

XÂY DỰNG VĂN HOÁ NHÀ TRƯỜNG MẦM NON TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY

TRẦN THU HIỀN*

Ngày nhận bài: 20/12/2016; ngày sửa chữa: 21/12/2016; ngày duyệt đăng: 21/12/2016.

Abstract: Besides achievements recorded, the market economy is impact adversely on social issues, eroding many cultural traditions. Therefore, building school culture is required in our country in current period, even for preschools. This article mentions core cultural values and proposes a process with steps to build school culture at preschools with aim to educate proper behaviours for children since early ages.

Keywords: Education management, education, school culture, preschool education.

1. Đặt vấn đề

Bối cảnh của nền giáo dục (GD) thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng hiện nay đang có nhiều thay đổi với xu hướng nhanh hơn và mạnh mẽ hơn. Toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế trở thành xu thế tất yếu. Khoa học - kĩ thuật và công nghệ phát triển như vũ bão tạo ra khối lượng tri thức khổng lồ cho nhân loại. Song, bên cạnh những thành tựu đã đạt được là mặt trái của nó: sự xuống cấp đạo đức trong một bộ phận giới trẻ khiến xã hội có nhiều bất an. Điều này buộc nền GD phải nhìn nhận lại và điều chỉnh theo hướng tăng mạnh việc trang bị nền tảng văn hóa (VH), kĩ năng sống và các giá trị đạo đức cho giới trẻ, đặc biệt là từ bậc học mầm non (MN).

Đã có nhiều công trình nghiên cứu về xây dựng văn hóa nhà trường (VHNT) phổ thông; tuy nhiên với GD MN đây còn là vấn đề đang bỏ ngỏ. Cách tiếp cận VH tổ chức trong công tác quản lí (QL) ở trường MN còn trừu tượng, chung chung. Đây là điều đáng tiếc bởi trường MN là trường học đầu tiên trong hệ thống GD quốc dân Việt Nam, nơi đặt nền móng cho sự hình thành và hoàn thiện nhân cách con người. Do vậy, bài viết này mong góp phần tạo tiền đề cho việc xây dựng VHNT MN đủ mạnh, thực sự trở thành phương thức hiệu quả trong công tác QL nhà trường (NT).

2. Cơ sở lí luận

2.1. Khái niệm “Văn hóa”. Có nhiều định nghĩa về VH. Ở đây, chúng tôi đồng ý với nhận định sau: “VH là một hệ thống hữu cơ các giá trị vật chất và tinh thần do con người sáng tạo và tích lũy qua quá trình hoạt động thực tiễn, trong sự tương tác giữa con người với môi trường tự nhiên và xã hội của mình” [1].

2.2. Khái niệm “VHNT” theo tiếp cận VH tổ chức. Xét về bản chất, NT là một tổ chức hành chính

- sự phạm; là một thế giới thu nhỏ với những cơ cấu, chuẩn mực, quy tắc hoạt động, những hệ giá trị do con người cụ thể tạo lập. Với tư cách là một tổ chức, mỗi NT dù ít hay nhiều đều là một không gian văn hoá nhất định. Mỗi khi bước vào một NT, người ta thường cảm nhận được bầu không khí đặc trưng của NT qua hàng loạt các dấu hiệu hoặc hiển hiện dễ thấy hoặc ngầm định. Với cách hiểu đó, chúng ta có thể đưa ra khái niệm về văn hoá tổ chức NT như sau: “VH tổ chức của một NT là hệ thống niềm tin, giá trị, chuẩn mực, thói quen và truyền thống hình thành trong quá trình phát triển của NT, được các thành viên trong NT 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” [2].

2.3. Trường MN. Trường MN là đơn vị cơ sở của GDMN trong hệ thống GD quốc dân. Trường MN thực hiện việc nuôi dưỡng, chăm sóc - giáo dục (CS-GD) trẻ em từ 3 tháng tuổi đến 6 tuổi.

Điều 22 **Luật GD** năm 2005 quy định: Mục tiêu của GDMN là giúp trẻ em phát triển về thể chất, tình cảm, trí tuệ, thẩm mĩ, hình thành những yếu tố đầu tiên của nhân cách, chuẩn bị cho trẻ em vào học lớp Một.

2.4. Những hình thái và cấp độ thể hiện của VHNT. Trong tác phẩm “VH tổ chức - Hình thái cốt lõi của VHNT”, tác giả Phạm Quang Huân có đưa ra 6 hình thái và cấp độ thể hiện văn hoá NT [3]: 1) *Phần nổi có thể nhìn thấy* bao gồm: cơ sở vật chất, cảnh quan, logo, triết lí, nguyên tắc, nghi lễ, các thủ tục, cách ăn mặc, ngôn ngữ giao tiếp, ứng xử...; 2) *Các giá trị được thể hiện* 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

* Trường Đại học Hải Phòng

trong NT; 3) *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 NT; 4) *Phong cách ứng xử hàng ngày* là cách thể hiện của mỗi thành viên NT trong ứng xử hàng ngày; 5) *Phong cách làm việc* là tinh thần, thái độ, tác phong trong công tác của mọi người; 6) *Phương pháp ra quyết định* của lãnh đạo NT được hình thành phụ thuộc vào sự tham gia của tập thể cùng thái độ và phương pháp của người ra quyết định.

Như vậy, hình thái và cấp độ thể hiện VHNT được hình dung như một “tảng băng trôi” có cả “phần nổi” và “phần chìm”. Phần nổi là những biểu hiện hiện hữu bên ngoài có thể quan sát được. Phần chìm là những giá trị ngẫm định, âm thầm làm nền tảng cho mọi định hướng hoạt động của NT. Tuy nhiên, dù là phần nổi hay phần ngầm định cũng đều là biểu hiện thống nhất những giá trị VH cốt lõi mà NT hoạch định.

3. Định hình những giá trị cốt lõi trong xây dựng VHNT MN hiện nay

3.1. Định hình xây dựng VHNT MN. Các giá trị văn hoá để trở thành công cụ QL NTMN cần được xây dựng theo những định hướng xác định. Trong bối cảnh hiện nay, xu hướng để định hướng và hình thành các giá trị VHNT MN là: 1) *Tăng cường sự đổi mới* thể hiện qua các giá trị chủ động, sáng tạo, không ngại khó, ngại khổ; 2) *Đổi mới công tác QL* tạo môi trường QL dân chủ, cởi mở, chia sẻ tầm nhìn và trao quyền lực; 3) *Tập trung vào kết quả* bao gồm các giá trị tinh hiệu quả, tinh chuyên nghiệp, tinh trách nhiệm và mong đợi cao; 4) *Tập trung vào con người* có các giá trị tính nhân văn, quan tâm, chia sẻ, yêu thương, giúp đỡ, đùm bọc, động viên, tôn trọng đặc tính cá nhân mỗi người; 5) *Tăng cường sức mạnh tập thể* chú trọng làm việc hợp tác, làm việc nhóm, có sự tham gia của tập thể, coi trọng đồng nghiệp; 6) *Chấp nhận rủi ro* định hướng cho NT thành tổ chức biết học hỏi, có tư duy linh hoạt, năng động.

3.2. Định hình giá trị cốt lõi của VHNT MN. QLNT theo tiếp cận VH tổ chức được hiểu là cách thức QL của các nhà QL, đứng đầu là hiệu trưởng, dựa trên việc tuân thủ theo những giá trị của VHNT và xem nó như là mục tiêu để NT hướng tới và trở thành công cụ để QL NT.

Theo cách tiếp cận này, các giá trị VHNT MN được định hình phải đảm bảo thực thi hiệu quả 4 chức năng cơ bản của nhà QL bao gồm: *Lập kế hoạch, Tổ chức, Chỉ đạo/Lãnh đạo và Kiểm tra*. Với mỗi chức năng công tác, nhà QL lại hoạch định các giá trị VHNT thành các chỉ tiêu phấn đấu, chỉ tiêu để kiểm tra và đánh giá mức độ thực hiện các hoạt động của NT. Mặt

khác, giá trị VH được con người sáng tạo ra luôn nằm trong khuôn khổ của một môi trường tổ chức nhất định, nơi có sự tương tác giữa con người với con người, giữa con người với tự nhiên. Điểm đặc trưng riêng biệt trong tổ chức NTMN nằm ở mục tiêu xây dựng và phát triển NT. Mục tiêu đó luôn hướng tới sự tăng trưởng (về thể lực) và sự phát triển (về trí tuệ, tình cảm, kĩ năng và nhân cách) của trẻ - đối tượng thụ hưởng sự CS-GD. Đặc điểm này cũng quy định những giá trị VH riêng cho trường MN trong cả môi trường tự nhiên và môi trường xã hội.

Đến đây, hệ thống các giá trị VHNT MN đã được xác định tường minh. Giá trị cốt lõi của VHNT MN chính là các chỉ tiêu để phấn đấu trong môi trường tự nhiên và xã hội, chỉ số để đo lường và kiểm tra chất lượng công việc ở sản phẩm lao động - sự tăng trưởng và phát triển của trẻ. Như vậy hệ thống các giá trị VH cốt lõi của NTMN cần được xét ở 3 bình diện: 1) Môi trường xã hội (mối quan hệ giữa con người - con người); 2) Môi trường tự nhiên (mối quan hệ giữa con người - môi trường tự nhiên xung quanh); 3) Đối tượng thụ hưởng sự CS-GD (trẻ em).

3.2.1. Môi trường xã hội. Chủ thể xây dựng mối quan hệ giữa con người với con người trong NT MN bao gồm các nhà QL, đội ngũ giáo viên, công nhân viên và người lao động; trong đó, đội ngũ nhân viên mang các chỉ tiêu đánh giá chung nhất cho bất kì người lao động nào được phân công công tác trong NT. Đội ngũ này được giao nhiệm vụ ở những vị trí mang tính chất hỗ trợ và phục vụ cho công tác chuyên môn. Ngoài đáp ứng những tiêu chí cơ bản của người lao động nói chung, đội ngũ giáo viên và nhà QL đều có những tiêu chí riêng từ vị trí, chức năng nhiệm vụ đặc biệt của mình trong NTMN:

- *Công nhân viên và người lao động*: + Có sức khoẻ, trình độ chuyên môn, phẩm chất đạo đức và năng lực phù hợp, đáp ứng được nhu cầu nhiệm vụ theo quy định hiện hành; + Biết rõ công việc của mình phải làm và thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ được giao; + Tích cực, chu đáo, chủ động, sáng tạo trong quá trình thực thi nhiệm vụ; + Có thái độ hoà nhã, vui vẻ, chu đáo, niềm nở, nhiệt tình, lịch sự trong giao tiếp; + Chuẩn mực trong tác phong, ăn mặc, ngôn ngữ, hành vi ứng xử với trẻ và phụ huynh; + Có ý thức trách nhiệm, tích cực tham gia vì công việc chung của NT; + Tôn trọng, chia sẻ, giúp đỡ, yêu thương đùm bọc trẻ và đồng nghiệp.

- *Giáo viên*: Ngoài những tiêu chí của người lao động nói chung như trên, ở giáo viên cần có thêm những đặc điểm sau: - Thường xuyên đổi mới phương pháp nhằm nâng cao chất lượng CS-GD trẻ; - Tăng cường đối thoại, hợp tác và làm việc nhóm với đồng

ngiệp; - Chia sẻ kinh nghiệm, trao đổi chuyên môn một cách cởi mở và chủ động; - Tạo mối liên hệ chặt chẽ, thống nhất biện pháp CS-GD trẻ với gia đình và cộng đồng xã hội; - Chủ động huy động sự ủng hộ và tham gia của cộng đồng trong công tác CS-GD trẻ.

- *Nhà QL*: Công tác QL mang tính chất quyết định và chỉ đạo toàn bộ quá trình xây dựng VHNT. Để xây dựng thành công các giá trị VHNT thành công cụ QL, các nhà QL cần có những đặc điểm sau: 1) Chia sẻ tầm nhìn về mục tiêu phát triển NT trong tương lai từ tiếp cận phát triển VH; 2) Tổ chức cơ cấu bộ máy nhân sự, thiết lập cơ chế điều hành hoạt động đúng người, đúng việc, khoa học, hiệu quả và linh hoạt; 3) Thiết lập các chuẩn mực hành vi: nghi thức các hoạt động sinh hoạt tập thể, cách thức tổ chức các hội nghị, ngày lễ, các hoạt động văn nghệ, thể thao, câu lạc bộ...; 4) Nuôi dưỡng bầu không khí cởi mở, dân chủ, hợp tác, tin cậy và tôn trọng lẫn nhau; 5) Chia sẻ quyền lực, trao quyền và khuyến khích tự chịu trách nhiệm; 6) Coi trọng con người, cổ vũ sự nỗ lực hoàn thành công việc và công nhận sự thành công của mỗi người trong tập thể NT.

3.2.2. Môi trường tự nhiên: Mối quan hệ giữa con người với môi trường tự nhiên xung quanh trong mục tiêu CS-GD trẻ được bố cục bao gồm các hạng mục: cảnh quan trường lớp, khu vui chơi, sân chơi; bài trí phòng làm việc; khu vệ sinh; khu bếp; - Môi trường cảnh quan trường, lớp: xanh - sạch - đẹp, thân thiện với môi trường; thể hiện quan điểm, triết lý GD cụ thể của NT; - Khu vui chơi, hoạt động (cả trong nhà và ngoài trời) đảm bảo an toàn, phát triển được các kĩ năng cho trẻ; - Cách bài trí phòng làm việc, phòng học: ngăn nắp, gọn gàng, khoa học, hợp lí đảm bảo tiêu chuẩn CS-GD trẻ; - Khu bếp và khu vệ sinh được bố trí theo đúng quy chuẩn, đảm bảo sạch sẽ và an toàn vệ sinh.

3.2.3. Đối tượng thụ hưởng sự CS-GD. Các chỉ tiêu để trẻ phát triển đạt yêu cầu cả về thể chất lẫn trí tuệ, tình cảm, thẩm mỹ là:

- *Về thể chất*: Trẻ khỏe mạnh, nhanh nhẹn, cơ thể phát triển hài hòa, cân đối theo độ tuổi.

- *Về tình cảm*: + Trẻ cảm thấy thoải mái, vui vẻ, thích đi học; + Giàu lòng thương, biết quan tâm, nhường nhịn giúp đỡ những người gần gũi (bố mẹ, bạn bè, cô giáo), thật thà, lễ phép, mạnh dạn, hồn nhiên.

- *Về trí tuệ*: Thông minh, ham hiểu biết, thích khám phá, tìm tòi, có một số khả năng sơ đẳng cần thiết để vào trường phổ thông như khả năng quan sát, so sánh, phân tích, tổng hợp, suy luận...

- *Về thẩm mỹ*: Trẻ yêu thích cái đẹp, biết giữ gìn cái đẹp và mong muốn sáng tạo ra cái đẹp ở xung quanh.

- *Về kĩ năng*: Trẻ mạnh dạn, tự tin, hồn nhiên,

hứng thú tham gia các hoạt động, thích ứng cao với các hoạt động của trường lớp, hình thành các kĩ năng cơ bản về chăm sóc và giữ gìn vệ sinh cá nhân.

Trên thực tế, các nhà QL cần phân cấp mục tiêu xây dựng và phát triển NT thành 3 mức độ khác nhau, phù hợp với trình độ nền VH và điều kiện thực tại của NT. Mức độ 1: nhằm tạo sự ổn định trong NT, thiết lập nền nếp, sự quy củ trong mọi hoạt động được gọi là thiết lập *kỷ cương*. Mức độ 2: tạo môi trường gắn bó, yêu thương, chia sẻ, đùm bọc được gọi là vun đắp *tình thương*. Mức độ 3: là mức độ cao nhất, ở mức độ này tình yêu thương được hoà quyện cùng với tính kỉ luật một cách tự giác trở thành tự nguyện được gọi là xây dựng *trách nhiệm*. Tùy thuộc vào điều kiện thực tế của NT mà các nhà QL đẩy mạnh các giá trị cần xây dựng phù hợp về mức độ triển khai theo từng thời điểm thích hợp.

4. Quy trình xây dựng VHNT MN

Bước 1: Xây dựng bức tranh lí tưởng về VHNT MN trong tương lai. Nhà QL cần xác định chiến lược phát triển trường MN đạt đến độ lí tưởng trong tương lai ở bước đi đầu tiên từ tiếp cận văn hoá. Mục tiêu phát triển NTMN không chỉ đơn thuần là nâng cao chất lượng công tác CS-GD trẻ. Sự kì vọng còn nằm ở việc thực thi mục tiêu phát triển NT một cách nhẹ nhàng nhờ gắn với các chỉ tiêu từ phương diện văn hoá. Lúc đó trường MN sẽ là ngôi trường thân thiện nhất với trẻ, với đội ngũ giáo viên và công nhân viên. Nói cách khác, ở ngôi trường đó, mọi giá trị văn hoá cốt lõi của NT MN được xây dựng ở mức độ cao nhất (sự tự giác, tự nguyện và trách nhiệm).

Để mục tiêu phát triển NT gắn với điểm tựa VH được triển khai thành công, các nhà lãnh đạo cũng cần chia sẻ tầm nhìn chiến lược của mình đến đội ngũ cán bộ, giáo viên, công nhân viên - những người thực thi trực tiếp các giá trị VH. Nhà lãnh đạo cần chỉ ra cho tập thể đội ngũ thấy rõ sức mạnh mà giá trị VH đem đến cho sự phát triển NT. Ví dụ: trong một ngôi trường VH, mọi người luôn luôn cởi mở, sẻ chia, hợp tác, đoàn kết, có sự tôn trọng yêu thương, đùm bọc lẫn nhau sẽ tránh được những xung đột không đáng có. Tuy nhiên, để hoàn thành sứ mệnh người khai sáng hành động cho tập thể, nhà lãnh đạo cần chia sẻ một cách phù hợp với trình độ, năng lực hiện có của đội ngũ, tuyệt đối tránh việc ngay lập tức vẽ nên bức tranh quá xa vời, quá sức thực hiện với đội ngũ cán bộ của NT; trong từng giai đoạn hãy chỉ rõ cho từng cá nhân biết rõ vị trí, vai trò và những việc họ phải làm cụ thể là gì để đạt được các giá trị VH xác định.

Bước 2: Đánh giá thực trạng VH của NT. Mỗi NT dù ít hay nhiều đều tồn tại một nền VH nhất định. Nhà QL cần sử dụng các tiêu chí VH được xác định để đo lường mức độ đạt được của nền VH thực tại trong NT. Xác định cụ thể các chỉ tiêu đã được xây dựng hay chưa? Nếu đã được xây dựng thì đạt ở mức độ nào?

Trong các chỉ tiêu xây dựng VHNT MN xét ở ba bình diện (môi trường xã hội; môi trường tự nhiên và trẻ em) có những giá trị VH vật chất rất dễ để đo đếm do có tính định lượng cụ thể. Ví dụ: cách bài trí cảnh quan môi trường, logo, khẩu hiệu, trang thiết bị đầy đủ, đúng tiêu chuẩn, chỉ số chiều cao và cân nặng của trẻ,... Bên cạnh đó có những giá trị VH tinh thần, ngấm định rất khó đo lường như: bầu không khí cởi mở, chan hoà; tinh thần tương thân, tương ái... Đối với những giá trị VH mang tính định tính, việc đo lường đòi hỏi phải có sự đánh giá, phân tích thông tin từ nhiều kênh như: quan sát, lấy ý kiến chuyên gia hay điều tra bằng phiếu hỏi. Nếu điều tra bằng phiếu hỏi nên lưu ý các câu hỏi xây dựng trong phiếu phải mang tính hệ thống, logic. Vấn đề hỏi cần làm nổi bật đặc điểm của các giá trị văn hoá đang đo lường, đánh giá và những nguyên nhân xung quanh.

Từ kết quả số liệu điều tra, phỏng vấn, quan sát đong đếm được các nhà QL cần họp bàn đội ngũ cán bộ cốt cán để đưa ra sự đánh giá khách quan và phân tích nguyên nhân sâu xa của nó. Cần tập trung xác định rõ điểm mạnh, điểm yếu trong các giá trị văn hoá thực tại. Những điểm mạnh đó còn có ý nghĩa với sự phát triển NT trong tương lai hay không. Điểm yếu đang tồn tại là gì và do những nguyên nhân nào.

Bước 3: Đề xuất các phương án thực hiện mục tiêu. Trên cơ sở những đánh giá về hiện trạng của nền VHNT, nhà QL cần xác định được khoảng cách từ thực tại đến mục tiêu phát triển lí tưởng về VH. Chỉ rõ nguyên nhân nào gây nên sự cách biệt đó, từ đó đề xuất các phương án khắc phục. Với mỗi giá trị VH cần xây dựng nên đặt ra nhiều phương án để tạo ra nhiều sự lựa chọn. Nhà QL nên khuyến khích sự tham gia đóng góp xây dựng ý tưởng rộng rãi trong tập thể đội ngũ cán bộ của NT. Dù đội ngũ giáo viên, công nhân viên không đứng ở cương vị QL nhưng những ý tưởng đề xuất của họ lại luôn gắn liền với hoạt động thực tiễn rất đáng để trân trọng.

Sau đây là một số biện pháp mà các nhà QL có thể áp dụng: - Xây dựng thiết chế cụ thể hoá quá trình hình thành các giá trị văn hoá trong hoạt động thực tiễn của NT. Đề ra nội quy, quy tắc ứng xử cụ thể. Xây dựng mức khen thưởng, kỉ luật rõ ràng;

- Tăng cường đầu tư trang thiết bị, cơ sở vật chất tạo môi trường thuận lợi để thực hiện các giá trị văn hoá mới. Ví dụ như để cho trẻ trải nghiệm cần trang bị thêm các đồ dùng, đồ chơi, xây dựng góc vui chơi, trải nghiệm,...; - Thực hiện tuyên truyền và phổ biến các thông tin cần thiết về các giá trị VH mới như: tổ chức tham quan học tập các điển hình tiên tiến; mở hội thảo, tọa đàm trao đổi về các cách thức bồi dưỡng kiến thức, kĩ năng thực hiện các giá trị VH mới; - Phát động phong trào thi đua sôi nổi, nhiệt tình để động viên, khuyến khích, tạo sự ủng hộ trong cộng đồng trong việc ứng dụng các giá trị VH mới; - Xây dựng hình ảnh của nhà lãnh đạo uy tín, là tấm gương mẫu mực về cách cư xử VH, văn minh; - Nhấn mạnh các giá trị văn hoá mới thông qua các nghi thức lễ hội cụ thể.

Bước 4: Lập kế hoạch thực hiện các giá trị VH cốt lõi đã hoạch định. Xây dựng bản kế hoạch triển khai thực hiện các mục tiêu đề ra chi tiết, cụ thể. Bản kế hoạch cần thể hiện rõ ràng từng bước tiến hành, từng thời điểm gắn với con người và các điều kiện cần thiết để thực hiện. Bản kế hoạch càng chi tiết, mức độ thành công trong thực tế càng lớn.

Có 2 điểm trong công tác lập kế hoạch các nhà QL cần lưu ý, đó là: - Kế hoạch xây dựng và hình thành các giá trị VH không thể thực hiện một cách độc lập, riêng rẽ mà phải triển khai chung với các kế hoạch chuyên môn trong NT như kế hoạch năm, tháng, tuần,... Nhấn mạnh biểu hiện các giá trị VH ở các kế hoạch chuyên đề hay kế hoạch trọng điểm ngày lễ, ngày hội; - Những giá trị VH là tiêu chí phấn đấu cho sự phát triển của trẻ cần được phân định rõ ràng mức độ hoàn thiện theo độ tuổi phát triển để giáo viên từng khối lớp hiểu rõ sự khác biệt và trọng tâm trong nhiệm vụ của mình phải làm.

Bước 5: Đánh giá và duy trì các giá trị VH lành mạnh, hiệu quả: Thường xuyên kiểm tra và đánh giá các giá trị VH của NT theo các tiêu chí đã định hình. Đánh giá các giá trị đích thực của những bình diện VH được xây dựng trong sự cân đối về công sức, tâm huyết và cả chi phí (về thời gian, tiền của) để xây dựng thành công các giá trị VH đó. Đánh giá xem mức độ đóng góp của các giá trị VH trong công tác CS-GD trẻ cụ thể là gì. Ví dụ như: giá trị về tình yêu thương có thực sự làm cho trẻ tự tin, vui vẻ, thích đi học và biết yêu thương, quan tâm chăm sóc những người thân yêu hay chỉ dừng lại ở việc bao che cho những thói hư, tật xấu của đội ngũ cán bộ, giáo viên, công nhân viên.

Các giá trị VH dù đã được hình thành nhưng nếu không được nuôi dưỡng sẽ rất dễ bị mai một. Do đó các nhà QL cần áp dụng các biện pháp duy trì các giá

trị VH lành mạnh, hiệu quả cụ thể như sau: - Lập hồ sơ lưu trữ riêng về quá trình xây dựng và phát triển VH cho NT; - Tiếp tục duy trì các hình thức thi đua khen thưởng, các tiêu chí phấn đấu trong việc thực thi các giá trị VH lành mạnh, hiệu quả; - Thường xuyên nhấn mạnh ý nghĩa và vai trò to lớn của các giá trị VH trong sự phát triển NT, đặc biệt là thông qua các sự kiện ngày lễ, ngày hội hay các hội thi. Ví dụ những hoạt động tôn vinh giá trị truyền thống, mang ý nghĩa nhân văn cao đẹp như: gói bánh chưng ngày Tết, tổ chức sinh nhật và cho trẻ hiểu được ý nghĩa của ngày sinh nhật mình là nhớ và đền đáp công ơn sinh thành, nuôi dưỡng của cha mẹ.

QLNT MN theo tiếp cận VH tổ chức là một cách thức để QLNT hiệu quả. Trong cách làm này việc định hình các giá trị cốt lõi để xây dựng một nền VHNT lành mạnh mang tính chất quyết định. Tuy nhiên, VH là các giá trị bao trùm toàn bộ các mặt hoạt động của NTMN. Các biểu hiện khi thì hiển hiện, khi lại ngầm định. Điều này làm cho phạm trù VH trở nên trừu tượng, khó nắm bắt và dần trải. Việc hệ thống các giá trị VH theo các bình diện của công tác QL đã làm tường minh cách thức xây dựng và phát triển VHNT MN. Hơn nữa, việc đề xuất quy trình và các biện pháp

xây dựng VHNT cũng là kim chỉ nam giúp các nhà QL vững vàng hơn trong phương thức QLNT theo cách tiếp cận này. Xây dựng VH đẹp, lành mạnh trong NT là việc làm cần ưu tiên. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Nguyễn Hữu Lam (2010) *Văn hóa tổ chức*. Bài giảng cho học viên tại “Center for excellence in management development”, Thành phố Hồ Chí Minh.
- [2] Phạm Quang Huân (2007). “*Văn hóa tổ chức - Hình thái cốt lõi của văn hóa nhà trường*”. Kỷ yếu hội thảo Văn hóa học đường, Viện Nghiên cứu Sư phạm, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội, tr 25-26.
- [3] Đặng Thành Hưng (2016). “*Văn hóa tổ chức và văn hóa nhà trường trong quản lý giáo dục*”. Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 124, tháng 1, tr.10-12,15, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội 2.
- [4] Trần Ngọc Thêm (1996). *Tìm hiểu về bản sắc văn hoá Việt Nam*. NXB TP. Hồ Chí Minh.
- [5] Brenda Bertrand (Bản dịch). *Sự chuyển đổi trong văn hóa tổ chức: khoảng cách giữa lý thuyết và thực tiễn*, www.teacherbulletin.org
- [6] Stephen Stolp (1994). “*Leadership for School Culture*”, ERIC Digest 91 June.
- [7] Susan M.Heath Fiel (2006). “*How to Understand your current culture, The role of Organizational climate and Culture in the School Improvement Process*”.

Quan niệm, tầm nhìn và tiêu chí...

(Tiếp theo trang 5)

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ GD-ĐT (2012). *Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- [2] Falk Pingel (2010). *UNESCO Guibook on Textbook Research and Textbook Revision*. Georg Eckert Institute for International Textbook Research.
- [3] J. Rost (2006). *Lehrbuch Testtheorie - Testkonstruktion* (2). Bern: Huber.
- [4] F. Weinert (2001). *Leistungsmessung in Schulen*. Weinheim, Basel, Beltz.
- [5] G. Ziener (2006). *Bildungsstandards in der Praxis: Kompetenziert unterrichten*. Seelze-Velber: Kallmeyer Verlag & Klett Verlag.

Thực trạng phát triển đội ngũ...

(Tiếp theo trang 13)

Nhìn chung, ngành giáo dục tỉnh Quảng Ninh đã cơ bản phát triển tốt ĐNHT trường MN, tuy nhiên các giải pháp được triển khai chưa đồng bộ, chưa có sự thống nhất giữa cán bộ Sở, Phòng GD-ĐT với HT trường MN trong việc thực hiện nhiệm vụ. Với mục tiêu đảm bảo đội ngũ HT có đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, đáp ứng yêu giáo dục MN trong giai đoạn mới, nhất thiết phải có những biện pháp đồng bộ, toàn diện hơn trong thời gian tới. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Nguyễn Thị Mỹ Lộc (chủ biên) (2015). *Quản lý giáo dục - một số vấn đề lý luận và thực tiễn*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [2] Bùi Minh Hiền - Vũ Ngọc Hải - Đặng Quốc Bảo (2009). *Quản lý giáo dục*. NXB Đại học Sư phạm.
- [3] Bộ GD-ĐT (2011). *Thông tư số 17/2011/TT-BGDĐT ngày 14/4/2011 về Ban hành quy định chuẩn hiệu trưởng trường mầm non*.
- [4] Bộ GD-ĐT (2008). *Quyết định số 14/2008/QĐ-BGDĐT ngày 07/4/2008 về Ban hành Điều lệ Trường mầm non*.
- [5] Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh (2012). *Quyết định về việc ban hành quy định về chính sách khuyến khích đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và thu hút nhân tài của tỉnh Quảng Ninh*.