

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ XÂY DỰNG TẬP THỂ SỰ PHẠM TÍCH CỰC Ở CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG QUẬN TÂN PHÚ, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Hoàng Thị Vân¹ và Hồ Văn Dũng²

¹Trường THPT Lê Trọng Tấn, Tp. Hồ Chí Minh;

²Khoa Tâm lý – Giáo dục, Trường Đại học Sư phạm, Đại học Huế

Tóm tắt. Nghiên cứu thực trạng quản lý xây dựng tập thể sự phạm tích cực ở các trường trung học phổ thông quận Tân Phú, thành phố Hồ Chí Minh hiện nay để có cơ sở đề xuất các biện pháp quản lý nhằm nâng cao hiệu quả công tác này. Công tác quản lý xây dựng tập thể sự phạm tích cực ở các trường trung học phổ thông quận Tân Phú, thành phố Hồ Chí Minh đã phát triển tương đối tốt góp phần nâng cao chất lượng giáo dục, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội. Các tập thể sự phạm có tính ổn định về số lượng và cơ cấu, có ý thức tổ chức kỷ luật, có bầu không khí tâm lý lành mạnh, có ý thức tự học để nâng cao trình độ, chấp hành tốt chủ trương đường lối của Đảng, thực hiện tốt chính sách pháp luật của Nhà nước. Tuy nhiên, việc quản lý xây dựng tập thể sự phạm phát triển thành tập thể sự phạm tích cực là một công việc không phải dễ dàng, đòi hỏi nhiều thời gian và công sức. Vì thực tế vẫn còn một số cá nhân trong các tập thể sự phạm chưa tích cực, nội bộ còn mâu thuẫn. Các chuẩn mực, giá trị cốt lõi của tập thể đặt ra chưa tác động mạnh đến nhận thức và hành vi của tất cả mọi người.

Từ khóa: xây dựng, tập thể sự phạm tích cực, trường trung học phổ thông.

1. Mở đầu

Trong bất kì thời đại nào, giáo dục và đào tạo luôn đóng vai trò hết sức quan trọng đối với sự hưng thịnh của mỗi quốc gia. Vì vậy, Đảng và Nhà nước ta đã xác định giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, Nghị quyết Đại hội Đảng Cộng Sản Việt Nam lần thứ IX chỉ rõ: “Phát triển giáo dục và đào tạo một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hóa và hiện đại hóa, là điều kiện phát huy nguồn nhân lực con người - yếu tố cơ bản để phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững” [1]. Đại hội Đảng lần thứ XI khẳng định: “Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu. Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa và hội nhập quốc tế, trong đó đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu then chốt” [2]. Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XII tiếp tục đề cập đến: “Đổi mới chính sách, cơ chế tài chính, huy động sự tham gia đóng góp của toàn xã hội; nâng cao hiệu quả đầu tư để phát triển giáo dục và đào tạo” [3]. “Mục tiêu của giáo dục nhằm phát triển toàn diện con người Việt Nam có đạo đức, tri thức, văn hóa, sức khỏe, thẩm mỹ và nghề nghiệp; có phẩm chất, năng lực và ý thức công dân; có lòng yêu nước, tinh thần dân tộc, trung thành với lí tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; phát huy tiềm năng, khả năng sáng tạo của mỗi cá nhân; nâng cao dân trí, phát triển nguồn

Ngày nhận bài: 1/7/2020. Ngày sửa bài: 2/8/2020. Ngày nhận đăng: 1/9/2020.

Tác giả liên hệ: Hồ Văn Dũng. Địa chỉ e-mail: dunghv72@gmail.com

nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và hội nhập quốc tế” [4, điều 2, chương 1].

Người quản lý phải là trung tâm gắn kết các thành viên trong tập thể; công tâm trong đánh giá cán bộ; có tri thức, năng động và sáng tạo trong công việc; biết tạo sự đoàn kết và cảm hóa mọi người; có lòng nhân ái, độ lượng trong cư xử; biết tạo cơ hội thuận lợi cho mọi thành viên lập công; biết giúp đỡ khi họ gặp khó khăn; biết chia sẻ thành công hay thất bại của các thành viên [5]. Tập thể sư phạm (TTSP) là nhân tố quyết định trong việc hoàn thành kế hoạch giáo dục của nhà trường. Một TTSP tốt là tập thể có tinh thần đoàn kết, có tinh thần trách nhiệm, kỷ cương nề nếp, tâm huyết với nghề và có mối quan hệ đồng nghiệp giúp nhau cùng tiến bộ và hoàn thành nhiệm vụ. Việc xây dựng được TTSP đáp ứng được yêu cầu trong thời đại hiện nay và thực hiện tốt mục tiêu mà Bộ GD&ĐT đã đề ra là hết sức cần thiết, không những cần xây dựng tập thể đoàn kết nhất trí mà còn phải năng động sáng tạo, tiếp cận với khoa học kỹ thuật, công nghệ thông tin trong công tác quản lý, giảng dạy [6;42-44].

Vấn đề tập thể sư phạm, quản lý xây dựng tập thể sư phạm được nhiều nhà khoa học giáo dục quan tâm nghiên cứu. Trong đó có nhiều công trình rất công phu, có giá trị thực tiễn lớn. Theo Makarencô: “Chỉ nơi nào mục đích chung và mục đích riêng hòa hợp, nơi nào không có sự lạc điệu thì ở đấy tập thể là tập thể vững mạnh” [7]. Nhìn chung các tác giả đã nghiên cứu và đưa ra nhiều biện pháp để quản lý một tập thể sư phạm. Tất cả những công trình nghiên cứu trước đã làm phong phú kho tàng lí luận của khoa học quản lý và có giá trị rất lớn trong việc giúp các nhà quản lý giáo dục (QLGD) hoàn thành tốt hơn nhiệm vụ quản lý của mình. Tuy nhiên, các nghiên cứu trước tập trung giải quyết các vấn đề thực tiễn cụ thể ở một số địa bàn nhất định. Xuất phát từ những lí do trên, chúng tôi chọn nghiên cứu thực trạng quản lý xây dựng tập thể sư phạm tích cực (TTSPTC) ở các trường trung học phổ thông (THPT) quận Tân Phú, thành phố (TP) Hồ Chí Minh.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khách thể và phương pháp nghiên cứu

2.1.1. Khách thể nghiên cứu

Khách thể khảo sát: 4 trường THPT quận Tân Phú (THPT Lê Trọng Tấn, THPT Trần Phú, THPT Tân Bình, THPT Tây Thạnh); Bao gồm: 104 Cán bộ quản lý (CBQL); 400 giáo viên (GV) và nhân viên (NV). Tuy nhiên, trong quá trình khảo sát thực trạng, chúng tôi nhận thấy có sự nhận định khác nhau tương đối của các đối tượng trong nhóm CBQL nên chúng tôi chia thành 2 nhóm để thống kê, giúp cho việc đánh giá thực trạng được cụ thể hơn: Hiệu trưởng (HT); Phó hiệu trưởng và tổ trưởng, tổ phó gọi chung là cán bộ chủ chốt (CBCC).

2.1.2. Phương pháp nghiên cứu

Để triển khai nghiên cứu vấn đề này chúng tôi sử dụng các nhóm phương pháp: Nhóm phương pháp nghiên cứu lí luận (phương pháp phân tích, tổng hợp, phân loại và hệ thống hóa tài liệu); Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn (điều tra bằng phiếu hỏi, phỏng vấn, quan sát, xin ý kiến chuyên gia, tổng kết kinh nghiệm); Phương pháp thống kê toán học. Với cách gán điểm để tính giá trị trung bình (ĐTB): Rất tốt (RT): = 4,21-5,00; Tốt (T): =3,41-4,20; Khá (KT): =2,61-3,40; Trung bình (KTB): =1,81-2,60; Yếu (Y): =1-1,80. Số liệu được thống kê theo tỉ lệ % và tính ĐTB (\bar{X}).

2.1.3. Các khái niệm công cụ

Tập thể sư phạm tích cực là TTSP đã đạt đến trình độ cao trong quá trình phát triển của nó. Ở trong TTSP đó có bầu không khí tâm lí tốt đẹp, mọi thành viên thông nhất với nhau về mục đích giáo dục chung và tự đề ra yêu cầu đối với bản thân phù hợp với yêu cầu của tập thể; mọi

người chủ động tham gia vào các hoạt động chung với tinh thần tích cực, luôn học hỏi, không ngừng sáng tạo góp vào sự sáng tạo chung làm nhà trường không ngừng phát triển.

Xây dựng TTSPTC là quá trình tác động hợp lý, có hệ thống, có tính sư phạm của hiệu trưởng đến TTSP để thúc đẩy tập thể phát triển ngày càng cao. Nhằm mục đích nâng cao hiệu quả công việc chung, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho mọi thành viên phát triển toàn diện, hài hòa về mọi mặt.

Quản lý xây dựng TTSPTC là quá trình tác động hợp lý, có hệ thống, có tính sư phạm của hiệu trưởng đến công tác lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra, hoàn thiện cơ cấu tổ chức và cơ chế hoạt động, phối hợp các tổ chức và lực lượng giáo dục trong xây dựng tập thể sư phạm tích cực.

2.2. Kết quả nghiên cứu

2.2.1. Công tác lập kế hoạch xây dựng tập thể sư phạm tích cực

Kế hoạch là một tập hợp những hoạt động, công việc được sắp xếp theo trình tự nhất định. Lập kế hoạch là chức năng rất quan trọng đối với mỗi nhà quản lý bởi vì nó gắn liền với việc lựa chọn mục tiêu và chương trình hành động trong tương lai, giúp nhà quản lý xác định được các chức năng khác còn lại nhằm đảm bảo đạt được các mục tiêu đề ra.

Với ý nghĩa đó, chúng tôi khảo sát thực trạng công tác lập kế hoạch xây dựng TTSPTC của hiệu trưởng các trường THPT quận Tân Phú, TP Hồ Chí Minh.

Bảng 1. Tổng hợp ý kiến đánh giá công tác lập kế hoạch xây dựng TTSPTC của HT

TT	Nội dung	Đối tượng	Mức độ (%)					\bar{X}
			RT	T	K	TB	Y	
1	Quản triệt đường lối, quan điểm, chủ trương, phương hướng phát triển GD&ĐT của Đảng và Nhà nước cho tập thể	HT	50	50	0	0	0	4,5
		CBCC	20	55	25	0	0	4,0
		GV-NV	8,0	63,8	26,9	1,3	0	3,8
2	Kịp thời nắm bắt và phân tích thực trạng của TTSP, của địa phương để đề ra kế hoạch	HT	25	75	0	0	0	4,3
		CBCC	6	72	22	0	0	3,8
		GV-NV	5	50	40	5,0	0	3,5
3	Biết lựa chọn các giải pháp thực hiện tối ưu phù hợp tình hình tập thể	HT	25	75	0	0	0	4,3
		CBCC	9	71	20	0	0	3,9
		GV-NV	9,3	67,6	21,3	1,8	0	3,8
4	Kế hoạch đảm bảo tính tập trung dân chủ	HT	75	25	0	0	0	4,8
		CBCC	48	36	16	0	0	4,4
		GV-NV	17,3	44,4	36,4	1,8	0	3,8

Kết quả khảo sát ở Bảng 1 cho thấy, hiệu trưởng tự đánh giá công tác lập kế hoạch xây dựng TTSPTC mức rất tốt ở tất cả 4 nội dung, CBCC đánh giá mức tốt và GV-NV đánh giá mức tốt đối với công tác lập kế hoạch xây dựng TTSPTC.

Tuy có sự khác nhau giữa các đối tượng trong đánh giá, nhưng qua trao đổi chúng tôi nhận thấy rằng việc quán triệt đường lối, chủ trương, phương hướng phát triển GD&ĐT của Đảng và Nhà nước cho TTSP được các hiệu trưởng thực hiện đầy đủ, nhưng còn mang tính chất thông báo, chưa sâu sắc, chưa cụ thể hóa và đôi lúc đôi nơi còn hời hợt (ý kiến GV). Các kế hoạch được các HT, CBCC đánh giá mức rất tốt về bảo đảm tính dân chủ ($\bar{X}_{\min}=4,4$, $\bar{X}_{\max}=4,8$) nhưng GV-NV thì đánh giá ở mức tốt, lí do chủ yếu là kế hoạch còn có sự áp đặt của CBQL và chưa thật phù hợp tình hình tập thể.

2.2.2. Công tác tổ chức thực hiện xây dựng tập thể sư phạm tích cực

Tổ chức thực hiện là khâu quan trọng của mọi công việc. Muốn thực hiện thành công cần phân chia toàn bộ công việc thành các nhiệm vụ để các thành viên hay các bộ phận trong nhà trường thực hiện một cách thuận lợi. Đồng thời, thiết lập một cơ chế điều phối, tạo thành sự liên kết hoạt động giữa các thành viên hay bộ phận. Công tác chuẩn bị đầy đủ các nguồn lực, lựa chọn nhân sự đúng đắn, phân công công việc phù hợp giúp cho việc tổ chức xây dựng TTSPTC đạt nhiều hiệu quả.

Bảng 2. Tổng hợp ý kiến đánh giá công tác tổ chức xây dựng TTSPTC của HT

TT	Nội dung	Đối tượng	Mức độ (%)					\bar{X}
			RT	T	K	TB	Y	
1	Nâng cao ý thức trách nhiệm của CBQL, GV-NV về tầm quan trọng của TTSPTC	HT	25	75	0	0	0	4,3
		CBCC	7	63	30	0	0	3,8
		GV-NV	10,4	51,3	36,9	1,3	0	3,7
2	Lựa chọn, phân công từng người phù hợp với năng lực, sở trường	HT	25	75	0	0	0	4,3
		CBCC	36	54	10	0	0	4,3
		GV-NV	15,3	51,3	31,8	1,6	0	3,8
3	Xây dựng mối quan hệ giữa cá nhân và tổ chức, tạo sự gắn kết trong TTSP	HT	50	50	0	0	0	4,5
		CBCC	25	55	20	0	0	4,0
		GV-NV	15,1	54,0	29,8	1,1	0	3,8
4	Huy động các nguồn lực trong và ngoài nhà trường để thực hiện kế hoạch	HT	25	75	0	0	0	4,3
		CBCC	28	42	30	0	0	4,0
		GV-NV	15,8	54,7	28,2	1,3	0	3,8

Bảng 2 cho thấy: Nhìn chung, các đối tượng đều nhận định công tác tổ chức xây dựng TTSPCT của hiệu trưởng tuy có nhiều cố gắng nhưng vẫn còn một số hạn chế về việc phân công nhiệm vụ chưa thật phù hợp với năng lực, sở trường của từng người, còn dựa vào cảm tính, có khi áp đặt nên hiệu quả không cao; Một số cá nhân chưa gắn kết tập thể, có tư tưởng làm cho xong, nhất là ở các tổ nhóm chuyên môn.

2.2.3. Công tác chỉ đạo thực hiện xây dựng tập thể sư phạm tích cực

Chỉ đạo sâu sát các công việc là nhiệm vụ quan trọng của hiệu trưởng. Muốn xây dựng thành công TTSPCT, hiệu trưởng phải xác định chính xác các nội dung cần chỉ đạo thực hiện. Đặt ra các yêu cầu phải đạt được và hướng dẫn phương pháp thực hiện các nội dung. Hiệu trưởng phải hết sức quan tâm đến quy trình thực hiện, đôn đốc mọi người tham gia, phát hiện và giải quyết kịp thời những sai lệch, thiếu sót.

Bảng 3. Tổng hợp ý kiến đánh giá công tác chỉ đạo thực hiện xây dựng TTSPCT của HT

TT	Nội dung	Đối tượng	Mức độ (%)					\bar{X}
			RT	T	K	TB	Y	
1	Quy trình rõ ràng về thời gian, về nhân lực, vật lực, tài chính để thực hiện kế hoạch	HT	25	50	25	0	0	4,0
		CBCC	25	55	20	0,0	0,0	4,0
		GV-NV	8,2	58,2	31,8	1,8	0,0	3,7
2	Phát hiện và giải quyết kịp thời những sai lệch, thiếu sót khi thực hiện mục tiêu hoạt động	HT	25	75	0	0	0	4,3
		CBCC	7	63	30	0,0	0,0	3,8
		GV-NV	9,3	52,9	36,4	1,3	0,0	3,7
3	Đôn đốc, động viên, khuyến khích mọi thành viên trong tập thể tham gia các hoạt động	HT	25	75	0	0	0	4,3
		CBCC	20	63	17	0,0	0,0	4,0
		GV-NV	16,2	50,7	31,3	1,8	0,0	3,8
4	Xác định viễn cảnh tương lai của tập thể tạo niềm tin để mọi người thực hiện mục tiêu đặt ra	HT	25	75	0	0	0	4,3
		CBCC	15	50	33	2	0,0	4,0
		GV-NV	15,0	50,0	33	2	0,0	3,8

Qua kết quả khảo sát ở Bảng 3 cho thấy: Hiệu trưởng tự đánh giá công tác chỉ đạo ở mức tốt ($\bar{X}_{min} = 4,0$, $\bar{X}_{max} = 4,3$). Các hiệu trưởng làm tốt công tác chỉ đạo nhưng việc động viên, khuyến khích mọi thành viên trong tập thể tham gia các hoạt động còn hạn chế nên chất lượng và hiệu quả chưa cao.

Ngoài ra, viễn cảnh tương lai của tập thể chưa thật sự tạo niềm tin để mọi người toàn tâm toàn ý thực hiện mục tiêu đặt ra.

2.2.4. Công tác kiểm tra, đánh giá xây dựng tập thể sư phạm tích cực

Thực hiện tốt công tác kiểm tra, đánh giá là thực hiện vai trò trách nhiệm của người hiệu trưởng. Các tiêu chí đánh giá cụ thể, khoa học và quy trình kiểm tra, đánh giá rõ ràng tạo điều

kiện cho hiệu trưởng chỉ đạo kịp thời và hiệu quả các công việc. Trong xây dựng TTSP, công tác kiểm tra, đánh giá càng đóng vai trò quan trọng.

Bảng 4. Tổng hợp ý kiến đánh giá công tác kiểm tra, đánh giá xây dựng TTSP của HT

TT	Nội dung	Đối tượng	Mức độ (%)					\bar{X}
			RT	T	K	TB	Y	
1	Thiết lập tiêu chí đánh giá cụ thể, khoa học, khách quan và khả thi	HT	75	25	0	0	0	4,8
		CBCC	45	48	7	0	0	4,4
		GV-NV	19,3	44,4	34,7	1,6	0	3,8
2	Tạo điều kiện cho mỗi cá nhân, bộ phận tự kiểm tra, đánh giá hiệu quả công việc trước khi tập thể đánh giá	HT	75	25	0	0	0	4,8
		CBCC	46	49	5	0	0	4,4
		GV-NV	18,2	45,6	34,9	1,3	0	3,8
3	Phối hợp các lực lượng trong kiểm tra đánh giá kế hoạch xây dựng TTSP	HT	75	25	0	0	0	4,8
		CBCC	45	45	10	0	0	4,4
		GV-NV	19,8	51,3	27,6	1,3	0	3,9
4	Tổng kết, rút kinh nghiệm từng giai đoạn hoặc công việc	HT	75	25	0	0	0	4,8
		CBCC	40	48	12	0	0	4,3
		GV-NV	10,4	51,3	36,9	1,3	0	3,7

Kết quả khảo sát ở Bảng 4 cho thấy, 75% hiệu trưởng đánh giá 4 nội dung mức độ rất tốt, CBCC cũng đánh giá ở mức rất tốt, nhưng GV-NV đánh giá ở mức tốt là chủ yếu ($\bar{X}_{min}=3,7$, $\bar{X}_{max}=3,9$). Sự chênh lệch khá lớn trong vấn đề nhận định chứng tỏ công tác kiểm tra, đánh giá còn tồn tại những bất cập và hạn chế.

Qua tìm hiểu, chúng tôi nhận thấy: Công tác kiểm tra, đánh giá được hiệu trưởng các trường hết sức quan tâm và đầu tư nhiều công sức để tìm kiếm các giải pháp khoa học và phù hợp. Tuy nhiên, việc kiểm tra đánh giá còn mang tính chủ quan, chưa bám sát thực tế. Công tác phối hợp các lực lượng trong kiểm tra, đánh giá kế hoạch xây dựng TTSP còn chưa nhất quán.

2.2.5. Công tác hoàn thiện cơ cấu tổ chức và cơ chế hoạt động tập thể sư phạm tích cực

Cơ cấu tổ chức phù hợp và cơ chế hoạt động hợp lý tạo điều kiện cho mọi hoạt động của nhà trường diễn ra đồng bộ, là nền tảng cho nhà trường phát triển. Trong TTSP, sự thống nhất ý kiến giữa các tổ chức trong nhà trường và hiệu trưởng là cơ sở để xây dựng khối đoàn kết nội bộ. Một tổ chức vững mạnh không thể thiếu một đội ngũ cán bộ có năng lực và biết cộng tác.

Bảng 5. Tổng hợp ý kiến đánh giá công tác hoàn thiện cơ cấu tổ chức và cơ chế hoạt động TTSP của HT

TT	Nội dung	Đối tượng	Mức độ (%)					\bar{X}
			RT	T	K	TB	Y	
1	Tạo đội ngũ cộng sự có năng lực, đoàn kết, tin tưởng lẫn nhau	HT	25	50	25	0	0	4,0
		CBCC	40	48	12	0	0	4,3
		GV-NV	20	55	24	1,0	0	3,9
2	Các tổ chức trong nhà trường và hiệu trưởng luôn có sự thống nhất	HT	25	50	25	0	0	4,0
		CBCC	35	59	6,0	0	0	4,3
		GV-NV	18,7	52,4	28,0	0,9	0	3,9
3	Có sự phân công cụ thể quyền hạn và trách nhiệm cho từng thành viên	HT	25	75	0	0	0	4,3
		CBCC	34	60	6	0	0	4,3
		GV-NV	19,6	57,8	21,8	0,9	0	4,0
4	Các thành viên chấp hành và thực hiện tốt các quyết định	HT	25	50	25	0	0	4,0
		CBCC	30	50	20	0	0	4,1
		GV-NV	18	54	26	2,0	0	3,9

Kết quả tổng hợp ý kiến từ Bảng 5 cho thấy: Các hiệu trưởng đều khẳng định tầm quan trọng của việc hoàn thiện cơ cấu và cơ chế hoạt động TTSP, họ đã tích cực thực hiện nó nhưng còn gặp khó khăn về phân công và giao việc do số lượng GV mất cân đối, không ít thành viên trong các tập thể miễn cưỡng chấp hành hoặc thực hiện thiếu nhiệt tình các quyết định của hiệu trưởng.

2.2.6. Công tác phối hợp các tổ chức và lực lượng giáo dục trong xây dựng tập thể sư phạm tích cực

Bảng 6. Tổng hợp ý kiến đánh giá công tác phối hợp các tổ chức và lực lượng giáo dục trong xây dựng TTSP của HT

TT	Nội dung	Đối tượng	Mức độ (%)					\bar{X}
			RT	T	K	TB	Y	
1	Chi bộ nhà trường phát huy được vai trò lãnh đạo	HT	50	50	0	0	0	4,5
		CBCC	47	60	3	0	0	4,4

		GV-NV	19,1	54,2	25,8	0,9	0	3,9
2	Có quy chế phối hợp với các tổ chức và các lực lượng tham gia giáo dục một cách khoa học	HT	50	50	0	0	0	4,5
		CBCC	46	45	9	0	0	4,4
		GV-NV	17,1	54,2	27,6	1,1	0	3,9
3	Các tổ chức: Chi bộ Đảng - Công đoàn - Đoàn thanh niên luôn gắn kết thành một khối thống nhất	HT	50	50	0	0	0	4,5
		CBCC	42	55	3	0	0	4,4
		GV-NV	16,9	54,9	26,9	1,3	0	3,9
4	Các tổ chức xã hội và Ban đại diện cha mẹ học sinh tích cực hỗ trợ nhà trường	HT	50	50	0	0	0	4,5
		CBCC	40	55	5	0	0	4,3
		GV-NV	16,2	55,6	27,1	1,1	0	3,9

Sự thống nhất về tư tưởng và hành động của các tổ chức, đoàn thể trong và ngoài nhà trường tạo ra sức mạnh to lớn cho tập TTSP, nhưng nếu không gắn kết và phối hợp được các lực lượng thì hiệu trưởng không thể xây dựng thành công TTSPTC.

Kết quả khảo sát ở Bảng 6 cho thấy, công tác phối hợp các tổ chức và lực lượng trong việc xây dựng TTSPTC của hiệu trưởng được chú trọng nhưng các tổ chức này chưa được quan tâm đúng mức để phát triển.

3. Kết luận

Qua quá trình nghiên cứu thực trạng quản lý xây dựng TTSPTC ở các trường THPT quận Tân Phú, TP Hồ Chí Minh cho thấy:

* *Điểm mạnh*: Hiệu trưởng tất cả các trường THPT của Quận đã nhận thức rõ tầm quan trọng của công tác xây dựng TTSPTC đối với sự phát triển ổn định của nhà trường; Kế hoạch chiến lược của các trường thể hiện rõ sự phát triển ở từng giai đoạn; Tầm nhìn, sứ mạng và các giá trị cốt lõi của tập thể khẳng định được mọi người tin tưởng và thực hiện; Các nhà trường thực hiện tốt quy chế dân chủ cơ sở, xây dựng được khối đoàn kết, tạo lập mối quan hệ tốt đẹp giữa các cá nhân và tổ chức, phát huy được sức mạnh tập thể; Đa số CBQL, GV-NV có ý thức trách nhiệm tốt trong công việc, có ý thức tự học hỏi, tự bồi dưỡng và có tinh thần thi đua lành mạnh; Cơ sở vật chất bảo đảm tốt cho các trường thực hiện mục tiêu giáo dục, đời sống vật chất và tinh thần của giáo viên ngày càng được nâng lên.

* *Điểm yếu*: Công tác kiểm tra, thanh tra đánh giá còn mang tính hình thức, còn nể nang, sợ va chạm; Các hình thức kỷ luật chủ yếu là phê bình kiểm điểm, chưa đủ sức răn đe; Công tác thi đua chưa trở thành nhu cầu tất yếu của một số cá nhân; Chế độ khen thưởng còn hạn chế chưa đủ kích thích động viên thi đua, còn một số cá nhân có tư tưởng làm việc cầm chừng, đối phó; Một bộ phận CBQL, GV-NV chưa tích cực học tập, rèn luyện để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, tư tưởng đạo đức, lối sống.

* *Thuận lợi*: Trên cơ sở Nghị quyết số 29-NQ/TW, Đại hội XII của Đảng đã xác định phương hướng, nhiệm vụ với 8 vấn đề lớn (chuyên mạnh quá trình giáo dục chủ yếu từ trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện phẩm chất và năng lực người học; đổi mới chương trình, nội

dung giáo dục theo hướng tinh giản, hiện đại, thiết thực, phù hợp với lứa tuổi, trình độ, ngành nghề; hoàn thiện hệ thống giáo dục quốc dân theo hướng hệ thống giáo dục mở, học tập suốt đời và xây dựng xã hội học tập; đổi mới căn bản công tác quản lý GD&ĐT, bảo đảm dân chủ, thống nhất; phát triển đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý đáp ứng yêu cầu đổi mới GD&ĐT; đổi mới chính sách, cơ chế tài chính, huy động sự tham gia đóng góp của toàn xã hội; nâng cao chất lượng, hiệu quả nghiên cứu; ứng dụng khoa học, công nghệ, đặc biệt là khoa học giáo dục và khoa học quản lý); Thành ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân TP Hồ Chí Minh và các ban ngành luôn quan tâm, tạo điều kiện cho ngành giáo dục; Quận ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân quận Tân Phú, TP Hồ Chí Minh và các ban ngành cũng luôn quan tâm, tạo điều kiện cho ngành giáo dục trong quận phát triển; Sự phát triển kinh tế xã hội tương đối mạnh của TP Hồ Chí Minh nói chung và quận Tân Phú nói riêng cũng tạo điều kiện đầu tư về cơ sở vật chất và trang thiết bị hiện đại cho các trường học; Công nghệ thông tin phát triển và được sở GD-ĐT quan tâm đầu tư thiết bị và cập nhật thường xuyên các ứng dụng góp phần đổi mới công tác quản lý, đổi mới phương pháp dạy học và tạo cơ hội để mọi người học tập nâng cao tay nghề.

* *Khó khăn*: Vấn đề tình trạng đội ngũ giáo viên sẽ thừa thiếu cục bộ; Cơ sở vật chất, trang thiết bị, không gian riêng ở một số trường sẽ không đáp ứng được yêu cầu đòi hỏi rèn luyện kỹ năng cho học sinh; Sự phát triển nhanh của khoa học kỹ thuật mở ra những cơ hội mới nhưng cũng tiềm ẩn nhiều thử thách mới; Nền kinh tế thị trường phát triển tạo nhiều điều kiện phát triển đất nước trên mọi lĩnh vực, nhưng chính nó cũng làm ảnh hưởng không nhỏ đến văn hóa nói chung và vai trò trách nhiệm của người thầy giáo nói riêng; Hội nhập quốc tế là tất yếu, là chủ trương đúng đắn và sáng suốt của Đảng và nhà nước ta, tạo cơ hội cho giáo dục Việt Nam tiếp cận, học hỏi và giao lưu văn hóa. Tuy nhiên, hòa nhập quốc tế cũng tạo ra cơ hội hòa tan các giá trị truyền thống nếu không có chiến lược bảo đảm sự đề kháng cho văn hóa dân tộc; Khoảng cách phát triển về kinh tế - xã hội, khoa học và công nghệ, GD&ĐT giữa nước ta và các nước tiên tiến trong khu vực, trên thế giới có xu hướng gia tăng, hội nhập quốc tế và sự phát triển của kinh tế thị trường đang làm nảy sinh nhiều nguy cơ tiềm ẩn như sự thâm nhập lối sống không lành mạnh, xói mòn bản sắc văn hóa dân tộc; Sự cạnh tranh ngày càng gay gắt trong toàn xã hội, sự cạnh tranh giữa các sinh viên trong quá trình học tập, tìm kiếm việc làm, cạnh tranh giữa các cơ sở đào tạo diễn ra ngày càng khốc liệt thể hiện trong công tác tuyển sinh, trong công tác đào tạo và chất lượng sản phẩm qua đào tạo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Đảng cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ IX năm 2001, Văn phòng trung ương Đảng.
- [2] Đảng cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI năm 2011, Văn phòng trung ương Đảng.
- [3] Đảng cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII năm 2016, Văn phòng trung ương Đảng.
- [4] Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam, 2019. Luật giáo dục (đã được sửa đổi và bổ sung năm 2019), Luật số: 43/2019/QH14, điều 2, Hà Nội, ngày 14 tháng 6 năm 2019.
- [5] Báo giáo dục thời đại. <https://giaoducthoidai.vn/lanh-dao-nha-truong-chia-se-bi-quiet-xay-dung-tap-the-doan-ket-795300.html>
- [6] Nguyễn Hồng Hải, 2016. “Một số giải pháp nâng cao chất lượng chuyên môn đội ngũ giáo viên các trường trung cấp hiện nay”. *Tạp chí Giáo dục*, số đặc biệt tháng 3, tr 42-44,57.
- [7] A.X. Makarenco, 1985. *Giáo dục lao động*. Nxb Giáo dục, Hà Nội.

- [8] Vũ Thị Mai Hương, 2019. “Thực trạng hiệu trưởng trường THPT xây dựng tầm nhìn đối với hoạt động dạy học”. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội*, Volume 64, Issue 7, tr. 77-86.
- [9] Vũ Thị Lan Anh, 2015. “Vị thế xã hội trong tập thể lớp của học sinh tiểu học”. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội*, Vol. 60, No. 8, tr. 36-43.
- [10] Hồ Văn Dũng, 2020. “Thực trạng sử dụng và nghiện internet của học sinh THCS thành phố Huế”. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội*, Volume 65, Issue 1, tr.103-112.
- [11] Nguyễn Thị Quỳnh, 2018. “Một số biện pháp quản lý hoạt động thư viện hướng tới giáo dục văn hóa đọc cho học sinh các trường THCS trên địa bàn thành phố Hà Nội”. *Tạp chí Giáo dục*, số 433, tr 8-12,4.
- [12] Lê Thị Vân Anh, 2015. “Một số yêu cầu giáo dục đạo đức Hồ Chí Minh cho sinh viên trong dạy học môn Tư tưởng Hồ Chí Minh”. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội*, Vol. 60, No. 6, tr. 144-150.

ABSTRACT

Actual situation of managing collective construction of positive pedagogy in high schools in Tan Phu District, Ho Chi Minh City

Hoang Thi Van¹ and Ho Van Dung²

¹*Le Trong Tan High School, Ho Chi Minh City*

²*Faculty of Psychology and Education, Hue National University of Education, Hue University*

Study the current situation of active management of collective training in high schools in Tan Phu District, Ho Chi Minh City today to have a basis for proposing management measures to improve work efficiency. The management of positive collective construction at high schools in Tan Phu District, Ho Chi Minh City has developed relatively well, contributing to improving the quality of education and meeting increasing requirements of society. Pedagogical collectives are stable in number and structure, have a sense of discipline, have a healthy psychological atmosphere, have a sense of self-study to improve their qualifications, well obey the legislations. . However, the management of pedagogical collective development to become an active pedagogic group is not an easy task, requiring a lot of time and effort. Because some individuals in the pedagogical collectives are still not active, the internal conflicts continue to exist. The set of core values and values of the collective have not had a strong impact on the awareness and behaviors of all people.

Keywords: build, positive pedagogic collective, high school.