BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

TRƯỜNG CÁN BỘ QUẢN LÍ GIÁO DỤC THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

TIỂU LUẬN CUỐI KHÓA

LỚP BỒI DƯỠNG CBQL TRƯỜNG MẦM NON – PHỔ THÔNG K26

XÂY DỰNG VĂN HÓA ỨNG XỬ TẠI TRƯỜNG THCS THỊ TRẤN BA TRI HUYỆN BA TRI TỈNH BẾN TRE

Người thực hiện: Lê Thị Trúc Anh

Đơn vị công tác: Trường THCS Thị Trấn Ba Tri

Huyện Ba Tri – Tỉnh Bến Tre

Ba Tri, tháng 10/2021

MỤC LỤC

Nội dung	Trang
1. Lý do chọn đề tài	1
1.1 Lý do pháp lý	1
1.2 Lý do lý luận	2
1.3 Lý do thực tiễn.....	4
2. Tình hình thực tế về văn hóa ứng xử tại trường THCS Thị Trấn Ba Tri, Huyện Ba Tri, Tỉnh Bến Tre	5
2.1 Giới thiệu khái quát về trường THCS Thị Trấn Ba Tri, Huyện Ba Tri, Tỉnh Bến Tre	5
2.2 Thực trạng những vấn đề liên quan đến VH ứng xử ở trường THCS Thị Trấn Ba Tri, Huyện Ba Tri, Tỉnh Bến Tre	5
2.3 Những điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội, thách thức trong việc xây dựng văn hóa ứng xử trong trường THCS Thị Trấn Ba Tri, Huyện Ba Tri, Tỉnh Bến Tre	9
2.4 Kinh nghiệm thực tế/những việc đã làm về việc xây dựng văn hóa ứng xử tại trường THCS Thị Trấn Ba Tri, Huyện Ba Tri, Tỉnh Bến Tre	12
3. Kế hoạch hành động	18
4. Kết luận và kiến nghị	25

TIỂU LUẬN

XÂY DỰNG VĂN HÓA ỨNG XỬ TẠI TRƯỜNG THCS THỊ TRẤN BA TRI HUYỆN BA TRI – TỈNH BẾN TRE NĂM HỌC 2021 - 2022

1.Lý do chọn đề tài

1.1 Lý do pháp lý

Việc Xây dựng văn hóa ứng xử tại trường THCS Thị Trấn Ba Tri, Huyện Ba Tri, Tỉnh Bến Tre, năm học 2021-2022 là việc làm hết sức cần thiết. Điều đó thể hiện trong các văn bản pháp lý sau:

Quyết định số 129/2007/QĐ – TTg ngày 02/08/2007 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành quy chế văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính nhà nước qui định về giao tiếp và ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức nêu tại Điều 8, 9, 10 cơ bản như sau: Trong giao tiếp và ứng xử với nhân dân, cán bộ, công chức, viên chức phải nhã nhặn, lắng nghe ý kiến, hướng dẫn, giải thích rõ ràng, cụ thể về các quy định liên quan đến giải quyết công việc. Trong giao tiếp và ứng xử với đồng nghiệp, cán bộ, công chức, viên chức phải có thái độ trung thực, thân thiện, hợp tác

Quyết định số 16/2008/QĐ-BGDĐT ngày 16/04/2008 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành quy định về đạo đức nhà giáo tại Điều 4, 5, 6 có nêu: Nhà giáo phải có lòng nhân ái, bao dung, độ lượng, đối xử hòa nhã với người học, đồng nhiệp; tác phong làm việc nhanh nhẹn, khẩn trương, khoa học; có thái độ văn minh, lịch sự trong quan hệ xã hội, trong giao tiếp với đồng nghiệp, với người học; giải quyết công việc khách quan, tận tình, chu đáo; không xâm phạm thân thể, xúc phạm danh dự, nhân phẩm của người học, đồng nghiệp, người khác.

Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/08/2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành qui định Chuẩn nghề nghiệp giáo viên THCS tại Điều 4, 6, 7 có nêu: nhà giáo phải thực hiện nghiêm túc các quy định về đạo đức nhà giáo, tự rèn luyện và phấn đấu nâng cao phẩm chất đạo đức nhà giáo, là tấm gương mẫu mực về đạo đức nhà giáo, hỗ trợ đồng nghiệp trong rèn luyện đạo đức nhà giáo

Thông tư 30/2020/TT-BGDĐT ngày 15/09/2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Điều lệ trường trug học cơ sở, trường trung học phổ thông và trường phổ thông nhiều cấp học tại Điều 31, 36, 37 có qui định về: Hành vi ứng xử, trang phục của giáo viên viên, nhân viên; hành vi ứng xử, trang phục của học sinh; các hành vi học sinh không được làm

*Quyết định 5886/QĐ-BGD ĐT, ngày 28/12/2017 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Chương trình hành động phòng chống bạo lực học đường trong các cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông và giáo dục thường xuyên giai đoạn 2017-2021:*Xây dựng và thực hiện có hiệu quả bộ qui tắc ứng xử văn hóa trong cơ sở giáo dục. Hằng năm, cơ sở giáo dục có bản cam kết với cơ quan quản lý cấp trên về việc đảm bảo môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh, thân thiện và không có bạo lực

Công văn 282/BGD ĐT – CTHSSV ngày 25/01/2017 của Bộ GDĐT về việc đẩy mạnh xây dựng môi trường văn hóa trong trường học: Nhằm điều chỉnh cách thức ứng xử của mọi thành viên trong nhà trường theo thuần phong mỹ tục; tạo môi trường làm việc, học tập thân thiện, hợp tác, trách nhiệm, cởi mở, trung thực, văn minh trong nhà trường

Quyết định 1299/QĐ – TTg ngày 03/10/2018 Phê duyệt đề án "Xây dựng văn hóa ứng xử trong trường học giai đoạn 2018 – 2025": Đối với giáo dục phổ thông, lựa chọn các nội dung giáo dục văn hóa ứng xử, lối sống văn hóa có giá trị và phù hợp với đặc điểm tâm sinh lý, tình cảm của học sinh.

Thông tư 14/2018/TT-BGDĐT ngày 20/07/2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Qui định về chuẩn hiệu trưởng cơ sở giáo dục phổ tại Điều 3 có chỉ rõ: Chỉ đạo xây dựng và tổ chức thực hiện nội qui, quy tắc văn hóa ứng xử của nhà trường theo quy định; Xây dựng được các điển hình tiên tiến về thực hiện nội qui, quy tắc văn hóa ứng xử, phát hiện, ngăn chặn, xử lý kịp thời các trường hợp vi phạm nội qui, quy tắc văn hóa ứng xử nhà trường

Thông tư 06/2019/TT-BGDĐTquy định về quy tắc ứng xử trong cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông, thường xuyên do Bộ trưởng Bộ giáo dục và đào tạo ban hành với mục đích: Điều chỉnh cách ứng xử của các thành viên trong cơ sở giáo dục theo chuẩn mực đạo đức xã hội và thuần phong mỹ tục của dân tộc, phù hợp với đặc trưng văn hóa của địa phương và điều kiện thực tiễn của cơ sở giáo dục; ngăn ngừa, xử lý kịp thời, hiệu quả các hành vi tiêu cực, thiếu tính giáo dục trong cơ sở giáo dục; xây dựng văn hóa học đường; đảm bảo môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh, thân thiện và phòng chống bạo lực học đường.

1.2 Lý do lý luận

Tầm quan trọng của việc xây dựng văn hóa ứng xử trong nhà trường thể hiện qua các khái niệm:

Văn hóa tổ chức là tập hợp các giá trị cơ bản, chuẩn mực đạo đức, phương tiện và các mẫu hành vi qui định cách thức những người trong một tổ chức tương tác với nhau và đầu tư năng lực vào công việc của mình và vào tổ chức hay cơ quan nói chung.

Như vậy, văn hóa tổ chức là tập hợp các giá trị, niềm tin, hiểu biết, chuẩn mực cơ bản được toàn thể các thành viên trong tổ chức cùng chia sẻ, tự giác chấp nhận. Nó qui định cung cách tư duy, cung cách hành động của mọi người trong tổ chức.

Từ khái niệm văn hóa tổ chức đã trình bày ở trên, có thể đưa đến khái niệm về văn hóa nhà trường. ***Văn hóa nhà trường*** là: Tập hợp các giá trị cơ bản, chuẩn mực đạo đức, phương tiện và các mẫu hành vi qui định cách thức mà cán bộ giáo viên, nhân viên và học sinh trong nhà trường tương tác với nhau và đầu tư năng lực vào công việc của mình và vào việc thực hiện nhiệm vụ của nhà trường nói chung.

Trong các loại hình văn hóa, văn hóa ứng xử có một ví trị, vai trò hết sức quan trọng. Hằng ngày, con người ta luôn luôn phải đối mặt, ứng phó với các tình huống. Điều quan trọng nhất là khi ta đứng ở vị trí nào thì cũng phải luôn xem trọng việc ứng xử ra sao cho thật mềm dẻo, thông minh, khôn khéo, tế nhị, thấu tình đạt lý.

Văn hóa ứng xử là hệ thống thái độ và hành vi của cá nhân và cộng đồng người được xác định để xử lý một cách tối ưu các mối quan hệ giữa con người với môi trường tự nhiên, môi trường xã hội và với chính bản thân mình, dựa trên các chuẩn mực xã hội.

Văn hóa ứng xử trong nhà trường là hệ thống các giá trị,chuẩn mực điều chỉnh mối quan hệ giữa các cá nhân với nhau, cá nhân với cộng đồng trong môi trường giáo dục

Văn hóa ứng xử học đường thực chất là đề cập đến các giá trị, chuẩn mực văn hóa điều chỉnh nhận thức, thái độ,hành vi, tác phong, cử chỉ, lời nói của cán bộ, giáo viên, học sinh trong giao tiếp với mọi người xung quanh. Đó là yếu tố rất quan trọng để rèn luyện nhân cách và giáo dục các thế hệ học sinh

Văn hóa nhà trường có tác động đến mọi khía cạnh sư phạm của nhà trường. 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. Phát triển văn hóa nhà trường có ý nghĩa tích cực đối với học sinh, đối với giáo viên và cả đối với lãnh đạo nhà trường.

Đối với học sinh, văn hóa nhà trường lành mạnh có tác dụng tích cực đến hoạt động học tập, rèn luyện của học sinh. Cụ thể là: tạo ra một môi trường học tập có lợi nhất cho học sinh; tạo ra môi trường thân thiện cho học sinh

Đối với giáo viên, văn hóa nhà trường lành mạnh có tác dụng tích cực đến hoạt động sư phạm của giáo viên. Cụ thể là: khuyến khích mối quan hệ hợp tác, chia sẻ kinh nghiệm, học hỏi lẫn nhau giữa các giáo viên; tạo bầu không khí tin cậy, thúc đẩy giáo viên quan tâm đến chất lượng và hiệu quả giảng dạy, học tập

Đối với lãnh đạo nhà trường, văn hóa nhà trường lành mạnh có tác dụng tích cực đối với công tác quản lý, lãnh đạo của hiệu trưởng, phó hiệu trưởng nhà trường.

Cụ thể là: tạo bầu không khí dân chủ, thu hút được sự ủng hộ của mọi thành viên để hoạch định sự phát triển nhà trường đúng hướng, tin tưởng ở đồng nghiệp, thực hiện chia sẻ quyền lãnh đạo, phát huy tính tự chủ của giáo viên, học sinh trong mọi hoạt động, cùng nhau đưa nhà trường phát triển**,** hỗ trợ điều phối và kiểm soát, giúp hạn chế tiêu cực và xung đột trong quá trình quản lý

Vai trò lãnh đạo quản lý trong việc phát triển văn hóa nhà trường: Các nhà giáo dục trên thế giới cho rằng, một trường học phát triển bền vững khi nhà trường đó có một môi trường văn hóa lành mạnh, khuyến khích tất cả mọi người làm việc và học tập, cống hiến sức lực và trí tuệ của bản thân cho nhà trường. Song việc hình thành, phát triển văn hóa nhà trường lành mạnh là một quá trình. Nuôi dưỡng, vun trồng, phát triển văn hóa nhà trường lành mạnh để cho nó đơm hoa, kết trái, phát huy tác dụng là trách nhiệm của tất cả các thành viên trong nhà trường, trong đó hiệu trưởng đóng vai trò quyết định.

Trong nhà trường có các mối quan hệ giao tiếp ứng xử như sau: quan hệ trong đội ngũ cán bộ quản lý; quan hệ trong đội ngũ cán bộ giáo viên, nhân viên; quan hệ trong tập thể học sinh; quan hệ hai chiều giữa cán bộ quản lý và giáo viên nhân viên; quan hệ hai chiều giữa cán bộ quản lý và học sinh; quan hệ hai chiều giữa giáo viên, nhân viên và học sinh; quan hệ hai chiều giữa các thành viên trong nhà trường và phụ huynh, các cá nhân và đơn vị cấp trên, các tổ chức liên quan; quan hệ hai chiều giữa các thành viên trong nhà trường và môi trường tự nhiên của nhà trường. Làm cho các mối quan hệ giao tiếp ứng xử đó trở nên tốt đẹp là đã làm nên thành công trong công tác xây dựng văn hóa ứng xử tại đơn vị.

1.3 Lý do thực tiễn

Thực tiễn cho thấy, văn hóa ứng xử trong nhà trường hiện đang có những dấu hiệu tiêu cực, rất đáng lo ngại: Một bộ phận nhân viên, giáo viên có tác phong, ngôn phong thiếu chuẩn mực, không phù hợp môi trường sư phạm; có hành vi bạo lực đối với học sinh; bè phái, chia rẽ gây mất đoàn kết nội bộ; vi phạm đạo đức nhà giáo; hành xử thiếu tế nhị; có lối sống thực dụng, không lành mạnh... Một bộ phận không nhỏ học sinh thường xuyên nói tục, chửi thề, vô phép với ông bà, cha mẹ, thầy cô và người lớn tuổi; gây sự đánh nhau, thiếu ý thức giữ gìn vệ sinh trong nhà trường, nơi công cộng; sử dụng văn hóa phẩm độc hại; sống vô cảm; trấn lột, xin đểu bạn bè... Tất nhiên, trường THCS Thị Trấn Ba Tri không nằm ngoài "bức tranh" chung đó. Đó là điều khiến bản thân người làm công tác lãnh đạo quản lý luôn cảm thấy nhức nhối, trăn trở, luôn suy nghĩ muốn tìm ra cách cải thiện tình hình, thay đổi nhận thức, tư duy của toàn thể cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên, học sinh trong nhà trường để từng bước thay đổi cục diện đáng báo động đó. Chính vì thế, việc lựa chọn đề tài ***" Xây dựng văn hóa***

ứng xử tại trường THCS Thị Trấn Ba Tri, Huyện Ba Tri, Tỉnh Bến Tre, năm học 2021-2022" để nghiên cứu là việc làm mà bản thân cho rằng cần thiết nhất, thiết thực nhất, quan trọng nhất lúc này. Thành công của đề tài sẽ là động lực để tôi từng bước hoàn thiện mong muốn thay đổi tích cực bộ mặt văn hóa của nhà trường, tiến đến thay đổi đáng kể chất lượng, hiệu quả công tác giảng dạy, giáo dục tại đơn vị.

2. Tình hình thực tế về văn hóa ứng xử tại trường THCS Thị Trấn Ba Tri, Huyện Ba Tri, Tỉnh Bến Tre

2.1 Giới thiệu khái quát về trường THCS Thị Trấn Ba Tri, Huyện Ba Tri, Tỉnh Bến Tre

Trường THCS Thị Trấn Ba Tri, Huyện Ba Tri, Tỉnh Bến Tre có diện tích 7.915,5m^2, thành lập ngày 18 tháng 7 năm 1996 theo Quyết định số 127/QĐO-UBND của UBND Huyện Ba Tri. Trường tọa lạc trên tuyến đường Trần Hưng Đạo, Khu phố 6, Thị trấn Ba Tri, Huyện Ba Tri, Tỉnh Bến Tre, gần kề trung tâm Thị Trấn Ba Tri, kinh tế địa phương phát triển ổn định, dân cư đông đúc.

Năm học 2021-2022, toàn trường có 28 lớp với 1010 học sinh (trong đó 498 học sinh nữ). Tổng số nhân sự 68 người (41 nữ) gồm: 03 cán bộ quản lý, 59 giáo viên, 01 văn thư, 01 kế toán, 01 nhân viên thư viện, 01 nhân viên tạp vụ, 02 nhân viên bảo vệ. Tổng số Đảng viên: 43 (27 nữ)

Về cơ sở vật chất: Trường có 14 phòng học, 2 phòng tin học, 1 phòng Tiếng Anh, 1 phòng thực hành Sinh, 1 phòng thực hành Hóa, 1 phòng thực hành Lý-Công nghệ, 1 phòng họp, 1 phòng thiết bị, 1 văn phòng, 1 phòng hành chánh, 1 thư viện, 1 văn phòng Đội, 1 phòng y tế, 1 kho, 1 căn tin, 1 nhà xe giáo viên, 1 nhà xe học sinh, nhà vệ sinh cho giáo viên và học sinh ở 2 khu riêng biệt; đồ dùng, thiết bị dạy học tương đối đầy đủ, đáp ứng được nhu cầu dạy học tại đơn vị

Về sân bãi: Trường có 2 sân bóng chuyền, 2 hố cát; có nhiều cây xanh, bồn hoa, chậu cây cảnh và ghế đá

Tuy không đạt chuẩn quốc gia do diện tích không đủ tiêu chuẩn nhưng trường luôn là đơn vị dẫn đầu trong toàn huyện về chất lượng chuyên môn và tỉ lệ học sinh giỏi các cấp. Công tác vận động xã hội hóa giáo dục của nhà trường từ các mạnh thường quân rất thuận lợi do nằm trên địa bàn đông dân cư và kề bên trung tâm thị trấn, kinh tế phát triển ổn định. Đại đa số phụ huynh đầu tư đúng mức cho việc học tập của con em mình. Đặc biệt, đơn vị luôn nhận được sự quan tâm lãnh, chỉ đạo sâu sát, kịp thời từ các cấp chính quyền địa phương và lãnh đạo ngành.

2.2 Thực trạng những vấn đề liên quan đến VH ứng xử ở trường THCS Thị Trấn Ba Tri, Huyện Ba Tri, Tỉnh Bến Tre

Trước đây, những qui tắc ứng xử văn hóa trong trường THCS Thị Trấn Ba Tri

thường được thể hiện thông qua các qui định trong bảng nội qui nhà trường, nội qui học sinh. Giáo viên thể hiện văn hóa ứng xử theo cách mình nghĩ về văn hóa ứng xử của một nhà giáo; tuân thủ mọi qui định, nội qui, qui chế cơ quan theo cách mà một cá thể hoạt động trong một tổ chức phải làm. Học sinh thì được phổ biến về nội qui nhà trường trong buổi sinh hoạt dưới cờ đầu năm hay trong các buổi sinh hoạt lớp.

Về quản lý, theo dõi, đánh giá kết quả của văn hóa ứng xử: Giáo viên được đánh giá thông qua bản nhận xét nơi cư trú; bản nhận xét, đánh giá giáo viên của hiệu trưởng; bản kiểm điểm cá nhân; bản đánh giá, xếp loại giáo viên. Học sinh được đánh giá thông qua giờ sinh hoạt lớp hằng tuần, kết quả xếp loại hạnh kiểm cuối học kỳ hay cuối năm học.

Vài năm trở lại đây, khi công tác xây dựng văn hóa ứng xử trong nhà trường được thực hiện có bài bản và dần dần được nâng chất thì hiệu quả mang lại rất đáng để cả tập thể ghi nhận và tiếp tục phấn đấu. Thực trạng văn hóa ứng xử trong trường THCS Thị Trấn Ba Tri được thể hiện chi tiết thông qua các mối quan hệ giao tiếp ứng xử sau:

Mối quan hệ giao tiếp ứng xử trong đội ngũ cán bộ quản lý: các thành viên trong đội ngũ cán bộ quản lý có sự phân công công việc rõ ràng, hợp lý; trong công tác có sự phối hợp chặt chẽ, nhịp nhàng; bản thân mỗi thành viên là một tấm gương về sự chuẩn mực trong văn hóa ứng xử nên mối quan hệ ứng xử của đội ngũ cán bộ quản lý luôn thể hiện sự đoàn kết, tôn trọng, lắng nghe nhau, học hỏi, hỗ trợ nhau. Tuy đôi lúc bất đồng ý kiến về một vấn đề chung trong tập thể nhưng nhờ cung cách ứng xử tốt nên đều đi đến thống nhất.

Mối quan hệ trong đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên: Đại đa số cán bộ, giáo viên, nhân viên đều có lối sống lành mạnh, cư xử hòa nhã, thân thiện; thể hiện tinh thần đoàn kết, tương thân tương ái, thăm hỏi, giúp đỡ nhau khi gặp gia đình gặp phải khó khăn, hữu sự, ốm đau; cùng giúp nhau tiến bộ trong công tác chuyên môn, nhắc nhau hoàn thành công việc đúng tiến độ; cách thức góp ý chuyên môn cho đồng nghiệp cũng thể hiện tính xây dựng; tham gia các cuộc họp mặt, liên hoan tập thể để thắt chặt tình cảm gắn bó giữa đồng nghiệp với nhau, giữa những người trong cùng đơn vị. Hằng năm 100% cán bộ, giáo viên, nhận viên đạt Lao động tiên tiến, khoảng 30% đạt các danh hiệu thi đua và bằng khen của Ùy ban Nhân dân tỉnh, 100% có nhận xét tốt về thực hiện nghĩa vụ nơi cư trú, 100% giáo viên hoàn thành tốt và Xuất sắc nhiệm vụ được giao... Bên cạnh đó, vẫn còn một bộ phận cán bộ, giáo viên, nhân viên mang tư tưởng đến trường làm cho hết giờ là hết trách nhiệm, vô cảm, thiếu trách nhiệm, học sinh có những biểu hiện sai trái cũng mặc, cho đó là trách nhiệm của giáo viên chủ nhiệm; phân biệt đối xử với học sinh có học thêm và không học thêm; thực

hiện nhiệm vụ chuyên môn thì xuề xòa, trễ nải; không góp ý cho đồng nghiệp hoặc có góp ý thì luôn gay gắt, thiếu tính xây dựng; lánh nặng tìm nhẹ, so bì, tị nạnh trong công việc chung...

Mối quan hệ trong tập thể học sinh: Đa phần học sinh trong cùng một lớp cư xử với nhau hòa đồng, thân thiện, có thể hiện sự quan tâm, thi đua và đoàn kết giúp đỡ nhau trong học tập hoặc tham gia phong trào; tích cực và tương tác tốt trong các hoạt động ngoại khóa, hoạt động trải nghiệm và về nguồn. Tinh thần tương thân tương ái, giúp đỡ bạn cùng trường khi gặp phải hoàn cảnh khó khăn, hoạn nạn giữa học sinh với nhau cũng rất đáng được khen ngợi, các em sẵn sàng đóng góp chút tiền quà bánh để thể hiện sự sẻ chia khi thấy bạn khác lớp bị bệnh ngặt nghèo. Hằng năm có từ 89 đến 94% học sinh đạt hạnh kiểm tốt, hơn 40% đạt học lực giỏi...Tuy nhiên, vẫn còn đó những học sinh có thái độ hành xử kém văn minh trong cách xưng hô; nói tục chửi thề, gây gỗ, đánh nhau; bè phái, phân biệt giàu nghèo hay học lực, cạnh tranh không lành mạnh giữa những bạn cùng lớp hoặc giữa lớp này với lớp khác; các em lớn không thể hiện vai trò đàn anh đàn chị, các em nhỏ cũng không thể hiện sự tôn trọng đối với các anh chị đi trước.

Mối quan hệ hai chiều giữa cán bộ quản lý và giáo viên, nhân viên:

Cán bộ quản lý luôn tôn trọng, lắng nghe, thấu hiểu giáo viên, nhân viên; cư xử với cấp dưới ôn hòa, gần gũi; có quan tâm, giúp đỡ những hoàn cảnh khó khăn trong đơn vị; phân công hợp lý; thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ và đảm bảo tính công bằng, khách quan; biết động viên, khích lệ, thuyết phục, hỗ trợ giáo viên, nhân viên hoàn thành tốt nhiệm vụ; phê bình kịp thời và có tính xây dựng; tháo gỡ được những "điểm nghẽn", giải quyết nhanh gọn các xung đột, mâu thuẫn... Tuy nhiên, phải nhìn nhận rằng trong đội ngũ cán bộ quản lý có người chưa từng biết khen ngợi cấp dưới; lời động viên, khích lệ, phê bình đúng lúc cần thiết bao nhiêu thì lời khen đúng sự thật có giá trị bấy nhiêu, nó ghi nhận công sức đóng góp của giáo viên, nhân viên đối với tập thể, nó thể hiện sự quan tâm của lãnh đạo đối với người dưới quyền, nó làm bùng cháy ngọn lửa nhiệt huyết trong họ; đôi khi một lỗi lầm còn được nhắc đi, nhắc lại nhiều lần gây nên cảm xúc tiêu cực cho giáo viên, nhân viên.

Giáo viên, nhân viên nhà trường đại đa số đều chấp hành mọi sự phân công, tôn trọng cấp trên, tuân thủ nội qui nhà trường, cảm thông với vai trò của lãnh đạo... Song, bên cạnh đó vẫn còn một bộ phận giáo viên, nhân viên hầu như năm học nào cũng có ý kiến về sự phân công của lãnh đạo, họ luôn cho như thế này là không công bằng, như thế kia là chưa hợp lý, họ chưa từng thử đặt mình vào vị trí của lãnh đạo để thấy người cán bộ quản lý phải vất vả thế nào để cân bằng mọi thứ trong tập thể; giờ giấc thì hay đi trễ về sớm; có mặt lãnh đạo thì họ thế này, vắng mặt thì lại thế khác; họ luôn than

phiền: "trường người ta hấy ham, trường mình thấy chán" trong khi qui chế chi tiêu nội bộ thì rành rành ra đó và mỗi đơn vị phải tự cân đối để xây dựng qui chế chi tiêu nội bộ phù hợp với tình hình thực tế của đơn vị.

Mối quan hệ hai chiều giữa cán bộ quản lý và học sinh:

Cán bộ quản lý luôn đặt chất lượng giáo dục học sinh lên hàng đầu; thường phối hợp với Hội Cha mẹ học sinh và các mạnh thường quân để quan tâm, giúp đỡ kịp thời những học sinh có hoàn cảnh khó khăn, kém may mắn để các em an tâm đến trường; thường xuyên lồng ghép việc giáo dục tư tưởng học sinh vào các buổi sinh hoạt dưới cờ bằng những câu từ dễ hiểu, hình thức đa dạng và không khí cởi mở; thường xuyên phối hợp với giáo viên chủ nhiệm để tìm hiểu, giáo dục riêng đối với những em học sinh "đặc biệt".

Học sinh hầu hết luôn lễ phép, kính trọng cán bộ quản lý. Đối với các em, thầy cô nào cũng là người đáng để các em kính trọng. Các em ứng xử với mọi thầy cô giáo như nhau, không có sự khác biệt giữa cán bộ quản lý và giáo viên.

Mối quan hệ hai chiều giữa giáo viên, nhân viên và học sinh:

Giáo viên, nhân viên phần lớn đều cư xử với học sinh bằng lối ứng xử thân thiện, công bằng, thể hiện sự quan tâm và tôn trọng học sinh... Chỉ một bộ phận rất ít giáo viên, nhân viên thiếu quan tâm, có biểu hiện phân biệt đối xử với học sinh hoặc ứng xử không phù hợp với tâm lý lứa tuổi của học sinh, đôi khi còn dùng những lời lẽ có phần gây tổn thương học sinh.

Học sinh đa phần đều yêu mến, kính trọng thầy cô giáo và nhân viên nhà trường; biết vâng lời, thực hiện tốt nhiệm vụ học tập giáo viên giao, lễ phép cúi đầu chào khi gặp giáo viên trong trường dù không phải là giáo viên dạy mình... Chỉ một số ít học sinh có ấn tượng không tốt về một giáo viên nào đó, dẫn đến suy nghĩ và hành động tiêu cực như vô phép, chống đối, gây mất trật tự, không thích học trong giờ giáo viên đó phụ trách; một số học sinh trong nhà trường còn có thái độ vô lễ đối với nhân viên bảo vệ hay nhân viên tạp vụ trong nhà trường.

Mối quan hệ hai chiều giữa các thành viên trong nhà trường và phụ huynh, các cá nhân và đơn vị cấp trên, các tổ chức liên quan:

Các thành viên trong nhà trường phần đông đều thể hiện cung cách ứng xử lịch sự, tôn trọng, hiếu khách và tinh thần cầu thị đối với phụ huynh, cá nhân và đơn vị cấp trên, các tổ chức liên quan; thể hiện sự hợp tác, phối hợp với tinh thần trách nhiệm cao. Tuy nhiên, vẫn còn một số thành viên trong nhà trường thường có biểu hiện không quan tâm đến sự có mặt của những người không liên quan trực tiếp đến mình, họ thường không chủ động hỏi han, chỉ dẫn, giúp đỡ "người lạ" hay tìm hiểu xem vị khách ấy vào trường để cần liên hệ với ai, công việc gì, bản thân có giúp gì được cho

khách không; cách ứng xử và cách thức phối hợp của giáo viên với phụ huynh đôi khi làm cho hiệu quả của công tác phối hợp không tốt đẹp như mong muốn.

Phụ huynh, các cá nhân và đơn vị cấp trên, các tổ chức liên quan hầu hết đều cư xử đúng mực với các thành viên trong nhà trường; họ thể hiện sự trọng thị cần thiết khi liên hệ công tác hoặc phối hợp. Tuy nhiên, một số ít phụ hynh có văn hóa ứng xử kém văn minh như xông vào trường tát tai giáo viên khi nghe con mình bị phạt mà chưa hỏi rõ nguyên nhân sự việc hoặc to tiếng yêu cầu giáo viên "xử tội" một học sinh nào đó khi biết con mình đánh nhau với bạn; yêu cầu Ban giám hiệu đổi giáo viên chủ nhiệm, giáo viên bộ môn chỉ vì con mình không thích giáo viên đó.

Mối quan hệ hai chiều giữa các thành viên trong nhà trường và môi trường tự nhiên của nhà trường

Đa phần, các thành viên trong nhà trường đều có ý thức tốt và xem trọng việc tôn tạo, xây dựng, giữ gìn đối với môi trường tự nhiên trong nhà trường như: trồng thêm hoa, cây xanh; tặng hoa, cây cảnh; chăm sóc bồn hoa; giữ gìn vệ sinh môi trường; tỉa bớt cành lá cho cây, bảo vệ cây; tạo cảnh quan mát mẻ, sạch đẹp...Tuy nhiên, trường chưa tạo điều kiện rèn cho học sinh thói quen phân loại rác tại nguồn, một số thành viên trong nhà trường chưa từng quan tâm đến cảnh quan, môi trường tự nhiên của nhà trường, một bộ phận học sinh không có ý thức gìn giữ, chăm sóc, bảo vệ môi trường tự nhiên của nhà trường; khi được phân công làm vệ sinh sân trường thường trông chờ vào người khác, tị nạnh nhau hoặc làm cho có hình thức; ăn quà bánh thì tiện đâu vứt đấy, làm ảnh hưởng không nhỏ đết vẻ mỹ quan của môi trường tự nhiên.

Môi trường tự nhiên và cảnh quan của nhà trường cũng là một yếu tố quan trọng thể hiện bộ mặt của nhà trường. Trường THCS Thị Trấn Ba Tri tuy khuôn viên nhỏ hẹp nhưng độ phủ mát lên đến hơn 80%, nhiều cây xanh, cây cảnh và hoa được vun trồng, chăm sóc tốt nên đã góp phần rất nhiều trong việc tạo nên một môi trường làm việc, học tập toải mái và đảm bảo sức khỏe tốt cho các thành viên trong nhà trường.

2.3 Những điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội, thách thức trong việc xây dựng văn hóa ứng xử trong trường THCS Thị Trấn Ba Tri, Huyện Ba Tri, Tỉnh Bến Tre

2.3.1 Điểm mạnh

- Lãnh đạo nhà trường đã nhận thức được vai trò quyết định của mình trong việc phát triển văn hóa ứng xử trong nhà trường. Vì thế đã quyết tâm ra sức ươm mầm, vun trồng, nuôi dưỡng và phát triển để văn hóa ứng xử ấy đến ngày đơm hoa kết trái. Hiệu trưởng đã có những định hướng, kế hoạch cụ thể để việc tổ chức và chỉ đạo thực hiện được thuận lợi và có nền tảng vững vàng nhằm đi đến hình thành những chuẩn

mực, giá trị văn hóa ứng xử tốt đẹp trong đội ngũ giáo viên, nhân viên và học sinh. Từ đó tạo được sự đồng thuận, ủng hộ của tập thể giáo viên, nhân viên và học sinh trong việc xây dựng và triển khai văn hóa ứng xử trong nhà trường.

- Đội ngũ cán bộ giáo viên, nhân viên đại đa số là những người có năng lực chuyên môn tốt, có tâm huyết với sự nghiệp giáo dục học sinh; có lối sống lành mạnh, trong sáng; có cung cách ứng xử chuẩn mực, mô phạm; có nhận thức tốt về văn hóa ứng xử trong nhà trường. Họ là những con người có khả năng thuyết phục người khác, lan tỏa văn hóa ứng xử tốt đẹp đến với người khác hiệu quả nhất bằng chính phẩm chất tốt đẹp của mình. Phần lớn học sinh trong nhà trường đều lễ phép, kính trọng thầy cô giáo và người lớn tuổi; có nhận thức về văn hóa ứng xử; có tác phong, ngôn phong tốt; có lòng tự trọng bản thân và biết tôn trọng người khác.

- Nhà trường là đơn vị có truyền thống văn hóa từ ngày mới thành lập đến nay, được công nhận là đơn vị văn hóa từ năm 1997 và luôn giữ vững danh hiệu này cho đến ngày nay

- Chất lượng giáo dục của nhà trường hằng năm luôn dẫn đầu trong huyện không chỉ riêng về tỉ lệ học sinh khá giỏi, số học sinh giỏi huyện, tỉnh mà còn về kết quả rèn luyện hạnh kiểm của học sinh

- Hoạt động của Công đoàn, Đoàn thanh niên, Đội thiếu niên trong nhà trường khá mạnh và có sự liên kết tốt trong việc tổ chức các hoạt động văn hóa cho giáo viên, học sinh

- Cơ sở vật chất của nhà trường được trang bị tương đối đầy đủ, đáp ứng nhu cầu giảng dạy và làm việc cho giáo viên, nhân viên; nhu cầu học tập và giải trí cho học sinh tạo môi trường làm việc và học tập thoải mái, tiện ích giúp giảm bớt áp lực công việc và học tập cho cán bộ, giáo viên, nhân viên và học sinh trong nhà trường

2.3.2 Điểm yếu

- Như đã nêu ở phần thực trạng, những qui tắc ứng xử văn hóa trong trường THCS Thị Trấn Ba Tri thường chỉ được thể hiện thông qua các qui định trong bảng nội qui nhà trường, nội qui học sinh. Giáo viên thể hiện văn hóa ứng xử của mình hoàn toàn tự phát theo cách mình nghĩ về văn hóa ứng xử của một nhà giáo; tuân thủ mọi qui định, nội qui, qui chế cơ quan theo cách mà một cá thể hoạt động trong một tổ chức phải làm. Học sinh thì được chỉ được phổ biến về nội qui nhà trường trong buổi sinh hoạt dưới cờ đầu năm hay trong các buổi sinh hoạt lớp. Về quản lý, theo dõi, đánh giá kết quả của văn hóa ứng xử: Giáo viên chỉ được đánh giá thông qua bản nhận xét nơi cư trú; bản nhận xét, đánh giá giáo viên của hiệu trưởng; bản kiểm điểm cá nhân; bản đánh giá, xếp loại giáo viên. Học sinh thì được đánh giá thông qua các giờ sinh hoạt lớp hằng tuần, kết quả xếp loại hạnh kiểm cuối học kỳ hay cuối năm học.

- Văn hóa ứng xử có thể nói là những tập quán, thói quen ăn sâu, bám rễ trong mỗi con người nên việc tác động, làm thay đổi nó theo chiều hướng ngày càng tích cực hơn là cả một quá trình phức tạp và lâu dài.

- Khuôn viên nhà trường còn chật hẹp, chưa thể thường xuyên tạo ra nhều sân chơi, hoạt động văn hóa lành mạnh, bổ ích cho thành viên của nhà trường tham gia để củng cố thêm sự gắn kết, tinh thần tập thể cho toàn thể giáo viên, nhân viên, học sinh

- Một bộ phận rất ít giáo viên, nhân viên luôn ca thán, tỏ ra không hài lòng về sự phân công của Ban giám hiệu hoặc về các chế độ đãi ngộ của nhà trường dành cho các phong trào thể dục thể thao hay khen thưởng cho công tác bồi dưỡng học sinh giỏi. Một số giáo viên khác thường có cách cư xử thiếu sự quan tâm, chia sẻ, thiếu tôn trọng học sinh hoặc dùng những lời lẽ thiếu tế nhị gây tổn thương cho học sinh hay có biểu hiện phân biệt đối xử với học sinh. Cách hành xử kém tế nhị, thiên về lợi ích, nặng về chủ nghĩa cá nhân này rất khó thay đổi theo hướng tích cực trong một thời gian ngắn.

- Một số ít học sinh thường có các hành động tiêu cực như vô phép, chống đối giáo viên, gây mất trật tự trong giờ học, vô lễ đối với nhân viên bảo vệ và nhân viên tạp vụ; nói tục chửi thề, gây gỗ, đánh nhau; bè phái, phân biệt giàu nghèo, cạnh tranh không lành mạnh giữa những bạn cùng lớp hoặc giữa lớp này với lớp khác

2.3.2 Cơ hội

- Văn hóa ứng xử là một trong những nét đẹp truyền thống từ bao đời nay của dân tộc Việt Nam. Nó hình thành từ thuở bé và ăn sâu trong tâm thức của mỗi con người. Vì vậy, trong mỗi con người luôn tiềm tàng một giá trị văn hóa nhất định, nhất là văn hóa ứng xử.

- Văn hóa ứng xử đã, đang và luôn được xã hội quan tâm, tôn vinh. Việc đầu tư giáo dục cho học sinh những giá trị nhân văn, thẩm mỹ và đạo đức luôn được xã hội xem trọng

- Đảng, Nhà nước, Bộ Giáo dục đã ban hành những quyết định, công văn, thông tư làm cơ sở pháp lý, hướng dẫn việc thực hiện, xây dựng văn hóa ứng xử trong nhà trường

- Huyện Ba Tri là nơi có kinh tế phát triển ổn định, dân cư đông, Thị Trấn Ba Tri đã được công nhận là đô thị loại IV, đang tiến lên Thị xã nên chính quyền các cấp cùng đoàn thể địa phương rất quan tâm đến công tác giáo dục.

- Ủy ban Nhân dân các cấp, Sở giáo dục, Phòng giáo dục luôn quan tâm, tạo điều kiện thuận lợi cho việc xây dựng và phát triển văn hóa ứng xử trong nhà trường

- Các đoàn thể như Liên đoàn lao động, Huyện đòan, Hội đồng Đội huyện sẵn sàng hỗ trợ cho các hoạt động hướng đến giáo dục văn hóa ứng xử

- Phần lớn người dân ở Thị Trấn Ba Tri có lối sống lành mạnh, hiền hòa, chí thú làm ăn, cung cách ứng xử văn minh, ôn hòa, tế nhị

- Phụ huynh luôn muốn con em mình được giáo dục toàn diện về đức, trí thể, mỹ nên rất quan tâm và sẵn sàng phối hợp với nhà trường trong việc tổ chức các hoạt động giáo dục văn hóa ứng xử cho con em họ.

- Sự phát triển của công nghệ thông tin là nhân tố không thể thiếu trong việc lan tỏa các thông điệp tích cực về văn hóa ứng xử

2.3.3 Thách thức

-Kinh tế địa phương phát triển, dân cư đông kéo theo sự xuất hiện của nhiều tệ nạn xã hội như tụ tập ăn chơi; đua đòi; bạo lực; sử dụng ma túy, thuốc lá điện tử, hóa chất gây nghiện dưới nhiều hình thức... khiến nhiều học sinh bị lôi kéo, cám dỗ, sa đà vào đó và mất dần sự hồn nhiên, chí tiến thủ và khả năng rèn luyện, trau dồi đạo đức, kiến thức cho bản thân

- Áp lực công việc đè lên vai người giáo viên ngày càng nặng hơn do sự thay đổi liên tục của chương trình, phương pháp giảng dạy, hồ sơ sổ sách, các phần mềm ứng dụng mới, các cuộc thi, phương án thi, chỉ tiêu giao... làm cho giáo viên quay cuồng với hàng nghìn công việc, khó tránh được sự phân tâm, xao lãng đối với việc rèn luyện, chỉnh đốn văn hóa ứng xử cho học sinh mọi lúc, mọi nơi

- Mặt trái của nền kinh tế thị trường làm cho cuộc sống thiên về vật chất. Một bộ phận phụ huynh nặng về chăm lo kinh tế gia đình nên ít có thời gian dành cho việc quan tâm về sự phát triển nhân cách, văn hóa ứng xử của con em mình. Một số phụ huynh thường xuề xòa trong văn hóa ứng xử, có những lời nói, hành vi thô lỗ, kém văn minh, vô tình trở thành gương xấu cho con em mình.

- Không ít phụ huynh thường gây áp lực học tập quá lớn cho con, khiến các em không còn thời gian dành cho việc gì khác ngoài việc học, kỹ năng sống ít ỏi, hoạt động thể dục thể thao để phát triển thể chất, giao lưu bạn bè để phát triển nhân cách cũng trở thành việc "hoang phí" thời gian đối với các em. Vì vậy, môi trường để rèn luyện văn hóa ứng xử của các em cũng dần bị giới hạn.

- Sự phát triển của công nghệ thông tin cũng là một nhân tố tiềm tàng nhiều thách thức cho công tác xây dựng văn hóa ứng xử trong nhà trường. Chỉ với một chiếc điện thoại thông minh, mọi người có thể biết được vô vàn thông tin trên toàn thế giới. Tuy nhiên, tính xác thực, độ tin cậy của các thông tin đó lại rất khó xác nhận, nó lẫn lộn thật giả tốt xấu và làm cho con người dần trở nên nghi kị, mất niềm tin vào mọi thứ hoặc bị cuốn theo những trào lưu tiêu cực trên mạng xã hội, gây khó khăn trong công tác giáo dục học sinh

2.4 Kinh nghiệm thực tế/những việc đã làm về việc xây dựng văn hóa ứng xử trong trường THCS Thị Trấn Ba Tri

2.4.1 Những việc đã làm và bài học kinh nghiệm

2.4.1.1 Những việc đã làm

Những năm qua, công tác xây dựng văn hóa ứng xử trong nhà trường đã từng bước hoàn thiện. Kết quả đó ít nhiều đã động viên, khích lệ tinh thần để tôi tiếp tục bước tiếp, quyết tâm làm cho đơn vị ngày càng tiến bộ, phát triển hơn, môi trường văn hóa trong nhà trường ngày càng tốt đẹp hơn. Xin chia sẻ vài kinh nghiệm thực tế mà bản thân đã tích lũy được trong công tác xây dựng văn hóa ứng xử tại đơn vị

Đầu tiên, tôi làm một bản báo cáo chi tiết thực trạng văn hóa ứng xử tại đơn vị, khẳng định những điều tốt đẹp cần được duy trì, phát huy đồng thời nêu lên những điều không phù hợp cần phải loại bỏ, thay đổi.

Tiếp đến, tôi trình bày trước hội đồng nhà trường mong muốn của mình về một môi trường văn hóa tốt đẹp mà tôi đang hướng tới; sự cần thiết, mục đích, lợi ích của việc xây dựng văn hóa ứng xử trong nhà trường.

Khi đã thuyết phục được toàn thể hội đồng, tôi sẽ tiến hành xây dựng một bộ qui tắc ứng xử cho từng đối tượng trong nhà trường.

Sau đó, tôi sẽ chuyển bộ qui tắc này đến từng tổ chuyên môn để trưng cầu ý kiến của tất cả các thành viên trong nhà trường với một tinh thần cầu thị vì công việc chung của tập thể. Sau đó tiến hành bổ sung, chọn lọc để hoàn thiện bộ qui tắc văn hóa ứng xử.

Trước hội đồng tôi sẽ triển khai toàn bộ kế hoạch tiến hành xây dựng văn hóa ứng xử bao gồm: từng bước phải thực hiện những công việc gì và cụ thể từng bước sẽ được làm như thế nào.

Khâu tổ chức thực hiện cũng cần phải bài bản; cá nhân, bộ phận nào phụ trách công việc gì; ai có trách nhiệm kiểm tra giám sát, đôn đốc, nhắc nhở đều cần phải chỉ đích danh và nêu rõ yêu cầu công việc.

Kế tiếp, tôi ban hành một văn bản chỉ đạo, hướng dẫn việc thực hiện "Xây dựng văn hóa ứng xử trong nhà trường" tại đơn vị

Sau đó là theo dõi, kiểm tra, giám sát công việc của từng bộ phận, cá nhân

Cuối cùng là sơ kết, tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm, điều chỉnh và tiếp tục một vòng tuần hoàn mới.

2.4.1.2 Bài học kinh nghiệm:

**Những thành công:*

Kết quả đạt được trong những năm qua từng bước đã đưa văn hóa ứng xử của Trường THCS Thị Trấn Ba Tri dần đi vào qui củ, tiến dần đến cái đích mà tôi mong muốn, hiệu quả của công tác này thật đáng để tập thể cùng ghi nhận, vui mừng vì công

sức của họ đã được đền đáp. Các mối quan hệ bên trong nhà trường và giữa nhà trường với xã hội đã ngày càng tốt đẹp hơn. Tập thể giáo viên đã thể hiện tinh thần tương thân tương ái, khoảng cách giữa họ dần được rút ngắn, họ thật sự cảm thông cho nhau, sẻ chia gánh nặng với nhau, đoàn kết hơn và phối hợp rất tốt với nhau trong công việc, không còn những xung đột gay gắt diễn ra như trước. Mối quan hệ giữa giáo viên, nhân viên và học sinh ngày càng tốt đẹp hơn. Thầy tận tụy, thân thiện, quan tâm, giúp đỡ trò; trò kính trọng, yêu mến thầy, sẵn sàng bộc bạch với thầy những khó khăn, áp lực trong học tập và những chuyện bế tắc trong gia đình để nhận từ thầy những lời khuyên hữu ích. Niềm tin của phụ huynh vào nhà trường ngày một lớn, họ sẵn sàng phối hợp với nhà trường trong việc giáo dục con em mình và hỗ trợ cả tài chính để tiếp sức cho trường thực hiện những hoạt động có tính nhân văn.

Nguyên nhân của sự thành công là do sự đoàn kết nhất trí, sự phối hợp đồng bộ nhịp nhàng của các cá nhân, bộ phận, tổ chuyên môn trong đơn vị và sự quan tâm, hỗ trợ của chính quyền địa phương, Phòng giáo dục và Ban đại diện Cha mẹ học sinh

**Những tồn tại:*

Bên cạnh những kết quả đạt được, vẫn còn tồn tại một số hạn chế, chưa thành công như mong muốn như đã trình bày ở phần thực trạng. Tôi luôn trăn trở về điều đó, nên sau khi hoàn thành các chuyên đề ở lớp Bồi dưỡng cán bộ quản lý mầm non - phổ thông K26 năm 2021, tôi rút ra được nhiều bài học kinh nghiệm trong công tác lãnh đạo, quản lý của mình.

Nguyên nhân dẫn đến chưa thành công của công tác xây dựng văn hóa ứng xử tại đơn vị được nhìn nhận là do: việc tổ chức khâu tuyên truyền chưa thật sự hiệu quả; công tác đánh giá, rút kinh nghiệm chỉ có phê bình nhưng lại thiếu tuyên dương và nêu gương, việc tổ chức các hoạt động hướng đến các thông điệp tích cực về văn hóa ứng xử còn hạn chế

Từ những thành công và tồn tại nêu trên, bản thân tôi đã xác định được các biện pháp để nuôi dưỡng, vun đắp, phát triển văn hoá ứng xử tích cực, lành mạnh tại đơn vị. Theo đó hiệu trưởng phải:

- Giữ vai trò dẫn đường; thể hiện văn hóa ứng xử của mình bằng các hành động cụ thể để làm gương cho tập thể; thực hiện phong cách lãnh đạo dân chủ; quan tâm xây dựng mối quan hệ tốt đẹp với các thành viên trong nhà trường
- Khuyến khích sự sáng tạo, tinh thần phối hợp của giáo viên trong công tác xây dựng văn hóa ứng xử để giáo viên phát triển tối đa khả năng của họ;
- Tạo dựng bầu không khí cởi mở, dân chủ và nhân văn;
- Xây dựng tập thể sư phạm đoàn kết, tin cậy lẫn nhau;
- 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 cán bộ giáo viên với nhau (trong đó có các nhà quản lý giáo dục với cán bộ giáo viên) theo các chuẩn mực chung của xã hội và những quy định riêng của ngành giáo dục, của nhà trường;

- Lên án, loại bỏ những biểu hiện phi văn hoá (văn hóa tiêu cực, không lành mạnh) trong nhà trường;

- Xây dựng các qui tắc ứng xử giữa các thành viên trong nhà trường và giữa các thành viên của nhà trường với môi trường xung quanh (môi trường tự nhiên và môi trường xã hội).

- Xây dựng nội qui của học sinh và cán bộ nhân viên, qui định về chuyên môn, về vệ sinh môi trường

- Xây dựng cơ sở vật chất nhà trường khang trang, sạch đẹp, thoáng mát, an toàn, đủ điều kiện và phù hợp với lứa tuổi học sinh

- Giáo dục học sinh tích cực tham gia bảo vệ cảnh quan môi trường, giữ vệ sinh các công trình công cộng, nhà trường, lớp học và cá nhân

- Khuyến khích cán bộ giáo viên và học sinh mặc trang phục gọn gàng, sạch sẽ, phù hợp, lịch sự khi đến trường

- Tổ chức các cuộc tọa đàm, trao đổi về văn hóa học đường. Qua đó, đưa ra các biện pháp và tổ chức thực hiện tốt phong trào thi đua: Trường học thân thiện, học sinh tích cực;

- Phối hợp các lực lượng giáo dục trong và ngoài trường xây dựng tập thể đoàn kết, môi trường văn hóa tích cực, lành mạnh;

- Tăng cường kiểm tra, giám sát trong việc xây dựng văn hóa nhà trường tích cực, lành mạnh;

2.4.1.3 Một vài tình huống thể hiện văn hóa ứng xử đã được xử lý tại trường THCS Thị Trấn Ba Tri, huyện Ba Tri, tỉnh Bến Tre

Tình huống thứ nhất: Năm học 2018-2019, trường THCS Thị Trấn Ba Tri được chọn làm điểm tổ chức Đại hội Thể dục thể thao cấp huyện vào ngày chủ nhật. Đầu giờ chiều thứ bảy, Ủy ban Nhân dân Thị Trấn gọi điện thoại thông báo với hiệu trưởng nhà trường rằng sẽ cho lực lượng vận chuyển một số đồ dùng đến trường lúc 14h để tiến hành dựng và trang trí lễ đài, có trưng dụng một số bàn ghế của nhà trường để phục vụ sân lễ. Do tình hình cấp bách, nhà lại xa đơn vị nên hiệu trưởng liền gọi ngay cho ông P - nhân viên bảo vệ yêu cầu mở cổng, đón, và thực hiện các yêu cầu của Ủy ban. Tuy nhiên, khi lực lượng đến thì trường vẫn chỉ mở cổng phụ như thường lệ. Bà H - Phó chủ tịch Ủy ban liền vào trường gặp ông P nhờ mở cổng lớn để xe chở đồ chạy vào. Lúc này, ông P đã có rượu trong người nên hành xử thiếu tế nhị, lừ lừ ra mở cổng và tỏ thái độ bực dọc. Sau đó

bà H lại yêu cầu ông P cho mượn bàn ghế để làm lễ đài. Ông P liền to tiếng không cho mượn với lý do: *"Mượn xong biết có mang vào lớp trả lại không, hay để đó cho tôi dọn dẹp"*. Bà P cam đoan sẽ trả lại đúng hiện trạng sau khi Đại hội kết thúc nhưng ông Phương vẫn nói tới nói lui, chưa đồng ý cho mượn. Lúc này, bà P bức xúc liền gọi cho Bí Thư Đảng ủy trình bày sự việc, Bí thư lại gọi cho trưởng phòng giáo dục Huyện đề nghị sự phối hợp. Trưởng phòng đã gọi cho hiệu trưởng yêu cầu giải quyết tình hình ngay lập tức. Sau khi nhận cuộc gọi từ hiệu trưởng, ông P đã chấp nhận cho Ủy ban mượn bàn ghế. Hiệu trưởng sau đó cũng có mặt tại trường, nắm rõ tình hình từ hai phía. Bí thư Đảng ủy và trưởng Phòng giáo dục yêu cầu hiệu trưởng chấm dứt hợp đồng làm việc đối với ông P. Sáng thứ hai đầu tuần, hiệu trưởng mời ông P lên văn phòng và ôn tồn nói: *"Ủy ban, kể cả phòng giáo dục đều yêu cầu tôi buộc anh thôi việc vì thái độ ứng xử của anh trong vụ việc vừa rồi. Anh đã đẩy tôi vào một tình cảnh hết sức khó xử. Tôi biết anh có rượu trong người nên hành xử sai trái nhưng đó không phải là lý do đáng để cảm thông. Thứ nhất, anh đang trong ca trực lại bỏ đi uống rượu là không đúng; thứ hai, tài sản nhà trường là của nhà nước, khi địa phương cần trưng dụng thì nhiệm vụ của nhà trường là phải phối hợp, tạo điều kiện; thứ ba, theo vai vế thì bà H là cấp trên của tôi, anh là nhân viên của nhà trường mà dám vượt mặt tôi để chống đối bà ấy. Anh có thấy mình sai không? Nếu thấy mình sai, tôi đề nghị chính anh phải có lời xin lỗi với phía ủy ban. Tôi đã nhận lỗi với họ nhưng tôi nhận thấy anh vẫn cần phải nhận lỗi về thái độ ứng xử không đúng của mình. Phần tôi, tôi chỉ có thể giúp anh bằng cách mang uy tín của mình ra để đảm bảo với cấp trên là anh sẽ sửa đổi và cũng sẽ không kết thúc hợp đồng làm việc với anh. Xin anh nhớ cho là, tôi mang uy tín của mình để bảo lãnh cho anh với cấp trên thì anh phải cho tôi thấy sự thay đổi trong cách cư xử của mình và đặt trách nhiệm của mình lên trên hết, không để rượu làm đen nhân cách của mình lần nữa. Anh có đồng ý với những gì tôi vừa nói và hiểu được tâm tư của tôi không ?"*.Ông P sau đó đã biết lỗi của mình, làm theo lời của hiệu trưởng và nhận lỗi trước hội đồng nhà trường, hứa không tái phạm và sẽ sửa chữa. Tập thể đều nhận ra, sau sự việc lần đó ông P cư xử khác hẳn, không còn bỏ ca trực đi uống rượu, ăn nói lại nhẹ nhàng hơn trước, biết giúp đỡ người khác và rất quý mến hiệu trưởng chứ không "trước mặt e dè, sau lưng chả nể" như trước nữa.

Bản thân tôi nhận thấy, cách giải quyết tình huống của hiệu trưởng là thấu tình đạt lý. Hiệu trưởng đã rất thành công khi xử lý sự việc. Sự thay đổi tích cực trong cách xử sự của ông P chính là thành công lớn nhất của hiệu trưởng trong tình huống này. Nguyên nhân thành công chính là nhờ vào cách ứng xử vị tha, tạo cơ hội cho nhân viên thay đổi của hiệu trưởng.

Tình huống thứ hai: Năm học 2020-2021, cô T chủ nhiệm lớp 7/3 tại trường THCS Thị Trấn Ba Tri. Lớp này có nhiều học sinh không tập trung trong giờ học, hay

nghịch ngợm, mất trật tự. Cô T đã nhiều lần nhắc nhở, trách phạt, dọa nạt, phạt đòn nhưng các em đó vẫn không sửa đổi mà ngày càng khó bảo hơn. Có khi cô T vì quá nóng giận đã chụm năm đầu ngón tay của mình lại gõ mạnh vào đầu học sinh. Học sinh càng bức xúc lại càng chống đối. Một lần, cô T dùng thước đánh một học sinh nhưng lại trúng vào tay em N ngồi bên cạnh. Nhà em N lại ở cạnh trường. Em N vừa về đến nhà, không rõ đã nói những gì mà ông L-bố của N liền xông vào trường tát tai cô T khi cô T đang dắt xe ra về. Đầu giờ chiều, ông L và vợ dắt theo em N vào trường làm ầm ĩ, yêu cầu nhà trường xử lý cô T và đổi giáo viên chủ nhiệm lớp 7/3. Hiệu trưởng sau khi nghe sự việc từ hai phía đã nhận trách nhiệm về mình trong công tác quản lý đã không nắm được cách giáo dục học sinh không đúng qui định của cô T, đồng ý đổi giáo viên chủ nhiệm lớp 7/3 để em N và gia đình yên tâm, hứa sẽ làm việc với cô T, yêu cầu cô T xin lỗi gia đình em N do vô ý đánh trúng tay N; đồng thời cũng phân tích cho ông L hiểu hành động xông vào trường đánh giáo viên của ông L là vi phạm pháp luật, có thể bị công an xử lý theo luật định. Ông L nghe xong đã nhận phần lỗi của mình. Hiệu trưởng sau đó đã làm việc riêng với cô T, phân tích việc cô T dùng bạo lực để giáo dục học sinh là sai qui định của ngành, yêu cầu cô T viết tự kiểm, hứa không bao giờ giáo dục học sinh bằng bạo lực như vậy nữa và thông tin với cô T về việc cô sẽ được chuyển sang chủ nhiệm lớp khác. Qua bài học đắt giá này, cô T đã thực sự sửa đổi, đã biết dùng những cách giáo dục học sinh mềm dẻo hơn, kiên nhẫn hơn.

Cách xử lý tình huống của hiệu trưởng là phù hợp. Sự việc đã được giải quyết ổn thỏa. Ai làm sai, sai điều gì cũng đã được nhìn nhận rõ ràng. Cô T cũng đã sửa đổi được cách giáo dục học sinh của mình. Nguyên nhân thành công là nhờ bản lĩnh và sự am hiểu về qui định và pháp luật của hiệu trưởng.

3. Kế hoạch hành động

Tên công việc	Mục tiêu/ kết quả cần đạt	Người/đơn vị thực hiện/ phối hợp	Điều kiện, phương tiện thực hiện/ thời gian	Biện pháp thực hiện	Dự kiến rủi ro, khó khăn	Dự kiến hướng khắc phục
1.Thành lập Ban chỉ đạo	Chọn người phù hợp	-Hiệu trưởng-Trưởng ban -Phó hiệu trưởng -Chủ tịch Công đoàn-Phó ban -Tổ trưởng chuyên môn. -Bí thư Đoàn trường. -Tổng phụ trách Đội -Trưởng ban văn thể mỹ	- Thời gian: Đầu tháng 9/2021 - Quyết định thành lập, danh sách đính kèm	- Dựa vào các văn bản pháp lý liên quan, tìm người phù hợp để thành lập Ban chỉ đạo.	- Một vài thành viên từ chối tham gia - Thành phần Ban chỉ đạo không đúng qui định	-Vận động, thuyết phục và có kế hoạch tìm người phù hợp thay thế -Nắm vững văn bản chỉ đạo, cơ cấu đúng thành phần
2.Xây dựng kế hoạch thực hiện	- Kế hoạch chi tiết, rõ ràng, có phân chia giai đoạn	Ban chỉ đạo	- Các văn bản pháp lý có liên quan - Thời gian hoàn	-Trưởng ban xây dựng kế hoạch chung -Từng thành viên lên kế hoạch cụ thể cho mảng công việc mình	- Kế hoạch còn thiếu sót, chi, không chi tiết, thiếu tính khả thi	-Nắm kỹ quy trình và yêu cầu của việc lập kế hoạch - Ban chỉ đạo và các thành viên cùng

	- Phân công nhiệm vụ cụ thể, hợp lý - Phù hợp với kế hoạch năm học của nhà trường		thành: trước ngày 10/9/2021	phụ trách - Họp để thống nhất - Trưởng ban ký duyệt		ngồi lại bàn bạc, thống nhất
3.Lập bản dự thảo Các qui tắc văn hóa ứng xử trong nhà trường	Nêu được các quy tắc ứng xử văn hóa trong nhà trường trên tất cả các mối quan hệ	Tất cả các thành viên trong ban chỉ đạo	- Công văn *282/BGD ĐT - CTHSSV* - Tài liệu học tập của trường cán bộ quản lý giáo dục Tp. Hồ Chí Minh -Hoàn thành trước ngày 20/09/2021	- Trưởng ban phân chia việc xây dựng các quy tắc dựa trên các mối quan hệ trong nhà trường cho từng thành viên ban chỉ đạo - Họp để tập hợp, thống nhất thành bảng dự thảo	- Bất đồng ý kiến, quan điểm -Thiếu sót một vài qui tắc trong một mối quan hệ nào đó	- Trưởng ban đánh dấu vào các phần, mục chưa thống nhất để thảo luận trong hội đồng nhà trường đi đến ý kiến thống nhất chung - Đề nghị bổ sung đầy đủ các qui tắc cho mỗi mối quan hệ
4.Tọa đàm, lấy	- Tất cả giáo viên,	- Phó ban chịu trách nhiệm phổ	- File trình chiếu, tài	- Phát tài liệu bản dự thảo cho toàn bộ cán	- Một số giáo viên, nhân viên	- Thông báo, nhắc nhở mọi người đọc

ý kiến toàn thể cán bộ, giáo viên, nhân viên nhà trường về Bản dự thảo các qui tắc văn hóa ứng xử trong nhà trường	nhân viên đều phải có trong tay Bản dự thảo và được tham gia đóng góp ý kiến cho Bản dự thảo	biến Bản dự thảo cho toàn thể cán bộ - giáo viên- nhân viên trong nhà trường(hoặc có thể đề cử một thành viên Ban chỉ đạo phổ biến)	liệu bản dự thảo - Kinh phí 600.000 đồng -Ngày 23/09/2021	bộ, giáo viên, nhân viên nhà trường - Phó ban hoặc thành viên Ban chỉ đạo phổ biến Bản dự thảo trong cuộc họp ngày 23/09/2021 -Toàn thể cán bộ, giáo viên, nhân viên nhà trường đóng góp ý kiến cho Bản dự thảo	chưa đọc, tìm hiểu trước về Bản dự thảo - Không đủ thời gian để thảo luận	trước Bản dự thảo để tham gia đóng góp ý kiến - Cho thời gian để nghiên cứu và thảo luận trong tổ, ghi biên bản các ý kiến đóng góp. Tổ trưởng chịu trách nhiệm tổng hợp và gởi biên bản về Ban chỉ đạo
5. Tổng hợp, hoàn thiện thành văn bản chính thức	- Tập hợp đầy đủ các quy tắc văn hóa ứng xử đã được thống nhất - Đúng thể thức văn bản	- Phó ban	- Biên bản thảo luận thống nhất trong cuộc họp hội đồng, biên bản thảo luận của tổ - Hoàn thành	- Phó ban tổng hợp, hoàn thiện văn bản	- Thất lạc biên bản	- Xin lại biên bản lưu từ các thành viên Ban chỉ đạo

			trước ngày 27/09/2021			
6.Ban hành, triển khai, "Các qui tắc ứng xử văn hóa trong trường THCS Thị Trấn Ba Tri năm học 2021-2022"	- Thông tin đến toàn thể cán bộ, giáo viên, nhân viên nhà trường - Có sự góp mặt của Ban Đai diện Cha mẹ học sinh	- Trưởng ban chỉ đạo	-Văn bản "Các qui tắc ứng xử văn hóa trong trường THCS Thị Trấn Ba Tri năm học 2021-2022" -Ngày triển khai 01/10/2021 - -Kinh phí 600.000 đồng	- In văn bản thành tập ***"Văn hóa ứng xử trong nhà trường, năm học 2021-2022***" phát cho từng người -Trưởng ban chỉ đạo phổ biến văn bản trong cuộc họp hội đồng đầu tháng 10/2019 -Mời người đại diện cho Ban đại diện Cha mẹ học sinh phát biểu cảm nghĩ	-Một số giáo viên, nhân viên vắng mặt	Gởi văn bản đến tận tay người vắng mặt
7.Tuyên truyền, phổ biến ***" Văn***	- Thông tin rộng khắp đến từng lớp, từng đối	- Các tổ trưởng chuyên môn, - Giáo viên chủ nhiệm các lớp -	- Soạn thành các câu chuyện, các chuyên đề,	Tổ trưởng chuyên môn, giáo viên chủ nhiệm, Bí thư chi đoàn, Tổng	- Một bộ phận giáo viên, nhân viên, học sinh chưa ý thức được	- Ban giám hiệu/ tổ trưởng/Giáo viên chủ nhiệm cần phân tích, khẳng

hóa ứng xử trong nhà trường năm học 2021-2022"	tượng học sinh - Mọi người cùng hiểu được vai trò, ý nghĩa, tầm quan trọng của " Văn hóa ứng xử trong nhà trường"	Bí thư chi đoàn - Tổng phụ trách Đội -Trưởng ban Văn thể mỹ	các tình huống để tuyên truyền - Thời gian thực hiện: tháng 11	phụ trách Đội, Trưởng ban Văn thể mỹ thường xuyên tuyên truyền, phổ biến rộng khắp đến tất cả các thành viên trong nhà trường bằng nhiều hình thức -Thời gian thực hiện: trong tháng 10/2021	tầm quan trọng của " Văn hóa ứng xử trong nhà trường"	định tầm quan trọng của " Văn hóa ứng xử trong nhà trường" đối với sự phát triển của nhà trường và việc giáo dục học sinh, giúp học sinh hoàn thiện nhân cách
8.Lồng ghép giáo dục ý thức giữ gìn vệ sinh chung và bảo vệ môi trường cho đối tượng	Nâng cao ý thức giữ gìn vệ sinh chung và bảo vệ môi trường cho đối tượng học sinh	-Phó hiệu trưởng chuyên môn, Bí thư Đoàn, Tổ trưởng chuyên môn, Giáo viên chủ nhiệm, giáo viên bộ môn, Tổng phụ trách Đội, học sinh	- Các chủ đề trong các tiết học, tiết Hoạt động ngoài giờ - Thời gian thực hiện: Tháng 12/2021	-Phó hiệu trưởng chuyên môn phối hợp Tổng phụ trách Đội chỉ đạo và đôn đốc, nhắc nhở giáo viên chủ nhiệm, giáo viên bộ môn thực hiện lồng ghép giáo dục ý thức giữ gìn vệ sinh chung và bảo vệ môi trường cho học sinh	-Một số giáo viên e ngại việc dạy học lồng ghép -Không đạt chỉ tiêu đề ra	-Tổ trưởng chuyên môn chịu trách nhiệm nhắc nhở, yêu cầu thành viên tổ đăng ký, thực hiện tiết dạy lồng ghép có sự tham dự của tổ trưởng và thành viên trong tổ, đưa vào tiêu chí xét thi đua cuối năm -Điều chỉnh, bổ

học sinh						sung, thúc đẩy-
9. Thực hiện vai trò nêu gương của đội ngũ lãnh đạo, quản lý nhà trường	Làm gương về văn hóa ứng xử trong nhà trường cho cán bộ, giáo viên, nhân viên noi theo	Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng, chủ tịch Công đoàn, bí thư Đoàn trường, tổng phụ trách Đội, tổ trưởng chuyên môn	Thời gian thực hiện: trong suốt học kỳ II	-Tập thể lãnh đạo nhà trường phải nghiêm túc thực hiện Văn hóa ứng xử trong nhà trường	Một số thành viên sơ suất trong quá trình thực hiện	Họp lãnh đạo, nghiêm túc rút kinh nghiệm, sửa đổi ngay
10. Thực hiện đối thoại trực tiếp với học sinh	Nghe học sinh bày tỏ về những gì mình hiểu và đã làm và mong muốn trong việc thực hiện văn hóa ứng xử	Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng	-Thời gian thực hiện: trong suốt tháng 3/2021 -Kinh phí: 800.000 đồng	Hiệu trưởng hoặc phó hiệu trưởng đối thoại trực tiếp với học sinh về việc thực hiện văn hóa ứng xử trong nhà trường trong các giờ Sinh hoạt đầu tuần của tháng 3	Một số học sinh ngại nói chuyện trực tiếp với Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng trước mặt thầy cô, bè bạn	Động viên, khuyến khích bằng những phần quà nhỏ dành cho những học sinh trả lời đúng, hay nhất và có hành vi ứng xử đẹp
11.Nêu gương người tốt	Nêu gương những học sinh không	Tổng phụ trách Đội, giáo viên chủ nhiệm	-Thời gian thực hiện: tuần cuối	Ghi nhận, tuyên dương và tặng quà cho những học sinh	Vượt quá mức kinh phí dự trù	Xin hỗ trợ từ phía Ban Đại diện Cha mẹ học sinh hoặc

việc tốt trong học sinh	vi phạm qui tắc ứng xử và làm việc tốt trong suốt năm học		cùng của tháng 4/2021 -Kinh phí: 3.000.000 đồng	hội đủ 2 điều kiện đã nêu		các mạnh thường quân
12.Kiểm tra, sơ kết, tổng kết, đánh giá việc thực hiện văn hóa ứng xử trong nhà trường	-Giám sát được tiến độ, tiến trình và kết quả việc triển khai thực hiện văn hóa ứng xử -Đánh giá được kết quả thực hiện, khen thưởng, rút kinh nghiệm, điều chỉnh kế hoạch hành động cho năm học sau	Ban chỉ đạo, toàn thể cán bộ-giáo viên-nhân viên, Ban đại diện Cha mẹ học sinh	-Thời gian thực hiện: tuần thứ 2 của tháng 5/2021 -Kinh phí: 10.000.000 đồng	- Ban chỉ đạo sơ kết hàng tháng, cuối học kỳ và tổng kết cuối năm bằng văn bản chi tiết -Báo cáo sơ kết, tổng kết trước hội đồng giáo viên trong từng giai đoạn và ghi nhận các ý kiến phản hồi từ hội đồng vào biên bản để làm cơ sở đánh giá -Đánh giá tổng kết, rút kinh nghiệm, khen thưởng	Dư luận không đồng tình với kết quả đánh giá	Việc kiểm tra, giám sát cần được ghi nhận cụ thể và thực hiện sát sao, chặt chẽ, liên tục. Đánh giá cần khách quan, công bằng và dựa trên các tiêu chí rõ ràng, cụ thể

4 . Kết luận và kiến nghị

4.1. Kết luận

Xã hội ngày nay đã và đang có nhiều dấu hiệu suy thoái về đạo đức, văn hóa với nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan. Một trong những nguyên nhân đó chính là giáo dục quá chú trọng đến thành tích, chỉ tiêu, nặng về cung cấp kiến thức mà không chú trọng việc giáo dục nhân cách cho học sinh. Điều này làm cho một bộ phận học sinh lạc lối, không nhận ra được đâu là những giá trị văn hóa cần được trau dồi, rèn luyện để hoàn thiện nhân cách của chính bản thân mình. Vì vậy, việc xây dựng văn hóa ứng xử trong nhà trường có ý nghĩa rất quan trọng, bởi đây chính là nơi trang bị kiến thức và rèn luyện nhân cách cho thế hệ trẻ

Để xây dựng " Văn hóa ứng xử trong nhà trường" không phải chỉ là việc lập ra các chuẩn mực, quy tắc rồi bắt buộc tất cả các thành viên trong nhà trường thực hiện mà là một quá trình xuyên suốt và lâu dài. Trong quá trình ấy hiệu trưởng có vai trò quyết định, đòi hỏi người cán bộ quản lý phải có tâm huyết, kiên trì trong công tác lãnh chỉ đạo và là tấm gương mẫu mực để mọi thành viên trong nhà trường noi theo. Bên cạnh đó, cũng đòi hỏi các thành viên trong nhà trường phải nhận thức được vai trò và trách nhiệm của mình để chung tay góp sức đưa văn hóa ứng xử nhà trường dần được hoàn thiện, trường tồn và phát huy được vai trò, ý nghĩa của nó.

Xây dựng và triển khai văn hóa ứng xử trong nhà trường sẽ giúp học sinh có được một môi trường học tập thuận lợi, thân thiện, an toàn và văn minh; giúp giáo viên, nhân viên có được sự đoàn kết, hợp tác, chia sẻ kinh nghiệm, học hỏi lẫn nhau. Đồng thời tạo được bầu không khí tin cậy, gắn bó, quý mến nhau. Từ đó, chất lượng của việc dạy và học ngày càng được cải thiện; giúp đội ngũ quản lý tạo được môi trường làm việc dân chủ, cởi mở, tạo được sự đồng thuận, cùng nhau hướng tới mục tiêu chung của nhà trường, tránh được sự xung đột và hạn chế được tiêu cực, tham nhũng.

Việc nghiên cứu đề tài đã giúp tôi có cái nhìn tổng quan, cụ thể hơn về công tác quản lý và phát triển văn hóa ứng xử trong nhà trường. Qua đó, giúp tôi thấy được thực trạng của đơn vị mình hiện nay; xác định được điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức để rút kinh nghiệm và đề ra kế hoạch hành động chi tiết, rõ ràng cho việc triển khai thực hiện xây dựng văn hóa ứng xử trong trường THCS Thị Trấn Ba Tri được thuận lợi và đạt được kết quả như mong muốn

4.2. Kiến nghị:

** Đối với các cấp lãnh đạo ngành Giáo dục:*

+ Tổ chức, tạo điều kiện cho cán bộ quản lý được tập huấn về những kinh nghiệm xây dựng văn hóa giao tiếp ứng xử trong nhà trường

+ Chỉ đạo các trường trong địa bàn tỉnh đồng loạt xây dựng bộ quy tắc ứng xử văn hóa của trường mình, giúp nâng cao nhận thức và mở rộng phong trào trên toàn tỉnh để tạo nên hiệu ứng đồng bộ, đạt hiệu quả cao

+ Tổ chức nhiều hoạt động, phong trào liên quan nhằm phổ biến và tuyên truyền đến nhiều người, nhiều tổ chức, cộng đồng xã hội cùng tham gia

+ Nêu gương điển hình về xây dựng văn hóa nhà trường; Tổ chức các buổi giao lưu, tham quan học tập, trao đổi kinh nghiệm giữa lãnh đạo các đơn vị trường học trong công tác xây dựng văn hóa học đường

+ Tăng cường đầu tư về cơ sở vật chất và kinh phí cho việc tổ chức các hoạt động nhằm xây dựng văn hóa giao tiếp ứng xử trong nhà trường tại trường THCS Thị trấn Ba Tri, huyện Ba Tri, tỉnh Bến Tre

**Đối với Phụ huynh học sinh:* cùng chung tay hỗ trợ nhà trường để giáo dục và rèn luyện văn hóa giao tiếp ứng xử cho con em mình, giúp các em phát triển toàn diện về nhân cách, trở thành một con người mới, con người toàn diện về nhân phẩm và tri thức trong tương lai.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), *Điều lệ trường trug học cơ sở, trường trung học phổ thông và trường phổ thông nhiều cấp học*
   Thông tư 30/2020/TT-BGDĐT ngày 15/09/2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018) *Chuẩn nghề nghiệp giáo viên THCS*
   Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/08/2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2017*) Chương trình hành động phòng chống bạo lực học đường trong các cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông và giáo dục thường xuyên giai đoạn 2017-2021*
   Quyết định 5886/QĐ-BGD ĐT, ngày 28/12/2017 của Bộ Giáo dục và Đào tạo
4. Thủ tướng Chính phủ (2018) *Phê duyệt đề án "Xây dựng văn hóa ứng xử trong trường học giai đoạn 2018 – 2025"*
   Quyết định 1299/QĐ – TTg ngày 03/10/2018
5. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2019*) Quy định về quy tắc ứng xử trong cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông, thường xuyên*
   Thông tư số 06/2019/TT-BGDĐT
6. Tài liệu Bồi dưỡng cán bộ Quản lý năm 2020 của Trường cán bộ Quản lý Giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh. Xuất bản năm 2020.
7. Báo cáo tổng kết năm học 2016-2017; 2017-2018 và kế hoạch năm học 2021-2022 của trường THCS Thị Trấn Ba Tri, Huyện Ba Tri, Tỉnh Bến Tre
8. Một số tiểu luận của các khóa trước tại http://thuvienso.iemh.edu.vn

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

PHIẾU NHẬN XÉT NGHIÊN CỨU THỰC TẾ

1- Người nhận xét

Họ và tên: *Nguyễn Hồng Thắng*

Chức vụ: ***Hiệu trưởng Trường THCS Thị Trấn Ba Tri, Huyện Ba Tri, Tỉnh Bến Tre***

2- Người được nhận xét:

- Họ và tên: ***Lê Thị Trúc Anh***
- Ngày, tháng, năm sinh: ***24/02/1979***
- Học viên lớp: ***Bồi dưỡng CBQL Mầm non & Phổ thông - Khoá: 26-Năm 2021***
- Đơn vị công tác: ***Trường THCS Thị Trấn Ba Tri, Huyện Ba Tri, Tỉnh Bến Tre***

3- Nội dung nghiên cứu thực tế:

Xây dựng văn hóa ứng xử tại trường THCS Thị Trấn Ba Tri, Huyện Ba Tri, Tỉnh Bến Tre năm học 2021-2011

4- Nhận xét:

4.1- Tinh thần, thái độ nghiên cứu

Tinh thần, thái độ nghiên cứu nhiệt tình.

4.2- Tính chính xác của thông tin

Thông tin chính xác

4.3- Đảm bảo kế hoạch thời gian

Đảm bảo đúng thời gian

5- Đánh giá chung (đạt yêu cầu hay không đạt yêu cầu?):

Đạt yêu cầu

Ba Tri, ngày 27 tháng 9 năm 2021

(HT ký tên, đóng dấu)

TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ THỊ TRẤN BA TRI

Nguyễn Hồng Thắng