BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

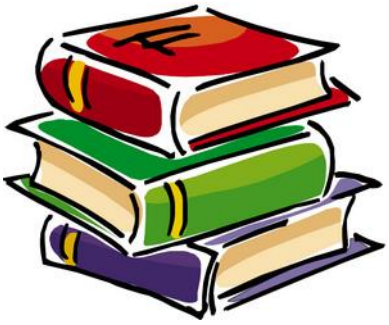
TRƯỜNG CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

TIỂU LUẬN CUỐI KHÓA

LỚP BỒI DƯỠNG CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG MẦM NON VÀ PHỔ THÔNG K.26 NĂM 2021

CÔNG TÁC XÂY DỰNG VĂN HÓA NHÀ TRƯỜNG TẠI TRƯỜNG MN VÀNG ANH – QUẬN TÂN PHÚ, TP. HCM NĂM HỌC: 2021 - 2022



Họ và tên học viên: Đỗ Thị Thảo Nguyên

Đơn vị công tác: Trường Mầm non Vàng Anh - Quận Tân Phú

TÂN PHÚ, THÁNG 10/ 2021

LỜI CẢM ƠN !

Kính thưa quý Thầy/ Cô trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh. Tô xin chân thành cảm ơn sâu sắc đến quý thầy cô trường Cán bộ quản lý, cảm ơn Thầy chủ nhiệm Nguyễn Duy Dương đã tận tình hướng dẫn, tạo điều kiện thuận lợi cho chúng em học tập và thực hiện đề tài tốt nghiệp này.

Trong suốt quá trình tham gia khóa học tại nhà trường, do ảnh hưởng bởi dịch Covid-19 nên khóa học được thực hiện theo hình thức trực tuyến. Tuy nhiên lớp học vẫn được sự quan tâm sâu sát của nhà trường, sự chia sẻ, hướng dẫn tận tình của quý Thầy/ Cô cùng với sự đồng hành của ban cán sự lớp giúp tôi có thêm những kiến thức để vận dụng vào công tác tại đơn vị.

Tôi xin chân thành cảm ơn Lãnh đạo Phòng giáo dục và Đào tạo quận Tân Phú đã quan tâm và tạo điều kiện thuận lợi để cho tôi được học tập và bồi dưỡng các chuyên đề bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục Mầm non và Phổ thông.

Tôi xin chân thành cảm ơn Lãnh đạo Trường mầm non Vàng Anh-quận Tân Phú đã tạo điều kiện thuận lợi nhất để tôi được học tập và nghiên cứu.

Tân Phú, ngày 05 tháng 10 năm 2021

Người viết tiểu luận

Đỗ Thị Thảo Nguyên

MỤC LỤC

Trang

TRANG BÌA PHỤ

LỜI CẢM ƠN……..1

MỤC LỤC……....2

1. Lý do chọn chủ đề: ……..3

1.1. Lý do pháp lý:……....3

1.2. Lý do lý luận:……....4

1.3. Cơ sở thực tiễn:……4

2. Phân tích tình hình thực tế liên quan đến công tác xây dựng văn hóa nhà trường tại trường Mầm non Vàng Anh, Tân Phú……5

2.1. Khái quát chung về nhà trường……5

2.2. Thực trạng liên quan đến công tác xây dựng văn hóa nhà trường tại trường Mầm non Vàng Anh, Tân Phú……6

2.3. Những điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội thách thức trong công tác xây dựng văn hóa nhà trường tại trường Mầm non Vàng Anh, Tân Phú……....7

2.4. Kinh nghiệm thực tế trong công tác xây dựng văn hóa nhà trường tại trường Mầm non Vàng Anh, Tân Phú……....8

3. Kế hoạch hành động để xây dựng văn hóa nhà trường tại trường Mầm non Vàng Anh, Tân Phú……9

4. Kết luận và kiến nghị……...12

4.1. Kết luận……12

4.2. Kiến nghị……12

TÀI LIỆU THAM KHẢO……...13

1. Lý do chọn chủ đề:

1.1. Lý do pháp lý:

Căn cứ Quyết định Số 129/2007/QĐ-TTg ngày 02 tháng 8 năm 2007, Chính phủ Quyết định ban hành Quy chế văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính Nhà nước. Quy chế quy định về trang phục, giao tiếp và ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức khi thi hành nhiệm vụ cũng như việc bài trí công sở tại cơ quan hành chính Nhà nước;

Căn cứ Quyết định số 16/2008/QĐ-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo Ban hành Quy định về đạo đức nhà giáo. Điều 4: qui định nhà giáo cần tâm huyết với nghề nghiệp, có ý thức giữ gìn danh dự, lương tâm nhà giáo; có tinh thần đoàn kết, thương yêu, giúp đỡ đồng nghiệp trong cuộc sống và trong công tác; có lòng nhân ái, bao dung, độ lượng, đối xử hoà nhã với người học, đồng nghiệp; sẵn sàng giúp đỡ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của người học, đồng nghiệp và cộng đồng; Tận tụy với công việc; thực hiện đúng điều lệ, quy chế, nội quy của đơn vị, nhà trường, của ngành; Công bằng trong giảng dạy và giáo dục, đánh giá đúng thực chất năng lực của người học; thực hành tiết kiệm, chống bệnh thành tích, chống tham nhũng, lãng phí; Thực hiện phê bình và tự phê bình thường xuyên, nghiêm túc; thường xuyên học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục.

Căn cứ Điều lệ trường Mầm non ban hành kèm theo thông tư số 52/2020/TT-BGDĐT ngày 31 tháng 12 năm 2020 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo. Trong thông tư qui định Điều 39. Hành vi, ngôn ngữ ứng xử, trang phục của giáo viên và nhân viên; Điều 40. Các hành vi giáo viên và nhân viên không được làm

Căn cứ Công văn số 98/UBND-NC của UBND quận Tân Phú về việc triển khai thực hiện Quy định về Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động làm việc trong cơ quan, đơn vị trực thuộc quận. (Đính kèm Quyết định số 67/2017/QĐ-UBND ngày 29 tháng 12 năm 2017 của UBND Thành phố Hồ Chí Minh)

Văn hóa có vai trò quyết định trong sự phát triển của xã hội và mỗi cá nhân. Văn hoá là hệ thống niềm tin, giá trị, chuẩn mực, thói quen và truyền thống, hình thành trong quá trình phát triển. Văn hoá 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. Văn hoá nhà trường liên quan đến toàn bộ đời sống vật chất, tinh thần của một nhà trường. Nó biểu hiện trước hết trong tầm nhìn, sứ mạng, triết lý, mục tiêu, các giá trị, phong cách lãnh đạo, quản lý... bầu không khí tâm lý. Thể hiện thành hệ thống các chuẩn mực, các giá trị, niềm tin, quy tắc ứng xử... được xem là tốt đẹp. Xây dựng cơ sở văn hóa nhà trường là cơ sở để xây dựng đội ngũ cán bộ, nhà giáo có phẩm chất chính trị vững vàng, có lối sống và cách ứng xử chuẩn mực, có ý thức giữ gìn và bảo vệ truyền thống nhà giáo.

1.2. Lý do lý luận:

Khái niệm " Văn hóa":

Văn hóa là các giá trị cơ bản, chuẩn mực đạo đức, phương tiện và các hành vi qui định cách thức những người trong một tổ chức. Văn hóa là sản phẩm của loài người, văn hóa được tạo ra và phát triển trong quan hệ qua lại giữ con người và xã hội. Song, chính văn hóa lại tham gia vào việc tạo nên con người, và duy trì sự bền vững và trật tự xã hội.

Khái niệm " Văn hóa nhà trường":

Văn hóa nhà trường các giá trị cơ bản, chuẩn mực đạo đức, phương tiện và các hành vi quy định cách thức mà cán bộ giáo viên, nhân viên và học sinh trong nhà trường tương tác với nhau vào việc thực hiện nhiệm vụ của nhà trường. Có thể mô tả văn hóa nhà trường như một tảng bang bao gồm phần chìm và phần nổi. Phần nổi bao gồm Tầm nhìn, chính sách, mục đích, mục tiêu, khung cảnh, các hoạt động văn hóa, học tập của nhà trường.... Phần chìm gồm: Nhu cầu, cảm xúc, mong muốn cá nhân.

Cấu trúc văn hóa nhà trường được phân chia thành: Văn hóa tích cực lành mạnh có tác dụng thúc đẩy văn hóa nhà trường phát triển một cách bền vững và văn hóa tiêu cực không lành mạnh có tác dụng kiềm hãm sự phát triển của nhà trường.

Văn hóa nhà trường tác động đến mọi khía cạnh sư phạm của nhà trường, ảnh hưởng vô cùng to lớn với chất lượng cuộc sống và hiệu quả hoạt động của nhà trường. Văn hóa nhà trường có ý nghĩa tích cực với trẻ em, Với cán bộ giáo viên và nhân viên, với lãnh đạo nhà trường. Với học sinh, văn hóa nhà trường lành mạnh tạo ra môi trường học tập tốt, giúp trẻ cảm thấy vui vẻ, thoải mái trong mọi hoạt động. Với giáo viên, văn hóa nhà trường có tác dụng tích cực đến hoạt động sư phạm như khuyến khích mối quan hệ hợp tác, chia sẽ kinh nghiệm, học hỏi lẫn nhau. Đối với lãnh đạo nhà trường thì văn hóa nhà trường lành mạnh sẽ tạo bầu không khí dân chủ, thu hút được sự ủng hộ của các thành viên, tạo sự tin tưởng ở đồng nghiệp, phát huy tính tự chủ của giáo viên trong mọi hoạt động của nhà trường và đưa nhà trường phát triển theo đúng định hướng.

1.3. Cơ sở thực tiễn:

Trong năm học 2020-2021 trường Mầm non Vàng Anh có một đội ngũ giáo viên trẻ, có tay nghề, ham học hỏi, đoàn kết giúp đỡ nhau, tinh thần trách nhiệm cao. Không khí trong đơn vị dân chủ, luôn động viên, hỗ trợ nhau trong công việc. Nhà trường đã xây dựng dược văn hóa công sở, tạo được uy tín và từng bước hình thành truyền thống trong việc xây dựng " Trường học thân thiện- Học sinh tích cực". Nhưng bên cạnh đó, trong công tác xây dựng văn hóa nhà trường ở trường Mầm non Vàng Anh vẫn còn những hạn chế như: Một vài giáo viên chưa cởi mở, hòa đồng, giáo viên chưa quan tâm sâu sát đến tâm lý trẻ. Một số phụ huynh còn thờ ơ, chưa nhiệt tình với nhà trường…nguyên nhân cơ bản làm giảm hiệu quả quản lý, xây dựng phát triển văn hóa nhà trường của trường

Mầm non Vàng Anh chính là chưa xây dựng được những chuẩn mực văn hóa trong nhà trường.

Qua lớp học bồi dưỡng Cán bộ quản lý trường phổ thông năm 2021 tại TP. Hồ Chí Minh giúp tôi hiểu rõ hơn về việc xây dựng và phát triển văn hóa nhà trường.Và từ những lý do pháp lý, lý do lý luận, lý do thực tiễn nêu trên nên tôt chọn đề tài "Công tác xây dựng văn hoá nhà trường tại trường Mầm non Vàng Anh, Quận Tân Phú, TP. Hồ Chí Minh, năm học 2021-2022" làm đề tài tiểu luận cuối khóa học của mình.

2. Phân tích tình hình thực tế liên quan đến công tác xây dựng văn hóa nhà trường tại trường Mầm non Vàng Anh, Tân Phú.

2.1. Khái quát chung về nhà trường:

2.1.1. Cơ sở vật chất:

Trường Mầm non Vàng Anh tọa lạc tại 63/27 Gò Dầu, Phường Tân Quý, Quận Tân Phú, TP. Hồ Chí Minh. Trường mới thành lập và được đưa vào hoạt động vào tháng 8 năm 2014. Trường có 01 phòng hiệu trưởng, 01 phòng ghép (phó hiệu trưởng, kế toán, văn thư), 07 nhóm lớp gồm các lứa tuổi Mầm- Chồi-Lá, 01 phòng chức năng (âm nhạc và thể dục), nhà bảo vệ, nhà vệ sinh cho công nhân viên, sân chơi thoáng mát. Diện tích các phòng đúng theo điều lệ Trường MN, trang thiết bị đúng tiêu chuẩn.

2.1.2. Cơ cấu tổ chức:

- Hiện tại trường có 26 thành viên
- Trong đó gồm:

+ Ban giám hiệu: 01 hiệu trưởng, 01 phó hiệu trưởng.
+ Giáo viên : 16 (tất cả đều đạt chuẩn)
+ CNV : 08

2.1.3. Thành tích đạt dược trong những năm gần đây:

NỘI DUNG	KẾT QUẢ NĂM HỌC		
	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Tổng số học sinh	237 trẻ	256 trẻ	214 trẻ
Xếp loại tay nghề giáo viên	12/16 tốt	15/19 tốt	13/16 tốt
Đơn vị văn hóa	Đạt	Đạt	Đạt
Xếp loại thi đua cuối năm	Tập thể LĐTT	Tập thể LĐTT	Tập thể LĐTT

2.2. Thực trạng liên quan đến công tác xây dựng văn hóa nhà trường tại trường Mầm non Vàng Anh, Tân Phú.

2.2.1. Những biểu hiện văn hóa tích cực:

- Các khu vực trong nhà trường có các bảng hiệu, bảng tên cụ thể, có bảng tin của trường về nội quy, thực đơn, thông tin tuyên truyền của nhà trường đến tập thể và phụ huynh.
- Đa số các thành viên trong nhà trường thực hiện đúng trang phục công sở, lịch sự, gọn gàng. Các giáo viên thực hiện đúng nội quy, quy chế đơn vị, đảm bảo ngày giờ công, đảm bảo đúng lịch phân công giờ nào việc nấy. Luôn yêu thương, lắng nghe và tiếp thu ý kiến đóng góp của đồng nghiệp, biết quan tâm, chia sẽ, động viên, giúp đỡ nhau khi gặp khó khăn.
- Một số giáo viên năng nổ, nhiệt tình tham gia các phong trào do trường, đoàn, ngành phát động, tham gia hội thi giáo viên giỏi, tham gia hội thi làm đồ dùng đồ chơi. Các giáo viên biết chia sẽ kinh nghiệm và học hỏi lẫn nhau tìm ra các biện pháp áp dụng vào giảng dạy để đạt hiệu quả cao.
- Các giáo viên có trách nhiệm trong nhiệm vụ được phân công, thường xuyên tìm hiểu và tham gia các buổi tập huấn về chuyên môn.
- Nhà trường có mối quan hệ tốt với chính quyền địa phương, vận động được cha mẹ trẻ tham gia vào các hoạt động giáo dục và chăm sóc trẻ.

Những nguyên nhân khách quan và nguyên nhân chủ quan:

+ Nguyên nhân khách quan: Nhà trường nhận được sự quan tâm, chỉ đạo của lãnh đạo cấp trên, sự hỗ trợ từ chính quyền địa phương và hội cha mẹ học sinh.

+ Nguyên nhân chủ quan: Ban giám hiệu có sự đoàn kết, hỗ trợ nhau, phát huy được điểm mạnh của từng cá nhân, trao đổi, giúp đỡ nhau khắc phục những hạn chế. Thường xuyên tiến hành công tác kiểm tra giám sát các bộ phận trong nhà trường, tạo được sự thống nhất cao trong tập thể. Về đội ngũ giáo viên phần lớn có ý thức trách nhiệm, giáo viên lớn tuổi có kinh nghiệm của nhà trường phần lớn là những giáo viên gương mẫu, tác phong chuẩn mực, có sức ảnh hưởng lớn với giáo viên trẻ.

2.2.2. Những biểu hiện văn hóa tiêu cực:

- Về cơ sở vật chất: không dủ diện tích để bố trí sân chơi cho trẻ, nhà trường còn thiếu thảm cỏ nhân tạo, tạo môi trường cho trẻ hoạt động tích cực và an toàn.
- Một số giáo viên khi trao đổi cùng phụ huynh chưa được thân thiện, tế nhị.
- Một bộ phận giáo viên chưa tâm huyết với nghề, chưa chú tâm vào hoạt động chăm sóc giáo dục trẻ, còn sơ sài, qua loa khi tổ chức hoạt động cho trẻ.
- Một số giáo viên, nhân viên chưa nhận thức sâu sắc về văn hóa nhà trường (còn xưng hô mày- tao, bà- tui). Giáo viên còn thiếu sự cởi mở, đùn đẩy trách nhiệm, ít gần gũi trẻ, chia sẽ cùng trẻ, còn lớn tiếng…

Những biểu hiện văn hóa tiêu cực không lành mạnh:

+ Khách quan:

- Nhận thức của phụ huynh về văn hóa nhà trường còn hạn chế nên việc giao tiếp chưa đúng mực. Phụ huynh chưa quan tâm nhiều đến việc học của trẻ, còn thờ ơ, chưa tham gia đầy đủ các buổi hợp, thảo luận của nhà trường.
- Trẻ còn nhỏ, chưa thể hiện hoặc bày tỏ cảm xúc, mong muốn, suy nghĩ của mình.
- Chế độ ưu đãi cho giáo viên còn hạn chế nên đôi lúc giáo viên chưa an tâm tập trung vào công tác.

+ Chủ quan:

- Nhà trường chưa xây dựng nội dung, kế hoạch cụ thể, chưa làm rõ về giá trị văn hóa nhà trường để tổ chức, tập huấn và tuyên truyền đến cán bộ, giáo viên, nhân viên và cha mẹ trẻ, những kỹ năng xử lý tình huống.
- Một số giáo viên còn chưa sáng tạo, ngại đổi mới về chuyên môn, phương thức, hình thức giảng dạy nên gặp nhiều khó khăn trong quá trình tương tác với trẻ.
- Công tác thi đua, khen thưởng còn nhiều bất cập, chưa bình xét, bầu chọn đúng người, còn dị nể.

2.3. Những điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội thách thức trong công tác xây dựng văn hóa nhà trường tại trường Mầm non Vàng Anh, Tân Phú

2.3.1 Điểm mạnh**:**

- Hiệu trưởng có năng lực, trình độ chuyên môn trên chuẩn, nhiệt huyết, có tâm huyết với nghề. Hiệu trưởng giao quyền cụ thể, rõ ràng nên các thành viên trong nhà trường biết rõ công việc mình phải làm, tích cực trong công việc.
- Trình độ của giáo viên đạt chuẩn và trên chuẩn, luôn không ngừng học hỏi, chia sẽ kinh nghiệm lẫn nhau khắc phục mọi khó khăn để hoàn thành nhiệm vụ.
- Các tổ chức đoàn thể phát huy tốt vai trò của mình.

2.3.1. Điểm yếu:

- Về cơ sở vật chất: không đủ diện tích để bố trí sân chơi cho trẻ, nhà trường còn thiếu thảm cỏ nhân tạo, tạo môi trường cho trẻ hoạt động tích cực và an toàn.
- Một số giáo viên khi trao đổi cùng phụ huyenh chưa được thân thiện, tế nhị.
- Một bộ phận giáo viên chưa tâm huyết với nghề, chưa chú tâm vào hoạt động chăm sóc giáo dục trẻ, còn sơ sài, qua loa khi tổ chức hoạt động cho trẻ.
- Một số giáo viên, nhân viên chưa nhận thức sâu sắc về văn hóa nhà trường (còn xưng hô mày- tao, bà- tui). Giáo viên còn thiếu sự cởi mở, đùn đẩy trách nhiệm, ít gần gũi trẻ, chia sẽ cùng trẻ, còn lớn tiếng…

2.3.2. Cơ hội:

- Được sự quan tâm sâu sát của các cấp lãnh đạo ngành và địa phương luôn tạo điều kiện để các thành viên trong nhà trường học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị.
- Sự quan tâm, hỗ trợ và ủng hộ từ hội cha mẹ học sinh đầu tư về cơ sở vật chất, trong công tác giáo dục trẻ.
- Tập thể cán bộ, giáo viên, nhân viên trong nhà trường năng động, tích cực, nhiệt huyết với nghề, ham học hỏi, đoàn kết nội bộ.

2.3.3. Thách thức:

- Nhận thức của phụ huynh về văn hóa nhà trường còn hạn chế nên việc giao tiếp chưa đúng mực. Phụ huynh chưa quan tâm nhiều đến việc học của trẻ, còn thờ ơ, chưa tham gia đầy đủ các buổi hợp, thảo luận của nhà trường.
- Trẻ còn nhỏ, chưa thể hiện hoặc bày tỏ cảm xúc, mong muốn, suy nghĩ của mình.
- Chế độ ưu đãi cho giáo viên còn hạn chế nên đôi lúc giáo viên chưa an tâm tập trung vào công tác.

2.4. Kinh nghiệm thực tế trong công tác xây dựng văn hóa nhà trường tại trường Mầm non Vàng Anh, Tân Phú

- Tình huống 1: Mối quan hệ khi giao tiếp.

Trong buổi họp đánh giá tiết dạy của 1 giáo viên lớp Chồi các cô xưng hô thân mật với nhau với cách gọi " tui- bà…" việc này sẽ ảnh hưởng đến trẻ, trẻ sẽ bắt chước với cách xưng hô như thế. Và vô tình cũng chính lớp đó trong giờ hoạt động vui chơi tôi thấy các bé trao đổi cùng nhau cũng với cách xưng hô như vậy: " bà đi lại kia lấy dùm tui cuốn sách kia đi". Các cô không để ý đến quá trình giao tiếp của mình và đã để học sinh học theo vì nghĩ như thế chẳng có gì là sai vì cô cũng làm như vậy mà.

* Cách xử lý: Góp ý nhắc nhở giáo viên chú ý khi xưng hô, sử dụng từ ngữ cho phù hợp. Việc giáo dục trẻ là mọi lúc mọi nơi, mọi nơi, cô phải là người làm gương về cách ứng xử, giao tiếp để trẻ có cơ hội học hỏi và phát triển theo hướng tích cực. Văn hóa ứng xử trong giao tiếp, giáo viên phải giao tiếp chuẩn mực, nhất là trong môi trường sư phạm trẻ có thể học hỏi, phát triển tốt về nhân cách, về phong cách ứng xử giữa những người bạn cùng lớp. Việc rèn luyện để trẻ hình thành thói quen sử dụng ngôn từ giao tiếp trong ứng xử là điều phải làm là điều cần thiết và thường xuyên. Từ đó hình thành cho trẻ những hành vi ứng xử có văn hóa.

* Nguyên nhân thành công: Từ nhận thức của giáo viên, giáo viên thực hiện tốt trẻ sẽ noi theo. Sự gần gũi, quan tâm, sâu sát của hiệu trưởng, chân thành góp ý để giáo viên sữa chữa, khắc phục.

- Tình huống 2: Giao tiếp ứng xử giữa hiệu trưởng và phụ huynh.

Một phụ huynh đến trường để đóng tiền học phí cho bé. Khi đến cổng trường phụ huynh gặp bảo vệ và nói vào để đóng tiền cho bé. Bảo vệ mời phụ huynh vào và hướng dẫn phụ huynh nơi để xe nhưng phụ huynh đó không thực hiện theo và còn có thái độ thờ ơ, cứ để mặc xe ở đó và đi vào trong. Bảo vệ nhắc nhở lần nữa thì phụ huynh đã lớn tiếng và đòi đánh bảo vệ vì cho rằng việc trông coi xe là nhiệm vụ của bảo vệ.

* Cách xử lý: Hiệu trưởng mời phụ huynh vào văn phòng để nói chuyện, nắm bắt thông tin từ bảo vệ và phụ huynh. Sau đó nhẹ nhàng trao đổi cùng phụ huynh hành động của bảo vệ là đúng theo quy định của nhà trường và quy định này đã được phổ biến trong buổi họp đầu năm cũng như nội quy nhà trường trên bảng thông tin. Bên cạnh đó hiệu trưởng cũng trao đổi với phụ huynh về hành động, thái độ đối với bảo bệ như vậy là sai. Cuối cùng phụ huynh cũng nhận lỗi và xin lỗi.

3. Kế hoạch hành động để xây dựng văn hóa nhà trường tại trường Mầm non Vàng Anh, Tân Phú

- Căn cứ vào mục tiêu chung của ngành và nhà trường, các chỉ tiêu cụ thể để xây dựng kế hoạch hành động cụ thể như sau:

Nội dung công việc	**Mục tiêu cần đạt**	**Người thực hiện**	**Người/đơn vị phối hợp**	**Điều kiện cần thiết**	**Cách thức thực hiện**	**Dự kiến rủi ro/khó khăn**	**Biện pháp khắc phục**
Lập kế hoạch xây dựng và phát triển văn hóa nhà trường	Có cơ sở đánh giá thực trạng văn hóa nhà trường.	Hiệu trưởng	Phó hiệu trưởng, công đoàn, chi đoàn, văn thư	Các tài liệu về văn hóa nhà trường Thời gian thực hiện: tháng 9/2021	Họp HĐSP lấy ý kiến đóng góp, kết hợp với quan sát thực tế.	Một số cán bộ giáo viên, nhân viên chưa quan tâm.	Trao đổi nâng cao ý thức, lợi ích văn hóa nhà trường đến cán bộ, giáo viên, nhân viên.
Thành lập ban chỉ đạo xây dựng VHNT	Thành lập ban chỉ đạo có phẩm chất đạo đức, năng lực, uy tín để kiểm tra việc thực hiện VHNT	Hiệu trưởng	Phó hiệu trưởng Công đoàn Tổ trưởng chuyên môn.	Tháng 10/2021	Thống nhất về nhiệm vụ của các thành viên trong ban chỉ đạo.	Một số thành viên vắng mặt.	Thông báo trước đến các thành viên về việc lấy ý kiến.

Triển khai kế hoạch xây dựng và phát triển VHNT	Giúp cán bộ, giáo viên, NV hiểu, biết và thực hiện đúng theo kế hoạch đề ra.	Hiệu trưởng	Ban chỉ đạo, Tổ trưởng chuyên môn CMHS	Thực hiện từ ngày 01 đến ngày 05/10/2021	Tổ chức lồng ghép vào các hoạt động họp HĐSP, tổ chuyên môn, họp CMHS vào đầu năm học.	GV, NV, CMHS chưa tham gia đầy đủ.	Tạo điều kiện cho GV, NV, CMHS tham gia đầy đủ.
Rèn luyện kỹ năng giữ gìn vệ sinh chung cho trẻ.	Trẻ có kỹ năng giữ gìn vệ sinh sạch sẽ sau khi đi vệ sinh.	Hiệu trưởng	Công đoàn, Chi đoàn Tổ trưởng chuyên môn. GV các nhóm lớp.	Thực hiện từ tháng 10/2021 đến tháng 5/2022	Lồng ghép bồi dưỡng các kỹ năng sống cho trẻ. Phối hợp với CMHS hướng dẫn, nhắc nhởtrẻ giữ gìn vệ sinh chung.	Một số CMHS chưa tích cực phối hợp.	TTCM và GV vận động mọi người tham gia.
Xây dựng mối đoàn kết, thân thiện giữa cán bộ, giáo viên, nhân viên với cha mẹ học sinh.	Tạo bầu không khí thân thiện, tạo mối lien hệ chặ chẽ giữa cán bộ, giáo viên, NV và cha mẹ học sinh.	Hiệu trưởng	Ban chỉ đạo, Tổ trưởng chuyên môn, CMHS	Thường xuyên	Thường xuyên nhắc nhở các thành viên thực hiện tốt VHNT	Một số cá nhân chưa thực hiện tốt.	Làm mọi người hiểu rõ thêm về VHNT.

Xây dựng thêm các thảm cỏ nhân tạo.	Nhà trường có không gian xanh, sạch, đẹp hơn, giúp trẻ có sân chơi thoải mái, an toàn.	Hiệu trưởng	Kế toán, chi đoàn, CMHS, mạnh thường quân	Thực hiện từ ngày 01 đến 15/01/2022	Huy động các nguồn từ mạnh thường quân.	Kinh phí huy động chưa đủ để thực hiện.	Nhờ lãnh đạo địa phương vận động các mạnh thường quân.
Quan sát, đánh giá kết quả thực hiện VHNT	Đánh giá mặt làm được và chưa làm được, từ đó có biện pháp khắc phục, điều cho chỉnh phù hợp.	Hiệu trưởng	Tổ chuyên môn, HĐSP, CMHS	Thi đua hàng tháng Cuối năm học	Họp xét thi đua táo sơ kết, HĐSP và CMHS đóng góp ý kiến. Thông qua báo c hội đồng thi đua	Đôi lúc đánh giá chưa đúng, còn ngại mất long.	Tạo điều kiện để tập thể đóng góp ý kiến, đánh giá đúng sự thật.

4. Kết luận và kiến nghị:

4.1. Kết luận:

- Xây dựng và phát triển văn hóa nhà trường là một nhiệm vụ quan trọng, ảnh hưởng lớn đến chất lượng, hiệu quả hoạt động của nhà trường và xây dựng nhà trường.
- Xây dựng văn hóa nhà trường là xây dựng các yếu tố cơ bản định hướng, quyết định sự phát triển, tiến bộ của trường. Nhà trường cần xây dựng mô hình văn hóa riêng của nhà trường để từ đó có thể phát triển vững mạnh. Văn hóa nhà trường được hình thành theo tính kế thừa và tiếp thu có sáng tạo, có chọn lọc qua các giai đoạn, do đó văn hóa nhà trường không ngừng được bổ sung và hoàn thiện đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của xã hội hiện đại.
- Trong những năm qua, việc xây dựng văn hóa nhà trường của trường Mầm non Vàng Anh được sự quan tâm của các cấp lãnh đạo, tập thể, nhà trường cơ bản đã hình thành những giá trị cơ bản, xác định được mục tiêu phát triển. Tuy nhiên, bên cạnh nhiều biểu hiện văn hóa tích cực, nhà trường vẫn còn tồn tại những biểu hiện văn hóa tiêu cực, cần được khắc phục, thay đổi.
- Hình thành và phát triển văn hóa nhà trường là một quá trình, đòi hỏi trách nhiệm của tất cả các thành viên trong đơn vị, trong đó hiệu trưởng đóng vai trò quyết định. Điều quan trọng là tất cả các thành viên phải hiểu rõ vai trò, trách nhiệm của mình trong việc tham gia xây dựng văn hóa nhà trường, góp phần xây dựng uy tín của nhà trường, xây dựng bầu không khí thoái mái, vui vẻ, hoạt động hiệu quả.

4.2. Kiến nghị:

- Sở giáo dục - đào tạo Thành Phố Hồ Chí Minh, Phòng giáo dục - đào tạo quận Tân Phú cần chú trọng công tác phát triển VHNT, qui định các nội dung, tiêu chí cụ thể trong công tác xây dựng VHNT, quan tâm hơn đến bậc học Mầm non.
- Phòng giáo dục - đào tạo quận Tân Phú mở các lớp tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn và nâng cao kỹ năng sư phạm cho đội ngũ giáo viên mầm non.
- Hiệu trưởng cần phối phợp với địa phương, CMHS với nhà trường tổ chức các hoạt động giáo dục truyền thống, giữ gìn các giá trị văn hóa dân tộc. Tăng cường công tác kiểm tra, xây dựng nguồn kinh phí để khen thưởng kịp thời tạo động lực hoạt động cho nhà trường.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quyết định Số 129/2007/QĐ-TTg ngày 02 tháng 8 năm 2007, Chính phủ Quyết định ban hành Quy chế văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính Nhà nước.

2. Quyết định số 16/2008/QĐ-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo Ban hành Quy định về đạo đức nhà giáo.

3. Thông tư số 52/2020/TT-BDGĐT ngày 31 tháng 12 năm 2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về ban hành Điều lệ trường mầm non.

4. Công văn số 98/UBND-NC của UBND quận Tân Phú về việc triển khai thực hiện Quy định về Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động làm việc trong cơ quan, đơn vị trực thuộc quận.

5. Báo cáo tổng kết năm học trường Mầm non Vàng Anh, quận Tân Phú năm học 2020- 1021.

6. Tài liệu bồi dưỡng Cán bộ quản lý trường phổ thông: “ chuyên đề 14: Xây dựng và phát triển văn hóa nhà trường.

7. Văn bản về việc thực hiện quy tắc ứng xử văn hóa trong nhà trường tại trường Mầm non Vàng Anh, quận Tân Phú năm học 2020- 1021.