

Làm thế nào để đổi mới quản lý và nâng cao chất lượng giáo dục?

Đây là câu hỏi lớn mà đáp số phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố tác động ở từng đơn vị. Ở đây, tôi xin trao đổi một kinh nghiệm học được từ sách vở, từ thực tiễn, từ đồng nghiệp và đó có thể là một vài giải pháp cơ bản trong những giải pháp đổi mới quản lý để nâng cao chất lượng giáo dục. Nội dung trao đổi này, theo tôi chắc hẳn ai cũng biết, cũng đã làm nhưng chưa có dịp đúc kết, trao đổi mà thôi.

Về lý luận, *Quản lý nhà trường là quản lý giáo dục ở góc độ hẹp, đó là quá trình người hiệu trưởng dựa vào các quy luật khách quan vốn có của đơn vị để tác động có tính hướng đích đến cán bộ, giáo viên, học sinh, ... nhằm thực hiện mục tiêu đề ra theo kế hoạch giáo dục của nhà trường.* Như vậy, hoạt động quản lý là sự phân công, hợp tác lao động; là sự chăm sóc, giữ gìn, sửa sang và sắp xếp, đổi mới để đưa nhà trường phát triển.

Về thực tiễn, để thực hiện đổi mới quản lý thì phải làm cho *mỗi cá nhân, mỗi bộ phận trong nhà trường phải là một nhà giáo dục.* Tôi thấy hình như chúng ta đang còn tách rời giữa hai công việc quản lý và giảng dạy; chưa thực hiện đồng bộ hai hoạt động này. Phương pháp giáo dục chủ yếu vẫn là phương pháp song song chứ chưa phải là phương pháp trực tiếp. Học sinh chưa có thái độ động cơ học tập rõ ràng nếu các em chưa trả lời được câu hỏi: Học để làm gì? Không có động cơ hoặc động cơ sai thì học sinh không thích và chán học. Không chỉ mỗi giáo viên là một nhà giáo dục mà cả phụ huynh, cán bộ, nhân viên trong trường cũng phải là nhà giáo dục (nếu không thì ít ra cũng phải có tư tưởng giáo dục). Khi các nhà giáo dục có trách nhiệm tương quan lẫn nhau thì trách nhiệm đó sẽ có tác động tốt đến từng học sinh. Người lớn không có văn hóa (nhất là các bậc cha mẹ học sinh) thì sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến trẻ nhỏ và con cháu của mình. Vì thế, gia đình cho con đi học không những vì mục đích học vấn còn muốn con em mình được học hỏi văn hóa ứng xử tốt hơn, văn minh hơn. Thực tế rất đáng buồn là hiện nay có nhiều điều nhà trường dạy kỹ lưỡng nhưng khi các em ra ngoài xã hội lại bị “bung ra” do tác động từ môi trường xấu. Một học sinh vi phạm được vài thầy cô giáo dục tốt nhưng các giáo viên khác không hưởng ứng thì học sinh đó cũng khó tiến bộ. Hiện nay các trường đều có tổ giám thị học sinh nhưng tôi thấy như vậy chỉ giải quyết phần ngọn mà thôi. Như trên đã nói, cái gốc là mỗi cá nhân, mỗi bộ phận trong trường phải là một nhà giáo dục.

Quản lý giáo dục không chỉ quản lý con người mà quan trọng là quản lý công việc, quản lý kế hoạch và chiến lược. Theo kinh nghiệm của chúng tôi, đổi mới quản lý giáo dục không chỉ đổi mới cách làm việc của Ban giám hiệu mà còn đổi mới cách làm việc từ lãnh đạo các đoàn thể, lãnh đạo các tổ chuyên môn, giáo viên chủ nhiệm và cả từng giáo viên bộ môn. Quản lý giáo dục không chỉ quản lý con người mà **quan trọng là quản lý công việc, quản lý kế hoạch và chiến lược.** Chỉ có quản lý công việc thì mọi người làm việc mới tự giác và có hiệu quả thật sự, còn quản lý con người thì làm việc chỉ với mục đích đôi phó.

Phải tin tưởng, tôn trọng cấp dưới và tập hợp quần chúng. Bên cạnh hiệu trưởng, các phó hiệu trưởng cũng phải có năng lực vận động và tập hợp quần chúng. Làm việc phải khoa học, đều tay và có tinh thần trách nhiệm cao. Cũng như một cỗ máy nếu các đầu mối làm việc “ngon” thì công việc vận hành suôn sẻ, nếu mắc một chỗ thì sẽ có sự cố dây chuyền sẽ bị tắc nghẽn. Trong thời gian thực hiện nếu có gì sai thì phải ghi nhận lại và sau đó có biện pháp điều chỉnh kịp thời. Hiệu trưởng cần tạo khoảng không gian cho phó hiệu trưởng chủ động, biết đề xuất ra các hướng giải quyết phù hợp. Những công việc liên quan đến mảng quản lý của mình thì người lãnh đạo phải biết đề đạt, chứ không theo kiểu “nhất cử nhất động” cái gì cũng chờ ý kiến cấp trên. Các phó hiệu trưởng còn phải biết chia sẻ, tôn trọng lẫn nhau, đóng góp ý kiến vì “ba bốn cái đầu vẫn hơn một cái đầu”, như vậy mới tránh được sai sót. Cũng giống như hiệu trưởng, phó hiệu trưởng có vai trò quan trọng trong việc lãnh đạo nhà trường, họ thường được coi là người “hiệu trưởng thứ 2”. Hiệu trưởng phải là người biết tôn trọng ý kiến quần chúng và luôn tin tưởng vào anh em. Giao việc cho ai làm cũng cần kiểm tra và có sự phản hồi để biết kết quả làm được tới đâu.

Phải biết huy động nguồn lực để xây dựng nhà trường và tổ chức các hoạt động. Thực tế hiện nay trường nào cũng có khó khăn, có trường khó khăn ít có trường khó khăn nhiều. Vấn đề ở chỗ không phải chỉ ngồi ca thán mà phải biết xoay xở, khắc phục những khó khăn đó tùy theo hoàn cảnh của đơn vị. Chỉ cần mỗi năm sửa sang, xây mới thêm được một ít là sẽ giảm bớt được tình trạng khó khăn lâu dài của nhà trường, và cũng nên nhớ rằng dù chỉ một hào đóng góp của PHHS, doanh nghiệp cũng phải sử dụng cho đúng mục đích và có hiệu quả.

Tổ chức bồi dưỡng giáo viên, kiểm tra tập trung và định hướng dạy sát đối tượng học sinh. Để rút ngắn khoảng cách giữa kinh nghiệm chuyên môn và kinh nghiệm trong nghề nghiệp đó lại chúng tôi đã tìm các giải pháp như cho các giáo viên dự giờ và tăng cường thao giảng các tiết dạy. Giáo viên trong trường có trách nhiệm dìu dắt lẫn nhau qua công việc cụ thể như rút kinh nghiệm dự giờ, hướng dẫn soạn giảng, nhất là những bài mới, bài khó. Kiểm tra học kỳ cũng theo cấu trúc đề chung toàn khối để giúp đánh giá chất lượng học sinh thực chất hơn, quan trọng hơn là giáo viên tự nhìn nhận, điều chỉnh lại hiệu quả giảng dạy của mình. Định hướng dạy sát đối tượng học sinh, thực tiễn mà nói không ai dạy sát đối tượng học sinh bằng những thầy đồ, thầy giáo làng ngày xưa và cũng không ai dạy sát đối tượng học sinh bằng những thầy, cô giáo thân yêu thì chắc chắn chất lượng dạy học được nâng lên rõ rệt.

Về cá nhân, để thực hiện đổi mới quản lý hơn ai hết người hiệu trưởng phải biết tự đổi mới mình:

Phải là người vừa nắm bắt thông tin, vừa kiểm soát thông tin và biết cách xử lý thông tin hợp tình, hợp lý và phải có tính sáng tạo. Việc nắm bắt và xử lý thông tin của Hiệu trưởng cũng phải khách quan, độ lượng. Tính sáng tạo của hiệu

trường được thể hiện qua vai trò lãnh đạo, hoạch định về chiến lược, tầm nhìn sứ mệnh của nhà trường. Người lãnh đạo không chỉ làm đúng, làm tròn kế hoạch mà cần có chiến lược và sáng tạo riêng. Người lãnh đạo phải biết tìm ra cơ chế quản lý dựa trên hành lang pháp lý để phát huy mọi khả năng của từng cá nhân, các bộ phận. Sự tương tác đó sẽ tạo ra sức mạnh tổng hợp để phát triển nhà trường theo chiều hướng đi lên.

Phải biết chia sẻ, động viên, giúp đỡ kịp thời anh em và làm tốt công tác thi đua khen thưởng để động viên về mặt tinh thần cho anh em. Tuy đó chỉ là những quan tâm nhỏ, nhưng thấy ban giám hiệu chăm lo và quan tâm thì sẽ thu phục được quần chúng từ đó họ cũng an tâm và sẽ cống hiến nhiều hơn.

Phải có tham vọng để phát triển nhà trường chứ không chỉ bằng lòng với những gì mình đã làm hoặc đã có. Một giáo viên phải giúp học sinh khai mở tri thức như vậy mới là người thầy thực thụ. Giáo viên gắn bó với nghề không chỉ vì nhu cầu đồng lương mà còn vì nhu cầu giao tiếp, nhu cầu học tập và nhu cầu tự khẳng định mình. Tổ chuyên môn vừa là môi trường học tập, giao tiếp vừa là tổ ấm để mọi người thân thiện và gắn bó với nhau hơn.

Cuối cùng, chúng ta luôn nhớ một điều là “*Hãy nắm cái cần nắm, buông cái cần buông. Đừng nắm cái cần buông mà buông cái cần nắm*” và làm việc gì cũng phải có trách nhiệm, có tấm lòng. ***“Giữ cho mình cái tâm bất biến giữa dòng đời vạn biến”. Hãy hành động bằng cái thiện thì cánh cửa thành công luôn mở ra.***

Chúc tập thể CB, GV, NV trường tiểu học Ama Khê đoàn kết, luôn vững bước đưa chất lượng nhà trường đi lên đáp ứng với mục tiêu giáo dục của ngành.

Hiệu trưởng

Nguyễn Thị Trà