

CÁC BIỆN PHÁP NÂNG CAO VĂN HÓA SƯ PHẠM Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG SƯ PHẠM LẠNG SƠN

HÀ THỊ THÚY HẰNG*

Ngày nhận bài: 26/12/2016; ngày sửa chữa: 30/12/2016; ngày duyệt đăng: 15/01/2017.

Abstract: Pedagogical culture is a part of the organizational culture, directly related to both material and spiritual life of a school. In this article, author analyses manifestations of pedagogical culture at the Lang Son College of education. Based on this basis, this article proposes some solutions to develop pedagogical culture at the college to meet demands of current education reform.

Keywords: Measures, pedagogical culture, Lang Son college of Education.

Văn hóa sư phạm (VHSP) là một bộ phận của văn hóa tổ chức, có liên quan trực tiếp đến toàn bộ đời sống vật chất, tinh thần của một tổ chức nhà trường cụ thể. VHSP biểu hiện ở tất cả các phương diện, từ sứ mệnh, mục tiêu, tầm nhìn, các giá trị, phong cách lãnh đạo, quản lý... cho đến tâm thế của từng giảng viên (GV), sinh viên (SV). Những biểu hiện này hợp thành một hệ thống các chuẩn mực, giá trị, niềm tin và quy tắc ứng xử được xem là tốt đẹp và được mỗi cá nhân trong tổ chức thừa nhận và tuân theo.

1. Vai trò của VHSP trong nhà trường sư phạm

"Văn hoá 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 xã hội". Theo đó, VHSP không phải là một ngoại lệ, hơn thế, còn tác động đến mọi khía cạnh sư phạm của cơ sở giáo dục và lan tỏa khắp nhà trường. Freiberg (1998) đã so sánh một cách hình ảnh VHSP "... như không khí mà chúng ta thở. Không ai nhận ra nó cho đến khi nó bị ô nhiễm". Do vậy, VHSP trở thành mẫu thức chung, mục tiêu chung để các thành viên trong nhà trường cùng cam kết và nỗ lực làm nên các giá trị cốt lõi, góp phần tạo ra hiệu quả làm việc trong nhà trường.

VHSP không chỉ đơn thuần là phổ biến tri thức về những giá trị, quy tắc ứng xử... hay truyền thống lịch sử của nhà trường mà cần xem xét VHSP trong mối quan hệ với đối tượng xây dựng và phát huy nó, đó chính là cán bộ (CB), GV, công nhân viên (CNV) và SV trong nhà trường. Sự hiểu biết VHSP không dừng ở việc nắm bắt, liệt kê, mô tả được một vài giá trị nào đó mà còn là khả năng bao quát hệ thống các yếu tố cấu thành nên VHSP của nhà trường: Mục tiêu và chính sách, các chuẩn mực và nội quy, các giá trị và truyền thống của nhà trường, các loại biểu hiện thái độ, cảm xúc và ước muốn cá nhân, các mối quan hệ tồn tại trong nhà trường, các nghi thức và hành vi... Do vậy, VHSP là sản phẩm văn hóa kết hợp nhiều

phương diện nhằm xây dựng một tập thể nhà trường phát triển toàn diện về chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống, quản lý, chuyên môn, nghiệp vụ...

Từ góc độ tổ chức, VHSP có thể được thể xác định với 3 vai trò căn bản:

- Văn hóa là một thứ tài sản lớn và quyết định sự trường tồn của một tổ chức. Văn hóa có ý nghĩa quan trọng với nhà trường và mang tính đặc thù của nhà trường, đồng thời tạo động lực làm việc và góp phần nâng cao chất lượng của nhà trường.

- VHSP 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 thuyết do những thế hệ con người trong tổ chức xây dựng lên.

- Xây dựng VHSP nhằm hạn chế tiêu cực và xung đột trong môi trường sư phạm; đồng thời giúp các thành viên, tổ chức thống nhất về cách nhận thức vấn đề, cách đánh giá, lựa chọn, định hướng và hành động.

Như vậy, VHSP có thể tác động tích cực hoặc cản trở đến sự vận hành và thương hiệu của nhà trường. Muốn xây dựng VHSP một cách chủ động nhất thiết phải tiếp cận đồng thời xây dựng văn hóa tổ chức với các yếu tố cấu thành VHSP và các yếu tố ảnh hưởng đến VHSP.

2. Những biểu hiện VHSP ở Trường Cao đẳng Sư phạm (CĐSP) Lạng Sơn hiện nay

Trường CĐSP Lạng Sơn nằm trong hệ thống các trường dạy nghề, đào tạo, bồi dưỡng nên đội ngũ nhà giáo và CB quản lý giáo dục từ mầm non, tiểu học đến trung học cơ sở cho tỉnh Lạng Sơn nói riêng. Vì thế, từ những ngày đầu tiên đi vào hoạt động, nhà trường đã quan tâm đặc biệt đến vấn đề xây dựng VHSP. Tuy nhiên, do sự thay đổi của mục tiêu giáo dục trong giai đoạn mới hiện nay và những tác động của các nhân tố bên ngoài, VHSP của Trường CĐSP Lạng Sơn cũng cần có những biện pháp phù hợp hơn. Cụ thể: VHSP cần thể hiện rõ trên

* Trường Cao đẳng Sư phạm Lạng Sơn

những phương diện sau: Các loại biểu hiện thái độ, cảm xúc và ước muốn cá nhân; các mối quan hệ tồn tại trong nhà trường; các nghi thức và hành vi...

Để làm căn cứ đánh giá thực trạng VHSP trong Trường CĐSP Lạng Sơn, tháng 12/2016, chúng tôi tiến hành khảo sát mức độ nhận thức về vai trò của việc xây dựng VHSP của 180 CB, GV, CNV và 1.790 HS, SV của nhà trường. Kết quả khảo sát trên các mặt cho thấy:

- *Về mục tiêu và chính sách:* có sự mệnh, mục tiêu rõ ràng, đảm bảo tính công bằng, công khai; chương trình đào tạo đảm bảo tính học thuật, khoa học và thực tiễn; thúc đẩy tinh thần làm việc của các lực lượng trong nhà trường (xem *bảng 1*).

Bảng 1. Đánh giá mức độ nhận thức về vai trò của việc xây dựng VHSP

Chủ thể	Số lượng	Nhận thức về vai trò của việc xây dựng VHSP											
		Mức độ cần thiết						Mức độ biểu hiện					
		Rất cần		Cần		Không cần		Tốt		Trung bình		Chưa tốt	
SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
CB quản lí	42	19	45,2	23	54,8	0	0	18	42,9	22	52,4	2	4,7
GV, CNV	138	53	38,4	67	48,6	18	13,0	23	16,7	101	73,2	14	10,1
HS, SV	1790	527	29,4	1084	60,6	179	10,0	263	14,7	1168	65,3	359	20,0

- *Về nhận thức:* Kết quả cho thấy, hầu hết các CB, GV, CNV và SV đều nhận thức được tầm quan trọng của VHSP đối với công tác giáo dục đào tạo của nhà trường và trách nhiệm nâng cao VHSP Trường CĐSP Lạng Sơn là của tất cả mọi người. Tuy nhiên, một bộ phận khách thể còn giữ quan điểm coi việc xây dựng VHSP là trách nhiệm của CB quản lí và các tổ chức đoàn thể trong nhà trường như Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội SV... Đặc biệt, khoảng cách từ nhận thức vai trò quan trọng cho đến mức

độ thể hiện hành vi còn khá xa. Điển hình của mức độ biểu hiện chỉ tập trung ở “bậc trung bình”. Rõ ràng, nhà trường cần có những định hướng cụ thể hơn trong việc lập kế hoạch và cách thức thực hiện kế hoạch để ra một cách có hiệu quả đối với vấn đề này.

- *Về lãnh đạo và quản lí:* Trong những năm qua, nhà trường đã luôn chia sẻ vai trò lãnh đạo từ Ban Giám hiệu đến các cấp Phòng, Khoa, Tổ; có sự cộng tác giữa các nhóm và các cá nhân cùng làm việc, cùng hoạt động với tinh thần hợp tác và cộng tác; đẩy mạnh bồi dưỡng, phát triển chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ CB, GV, CNV; thường xuyên phát động thi đua văn minh công sở, văn minh giảng đường và văn minh kỉ túc xá (xem *bảng 2*).

Số lượng và tỉ lệ từ bảng đánh giá cho thấy:

- *Về hành vi và thái độ:* phần lớn các khách thể được khảo sát đều ý thức được trách nhiệm của mình trong mọi hoạt động ở nhà trường. CB, GV, CNV luôn nuôi dưỡng năng lực giải quyết vấn đề một cách sáng tạo, không chấp nhận thất bại, đặc biệt chú trọng, trau dồi phương pháp giảng dạy, tích cực hóa người học, kích thích tự học. Mặc dù, việc thực hiện hành vi VHSP đang được thực hiện tương đối tốt, đảm bảo tính giáo dục và đặc trưng của môi trường sư phạm nhưng vẫn còn tồn tại một số hành vi văn hóa không tích cực trong nhà trường, số lượng SV vi phạm hành vi đạo đức vẫn còn.

- *Về môi trường chung:* Nhà trường tập trung vào đối tượng người học, quan tâm đến sự thành công của sản phẩm đào tạo ra; xây dựng mối quan hệ thân thiện, hỗ trợ, gắn gũi với cộng đồng; nhà trường có cung cấp dịch vụ học tập cho cộng đồng thông qua Trung tâm Ngoại ngữ, Tin học.

Bảng 2. Đánh giá mức độ hành vi, thái độ và mối quan hệ giữa các lực lượng

TT	Hành vi, thái độ và mối quan hệ	Số lượng	Mức độ							
			Tốt		Bình thường		Chưa tốt		Không rõ	
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Hành vi, thái độ thực hiện VHSP của CB, GV, CNV	180	41	22,8	124	68,9	14	7,8	1	0,5
2	Hành vi, thái độ thực hiện VHSP của HS, SV	1790	301	16,8	1295	72,3	182	10,2	12	0,7
3	Bầu không khí tâm lí, đạo đức trong nhà trường	1970	1735	88,1	223	11,3	12	0,6	0	0
4	Mối quan hệ GV - GV	180	148	82,2	25	14,0	6	3,3	1	0,5
5	Mối quan hệ GV - HS, SV	1970	1499	76,1	440	22,7	18	0,9	13	0,7
6	Mối quan hệ HS, SV - HS, SV	1790	1292	72,2	419	23,4	43	2,4	36	2,0

3. Đề xuất biện pháp nâng cao VHSP ở Trường CĐSP Lạng Sơn

3.1. Tăng cường nhận thức của các lực lượng trong nhà trường về tầm quan trọng của VHSP cũng như chú trọng phát huy vai trò của các thành viên tích cực. Để các thành viên giữ gìn và phát huy tinh thần VHSP một cách tự giác, trước hết cần làm cho họ thấy được mối liên hệ cụ thể giữa VHSP với sự phát triển của nhà trường, tức là hiểu được sự cần thiết và lợi ích xuất phát từ nhu cầu phát triển của nhà trường; từ đó hình thành thái độ tôn trọng và định hướng các hành vi cá nhân trong từng hoạt động cụ thể. Như thế, VHSP muốn “sống” và phát triển lâu bền thì nhất thiết phải cần đến sức mạnh của văn hóa tư tưởng, tinh thần.

Tổ chức bồi dưỡng nhận thức và hiểu biết cho tất cả các lực lượng về tầm quan trọng của việc xây dựng và nâng cao VHSP nhà trường. Chỉ khi làm tốt nhiệm vụ này mới tạo được nền tảng vững chắc cho các hoạt động tiếp theo, bồi dưỡng nhận thức đúng mới cho hành động đúng và kết quả tốt.

3.2. Nghiên cứu, xây dựng nội dung, kế hoạch và tổ chức thực hiện các hoạt động nâng cao VHSP phù hợp với chiến lược phát triển của nhà trường.

Những nội dung này sẽ trở thành bộ khung cho các hoạt động cụ thể. Nếu phù hợp với thực tế, các nội dung sẽ phát huy được sức mạnh nội lực của chính bản thân nhà trường. Việc xác định nội dung nhất thiết phải căn cứ trên nội dung mà nhà trường đã thực hiện và theo sát xu thế phát triển nhà trường sắp tới. Cụ thể, giai đoạn 2020-2030, VHSP Trường CĐSP Lạng Sơn phải thay đổi để đáp ứng VHSP của trường cao đẳng đa ngành, cung cấp nguồn nhân lực chuyên nghiệp cao có chất lượng, đáp ứng sự nghiệp xây dựng đất nước, chuẩn bị các điều kiện cơ bản để phát triển thành trường đại học đa ngành.

Việc lập kế hoạch mang tính trước mắt và lâu dài là khâu hoạch định từng khâu, từng chặng nhằm nâng cao VHSP. CB quản lý từ hiệu trưởng đến tổ trưởng chuyên môn đều phải tiến hành lập kế hoạch một cách chi tiết, cụ thể. Tuy nhiên, đối với kế hoạch chiến lược thuộc về trách nhiệm của lãnh đạo nhà trường thì các cấp quản lý thấp hơn làm công tác tham mưu, hỗ trợ, cung cấp thông tin và ý kiến cho hoạt động xây dựng kế hoạch.

Chỉ đạo hoạt động xây dựng chính là việc phân quyền, phát huy vai trò tích cực của các thành viên trong nhà trường, qua đó, phân công công việc và trách nhiệm cụ thể, tức là phân bổ nguồn lực hợp lý để khâu tổ chức thực hiện thành một chu trình và dễ dàng quản lý.

3.3. Thiết lập quy trình giám sát, kiểm tra và đánh giá phù hợp với các hoạt động nâng cao VHSP của nhà trường. Công tác giám sát, kiểm tra, đánh giá là công đoạn đưa đến kết quả định lượng và định tính. Kết quả phù hợp với đặc điểm thực tiễn sẽ đảm bảo tính khách quan và đem đến hiệu quả cao. Kiểm tra, đánh giá còn nhằm phát hiện kịp thời những vấn đề chưa hợp lý của các hoạt động để có những điều chỉnh nhằm hạn chế tối đa những hậu quả không tốt. Ngoài ra, sự phối hợp của các tổ chức, đoàn thể trong nhà trường cũng như điều kiện cơ sở vật chất đáp ứng cho hoạt động này phải đảm bảo đầy đủ.

Trên đây là những cách thức, biện pháp cơ bản mà Trường CĐSP Lạng Sơn đã và đang áp dụng để xây dựng và nâng cao VHSP trong nhà trường, tiến tới việc tạo dựng thương hiệu “Trường cao đẳng đa ngành”,

cung cấp nguồn nhân lực chuyên nghiệp cao có chất lượng, đáp ứng sự nghiệp xây dựng đất nước, chuẩn bị các điều kiện cơ bản để phát triển thành trường đại học đa ngành.

Để đạt được mục tiêu trên, việc nâng cao VHSP nhà trường không chỉ đòi hỏi mỗi CB, GV, CNV cần ý thức đầy đủ về ý nghĩa, vị trí, vai trò, ảnh hưởng của VHSP đến chất lượng đào tạo cũng như các hoạt động giảng dạy và học tập của GV, SV mà còn phải khảo sát, phân tích và đánh giá đúng thực trạng môi trường văn hóa và thực trạng công tác quản lý xây dựng VHSP của nhà trường. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Phạm Hồng Quang (2006). *Môi trường giáo dục*. NXB Giáo dục.
- [2] Vũ Thị Quỳnh (2015). *Quản lý xây dựng văn hóa nhà trường ở các trường sư phạm*. NXB Đại học Sư phạm.
- [3] Trần Ngọc Thêm (2000). *Cơ sở văn hóa Việt Nam*. NXB TP. Hồ Chí Minh.
- [4] Viện nghiên cứu sư phạm - Trường Đại học Sư phạm Hà Nội (2007). *Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Xây dựng văn hóa học đường - Giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục trong nhà trường”*.
- [5] Trần Quốc Vương (2000). *Văn hóa Việt Nam*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

Một số biện pháp sử dụng...

(Tiếp theo trang 25)

cần chủ động linh hoạt trong tổ chức các hoạt động đọc của trẻ, biết tạo ra những hoạt động sáng tạo tích cực mang tính phát triển phù hợp với nhận thức và sự hứng thú của từng trẻ. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Viện Ngôn ngữ học (2002). *Từ điển Tiếng Việt*. NXB Đà Nẵng.
- [2] Đinh Hồng Thái (2014). *Giáo trình phát triển khả năng tiền đọc viết tuổi mầm non theo hướng tích hợp*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- [3] Đinh Hồng Thái (2007). *Giáo trình phương pháp phát triển ngôn ngữ cho trẻ em*. NXB Giáo dục.
- [4] Hà Nguyễn Kim Giang (2014). *Phương pháp tổ chức hoạt động làm quen với tác phẩm văn học*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- [5] Lê Thị Bắc Lý - Lê Thị Ánh Tuyết (2008). *Giáo trình phương pháp cho trẻ mầm non làm quen với tác phẩm văn học*. NXB Giáo dục.
- [6] Nguyễn Thị Hương Giang (2015). *Sử dụng truyện tranh để phát triển năng lực đọc hiểu trong dạy học tiếng Việt cho học sinh lớp 3*. Tạp chí Khoa học Giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, số 117, tr 55-58.