, tin cậy và khuyến khích HS rèn luyện phấn đấu, bày tỏ, phát biểu quan điểm cá nhân.			
4	Quan hệ giữa HS với HS	Đoàn kết, thân ái, hợp tác thân thiện.			
		Học hỏi, hiểu biết lẫn nhau, giúp đỡ nhau cùng tiến bộ.			
		Cởi mở và chấp thuận các nhu cầu và hoàn cảnh khác nhau.			

5. Theo thầy/cô VHNT hiện nay được hình thành chủ yếu thông qua con đường nào?

☐ Từ các mục tiêu, chính sách và sự nhất quán trong việc thực hiện những

chính sách ấy.

☐ Từ việc xây dựng và thực hiện các chuẩn mực và nội quy.

☐ Từ những giá trị và niềm tin, các loại thái độ, cảm xúc và ước muốn cá nhân.

☐ Từ kinh nghiệm tích lũy được qua thời gian, biểu tượng và truyền thống của nhà trường.

☐ Từ cách xử lý công việc và việc xây dựng các mối quan hệ giữa các thành viên trong nhà trường.

☐ Từ những nghi thức, hành vi và đồng phục của nhà trường.

6. Thầy/cô đánh giá như thế nào về việc thực hiện xây dựng VHNT?

S T T	Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện							
		Rất thườn g xuyên		Thường xuyên		Đôi khi		Chưa bao giờ	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Kế hoạch phải được tích hợp vào kế hoạch chung của nhà trường.								
2	Kế hoạch chỉ rõ mốc thời gian, nội dung phù hợp với hiện tại.								
3	Kế hoạch tập huấn cho giáo viên về xây dựng VHNT THCS.								
4	Kế hoạch tuyên truyền cho HS về xây dựng VHNT THCS.								
5	Kế hoạch phối hợp với cha mẹ HS tham gia xây dựng VHNT THCS.								
6	Kế hoạch tập huấn kỹ năng lôi cuốn các lực lượng khác ở địa phương tham gia xây dựng VHNT THCS.								
7	Kế hoạch kiểm tra, thanh tra việc xây dựng VHNT THCS								

7. Thầy/cô đánh giá như thế nào về việc tổ chức thực hiện xây dựng VHNT?

S T T	Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện							
		Rất thường xuyên		Thường xuyên		Đôi khi		Chưa bao giờ	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Thành lập bộ máy chỉ đạo việc xây dựng VHNT.								
2	Phân công công việc xây dựng VHNT đến từng thành viên trong hội đồng nhà trường.								
3	Nâng cao vai trò của các tổ chức chính trị xã hội trong xây dựng VNNT tại cơ sở.								
4	Phối hợp với Hội cha mẹ HS, các tổ chức, ban ngành, đoàn thể khác tại địa phương phối hợp cùng thực hiện.								

8. Thầy/cô đánh giá như thế nào về việc chỉ đạo xây dựng VHNT?

S T T	Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện							
		Rất thường xuyên		Thường xuyên		Đôi khi		Chưa bao giờ	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Ra quyết định kiểm tra các hoạt động xây dựng VHNT.								
2	Hướng dẫn CBQL, GV, HS và các lực lượng liên quan lựa chọn các nội dung, phương pháp, hình thức, tài liệu phù hợp với xây dựng VHNT.								
3	Chỉ đạo đổi mới mục tiêu, nội dung, phương pháp và hình thức thực hiện xây dựng VHNT.								
4	Chỉ đạo việc bố trí thời gian hợp lý xây dựng VHNT.								
5	Chỉ đạo chuẩn bị và sử dụng các thiết bị, phương tiện xây dựng VHNT.								

9. Thầy/cô đánh giá như thế nào về việc kiểm tra, đánh giá xây dựng VHNT?

S T T	Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện							
		Rất thường xuyên		Thường xuyên		Đôi khi		Chưa bao giờ	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Kiểm tra tiến độ thực hiện xây dựng VHNT.								
2	Kiểm tra việc phối hợp các lực lượng trong xây dựng VHNT.								
3	Kiểm tra, đánh giá kết quả việc phát huy xây dựng VHNT.								
4	Kiểm tra việc sử dụng các nguồn lực trong xây dựng VHNT.								
5	Kiểm tra việc rút kinh nghiệm về việc phát huy xây dựng VHNT.								

10. Thực hiện đề tài nghiên cứu “*Quản lý văn hóa nhà trường ở các trường THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình*”, tôi đã đề xuất 6 biện pháp nêu dưới đây. Xin thầy/cô cho biết ý kiến của mình về mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp?

STT	Các biện pháp	Mức độ cần thiết				Mức độ khả thi			
		Không cần thiết	Ít cần thiết	Cần thiết	Rất cần thiết	Không khả thi	Ít khả thi	Khả thi	Rất khả thi
	Nâng cao nhận thức cho các lực lượng trong nhà trường về tầm quan trọng của xây dựng VHNT.								
	Thiết kế nội dung xây dựng VHNT phù hợp chiến lược phát triển nhà trường trong giai đoạn mới.								

	Lập kế hoạch xây dựng VHNT đáp ứng mục tiêu phát								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	triển nhà trường trước mắt và lâu dài.								
	Đẩy mạnh công tác tổ chức và chỉ đạo xây dựng VHNT theo hướng phát huy tích cực vai trò của các thành viên trong việc xây dựng VHNT.								
	Thiết lập quy trình kiểm tra và đánh giá phù hợp đối với các hoạt động xây dựng VHNT.								
	Xây dựng môi trường thuận lợi cho hoạt động xây dựng VHNT đạt kết quả tối ưu.								

11. Một số ý kiến của thầy/cô đối với các cấp quản lý để hoàn thiện công tác quản lý VHNT hiện nay?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của thầy/cô!

PHỤ LỤC 3
PHIẾU THĂM DÒ Ý KIẾN

(Dành cho học sinh)

Để đánh giá thực trạng về VHNT ở trường các trường THCS huyện Kim Sơn, tỉnh Ninh Bình trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay, từ đó đề xuất các biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác quản lý VHNT. Xin các em học sinh vui lòng cho biết ý kiến của mình về những nội dung nêu trong phiếu khảo sát dưới đây.

Đối với từng câu hỏi học sinh vui lòng trả lời bằng cách đánh dấu (x) hoặc điền vào khoảng trống:

1. Em đánh giá thế nào về tầm quan trọng của VHNT trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay?

☐ Rất quan trọng

☐ Quan trọng

☐ Trung đối quan trọng

☐ Không quan trọng

2. Em hiểu biết như thế nào về giá trị cốt lõi và hệ thống các chuẩn mực văn hóa của nhà trường?

☐ Biết rất rõ;

Có biết nhưng chưa rõ;

☐ Chưa biết

3. Theo em, mức độ ảnh hưởng của VHNT đối với học sinh như thế nào?

STT	Các biểu hiện	Mức độ		
		Tốt	Trung bình	Chưa tốt
1	HS cảm thấy thoải mái, vui vẻ, ham học			
2	HS được tôn trọng, được thừa nhận, cảm thấy mình có giá trị.			
3	HS thấy rõ trách nhiệm của mình			
4	HS tích cực khám phá, liên tục trải nghiệm và tích cực tương tác với GV, bạn bè.			
5	HS nỗ lực đạt thành tích học tập tốt nhất.			
6	HS cảm thấy gắn bó với trường lớp, thích thú với việc đến trường.			

7	HS được khuyến khích phát biểu, bày tỏ quan điểm cá nhân.			
8	HS được cởi mở và chấp nhận các nhu cầu và hoàn cảnh khác nhau.			
9	Xây dựng mối quan hệ ứng xử tôn trọng, hiểu biết, học hỏi lẫn nhau giữa thầy và trò.			
10	HS thấy hứng thú, có trách nhiệm tham gia vào các hoạt động học tập, vui chơi, lao động...trong nhà trường.			

4. Em đánh giá như thế nào về mức độ biểu hiện các mối quan hệ giữa các thành viên trong nhà trường?

STT	Tiêu chí khảo sát		Mức độ thể hiện		
			Tốt	Trung bình	Chưa tốt
1	Quan hệ giữa GV và HS	GV đặt ra các mong đợi cao và rõ ràng với HS.			
		GV tôn trọng và có sự cảm thông với HS, HS tôn trọng, lễ phép với GV			
		GV quan tâm phát huy tính tích cực của HS, HS tích cực hợp tác với GV.			
		GV trách nhiệm, yêu thương HS, tin cậy và khuyến khích HS rèn luyện phấn đấu, bày tỏ, phát biểu quan điểm cá nhân.			
2	Quan hệ giữa HS với HS	Đoàn kết, thân ái, hợp tác thân thiện.			
		Học hỏi, hiểu biết lẫn nhau, giúp đỡ nhau cùng tiến bộ.			
		Cởi mở và chấp thuận các nhu cầu và hoàn cảnh khác nhau.			

5. Mức độ vi phạm các chuẩn mực, nội quy của nhà trường dưới đây của bản thân em như thế nào?

STT	Các hành vi	Mức độ		
		Thường xuyên	Đôi khi	Chưa bao giờ
1	Đi học muộn. Trốn học, bỏ tiết, nghỉ học không phép. La cà hàng quán, trốn học chơi bida, game online.			
2	Chưa chuyên cần trong học tập. Thực hiện chưa tốt nề nếp tự học.			
3	Mất trật tự trong giờ học, chuẩn bị bài ở nhà chưa đầy đủ. Gian lận trong học tập, kiểm tra, thi cử.			
4	Nói tục, chửi bậy, gây gỗ đánh nhau trong và ngoài nhà trường.			
5	Thiếu lễ phép, kính trọng thầy cô giáo và người trên. Chưa tôn trọng, thân thiện, hòa nhã, đoàn kết với bạn bè.			
6	Trang phục đầu tóc chưa nghiêm chỉnh, chưa đúng quy định.			
7	Hút thuốc lá, sử dụng rượu bia, chất kích thích.			
8	Chưa tích cực tham gia các hoạt động ngoại khóa, hoạt động xã hội, văn nghệ, thể thao, hoạt động trải nghiệm.			
9	Thiếu ý thức giữ gìn vệ sinh trường lớp, bảo vệ cơ sở vật chất, tài sản của nhà trường.			
10	Chấp hành chưa tốt pháp luật của nhà nước, đặc biệt là luật giao thông đường bộ. Chưa có ý thức giữ gìn an ninh trật tự, an toàn trường học			

6. Một số ý kiến của em đối với các cấp quản lý để hoàn thiện công tác quản lý VHNT hiện nay?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của các em học sinh!

THÔNG TIN HỎI ĐÁP:

*Bạn còn nhiều thắc mắc hoặc muốn tìm kiếm thêm nhiều tài liệu luận văn mới mẻ khác của Trung tâm [Best4Team](#),
Liên hệ [dịch vụ viết thuê luận văn](#)
Hoặc qua SĐT Zalo: 091.552.1220 hoặc email: best4team.com@gmail.com để hỗ trợ ngay nhé!*