



SỞ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO HÀ NỘI

GIÁO TRÌNH

BỒI DƯỠNG HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG TIỂU HỌC

HỌC PHẦN III

MỘT SỐ VẤN ĐỀ TÂM LÝ HỌC VÀ GIÁO DỤC HỌC ỨNG DỤNG TRONG QUẢN LÝ GIÁO DỤC

DÙNG TRONG CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC CHUYÊN NGHIỆP



NHÀ XUẤT BẢN HÀ NỘI

SỞ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO HÀ NỘI

Th.S. MAI QUANG TÂM (*Chủ biên*)

Th.S. ĐINH THỊ MAI

GIÁO TRÌNH

BỒI DƯỠNG HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG TIỂU HỌC

HỌC PHẦN III

MỘT SỐ VẤN ĐỀ TÂM LÝ HỌC VÀ GIÁO DỤC HỌC ỨNG DỤNG TRONG QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Chương trình 450 tiết

(Dùng trong các trường THCS)

NHÀ XUẤT BẢN HÀ NỘI - 2006

Lời giới thiệu

Nước ta đang bước vào thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa nhằm đưa Việt Nam trở thành nước công nghiệp văn minh, hiện đại.

Trong sự nghiệp cách mạng to lớn đó, công tác đào tạo nhân lực luôn giữ vai trò quan trọng. Báo cáo Chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam tại Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX đã chỉ rõ: “Phát triển giáo dục và đào tạo là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, là điều kiện để phát triển nguồn lực con người - yếu tố cơ bản để phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững”.

Quán triệt chủ trương, Nghị quyết của Đảng và Nhà nước và nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của chương trình, giáo trình đối với việc nâng cao chất lượng đào tạo, theo đề nghị của Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Nội, ngày 23/9/2003, Ủyban nhân dân thành phố Hà Nội đã ra Quyết định số 5620/QĐ-UB cho phép Sở Giáo dục và Đào tạo thực hiện đề án biên soạn chương trình, giáo trình trong các trường Trung học chuyên nghiệp (THCN) Hà Nội. Quyết định này thể hiện sự quan tâm sâu sắc của Thành ủy, UBND thành phố trong việc nâng cao chất lượng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực Thủ đô.

Trên cơ sở chương trình khung của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành và những kinh nghiệm rút ra từ thực tế đào tạo, Sở Giáo dục và Đào tạo đã chỉ đạo các trường THCN tổ chức biên soạn chương trình, giáo trình một cách khoa học, hệ

thống và cập nhật những kiến thức thực tiễn phù hợp với đối tượng học sinh THCN Hà Nội.

Bộ giáo trình này là tài liệu giảng dạy và học tập trong các trường THCN ở Hà Nội, đồng thời là tài liệu tham khảo hữu ích cho các trường có đào tạo các ngành kỹ thuật - nghiệp vụ và đồng đảo bạn đọc quan tâm đến vấn đề hướng nghiệp, dạy nghề.

Việc tổ chức biên soạn bộ chương trình, giáo trình này là một trong nhiều hoạt động thiết thực của ngành giáo dục và đào tạo Thủ đô để kỷ niệm "50 năm giải phóng Thủ đô", "50 năm thành lập ngành" và hướng tới kỷ niệm "1000 năm Thăng Long - Hà Nội".

Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Nội chân thành cảm ơn Thành ủy, UBND, các sở, ban, ngành của Thành phố, Vụ Giáo dục chuyên nghiệp Bộ Giáo dục và Đào tạo, các nhà khoa học, các chuyên gia đầu ngành, các giảng viên, các nhà quản lý, các nhà doanh nghiệp đã tạo điều kiện giúp đỡ, đóng góp ý kiến, tham gia Hội đồng phản biện, Hội đồng thẩm định và Hội đồng nghiệm thu các chương trình, giáo trình.

Đây là lần đầu tiên Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Nội tổ chức biên soạn chương trình, giáo trình. Dù đã hết sức cố gắng nhưng chắc chắn không tránh khỏi thiếu sót, bất cập. Chúng tôi mong nhận được những ý kiến đóng góp của bạn đọc để từng bước hoàn thiện bộ giáo trình trong các lần tái bản sau.

GIÁM ĐỐC SỞ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

Bài 10

TÂM LÝ HỌC VÀ GIÁO DỤC HỌC TRONG THỜI KỲ CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA ĐẤT NƯỚC

(15 tiết)

MỞ ĐẦU

1. Mục tiêu

Sau khi kết thúc bài học, học viên có khả năng:

- Hiểu và trình bày được bối cảnh của thời kỳ phát triển hiện đại và thách thức đối với giáo dục Việt Nam, vấn đề cơ bản của tâm lý học và giáo dục học trong thời kỳ phát triển hiện đại.
- Biết liên hệ vận dụng kiến thức đã học với thực tế nhà trường để lấy ví dụ minh họa cho bài học, để phân tích tìm ra nguyên nhân thành công hoặc thất bại, nhằm nâng cao chất lượng của công tác quản lý nhà trường.
- Hình thành thái độ tích cực, tự giác, chủ động và sáng tạo trong quá trình học tập.

2. Khái quát về nội dung

- Bối cảnh của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.
- Tâm lý học trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.
- Giáo dục học trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

3. Khái quát về phương pháp dạy và học

Kết hợp sử dụng một số phương pháp dạy học như: Thuyết trình, nêu vấn đề, thảo luận nhóm, lớp, dạy học bằng sơ đồ hóa,... với sử dụng một số phương tiện dạy học.

NỘI DUNG

I. BỐI CẢNH CỦA THỜI KỲ CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA ĐẤT NƯỚC

Trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, bối cảnh phát triển của thế giới đang diễn ra theo những xu thế cơ bản là: Toàn cầu hóa; công nghiệp hóa; hiện đại hóa; kinh tế tri thức phát triển; dân chủ xã hội phát triển. Ta đi qua vài nét cơ bản về các xu thế này.

1. Xu thế toàn cầu hóa

Trong thời đại hiện nay, xu thế toàn cầu hóa biểu hiện ngày càng rõ nét, thông qua những hiện tượng quy tụ các quá trình xuyên quốc gia, làm cho nền kinh tế, chính trị, văn hóa và tư tưởng của các quốc gia thâm nhập lẫn nhau, tổ chức lại thành những mối quan hệ xã hội, tạo ra cơ hội phát triển đối với quốc gia này nhưng lại trở thành thách thức đối với các quốc gia khác. Trước bối cảnh toàn cầu hóa, Việt Nam không thể tách ra khỏi mọi ảnh hưởng của quá trình này, bởi muốn hay không cũng phải hòa nhập vào dòng chảy chung của thế giới hiện đại.

Toàn cầu hóa là nói đến các hoạt động, từ sản xuất đến thị trường, chính trị, xã hội, văn hóa, giáo dục... đã vượt ra khỏi phạm vi của một quốc gia, một khu vực, bao hàm rất nhiều mối quan hệ của cả nhân loại, của tất cả các nước trên thế giới. Xu thế toàn cầu hóa đã mở ra nhiều cơ hội, nhiều thách thức và cả cuộc đấu tranh khá toàn diện cho các quốc gia. Xu thế toàn cầu hóa vẫn tiếp tục diễn ra và ngày một gay gắt hơn.

Nền kinh tế thị trường đã làm cho Việt Nam trở nên năng động và thoát ra khỏi cuộc khủng hoảng kinh tế ở mức nghiêm trọng. Chấp nhận nền kinh tế thị trường, Việt Nam phải xây dựng kế hoạch phát triển sao cho vừa hội nhập được xu thế của thời đại, lại vừa không bị hòa tan vào dòng chảy chung để giữ vững định hướng XHCN. Nguyên tắc để giải bài toán phát triển là muốn xây dựng CNXH, trước hết phải có con người XHCN. Bởi vậy, Việt Nam phải coi nền giáo dục quốc gia như một điểm nút quyết định sự chuyển động đi lên của toàn xã hội. Do đó, giáo dục trở thành quốc sách hàng đầu khi đi vào xây dựng nền kinh tế thị trường.

2. Xu thế toàn cầu hóa ngày càng gia tăng

Bước vào thập kỷ 90 của thế kỷ XX, Việt Nam đã quyết định tiến hành công nghiệp hóa, hiện đại hóa theo mô hình riêng. Đảng ta chủ trương không lặp lại những mô hình công nghiệp hóa cổ điển, mà tự tìm lấy một mô hình phù hợp với hoàn cảnh đất nước và điều kiện của thế giới ngày nay. Quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa theo kiểu cổ điển phải trải qua nhiều bước, kéo dài hàng trăm năm. Ngày nay, các nước công nghiệp mới đã hoàn thành quá trình đó trong một thời gian ngắn hơn nhiều. Từ kinh nghiệm đó, chúng ta chủ trương tiến hành công nghiệp hóa gắn liền với hiện đại hóa, trên nền tảng vững chắc của những công nghệ cơ bản mà tranh thủ đi tắt, đi nhanh, kết hợp giữa tuân tự với nhảy vọt. Đó chính là tư tưởng mang tính chiến lược của thời đại.

Đối với Việt Nam, để có được mô hình công nghiệp hóa không lặp lại bất cứ mô hình công nghiệp hóa cổ điển nào, thì vấn đề quyết định là tạo được nguồn nhân lực đủ năng lực nội sinh về khoa học và công nghệ, mà trong giai đoạn hiện nay là năng lực thích nghi và làm chủ công nghệ nhập, biến nó thành công nghệ của mình.

Nền giáo dục phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa là nền giáo dục hướng vào mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực đủ sức đưa đất nước trở thành một quốc gia công nghiệp. Mục tiêu cao nhất của giáo dục là hình thành được những nhân cách XHCN, thể hiện như một tổ hợp năng lực nội sinh cần thiết để phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước.

Thị trường là một yếu tố có ý nghĩa quyết định sự xuất hiện và tiến triển hiện tượng toàn cầu hóa từ lãnh thổ này sang lãnh thổ khác. Việc mở cửa để tạo ra sự liên thông giữa thị trường trong nước với thị trường thế giới không chỉ là những cơ hội hết sức quan trọng để chúng ta được tiếp cận và nắm bắt nhanh chóng sự phát triển tiên bộ của thế giới, mà còn kèm theo đó là những thách thức cần phải tính đến. Vấn đề mấu chốt là chúng ta cần phải chuẩn bị những con người có đầy đủ năng lực để đáp ứng với những quy luật nghiêm khắc của thị trường.

Cuộc cách mạng khoa học và công nghệ mới đã tạo ra những điều kiện để thúc đẩy nhanh quá trình toàn cầu hóa, đồng thời nó buộc phải đổi mới tư duy giáo dục cho ngang tầm với trình độ tư duy kinh tế và tư duy kỹ thuật của thời đại. Việc đề cao yếu tố thông tin và tri thức đã dẫn đến yêu cầu các quốc gia phải xây dựng chiến lược con người, trong đó chiến lược giáo dục được đặt ở vị

trí trung tâm.

Theo dự đoán, có thể thế kỷ XXI là thế kỷ của công nghệ cao về sinh học (thế kỷ công nghệ sinh học). Cuộc cách mạng khoa học và công nghệ mới sẽ dẫn đến sự phát triển các hoạt động dịch vụ, cuộc cách mạng ngành nghề trong xã hội. Bởi vậy, các quốc gia phải chuẩn bị những tiềm lực lao động cho hệ thống ngành nghề mới đang bắt đầu phát triển. Nếu không chuẩn bị tiềm lực lao động khoa học và công nghệ đủ mạnh thì đất nước sẽ lâm vào cuộc khủng hoảng nhân tài.

Trước bối cảnh đó, vai trò của giáo dục Việt Nam càng trở nên quan trọng đặc biệt trong sự phát triển nền kinh tế thị trường, xây dựng xã hội văn minh và tiến bộ. Trong đó vấn đề hình thành những nhân cách xã hội chủ nghĩa là rất cần thiết để phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

3. Xu thế phát triển kinh tế tri thức trong thế kỷ XXI

Trong thập kỷ cuối cùng của thế kỷ XX có một yếu tố mới cực kỳ quan trọng và hết sức cơ bản của thời đại thông tin là kinh tế tri thức. Kinh tế tri thức tạo ra những biến đổi to lớn trong mọi mặt hoạt động của con người và xã hội: Đó là cơ sở hạ tầng của xã hội mới - xã hội thông tin, khác hẳn với nền kinh tế lao động và nền kinh tế tài nguyên trong xã hội nông nghiệp và xã hội công nghiệp. Kinh tế tri thức dựa trên công nghệ cao, đó là nét đặc trưng rất tiêu biểu của nền văn minh thông tin - sản phẩm của cách mạng thông tin, cách mạng tri thức. Nói đến tri thức - sáng tạo tri thức, phổ biến, truyền thụ tri thức, học tập và lĩnh hội tri thức, ứng dụng tri thức - không thể không nói đến khoa học, công nghệ và giáo dục đào tạo. Vì thế ta có thể hiểu rằng kinh tế tri thức là kinh tế được xây dựng trên cơ sở sản xuất, phân phối và sử dụng tri thức và thông tin, đó là kinh tế dựa vào tri thức. Các ngành sản xuất và dịch vụ mới do công nghệ cao tạo ra như các dịch vụ khoa học công nghệ, các dịch vụ tin học, các ngành công nghiệp công nghệ cao... được gọi là ngành kinh tế tri thức. Các ngành truyền thống như công nghiệp, nông nghiệp nếu được cải tạo bằng công nghệ cao mà giá trị do tri thức mới, công nghệ mới đem lại chiếm trên hai phần ba tổng giá trị thì những ngành ấy cũng là ngành kinh tế tri thức.

4. Những thách thức đối với giáo dục và đào tạo Việt Nam trong thế kỷ XXI

Việt Nam là một trong những nước có thu nhập thấp nhất thế giới và chưa

có cách mạng công nghiệp. Trong 10 năm cải cách giáo dục vừa qua, chúng ta đã đạt được nhiều thành tựu, nhưng cũng có không ít những vấn đề cần phải được chấn chỉnh lại và bổ sung. Kỳ vọng của Việt Nam là đến năm 2020 sẽ trở thành một nước công nghiệp. Mục tiêu này đòi hỏi ngành giáo dục và đào tạo phải cải cách và đổi mới theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Quy luật của nền giáo dục theo hướng công nghiệp hóa là: Tăng cường đào tạo nghề và cao đẳng kỹ thuật, có quy trình đào tạo tài năng khoa học - công nghệ nhằm tạo ra một đội ngũ kỹ sư tài năng và những chuyên gia công nghệ giỏi.

Thực tế của Việt Nam cho thấy, giáo dục - đào tạo Việt Nam còn chưa đi đúng hướng:

- Chúng ta tăng nhanh bậc đào tạo đại học, những ngành không phải là ngành khoa học tự nhiên và các ngành công nghệ. Khu vực dạy nghề bị thả nổi và thu hẹp, đã làm cho chúng ta thiếu hụt những công nhân lành nghề - một nguồn lực cơ bản của công nghiệp hóa, tỉ lệ người lao động chưa qua đào tạo của chúng ta còn rất cao.

- Hiện nay động cơ học tập của học sinh chúng ta còn chưa đúng đắn. Hầu hết sinh viên xác định học chỉ nhằm lấy cái bằng để xin việc làm thuê, kiếm sống với thu nhập cao, rất ít sinh viên có tư tưởng tự lập, tự tạo ra công ăn việc làm. Trong khi chúng ta cần những nhà công nghệ giỏi, những nhà kinh doanh giỏi xây dựng phương án chế tạo, phương án kinh doanh vươn lên làm chủ, tạo ra việc làm tại Việt Nam cho con người Việt Nam.

- Chúng ta có tổ chức bồi dưỡng năng khiếu ở bậc phổ thông, nhưng lại chưa có chương trình quốc gia đào tạo những cử nhân tài năng, những kỹ sư tài năng ở bậc đại học. Nhân tài là nguyên khí của đất nước, là nguồn lực thúc đẩy mạnh mẽ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, là nguồn lực tạo ra việc làm. Khủng hoảng thiếu nhân tài đang là nguy cơ lớn, là thách thức lớn nhất cho sự thịnh vượng của Việt Nam.

Muốn vậy, lối thoát duy nhất là phải đầu tư cho giáo dục, nhằm tạo ra nguồn nhân lực đủ sức để hoàn thành cách mạng công nghiệp hóa và hiện đại hóa. Do đó đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho phát triển. Chỉ khi nào dân tộc ta ý thức được điều này thì khi đó dân tộc ta mới có cơ hội hòa nhập và tiến kịp trào lưu phát triển hiện nay của nhân loại.

II. TÂM LÝ HỌC TRONG THỜI KỲ CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA ĐẤT NƯỚC

Vấn đề con người và phát triển con người toàn diện là tư tưởng lớn của nhân

loại, của thời đại và của Đảng ta, Nhà nước ta. Đảng ta đã nhấn mạnh tiềm năng con người như là nội lực cơ bản nhất trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Kết quả nghiên cứu của chương trình cấp nhà nước *“Con người Việt Nam, mục tiêu và động lực của sự phát triển kinh tế - xã hội”* (KX - 07) đã khẳng định nhân cách là mục tiêu tổng quát của giáo dục và đào tạo, còn dân trí, nhân lực, nhân tài là chức năng của nhà trường. Do vậy, nhân cách có vị trí rất quan trọng trong chiến lược phát triển toàn diện con người, là cốt lõi của giáo dục toàn diện.

Nói đến nhân cách là nói vấn đề cơ bản nhất của Tâm lý học. Còn bàn đến phương hướng để thực hiện chiến lược phát triển nhân cách toàn diện chính là nói đến Giáo dục học. Hai vấn đề này có mối quan hệ chặt chẽ, tác động hỗ trợ và bổ sung cho nhau. Ta hãy xem xét cụ thể vấn đề nhân cách trong thời kỳ phát triển hiện đại.

1. Khái niệm về nhân cách

1.1. Thế nào là nhân cách

Chúng ta sẽ tìm hiểu kỹ khái niệm và đặc điểm của nhân cách trong bài 13 của chương trình. Song trong khuôn khổ bài này có thể chỉ đề cập khái niệm nhân cách một cách khái quát. Đó là một cá nhân với tư cách chủ thể của các quan hệ xã hội và của hoạt động có ý thức. Là một hệ thống các phẩm chất của cá nhân được quy định bởi sự tham gia vào các mối quan hệ xã hội, được hình thành trong hoạt động cùng nhau và trong giao tiếp. Có thể coi nhân cách như là bộ mặt tâm lý - đạo đức của mỗi người, đó là toàn bộ những đặc điểm, phẩm chất tâm lý quy định giá trị xã hội và hành vi xã hội của người đó.

Nhân cách được phân tích trên ba bình diện khác nhau và được đánh giá ở ba mức độ khác nhau: Thứ nhất, nhân cách con người được thể hiện dưới dạng cá tính, ở sự khác biệt của người này với người khác. Vì vậy, giá trị bên trong của cá nhân là ở tính tích cực của nó trong việc khắc phục những hạn chế của hoàn cảnh và sự hạn chế tự nhiên của mình. Thứ hai, nhân cách được thể hiện trong mối quan hệ và liên hệ mà nó tham gia trong quá trình hoạt động cộng đồng. Giá trị của nhân cách ở mức độ phân tích này được thể hiện trong các hành vi, cử chỉ xã hội của nó. Thứ ba, trong bình diện cao nhất, nhân cách vượt ra ngoài khuôn khổ của cá tính và vượt ra ngoài khuôn khổ của mối quan hệ liên cá nhân. Giá trị nhân cách được xem xét như là một chủ thể đang thực hiện các mối quan hệ xã hội, các hoạt động một cách tích cực và có chủ định. Giá trị

nhân cách ở mức này là những tác động mà nhân cách gây ra đối với những nhân cách khác diễn ra dưới ảnh hưởng của hoạt động.

1.2. Cấu trúc nhân cách

Chúng ta sẽ tìm hiểu kỹ cấu trúc nhân cách ở bài 13 của chương trình. Song trên phương diện vận dụng vào quá trình giáo dục - đào tạo thì có thể xét đến một số quan niệm về cấu trúc nhân cách sau:

- Quan niệm coi nhân cách bao gồm ba lĩnh vực cơ bản là: Nhận thức (tri thức và năng lực trí tuệ), rung cảm (tình cảm và thái độ) và ý chí (phẩm chất ý chí, kỹ năng, kỹ xảo và thói quen).

- Quan niệm coi nhân cách bao gồm 4 tiểu cấu trúc là: Xu hướng (thế giới quan, lý tưởng, hứng thú, tâm thế...), kinh nghiệm (tri thức, kỹ năng, kỹ xảo, thói quen), đặc điểm của các quá trình tâm lý (các phẩm chất trí tuệ, ý chí, đặc điểm của cảm xúc, tình cảm), các thuộc tính sinh học quan trọng (khí chất, giới tính, lứa tuổi, các đặc điểm bệnh lý,...).

- Quan niệm nhân cách có nhiều tầng: Tầng nổi, sáng tỏ (gồm tự ý thức và ý thức nhóm) và tầng sâu, tối tăm (gồm tiềm thức và vô thức).

- Quan niệm về các mặt đào tạo của nhân cách: Đức, trí, thể, mỹ và lao động. Quan niệm bốn nhóm thuộc tính phức hợp của cá nhân là: Xu hướng, tính cách (hành vi và thái độ), khí chất và năng lực.

- + Xu hướng của nhân cách, đó là hệ thống những động lực thúc đẩy, quy định tính lựa chọn của các thái độ và tính tích cực của con người. Trong đó có một thành phần nào đó chiếm ưu thế và có ý nghĩa chủ đạo, đồng thời các thành phần khác giữ vai trò chỗ dựa, làm nền.

- + Những khả năng của nhân cách: Bao gồm một hệ thống các năng lực bảo đảm cho sự thành công của hoạt động.

- + Phong cách hành vi của nhân cách: Phong cách hành vi của nhân cách là do tính cách và khí chất của nhân cách ấy quy định. Tính cách là hệ thống thái độ của con người đối với thế giới xung quanh và với bản thân được thể hiện trong hành vi của họ. Tính cách tạo nên phong cách hành vi của con người trong mọi trường xã hội và phương thức giải quyết các nhiệm vụ thực tế của họ.

- + Hệ thống điều khiển của nhân cách: Hệ thống này thường được gọi là “tự ý thức” của nhân cách. Nó thực hiện sự tự điều chỉnh, điều khiển, tự kiểm tra và sửa chữa các hành vi, hành động của cá nhân. Biểu tượng về “tự ý thức” của bản thân sẽ quy định mức độ kỳ vọng, mức độ tính tích cực tương ứng của nhân

cách cũng như mức độ phát triển của các năng lực. “Tự ý thức” của nhân cách là những kiểu khí chất do những kiểu hoạt động thần kinh cấp cao quy định.

Như vậy, cấu trúc nhân cách khá phức tạp, nhiều mặt và rất cơ động, chúng có mối quan hệ qua lại chặt chẽ, chi phối và khống chế lẫn nhau. Trong mỗi con người đều có sự thống nhất giữa cái ổn định với cái biến đổi, và có sự tổ chức như thế mới cho phép con người tự làm chủ được mình, thể hiện được tính mềm dẻo, linh hoạt và thực hiện được lối sống phù hợp với các điều kiện khác nhau.

1.3. Con đường hình thành nhân cách

Trong quá trình hình thành nhân cách, giáo dục, hoạt động, giao tiếp, môi trường sống và tập thể có vai trò quyết định, tạo thành những con đường cơ bản nhất. Những con đường này phải được tổ chức, hướng dẫn, được xây dựng theo một hướng thống nhất, có nội dung phong phú và hấp dẫn, phương pháp tổ chức phải khoa học nhằm mục đích hình thành nhân cách phát triển hài hòa và sáng tạo ở học sinh. Phần này chúng ta sẽ tìm hiểu kỹ trong bài 13 của chương trình.

2. Mô hình nhân cách con người Việt Nam trong thời kỳ hiện đại

2.1. Căn cứ xây dựng mô hình nhân cách

- Những đòi hỏi của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đối với con người Việt Nam.

- Kinh nghiệm và truyền thống của cha ông. Đó là các giá trị văn hóa tinh thần, là truyền thống tốt đẹp của dân tộc Việt Nam đã được các nhà khoa học khẳng định.

- Kinh nghiệm của một số nước trên thế giới về xây dựng mô hình nhân cách con người trong thời kỳ phát triển công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

2.2. Dự kiến mô hình nhân cách con người Việt Nam thế kỷ XXI

Theo kết quả nghiên cứu của Bộ Giáo dục và Đào tạo kết hợp với Viện chiến lược và phát triển giáo dục đề xuất lên Chính phủ trong tác phẩm “Những vấn đề về chiến lược phát triển giáo dục trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” xuất bản năm 1998 thì mô hình nhân cách của con người Việt Nam trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa là con người có nhân cách phát triển toàn diện. Song nhân cách toàn diện, năng lực được xét đến với nội dung và sắc thái mới, trong đó nội tâm thống nhất, lành mạnh, ổn định, tích cực; quan hệ thân ái, hữu nghị, hợp tác, say mê và nhiệt tình với công việc, thích ứng, sáng tạo, hiệu quả và thành đạt.

Công nghiệp hóa ngày càng gia tăng, hoạt động dịch vụ và các ngành nghề trong xã hội phát triển mạnh, đòi hỏi người lao động cần phải hình thành năng

lực sáng tạo. Năng lực nội sinh về khoa học và công nghệ là một bộ phận quan trọng trong cấu trúc nhân cách của người lao động. Như vậy, nền giáo dục đã phải hướng vào hình thành mô hình nhân cách cần thiết đáp ứng các yêu cầu của thị trường, của xã hội, mà trong đó năng lực là thành phần giữ vị trí quan trọng đặc biệt trong nhân cách.

Trong vòng 20 năm tới, yếu tố không thể thiếu trong nhân cách con người Việt Nam là năng lực làm chủ công nghệ mới, tiếp cận nhanh với những công nghệ hiện đại. Nếu không có được năng lực này thì đất nước chúng ta chỉ là nơi tiêu thụ những công nghệ thấp do các nước phát triển thải ra. Những nước tiếp nhận công nghệ thấp sẽ trở thành những nước vệ tinh phụ thuộc.

Thị trường là yếu tố có ý nghĩa quyết định sự xuất hiện và tiến triển hiện tượng toàn cầu hóa từ lãnh thổ này sang lãnh thổ khác. Bởi vậy nhà trường phải đào tạo con người cho thị trường có đủ 3 năng lực sau:

- Năng lực kinh doanh linh hoạt.
- Năng lực cạnh tranh toàn thế giới, nhằm thỏa mãn nhu cầu của các thị trường thế giới.
- Năng lực đổi mới kỹ thuật, sáng tạo công nghệ mới, sản xuất sản phẩm độc đáo. Ta có thể gọi tổ hợp năng lực trên là năng lực cạnh tranh của con người trong kinh tế thị trường. Có thể nói đây là vấn đề thuộc mục tiêu chiến lược của giáo dục và đồng thời là một thách thức đối với nền giáo dục của Việt Nam. Thực tế trên phạm vi toàn thế giới cho thấy, “máy tính hóa nhà trường” là một biểu hiện của xu hướng toàn cầu hóa.

Xu thế toàn cầu hóa đòi hỏi phải đổi mới tư duy giáo dục cho ngang tầm với trình độ tư duy kinh tế và tư duy kỹ thuật của thời đại.

Muốn vậy, dạy học cần phải dạy tư duy cho học sinh. Ai cũng biết tư duy, nhưng ít người biết tư duy một cách khoa học. Trong các nhà trường ở các cấp, các thầy cô giáo cần hướng dẫn cho học sinh phương pháp tư duy khoa học.

- Mô hình nhân cách con người phát triển toàn diện trong thế kỷ XXI được mô tả đầy đủ, chi tiết là: Con người có lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, có đạo đức trong sáng, giữ gìn và phát huy các giá trị văn hóa của dân tộc, có năng lực tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại; có ý chí kiên cường, có hoài bão lớn lao phát huy tiềm năng của dân tộc và con người Việt Nam, có ý thức cộng đồng và phát huy tính tích cực của cá nhân, có tư duy sáng tạo và óc thực nghiệm, có kỹ năng thực hành giỏi, tay nghề cao, có tác phong công nghiệp, có

tính tổ chức và kỷ luật, tinh thần trách nhiệm cao, có lòng nhân ái, tôn trọng và hợp tác được với người khác, có sức khỏe, có khả năng tự hoàn thiện không ngừng, năng động và thích ứng, có tinh thần pháp luật và ý thức công dân, ý thức bảo vệ môi sinh, biết yêu cái đẹp. Đó là một mô hình gắn bó chặt chẽ hai mặt đức và tài, và là cơ sở cho việc giáo dục toàn diện con người.

III. GIÁO DỤC HỌC TRONG THỜI KỲ CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA ĐẤT NƯỚC

1. Một số quan điểm phát triển giáo dục cơ bản của Đảng và Nhà nước ta

1.1. Giáo dục là quốc sách hàng đầu

Trên cơ sở khẳng định tầm quan trọng và vai trò đặc biệt của giáo dục đối với sự phát triển kinh tế - xã hội, hiện nay không chỉ Việt Nam mà nhiều nước trên thế giới đã xếp giáo dục vào vị trí quốc sách hàng đầu, có nghĩa là giáo dục phải được ưu tiên hàng đầu trong các chính sách quốc gia, vì giáo dục đã thay đổi vị thế của mình trong sự phát triển tổng thể của các quốc gia. Nếu như trước đây, giáo dục được coi là một lĩnh vực thuộc kiến trúc thượng tầng xã hội, một lĩnh vực được hưởng thụ kết quả của hoạt động sản xuất, kinh tế như là một thứ phúc lợi xã hội, thì ngày nay trên thế giới, nhiều quốc gia đã thừa nhận giáo dục có các vai trò sau:

- Giáo dục là một bộ phận đặc biệt của hạ tầng xã hội, là tiền đề quan trọng cho sự phát triển của tất cả các lĩnh vực xã hội, như chính trị, kinh tế, văn hóa, an ninh và quốc phòng. Bởi vậy, phải coi giáo dục là một bộ phận hữu cơ quan trọng nhất trong chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, ngược lại, giáo dục phải đảm bảo nhân lực cho sự phát triển của các lĩnh vực khác.

- Giáo dục như là một dịch vụ. Trong phạm vi này, giáo dục có mối quan hệ trực tiếp và phản ứng kịp thời với nhu cầu của thị trường lao động.

Giáo dục là một bộ phận của phúc lợi xã hội mà mọi người ai cũng được hưởng.

1.2. Xây dựng nền giáo dục nhân dân, dân tộc, khoa học và hiện đại theo định hướng XHCN

Quan điểm xây dựng nền giáo dục nhân dân, dân tộc, khoa học và hiện đại theo định hướng XHCN phản ánh mối quan hệ giữa chính trị với giáo dục ở nước ta hiện nay. Trong đó, mục tiêu của giáo dục phải thể hiện trên cả phương diện nhân cách và phương diện xã hội. Điều đó có nghĩa là:

- Mục tiêu về nhân cách (mục tiêu phát triển con người) là nền tảng cơ bản của sự phát triển kinh tế - xã hội. Nhân cách con người mà giáo dục Việt Nam đào tạo phải đáp ứng được các yêu cầu và các quy luật nghiêm khắc của đất nước và cả thế giới.

- Mục tiêu vì độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội còn phải được thể hiện trong chính sách giáo dục vĩ mô. Việc tổ chức, quản lý các chính sách giáo dục phải tạo điều kiện cho sự phát triển của đất nước theo định hướng XHCN.

1.3. Phát triển giáo dục phải gắn nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, tiến bộ khoa học - công nghệ, củng cố an ninh và quốc phòng

Trong quá trình phát triển của đời sống kinh tế - xã hội, các hoạt động kinh tế và giáo dục có mối quan hệ hết sức chặt chẽ. Một mặt, quá trình phát triển kinh tế như sự gia tăng lực lượng sản xuất, tăng thu nhập và mức sống của các tầng lớp dân cư, tạo việc làm, tạo ra các nguồn lực và nhu cầu phát triển giáo dục, ảnh hưởng đến mức độ đầu tư cho giáo dục, thay đổi nhu cầu giáo dục cơ bản...

Mặt khác, phát triển giáo dục tạo ra cơ sở hạ tầng xã hội, tạo ra nguồn vốn con người cho sự phát triển kinh tế, đáp ứng nhu cầu nhân lực đa dạng cho sự phát triển của các ngành kinh tế. Do đó, trong chiến lược phát triển kinh tế xã hội của các quốc gia, phát triển giáo dục là một bộ phận cấu thành quan trọng, cần được phát triển đi trước, đón đầu để đáp ứng các yêu cầu phát triển kinh tế.

1.4. Phát triển giáo dục dựa trên những giá trị văn hóa dân tộc, tinh hoa văn hóa nhân loại

Giáo dục phải là quá trình chọn lọc, tiếp thu, vận dụng và góp phần phát triển các giá trị văn hóa (vật chất và tinh thần) của dân tộc và nhân loại nhằm hướng tới hình thành và phát triển nhân cách. Do đó, văn hóa luôn luôn là nền tảng của quá trình phát triển giáo dục và ngược lại giáo dục góp phần xây dựng và phát triển các giá trị đặc trưng của nền văn hóa.

Phát triển giáo dục nước ta hướng tới yêu cầu xây dựng một nền giáo dục Việt Nam đậm đà bản sắc dân tộc là một quan điểm cơ bản, xuyên suốt quá trình xây dựng và phát triển nền giáo dục cách mạng ở nước ta dưới sự lãnh đạo của Đảng.

1.5. Quy luật học tập suốt đời

Xây dựng một nền giáo dục cho mọi người, tạo điều kiện cho mọi thành viên xã hội có thể học tập suốt đời, đó chính là quy luật học tập suốt đời.

Trong thời đại ngày nay, giáo dục đang mở rộng mục tiêu và phạm vi đến những giới hạn chưa từng thấy. Mục tiêu của giáo dục khi nhân loại bước vào thế kỷ XXI được thừa nhận rộng rãi là 4 trụ cột của giáo dục là học để biết, học để làm, học để chung sống, học để làm người, nhằm phát huy tốt hơn nhân cách của mình. Do đó giáo dục phải phát huy mọi tiềm năng của cá nhân về trí nhớ, lập luận, giao lưu, thẩm mỹ và thể lực.

Học tập suốt đời là để biết nhiều hơn, để thích nghi với xã hội luôn đổi mới, để tồn tại và phát triển. Học tập suốt đời là một hệ quả của xã hội thông tin. Nhờ có sự phát triển của công nghệ thông tin mà không gian và thời gian học tập được mở rộng bên ngoài giáo dục học đường. Đào tạo qua các phương tiện thông tin sẽ là một cuộc cách mạng trong giáo dục. Học tập còn là quá trình tiếp nhận và xử lý các loại thông tin để đem lại những ích lợi cho cá nhân và cả xã hội. Học tập suốt đời là quy luật làm tăng năng lực làm việc và thích ứng của mỗi cá nhân và cũng làm tăng khả năng cạnh tranh của mỗi quốc gia.

Học tập suốt đời phản ánh xu thế phát triển của con người là với mỗi con người, với mỗi quốc gia, nếu không vượt lên phía trước thì sẽ bị đào thải ra khỏi xu thế của tiến bộ xã hội, sự vượt lên ấy, trước hết và liên tục là học tập.

1.6. Quy luật nhận thức

Triết học duy vật biện chứng đã xác định: Từ trực quan sinh động đến tư duy trừu tượng, từ tư duy trừu tượng đến thực tiễn, đó là con đường biện chứng của quá trình nhận thức chân lý khách quan.

Trong thời kỳ phát triển hiện đại, lý luận nhận thức về giáo dục - đào tạo đang đứng trước một thử thách có tính thời đại. Đó là khối lượng tri thức cần phải cung cấp cho người học ngày càng lớn mà quỹ thời gian và dung lượng ghi nhớ của con người thì có hạn. Bởi vậy, giải pháp đặt ra là phải đổi mới phương pháp dạy và phương pháp học.

Phương pháp mới lấy người học làm trung tâm, giáo viên là người tổ chức và hướng dẫn quá trình nhận thức cho người học, giáo viên hướng dẫn những logic cơ bản và trợ giúp phương pháp học, (phương pháp xử lý các thông tin, chứ không truyền đạt lại những nội dung đã có trong sách giáo khoa như ta vẫn đang làm). Quy luật nhận thức về thực chất đã khẳng định năng lực tư duy của con người phụ thuộc vào nhiều yếu tố. Do vậy nó đề cao vai trò “đầu vào” của quá trình đào tạo như thể chất, môi trường sống, mật độ dân số, mật độ học sinh trong một lớp, sách giáo khoa, trình độ và khả năng của giáo viên...

1.7. Giáo dục là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và của toàn dân

Theo quan điểm này, giáo dục là quyền lợi, trách nhiệm và nghĩa vụ của mọi người dân. Giáo dục muốn phát triển bền vững thì cần phải được xã hội hóa. Xã hội hóa sự nghiệp giáo dục được thể hiện ở mọi góc độ, với mọi thành tố trong cấu trúc của quá trình giáo dục, như: Đối tượng được hưởng giáo dục là toàn dân; người tham gia quá trình giáo dục được mở rộng, không chỉ là thầy, cô giáo như trước đây; nội dung giáo dục là mọi vấn đề của cuộc sống sinh hoạt và lao động sản xuất, đấu tranh chính trị và xã hội... ; môi trường để tiến hành giáo dục là ở mọi nơi, là toàn xã hội; lực lượng tham gia xây dựng và đóng góp cho giáo dục là toàn dân...

2. Một số nội dung cơ bản của phát triển giáo dục học hiện đại ở Việt Nam

2.1. Mục đích giáo dục Việt Nam trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước

Mục đích giáo dục là sự mong muốn, là dự kiến về kết quả đạt được của một quá trình giáo dục nhất định. Những mong muốn này có tính chất lý tưởng, là cái mà con người đang hướng tới, đang phấn đấu để đạt được. Nó có tác dụng định hướng, điều khiển hoạt động giáo dục trong một giai đoạn lịch sử nhất định.

Ngoài thuật ngữ mục đích giáo dục, chúng ta còn thường gặp thuật ngữ mục tiêu giáo dục trong các văn bản giáo dục, kế hoạch giáo dục... Mục tiêu giáo dục cũng là những dự kiến về kết quả cần đạt được của quá trình giáo dục trong một thời gian nhất định, thuộc một bậc học hoặc cấp học cụ thể, hay của một loại nhà trường cụ thể.

Mô hình nhân cách con người Việt Nam trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đã được xác định rõ trong Nghị quyết Hội nghị lần thứ 2 Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII là: "...Xây dựng những con người và thế hệ thiết tha, gắn bó với lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, có đạo đức trong sáng, có ý chí kiên cường xây dựng và bảo vệ Tổ quốc; công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; giữ gìn và phát huy các giá trị văn hóa dân tộc, có năng lực tiếp thu văn hóa nhân loại. Phát huy tiềm năng của dân tộc và con người Việt Nam, có ý thức cộng đồng và phát huy tính tích cực của cá nhân, làm chủ tri thức khoa học và công nghệ hiện đại, có tư duy sáng tạo, có kỹ năng thực hành giỏi, có tác phong công nghiệp, có tính tổ chức kỷ luật, có sức khỏe, là những người thừa kế xây dựng chủ nghĩa xã hội vừa hồng vừa chuyên như lời căn dặn

của Bác Hồ". (Trích văn kiện Hội nghị lần thứ 2 Ban chấp hành Trung ương khóa VIII, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 1997).

Mục tiêu giáo dục cho thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước được đưa ra trong Nghị quyết Trung ương 2 có mấy điều đáng chú ý khác trước đây là:

- Nhấn mạnh đến việc đào tạo con người đậm đà bản sắc dân tộc. Điều đó rất quan trọng trong điều kiện bước vào một thế giới hòa nhập như hiện nay, từ điểm xuất phát thấp, đất nước nhỏ và nghèo rất dễ bị hòa tan trong một thế giới rộng lớn và giàu có.

- Con người mà nhà trường đào tạo cần phải có tri thức khoa học và công nghệ hiện đại. Điều này phản ánh đặc điểm quan trọng nhất của thời đại, khi loài người bước vào một nền văn minh mới: văn minh tin học.

- Con người có tư duy sáng tạo, có kỹ năng thực hành giỏi, tác phong công nghiệp, có tính kỷ luật... nhằm chống lại lối học nhồi nhét, giáo điều, lý thuyết suông... vốn là những điểm yếu lâu đời của nền giáo dục ta.

- Như vậy, con người toàn diện ở đây đã có sự chọn lọc dựa vào những đặc điểm thời đại và điều kiện cụ thể của đất nước. Mục đích giáo dục là kim chỉ nam, chỉ đạo việc biên soạn chương trình và kế hoạch dạy học và giáo dục; chỉ đạo việc lựa chọn nội dung, phương pháp, phương tiện, hình thức tổ chức dạy học và giáo dục.

2.2. Tính chất của hệ thống giáo dục quốc dân và của quá trình hình thành nhân cách trong thế kỷ XXI

- *Tính chất của hệ thống giáo dục quốc dân:*

Nền giáo dục của nước ta mang một số tính chất là: Tính chất xã hội chủ nghĩa, tính hiện đại, tính dân tộc, tính đại chúng, tính nhân văn và tính khoa học.

- *Tính chất của quá trình hình thành nhân cách:*

Những tính chất sau đều được phản ánh trong toàn bộ quá trình giáo dục nhân cách, tuy nhiên ở mỗi yếu tố của quá trình giáo dục sẽ có một số tính chất nào đó nổi trội hơn và cần lưu ý khi vận dụng để giải quyết các vấn đề thực tiễn.

- + Về mục tiêu: Đảm bảo tính toàn diện, tính phổ thông, tính thống nhất.

- + Về nội dung: Đảm bảo tính cơ bản, tính hài hòa, tính toàn cầu.

- + Về phương pháp: Đảm bảo tính tích cực, độc lập sáng tạo, tính phát triển,

tính thích ứng.

- + Về hình thức tổ chức và quản lý: Đảm bảo tính đa dạng, tính thường xuyên, tính công bằng, tính dân chủ.

2.3. Những nguyên tắc chỉ đạo quá trình giáo dục nhân cách trong các nhà trường

- *Về mục tiêu:* Giáo dục phải bảo đảm tính toàn diện của sự phát triển nhân cách học sinh; bảo đảm sự hài hòa giữa học tập, nghỉ ngơi, vui chơi - giải trí, hoạt động xã hội và lao động sản xuất...

- *Về nội dung:* Nội dung học vấn phải bao gồm hệ thống tri thức, kỹ năng, phương pháp hoạt động sáng tạo và thái độ; bảo đảm tính dân tộc, tính hiện đại, tính khoa học của nội dung học vấn; bảo đảm tính hệ thống và liên tục của quá trình dạy học và giáo dục; bảo đảm tính vừa sức, phù hợp với đặc điểm của lứa tuổi; bảo đảm tính vững chắc trong dạy học.

- *Về phương pháp:* Phải bảo đảm kết hợp hợp lý giữa trực quan với trừu tượng; phát huy tính tích cực, chủ động, độc lập, sáng tạo, phát huy sức mạnh nội sinh của người học.

- *Về tổ chức và quản lý:* Giáo dục bảo đảm động viên học sinh tự tu dưỡng, rèn luyện, tự quản dưới sự hướng dẫn của thầy, cô giáo, phối hợp chặt chẽ giữa hoạt động cá nhân với tập thể.

2.4. Hệ thống các định hướng giá trị mới trong thời kỳ hiện đại

Khác với trước đây, một số định hướng giá trị hiện đại đang được hình thành như:

- Hòa bình, tự do, trật tự, an ninh tốt.
- Xã hội phồn vinh, thịnh vượng, văn minh, gia đình hạnh phúc, môi trường trong sạch, lành mạnh.
- Nhân ái, công bằng, dân chủ, quyền công dân, quyền con người.
- Sức khỏe, học vấn, năng động, sáng tạo, tự lập...

Nhìn chung, hệ thống giá trị hiện đại chú ý đến các mặt như kinh tế, tư tưởng chính trị, đạo đức, nhân văn và văn hóa. Những giá trị này được con người mới tiếp cận thông qua các phương pháp cơ bản là mô tả, giải thích, cải tạo, dự báo, đánh giá...

2.5. Nội dung nhân cách con người Việt Nam trong thời kỳ hiện đại

Nhân cách của con người phát triển toàn diện trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa bao gồm năm mặt là đức, trí, thể, mỹ và lao động. Trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, năm mặt này mang hơi thở của thời đại mới.

2.5.1. Về mặt đạo đức

a) Khái niệm về đạo đức

Đạo đức theo nghĩa hẹp là luân lý, những quy định, những chuẩn mực ứng xử trong quan hệ của con người với người khác, với bản thân, với thiên nhiên, với công việc và với môi trường sống.

Theo nghĩa rộng thì đạo đức liên quan chặt chẽ với phạm trù chính trị, pháp luật, lối sống. Đạo đức là thành phần cơ bản của nhân cách, phản ánh bộ mặt nhân cách của một cá nhân đã được xã hội hóa.

Chuẩn mực đạo đức là những phẩm chất đạo đức có tính chất chuẩn mực, được nhiều người thừa nhận, được dư luận xác định, là thước đo giá trị cần có ở mỗi người. Chuẩn mực đạo đức có giá trị định hướng, chi phối, chế ước quá trình nhận thức, điều chỉnh thái độ và hành vi của mỗi người.

b) Mục tiêu cần đạt của quá trình giáo dục đạo đức

- Trang bị cho mọi người những tri thức cần thiết về tư tưởng chính trị, đạo đức nhân văn, kiến thức pháp luật và văn hóa xã hội.

- Hình thành ở mọi công dân thái độ đúng, tình cảm và niềm tin đạo đức trong sáng đối với bản thân, với mọi người, với Đảng, với dân tộc, với mọi hiện tượng xảy ra xung quanh.

- Rèn luyện để mỗi người tự giác thực hiện những chuẩn mực đạo đức xã hội, có thói quen chấp hành quy định của pháp luật, nỗ lực học tập, tích cực cống hiến sức lực và trí tuệ vào sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

c) Nội dung giáo dục đạo đức trong thời kỳ phát triển hiện đại

Căn cứ vào vai trò của đạo đức và vị trí của con người trong quá trình phát triển... có thể xác định hệ thống chuẩn mực đạo đức theo 5 nhóm phản ánh các mối quan hệ chính mà con người cần phải giải quyết là:

- Nhóm chuẩn mực đạo đức thể hiện nhận thức tư tưởng chính trị, gồm: Lý tưởng, tình yêu quê hương đất nước; tính tự cường và tự hào dân tộc; tin tưởng vào Đảng và đường lối đổi mới của Đảng và Nhà nước.

- Nhóm những chuẩn mực đạo đức hướng vào sự tự hoàn thiện bản thân, gồm: Lòng tự trọng, tự tin, tự lập, giản dị, tiết kiệm, trung thực, chăm chỉ, hướng thiện, biết kiềm chế, biết hối hận.

- Nhóm những chuẩn mực đạo đức thể hiện quan hệ với mọi người và với dân tộc khác, gồm: sự biết ơn, kính trọng, giúp đỡ, yêu thương, khoan dung, vị tha, hợp tác, bình đẳng, lễ độ, lịch sự, tế nhị...

- Nhóm những chuẩn mực đạo đức thể hiện quan hệ đối với công việc. Đó là trách nhiệm cao, có lương tâm, tôn trọng pháp luật, dũng cảm, liêm khiết, thái

độ, chất lượng và hiệu quả hoạt động của cá nhân đối với nhiệm vụ học tập, lao động...

- Nhóm những chuẩn mực liên quan đến xây dựng môi trường sống đạo đức. Đó là: giữ gìn bảo vệ tài nguyên, môi trường tự nhiên, bảo vệ và phát huy truyền thống, di sản văn hóa của dân tộc và nhân loại...

Như vậy: Cái mới trong giáo dục đạo đức ở con người mới trong thời kỳ hiện đại là ý thức, thái độ, tình cảm và hành vi, hành động biết cùng chung sống trong cộng đồng trên cơ sở tôn trọng cá tính, đặc điểm riêng của nền văn hóa của mỗi quốc gia thể hiện ở mỗi người, biết cùng nhau làm việc vì mục đích và quyền lợi chung của các quốc gia, vì hòa bình của nhân loại.

2.5.2. Về trí tuệ

a) Khái niệm về trí tuệ

Có thể coi trí tuệ, trí thông minh là năng lực tư duy, thuộc lĩnh vực nhận thức, được hình thành thông qua hoạt động có mục đích, có tương tác với môi trường xung quanh với tinh thần tự chủ, năng động cao, nhằm đạt kết quả, có chất lượng và hiệu quả, có tính mới mẻ, sáng tạo, phục vụ mục đích hoạt động, tạo ra được sự tiến bộ trong năng lực và nhân cách con người.

b) Mục tiêu cần đạt của giáo dục trí tuệ

Sự nghiệp giáo dục nhằm hướng tới mục tiêu cao cả mà xã hội yêu cầu, đòi hỏi là: Mở mang và nâng cao trình độ dân trí cũng như hiểu biết chung về văn hóa cho mọi người dân; đào tạo nguồn nhân lực, phát triển trí tuệ cho thế hệ trẻ và bồi dưỡng nhân tài cho đất nước, thực hiện nâng dần trình độ phổ cập văn hóa trong nhân dân lao động.

c) Nội dung phát triển trí tuệ của con người toàn diện

Con người của thời kỳ phát triển hiện đại cần có một số năng lực trí tuệ như:

- Có năng lực tư duy sáng tạo.
- Có năng lực tiếp thu nhanh và vận dụng linh hoạt.
- Có năng lực phát hiện và giải quyết vấn đề.
- Có năng lực quản lý.
- Có kiến thức rộng rãi và sâu trong nhiều lĩnh vực.
- Có năng lực thích ứng và hòa nhập.
- Có năng lực hợp tác.
- Có năng lực đánh giá và tự đánh giá.
- Có năng lực giao tiếp.

- Có trí nhớ tốt.

Trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, năng lực tư duy sáng tạo ở người học đặc biệt được quan tâm. Nhà nước đã mở cửa, tạo điều kiện thuận lợi để sinh viên, học sinh có khả năng và điều kiện được du học ở nước ngoài. Trong các trường học đã tiến hành nhiều hình thức động viên, khích lệ người học học tích cực, chủ động nhằm phát huy năng lực sáng tạo trong học tập, vận dụng thực tiễn để phục vụ cuộc sống xã hội và yêu cầu đòi hỏi của các hoạt động. Ngay từ các cấp học, nhà trường đã chú ý quan tâm đến việc dạy các em phương pháp tư duy khoa học. Tư duy khoa học luôn gắn liền với thực tiễn cuộc sống và thực tiễn lao động sản xuất, đấu tranh xã hội nhằm giải quyết các nhu cầu đòi hỏi của xã hội.

Năng lực hợp tác ở con người có nhân cách phát triển toàn diện được đề cao. Đó là khả năng phối hợp, liên kết làm việc cùng nhau trong công việc chung để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, để cùng chung sống trong cộng đồng. Muốn vậy, con người ở các quốc gia khác nhau cần có tiếng nói chung, cần có trí thức và kinh nghiệm, cần biết làm chủ bản thân, biết đặt nhiệm vụ của tập thể lên trên những ý thích, nhu cầu hoặc sở thích của cá nhân. Bên cạnh đó, chúng ta cần có những hiểu biết về nền văn hóa của các quốc gia khác.

2.5.3. Về thẩm mỹ

a) Khái niệm về phát triển thẩm mỹ trong sự phát triển toàn diện con người

Phát triển thẩm mỹ là một mặt quan trọng của quá trình phát triển toàn diện con người. Nét đặc thù của phát triển thẩm mỹ là quá trình hình thành và phát triển khả năng cảm thụ thẩm mỹ tích cực, trí tưởng tượng sáng tạo, xúc cảm, tình cảm thẩm mỹ, quan điểm và lý tưởng thẩm mỹ của con người. Sự phát triển thẩm mỹ của nhân cách về bản chất chính là sự hình thành và phát triển quan hệ thẩm mỹ của con người đối với hiện thực.

b) Mục tiêu phát triển thẩm mỹ

Nâng cao trình độ cảm thụ và thưởng thức nghệ thuật cho toàn thể nhân dân lao động; phát triển và nâng cao dần trình độ thẩm mỹ cho thế hệ trẻ, mở mang trình độ hiểu biết chung về nghệ thuật cho mọi người.

c) Nội dung phát triển thẩm mỹ trong nhân cách con người toàn diện

Phát triển thẩm mỹ cho học sinh được thể hiện chủ yếu trong lĩnh vực phát triển cảm xúc, tình cảm, nhu cầu, quan hệ, thị hiếu thẩm mỹ, bồi dưỡng năng lực nhận biết, xúc cảm với cái đẹp, kích thích phát triển những năng lực sáng

tạo ra cái đẹp. Như vậy, trong quá trình phát triển thẩm mỹ sẽ hình thành cả hệ thống những tình cảm mới giữa người với người, những ý niệm mang tính chất cá nhân và xã hội, thế giới quan, nhân sinh quan, lý tưởng đạo đức và lý tưởng thẩm mỹ.

Như vậy, cái mới trong giáo dục thẩm mỹ ở con người của thế kỷ XXI là quan niệm về cái đẹp, nội dung và tiêu chuẩn để bình xét cái đẹp, hình thức và phương tiện thể hiện cái đẹp cũng có sự thay đổi, phù hợp với xu thế phát triển của thời đại. Cái đẹp trong thời kỳ hiện đại mang linh hồn và hơi thở của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

2.5.4. Về thể chất

a) Khái niệm về giáo dục thể chất

Giáo dục thể chất là một loại hình giáo dục chuyên biệt với nội dung chủ yếu là dạy học động tác và phát triển các tố chất thể lực của con người, nhằm nâng cao năng lực vận động, bảo vệ sức khỏe và phát triển thể chất cho học sinh.

b) Mục tiêu và nội dung giáo dục thể chất cho con người toàn diện

Mục tiêu cần đạt và nội dung của giáo dục thể chất trong thời kỳ hiện đại là: Phát triển thể chất là nền tảng của sức khỏe nhằm góp phần củng cố và nâng cao sức khỏe, thể lực, kéo dài tuổi thọ, bồi dưỡng nhân cách, đạo đức, lối sống, văn hóa tinh thần của nhân dân, nâng cao năng suất lao động, học tập...

Phát triển thể chất phải gắn liền với yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và tạo ra kết quả phục vụ trực tiếp cho sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Thực hiện phương châm xã hội hóa trong việc tổ chức giáo dục thể chất.

Phát triển thể chất cần thiết phải tiến hành đối với tất cả mọi người, nhưng trước hết là ưu tiên cho lứa tuổi học sinh.

Kết hợp phong trào thể dục thể thao quần chúng với việc nâng cao thành tích thể thao. Phát triển thể chất thông qua tập luyện các môn thể thao một cách thường xuyên, hệ thống và đúng phương pháp.

Như vậy, cái mới trong con người toàn diện ở thế kỷ XXI về mặt thể chất là con người có sức khỏe tốt với sức chịu đựng dẻo dai, bền bỉ, với ý thức rèn luyện cơ thể trên cơ sở có hiểu biết cần thiết về rèn luyện cơ thể và nâng cao sức khỏe.

2.5.5. Về lao động

a) Khái niệm về giáo dục lao động

Bản chất của giáo dục lao động cho học sinh trong các nhà trường chính là quá trình cung cấp kiến thức về các công việc lao động nói chung và mang tính

nghề nghiệp nói riêng; là hình thành ý thức, thái độ đúng đối với lao động và tình cảm lao động; là rèn kỹ năng lao động tương ứng, kỹ năng nghề để đáp ứng các yêu cầu đòi hỏi ngày càng cao của thời đại công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Giáo dục lao động trong các nhà trường cũng như trong xã hội chính là thực hiện công tác hướng nghiệp nhằm giúp thế hệ trẻ lựa chọn và xác định nghề nghiệp phù hợp, tạo điều kiện để họ làm việc có hiệu quả và chất lượng cao.

b) Mục tiêu và nội dung của giáo dục lao động

Tùy theo độ tuổi mà giáo dục lao động trong các nhà trường thực hiện với các nội dung, mức độ, tính chất và hình thức khác nhau. Song trong thời đại công nghiệp hóa, hiện đại hóa thì việc giáo dục hướng nghiệp cho thế hệ trẻ hướng vào các nhiệm vụ trọng tâm của công nghiệp hóa, hiện đại hóa của đất nước là rất cần thiết. Đồng thời trong các nhà trường cần sớm trang bị cho thế hệ trẻ những kiến thức và kỹ năng lao động mang tính nghề, cách sử dụng các trang thiết bị, máy móc hiện đại phù hợp với thời đại, với lứa tuổi, là rèn cho họ những phẩm chất lao động cần thiết... nhằm giúp họ học nghề được thuận lợi, đáp ứng được yêu cầu đòi hỏi ngày càng cao của xã hội, làm việc có hiệu quả và chất lượng tốt. Mục tiêu của lao động còn là nhằm rèn luyện và nâng cao thể lực cho con người toàn diện.

Như vậy, cái mới của con người phát triển toàn diện về mặt lao động là lao động có kỷ luật, lao động có vận dụng những tri thức khoa học cần thiết, lao động trên cơ sở vận dụng những thành tựu nghiên cứu của nhiều khoa học nên lao động mang tính hiện đại, có hiệu quả và năng suất cao, rút ngắn thời gian làm việc...

3. Một số vấn đề cơ bản trong lý luận dạy học hiện đại trong thế kỷ XXI

3.1. Về chức năng và nhiệm vụ dạy học

- Để đào tạo được con người phát triển toàn diện thỏa mãn được các yêu cầu xã hội, dạy học cần phải thực hiện những nhiệm vụ là: Cung cấp cho học sinh một hệ thống kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo phù hợp với yêu cầu của xã hội hiện đại. Đó chính là chức năng giáo dục của dạy học.

- Dạy học có nhiệm vụ hình thành ở các em những quan điểm, thái độ, niềm tin đối với các phạm trù đạo đức, lao động, thẩm mỹ, thể dục... và đối với thế giới nhằm phát triển những phẩm chất tốt đẹp trong mỗi con người. Đó chính là chức năng giáo dục của dạy học.

- Ngoài hai chức năng giáo dục và giáo dục, trong quá trình hình thành

nhân cách cho học sinh còn thực hiện chức năng phát triển. Sự phát triển trí tuệ, tình cảm, ý chí, thể lực... không thể đứng độc lập mà luôn gắn liền và thường là kết quả của hai chức năng kia. Ba chức năng giáo dục, giáo dưỡng và phát triển quan hệ chặt chẽ, chúng hòa quyện vào nhau, khó tách ra được.

3.2. Bản chất của quá trình dạy học trong thời kỳ hiện đại

Bản chất của quá trình dạy học trong thời kỳ hiện đại thường biểu hiện ở cấu trúc, tính chất và mối quan hệ mang tính quy luật giữa các yếu tố của nó.

3.2.1. Cấu trúc của quá trình dạy học thường được phân chia thành hai loại

- *Cấu trúc mặt nội dung* của quá trình dạy học gồm ba yếu tố: Nội dung dạy học, hoạt động của thầy giáo, hoạt động của học sinh. Không có ba yếu tố này thì quá trình dạy học không thể xảy ra. Cả ba yếu tố này cùng có mục đích, cần sử dụng những phương tiện nhất định và cuối cùng sẽ đạt những kết quả. Như vậy, xét về nội dung, một quá trình dạy học được tạo thành từ các yếu tố: Mục đích, nội dung, thầy và hoạt động dạy, trò và hoạt động học, phương tiện và kết quả. Những yếu tố này tồn tại trong mối liên hệ hữu cơ chặt chẽ và được đặt trong môi trường kinh tế - xã hội. Môi trường này có ảnh hưởng rất sâu sắc đến quá trình dạy học.

- *Cấu trúc mặt quá trình dạy học* (theo diễn biến thời gian, mô tả những hoạt động dạy học và kết quả cụ thể). Cấu trúc của quá trình dạy học này bao gồm các bước cơ bản là kích thích động cơ, tổ chức hoạt động, kiểm tra và đánh giá kết quả. Hệ thống cấu trúc này cũng hướng tới mục đích đặt ra và nằm trong môi trường kinh tế - xã hội.

Mặt nội dung và mặt quá trình có thể tách ra được. Đảm bảo tính thống nhất giữa mặt nội dung và mặt quá trình trong điều kiện dạy học nhằm nâng cao hiệu quả dạy học là điều rất quan trọng.

3.3. Các tính chất của quá trình dạy học

Quá trình dạy học là một hiện tượng xã hội lâu dài, nhiều mặt và phức tạp. Tính chất bên trong của nó là gì, được các nhà giáo dục học nghiên cứu xem xét qua các mặt nhận thức luận, tâm lý học và xã hội học...

- Quá trình dạy học là một quá trình nhận thức. Quá trình nhận thức học tập có mấy đặc điểm đặc trưng: Là sự phản ánh các hiện tượng thực tiễn, là sự phản ánh tích cực và chọn lọc. Quá trình nhận thức học tập chỉ phản ánh những gì liên quan đến nhu cầu, hứng thú, đến hoạt động hiện tại và sự phát triển tương

lại của cá nhân mới được chọn lọc. Quá trình phản ánh của con người mang tính vượt trước thực tế, nghĩa là con người có thể tưởng tượng ra hình ảnh của những sự vật hiện tượng chưa tồn tại trong thực tế. Đó là cơ sở tâm lý của sự sáng tạo ra cái mới. Cơ chế của quá trình nhận thức đã được V.I. Lênin nêu lên: “Từ trực quan sinh động đến tư duy trừu tượng, từ tư duy trừu tượng đến thực tiễn. Đó là con đường biện chứng của sự nhận thức chân lý”. Điều đáng chú ý là nhận thức học tập của học sinh là nhận thức những cái mà nhân loại đã biết, nên con người có thể biên soạn tài liệu để hướng dẫn quá trình nhận thức của học sinh theo một trình tự khác với quá trình mà loài người đã tìm kiếm ra. Trong dạy học, nhận thức cảm tính với nhận thức lý tính và thực tiễn luôn quện chặt với nhau mà không bắt buộc vận động theo một chiều nào chặt chẽ. Quá trình nhận thức học tập của học sinh là quá trình vận động từ không có kiến thức đến có kiến thức, là quá trình vận động biện chứng đầy mâu thuẫn.

- Quá trình dạy học là một quá trình tâm lý phức tạp. Thành tựu nghiên cứu của tâm lý học đã đưa ra những kết luận: Dạy học phải đi trước sự phát triển. Điều đó có nghĩa là dạy học phải tiến hành trong điều kiện dự kiến trước được mức độ phát triển của học sinh cao hơn hiện tại. L.X. Vugotski cho rằng cần tiến hành dạy học trong quá trình phát triển gần của nó. Như vậy, dạy học không bị động chờ sự phát triển, mà ngược lại thúc đẩy sự phát triển các chức năng tâm lý. Quá trình phát triển tâm lý của học sinh không diễn ra như nhau, mà ở mỗi lứa tuổi có một hoạt động chủ đạo tương ứng. Bên cạnh hoạt động còn có con đường khác để hình thành nhân cách, đó là giao tiếp.

- Mặt xã hội của quá trình dạy học: Quá trình dạy học là một quá trình xã hội. Điều đó được thể hiện: Dạy học là sự tương tác giữa người với người, người và xã hội, phương tiện dạy học là hệ thống các kinh nghiệm xã hội mà loài người đã tích lũy được. Mục đích dạy học là do xã hội đặt ra. Điều khiển quá trình dạy học là thầy giáo - người đại diện cho xã hội, được xã hội phân công làm nhiệm vụ đào tạo thế hệ trẻ.

3.4. Vấn đề mâu thuẫn và động lực dạy học

Mâu thuẫn cơ bản và mâu thuẫn nội tại mới là nguồn gốc, động lực của sự phát triển. Vậy cái gì là mâu thuẫn cơ bản và mâu thuẫn nội tại của quá trình dạy học? Theo M.A. Danilốp, nhà giáo dục học nổi tiếng của Liên Xô (1960) thì đó là mâu thuẫn giữa các nhiệm vụ cao về lý thuyết và thực hành mà các thầy cô giáo đặt ra và trình độ kiến thức, kỹ năng và kỹ xảo có hạn của học sinh.

Ông cho rằng đây là mâu thuẫn cơ bản, nội tại và đặc biệt chỉ có trong quá trình dạy học. Nhưng để mâu thuẫn này trở thành động lực của sự phát triển, nó cần phát sinh và giải quyết trong những điều kiện sau:

- Phải làm sao cho học sinh hiểu được mâu thuẫn này và xem đây là một khó khăn cần giải quyết.

- Tính vừa sức là điều kiện để làm cho những khó khăn này trở thành động lực.

- Việc chuẩn bị quá trình dạy học cũng như logic của nó đều là những yếu tố có liên quan chặt chẽ đến việc làm cho mâu thuẫn trở thành động lực.

Ngoài những mâu thuẫn cơ bản, quá trình dạy học còn có những mâu thuẫn bổ trợ. Với mỗi đối tượng đều có một mâu thuẫn cơ bản và những mâu thuẫn bổ trợ, tạo thành một hệ thống riêng. Việc giải quyết hệ thống mâu thuẫn này sẽ quyết định sự phát triển của đối tượng. Về cơ chế vận động dạy học, có thể được mô tả qua định luật chuyển hóa từ sự biến đổi về lượng sang biến đổi về chất. Trong quá trình dạy học, sự tăng dần tri thức, kỹ năng và kỹ xảo ở học sinh, sự thay đổi ẩn tàng trong ý thức của họ. Đó là những phương tiện và điều kiện cần thiết để người học tiến hành các loại hoạt động này.

3.5. Phát hiện và phối hợp vận dụng các quy luật trên vào bài học

- Xác định mục tiêu của bài học, cần chú ý đến mục tiêu giáo dục, giáo dục và phát triển. Cả ba mục tiêu này hỗ trợ cho nhau và tạo ra chất lượng dạy học.

- Lựa chọn và phối hợp các quy luật. Muốn vậy cần phải xác định đâu là trung tâm của sự phối hợp? Đó là nội dung học vấn, là kinh nghiệm của xã hội loài người, là văn hóa, là cái cần truyền thụ cho thế hệ trẻ để họ trở thành người xây dựng xã hội mới và có cuộc sống hạnh phúc trong xã hội. Thực chất của sự lựa chọn và phối hợp này là thầy giáo phải điều chỉnh, bổ sung nội dung dạy học nhằm đáp ứng những yêu cầu cơ bản là: Nội dung dạy học đã đáp ứng yêu cầu của xã hội và nhu cầu học tập của thế hệ trẻ chưa, phù hợp với môi trường và điều kiện thực tế của địa phương chưa, đã phù hợp với mục tiêu, phương pháp, phương tiện và hình thức tổ chức dạy học đã hợp lý chưa, các phương pháp chính và phương pháp bổ trợ đã phù hợp với nội dung chưa?

3.6. Nội dung dạy học trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước

- Cơ sở lý luận để biên soạn nội dung dạy học là văn hóa và nội dung học vấn. Đó là những kinh nghiệm hoạt động của loài người được khái quát lại, tạo

ra nền văn hóa nhân loại, được lưu tồn dưới những dạng vật chất, tinh thần và truyền lại cho con cháu. Việc truyền thụ kinh nghiệm cho các thế hệ sau là điều kiện quyết định sự tồn tại và phát triển của loài người. Vì vậy, đây là công việc quan trọng hàng đầu ở mọi thời đại. Kho tàng văn hóa nhân loại rất đồ sộ và luôn được bổ sung bằng những phát minh mới, mà khả năng tiếp thu của con người lại có hạn và nhu cầu hết sức khác nhau. Vì vậy, lựa chọn cái gì để giảng dạy trong nhà trường là công việc hết sức phức tạp. Để làm điều đó, chúng ta cần phải tìm hiểu cấu trúc của văn hóa. Văn hóa là một hệ thống gồm 4 yếu tố cơ bản: Những kinh nghiệm của xã hội loài người để nhận thức thế giới, những kinh nghiệm nhằm tái tạo và bảo tồn thế giới, những kinh nghiệm nhằm phát triển thế giới và những kinh nghiệm về thái độ đối với thế giới và con người, nhằm đảm bảo cho mọi người được sống trong một xã hội có kỷ cương, hạnh phúc.

- Cấu trúc nội dung học vấn phổ thông:

Nội dung dạy học phải phản ánh được cấu trúc của văn hóa, nghĩa là gồm 4 phần cơ bản là: Hệ thống tri thức tự nhiên, xã hội, tư duy, kỹ thuật và phương pháp nhận thức nhằm hình thành ở các em năng lực nhận thức thế giới; hệ thống kỹ năng, kỹ xảo là yếu tố quan trọng của nội dung học vấn; hệ thống kinh nghiệm hoạt động sáng tạo nhằm hình thành ở học sinh năng lực tìm kiếm, giải quyết những vấn đề mới làm cho thế giới càng phát triển; hệ thống kinh nghiệm về thái độ đối với thế giới và con người, vì nó giáo dục học sinh cái yêu, cái ghét, cái nhục, cái vinh, lòng cao thượng, sự hi sinh... là những phẩm chất cơ bản cần có của nhân cách.

- Trên cơ sở cấu trúc nội dung học vấn phổ thông mà chúng ta xây dựng chương trình và các môn học để dạy trong các nhà trường. Trong nhà trường, học sinh học các môn khoa học cơ bản, qua đó mà nắm được những sự kiện quan trọng nhất, các khái niệm, định luật... và rèn luyện kỹ năng cho học sinh.

- Trong quá trình dạy học, việc hoàn thiện nội dung học vấn phổ thông là rất cần thiết. Muốn vậy cần phải:

+ Việc biên soạn nội dung dạy học không phải do người thầy đảm nhiệm mà do nhiều cơ quan và các chuyên gia tham gia biên soạn. Trong thực tiễn dạy học, người thầy giáo cần phải bổ sung, điều chỉnh nội dung và tham khảo thêm những tài liệu hướng dẫn.

+ Khi lựa chọn nội dung dạy học cần xác định rõ những tiêu chuẩn cần thiết.

+ Người thầy giáo cần chuẩn bị chu đáo những công việc của mình trên lớp nhằm cải tiến nội dung dạy học.

+ Nội dung dạy học do nhà nước quy định và quản lý, nên kế hoạch dạy học, chương trình và sách giáo khoa phải được điều chỉnh thường xuyên để thỏa mãn những biến đổi của sự phát triển kinh tế - xã hội. Trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước có nhiều biến đổi sâu sắc. Đó là vấn đề đào tạo để cung cấp nguồn nhân lực cho sự nghiệp đổi mới. Cơ cấu ngành nghề phát triển đa dạng và phức tạp. Chính sách mở cửa đòi hỏi việc mở rộng và tổ chức dạy học ngoại ngữ theo một nhịp độ mới. Xu thế toàn cầu hóa và hội nhập vào cộng đồng thế giới đã đòi hỏi phải thay đổi nội dung và quy trình đào tạo, đẩy mạnh việc bồi dưỡng và đào tạo nhân tài cho đất nước.

3.7. Phương pháp và phương tiện dạy học trong thế kỷ XXI

Phương pháp dạy học là yếu tố quan trọng nhất của quá trình dạy học. Trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, thực hiện việc đổi mới phương pháp dạy học trong các nhà trường là hết sức cần thiết và trở thành vấn đề cấp bách.

Những xu thế phát triển các phương pháp dạy học trong thế kỷ XXI ở Việt Nam là:

- Tăng cường biên soạn các vấn đề về kỹ năng và kỹ xảo, lựa chọn và sử dụng phối hợp các phương pháp truyền thống.

- Một phương hướng khác trong việc hiện đại hóa các phương pháp dạy học là tìm kiếm các phương pháp dạy học mới và cải tạo các phương pháp cổ truyền cho phù hợp với nội dung hiện đại.

- Nâng cao tính độc lập, sáng tạo của học sinh cũng là một phương hướng quan trọng để hiện đại hóa các phương pháp dạy học.

- Tăng cường việc sử dụng các phương tiện kỹ thuật hiện đại vào dạy học đã cho phép người thầy giáo trình bày được các hiện tượng và các quá trình trong dạng động, chính xác, diễn cảm và hệ thống, cho phép phối hợp các phương pháp dạy học được dễ dàng hơn trên bài học. Có thể khẳng định rằng việc sử dụng các phương tiện kỹ thuật trong dạy học đã mở rộng và nâng cao chất lượng sử dụng các phương pháp dạy học trong tiết dạy, có thể tăng khả năng rèn luyện kỹ năng thực hành, làm tăng năng suất lao động của giáo viên và học sinh, làm thay đổi phong cách tư duy và khả năng hành động của học sinh và cả giáo viên. Muốn vậy chúng ta cần tổ chức hướng dẫn người giáo viên cách sử dụng và bảo quản các thiết bị dạy học trong quá trình dạy học; khai thác

việc sử dụng thiết bị với công suất cao nhất; mặt khác cần động viên, khuyến khích giáo viên làm đồ dùng sáng tạo để phục vụ cho dạy học.

- Trong việc hoàn thiện các phương pháp dạy học, chúng ta cần chú ý phối hợp chặt chẽ và hợp lý giữa các phương pháp lý luận dạy học với các phương pháp dạy bộ môn.

4. Một số giải pháp nhằm phát triển nền giáo dục ở nước ta trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa

4.1. Phát huy nội lực và ngoại lực trong quá trình dạy học

Trước hết xét đến nội lực và ngoại lực ở người dạy.

- *Nội lực ở người dạy* là khả năng tâm lý bên trong của người dạy, có tác dụng định hướng, điều khiển và thúc đẩy mọi hành động của người dạy.

Xét ở góc độ tìm cách đạt đến mục tiêu đào tạo thì khả năng tư duy của người dạy là vấn đề quan trọng nhất. Khoa học tư duy có quan hệ chặt chẽ với khoa học tự nhiên và khoa học xã hội. Bởi vậy cần phải làm như thế nào để phát huy, bồi dưỡng và phát triển khả năng tư duy khoa học của người dạy nhằm đạt tới mục tiêu dạy, đó chính là phát huy nội lực ở người dạy.

Trong thực tế, những chính sách, chủ trương, đường lối giáo dục của Đảng và Nhà nước cũng như lãnh đạo các trường tạo những điều kiện thuận lợi để kích thích và phát huy cao khả năng tư duy của người học cũng chính là những biện pháp để phát huy nội lực ở người dạy. Như vậy, phát huy được nội lực ở người dạy thì hiệu quả và chất lượng đào tạo của các nhà trường mới được nâng cao. Tư duy là cái gốc để tạo nên nội lực ở người giáo viên, ngay cả trong lĩnh vực tư tưởng, tình cảm và hành động.

Mặt khác, quá trình dạy của thầy tác động đến người trò chính là ngoại lực của sự phát triển ở người học. Như vậy đối với người giáo viên, hoạt động dạy tác động đến người học chính là ngoại lực của quá trình dạy học, song với chính bản thân người giáo viên thì khả năng tư duy khoa học chính là nội lực thúc đẩy và điều khiển mọi hành động của họ.

- *Nội lực ở người học*

Năng lực tự học chính là nội lực quyết định sự phát triển của bản thân người học. Tác động dạy của thầy cùng với những tác động của môi trường xã hội bao gồm của gia đình, nhà trường và xã hội cũng chính là ngoại lực đối với sự phát triển bản thân người học. Mối quan hệ giữa dạy và tự học về bản chất là mối quan hệ giữa ngoại lực và nội lực, mà quy luật phát triển của sự vật đã chỉ rõ

ngoại lực chỉ là nhân tố hỗ trợ, thúc đẩy, tạo điều kiện. Nội lực mới là nhân tố quyết định sự phát triển của bản thân người học. Bản thân người học chỉ phát triển cao khi nội lực và ngoại lực cộng hưởng được với nhau. Do vậy, giáo dục phải làm thế nào để phát huy được tư duy ở người học, đó là vấn đề quan trọng mà chúng ta cần quan tâm.

Là người phát triển bình thường ai cũng có khả năng tư duy. Song phần lớn khả năng tư duy khoa học ở người học còn rất hạn chế. Khả năng tư duy của người học phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó tư duy của người dạy biểu hiện thông qua phương pháp dạy của họ có tác động lớn đến người học. Mặt khác, nội dung tri thức được người dạy lựa chọn và phương pháp dạy của họ cùng với những thiết bị máy móc, phương tiện dạy học... là điều rất quan trọng để rèn tư duy khoa học cho học sinh, để phát huy và phát triển khả năng tư duy sáng tạo ở người học. Ngoài ra việc tạo các điều kiện thuận lợi để người học tiếp thu được tri thức một cách phong phú, sinh động mà không bị áp đặt cũng chính là phát huy nội lực ở người học. Khả năng tư duy khoa học là yếu tố tâm lý bên trong có khả năng định hướng, điều khiển và điều chỉnh mọi tình cảm và hành động của con người. Phát huy được tư duy khoa học ở người học chính là phát huy được nội lực ở họ.

Năng lực tự học sáng tạo của người học chính là mục tiêu dạy học. Thành công của học sinh trong tự học là mục tiêu cuối cùng của nhà giáo. Trong thời kỳ phát triển hiện đại, cốt lõi của dạy học là dạy cách học, cách tự học. Thầy đổi mới cách dạy như thế nào để trò biết cách tự học và phát triển năng lực tự học. Tác động dạy bên ngoài của thầy và hoạt động tự học bên trong của trò, nhằm hình thành và phát triển ở người học những năng lực và phẩm chất phù hợp với mục tiêu giáo dục, tức là biến quá trình dạy học thành quá trình tự học, quá trình đào tạo thành quá trình tự đào tạo. Dạy và tự học là một quá trình thống nhất, có mối quan hệ về quá trình, về phương pháp dạy - học, về quan hệ giữa nội lực và ngoại lực.

- *Quan hệ giữa nội lực với ngoại lực*: Trong thời đại hiện nay ở Việt Nam cần kết hợp mật thiết, hữu cơ giữa nội lực với ngoại lực, tức là kết hợp quá trình tự học, tự nghiên cứu, cá nhân hóa việc học với quá trình hợp tác với các bạn theo nhóm, lớp và với quá trình dạy của thầy cô giáo. Điều này sẽ tạo ra chất lượng và hiệu quả giáo dục cao để đạt mục tiêu đào tạo con người có năng lực tư duy khoa học, để lao động tự chủ, năng động, sáng tạo...

- *Các nội lực khác*: Ngoài ba nội lực kể trên, còn có các nội lực khác nhưng chưa được khai thác và phát huy lên, đó là:

+ *Nội lực từ tâm lý thích sáng tạo ở con người*. Đã là con người, ai cũng thích sáng tạo. Bởi vậy giáo dục cần tận dụng khai thác, bồi dưỡng và tạo điều kiện để nét tâm lý này phát triển mạnh trong quá trình giáo dục và dạy học ở các cấp, ngay cả ở mầm non đến bậc đại học và trên đại học.

+ *Nội lực từ truyền thống dân tộc*. Đó là những tinh hoa giá trị văn hóa của xã hội được lưu truyền qua các thế hệ, như: Quỹ khuyến học, truyền thống hiếu học, tôn sư trọng đạo...

+ *Nội lực trong quan hệ quốc tế*. Nội lực có mạnh mới tận dụng được ngoại lực. Trong lĩnh vực giáo dục, thì sự giúp đỡ của quốc tế không ít, nhưng ta sử dụng phân tán, tản mạn, hiệu quả ít. Bởi vậy, giáo dục ở nước ta cần chủ động khai thác sự giúp đỡ, hỗ trợ của quốc tế một cách hiệu quả theo kế hoạch tổng thể, tập trung nhằm phát huy cao khả năng tư duy khoa học của người thầy và năng lực tự học của người học.

Muốn vậy quản lý dạy học trong các nhà trường phải thật sự đổi mới trên một số vấn đề cơ bản là:

Đổi mới tư tưởng chỉ đạo chiến lược, mà trong đó khơi dậy và phát huy tối đa năng lực tự học sáng tạo của người học vừa là mục tiêu giáo dục vừa là phương pháp giáo dục, vừa là nội lực vừa là con đường để phát triển giáo dục - đào tạo tối ưu trong điều kiện kinh tế - xã hội của nước ta hiện nay; tư tưởng dân chủ hóa nhà trường, xã hội hóa nhà trường, giáo dục thật sự là quốc sách hàng đầu...

Giải quyết đồng bộ ba khâu then chốt của quá trình dạy học là: Học, dạy và thi theo đúng tư tưởng chỉ đạo chiến lược xuyên suốt “khơi dậy và phát huy tối đa nội lực - năng lực tự học sáng tạo của người học”. Nói rộng ra là chúng ta cần tạo lập một hành lang pháp lý cho “tự học”, đặc biệt là trong luật giáo dục: Tự học, tự đào tạo là quyền và nghĩa vụ của mỗi công dân, chính sách, thể chế ưu đãi khuyến khích tự học suốt đời. Như vậy “học”, “dạy” và “thi” gắn chặt với mục tiêu đào tạo.

Đổi mới về mục tiêu, nội dung và phương pháp giáo dục:

Mục tiêu giáo dục là hình thành nhân cách con người mới phát triển toàn diện, trong đó riêng về mặt năng lực, theo các Nghị quyết Trung ương 4 khóa VII, Nghị quyết Đại hội Đảng VII, Nghị quyết Trung ương 2 khóa VII đã khẳng định rõ là: Năng lực tư duy, năng lực thực hành - giải quyết vấn đề và năng lực tự học sáng tạo.

Mục tiêu, nội dung và phương pháp giáo dục quan hệ mật thiết, tác động bổ trợ cho nhau. Mục tiêu giáo dục chi phối nội dung giáo dục, nội dung giáo dục lại chi phối phương pháp giáo dục. Trong thực tế đây là nội dung các môn học, phương pháp thường được xem là phương pháp giảng dạy các bộ môn. Qua các lần cải cách giáo dục thì các vấn đề cần tập trung trí tuệ và nguồn lực giải quyết là: Xác định mục tiêu giáo dục, đổi mới nội dung học, chương trình, thay sách, đổi hệ, chỉnh lý chương trình và sách giáo khoa... Trong đó, vấn đề trực tiếp và đặc biệt quan trọng là đổi mới phương pháp dạy - học. Đây là lĩnh vực lạc hậu nhất trong các nhà trường của Việt Nam hiện nay.

Đào tạo và bồi dưỡng giáo viên cũng là vấn đề hết sức cần thiết, cấp bách cần được quan tâm, chỉ đạo định hướng và đầu tư trong chiến lược giáo dục phát triển con người. Việc đào tạo và bồi dưỡng giáo viên cũng phải thực hiện theo kiểu dạy - tự học, kết hợp cá nhân hóa với xã hội hóa việc học.

4. 2. Giải quyết tốt mối quan hệ giữa giáo dục với sự phát triển con người

Quan hệ giữa giáo dục với phát triển con người là mối quan hệ giữa đầu tư và lợi ích, giữa vốn liếng và hiệu quả, là đầu tư cho cả một phương hướng mang tính chiến lược để phát triển con người - phát triển nhân cách toàn diện của con người. Đầu tư cho giáo dục chính là đầu tư cho sự phát triển bền vững của nước nhà. Giáo dục có tác dụng điều chỉnh và dẫn đường trong mọi công cuộc đổi mới và phát triển. Trong thời kỳ phát triển hiện đại, mô hình nhân cách phát triển toàn diện được chỉ đạo và tổ chức thực hiện trong các nhà trường.

Quan hệ giữa giáo dục với phát triển con người là quan hệ giữa phương tiện và mục đích, giữa công cụ với thành tựu. Trong chiến lược phát triển con người, giáo dục cần được đặt vào vị trí chủ đạo và nòng cốt. Nếu hình dung cơ cấu của một chiến lược gồm: Tư tưởng, đường lối, các mục tiêu, các nhiệm vụ, các giải

pháp, các điều kiện, thì ta thấy ngay giáo dục là một thành tố xuyên suốt cả năm khâu của chiến lược phát triển con người. Thực tế cho chúng ta thấy là phải giải quyết hàng loạt vấn đề lý luận và thực tiễn trong giáo dục và đào tạo, đó là:

+ Tính chất của nền giáo dục: Đó là nền giáo dục xã hội chủ nghĩa, mang tính nhân dân, tính dân tộc, tính khoa học, tính hiện đại.

+ Mối quan hệ giữa dân trí, nhân lực và nhân tài: Dân trí là nền tảng để có được và phát triển được nhân tài và nhân lực. Nhân lực và nhân tài chỉ là một bộ phận của dân trí. Nhân tài chỉ là bộ phận ưu tú nhất trong nhân lực. Tuy nhiên, bộ phận này giữ vai trò cực kỳ quan trọng trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa của mỗi quốc gia. Chính nhân cách của con người Việt Nam đã quyết định trình độ dân trí, chất lượng và quy mô của nguồn nhân lực, ý nghĩa và hiệu quả của những tài năng.

+ Nội dung giáo dục là vấn đề quyết định hiệu quả của giáo dục. Nội dung giáo dục cần được giải quyết trên các mặt như:

Về mặt tổ chức: Nội dung giáo dục cần được cơ cấu thành các lĩnh vực học tập và rèn luyện, được phản ánh trong hệ thống các hoạt động trong môn học và ngoài môn học, vừa có tính chất tích hợp, vừa có tính chất phân hóa. Điều này cho phép người Việt Nam tiếp cận được những yêu cầu lao động đa dạng và cao trong thời kỳ phát triển công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Các phương thức tích hợp nội dung như lồng ghép các môn học, tích hợp xuyên môn, tích hợp liên môn nhằm phát huy tốt nhất hiệu quả sử dụng của chương trình và học liệu, phương tiện và chi phí thời gian cho học tập. Nội dung tích hợp tạo ra tiền đề để giáo dục và phát triển những phẩm chất và năng lực đa chức năng, đa chất lượng và đa hình thức, đặc trưng cho con người năng động, thích ứng cao trong xã hội công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Về thành phần: Nội dung giáo dục cần nghiêng về tri thức ứng dụng, các kỹ năng hành dụng, các kỹ năng và hiểu biết xã hội, học vấn công nghệ và kinh tế, học vấn về bản thân con người và đời sống con người, học vấn về tài nguyên và môi trường, kỹ năng học tập và học độc lập, kỹ năng phát hiện và giải quyết vấn đề, xử lý tình huống, kỹ năng chung sống và sống khoan dung, thái độ trách nhiệm đối với xã hội và với bản thân, thái độ sáng tạo trong hoạt động và quan hệ...

Về mặt giá trị: Nội dung giáo dục cần phản ánh được các xu thế chính của sự chuyển đổi giá trị trong một khoảng thời gian khá dài, phù hợp với yêu cầu phát triển của xã hội tới năm 2010.

+ Phương pháp giáo dục:

Để đáp ứng được mục tiêu giáo dục cũng như đáp ứng những yêu cầu của xã hội công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phương pháp giáo dục chỉ có thể là: Phương pháp giáo dục dựa vào hoạt động của người học, các quan hệ và môi trường học tập cởi mở, dân chủ, nhân văn. Phương pháp giao tiếp tích cực như: Hợp tác tham gia vào các học liệu, công cụ, kỹ thuật đa phương tiện, được hiện đại hóa. Phương pháp giáo dục phải đổi mới theo hướng coi trọng thực hành, ứng dụng tri thức vào cuộc sống và sản xuất.

Có thể nói phương pháp giáo dục là yếu tố năng động bậc nhất trong giáo dục. Thước đo trình độ của một nền văn minh không phải ở chỗ nó sản xuất ra cái gì, mà là ở chỗ nó sản xuất ra cái đó bằng cách nào. Vì vậy việc đổi mới phương pháp giáo dục cần được coi trọng đúng mức.

Phương pháp giải quyết vấn đề, tích cực hóa, cá thể hóa, hợp tác theo nhóm hầu như hoàn toàn thỏa mãn những thang giá trị tiêu biểu của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Đó là những tính chất hiện đại của phương pháp giáo dục. Tuy nhiên, hiệu quả thực tế của phương pháp lại bị chi phối trực tiếp bởi người dạy và người học, chế độ đánh giá và sử dụng con người sau giáo dục. Vì vậy, những tiền đề này cần được xây dựng đồng bộ và được đổi mới một bước trước khi giải quyết đổi mới phương pháp giáo dục.

4.3. Tổ chức hướng dẫn và tăng cường sử dụng các thiết bị hiện đại phục vụ cho dạy học

Thực hiện phương hướng này, Nhà nước cần tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, đặc biệt máy móc, các thiết bị dạy học hiện đại cho các trường học, cần tăng thêm kinh phí để các trường mua bổ sung các thiết bị và đồ dùng dạy học cần thiết, phục vụ cho dạy học trong nhà trường. Mặt khác, Ban giám hiệu nhà trường cần tổ chức và tạo điều kiện để giáo viên học được cách sử dụng các thiết bị dạy học cần thiết, cách bảo quản, cách sửa chữa thông thường; lên kế hoạch điều hành để việc sử dụng các thiết bị dạy học trong nhà trường được thuận lợi, phát huy cao công suất của các thiết bị dạy học.

KẾT LUẬN

Việc học tập để trang bị cho mình những kiến thức về tâm lý học và giáo dục học trong thời kỳ phát triển hiện đại là rất cần thiết cho người làm công tác quản lý giáo dục nói chung và quản lý nhà trường nói riêng. Bởi vậy, người hiệu trưởng, chủ thể quản lý nhà trường, cần nghiêm túc học tập, học tập thông qua các con đường, biện pháp khác nhau, học ở mọi nơi, học ở mọi lúc. Trong những kiến thức cần có thì kiến thức về tâm lý học và giáo dục phải được quan tâm hàng đầu và điều quan trọng là các kiến thức đó phải được vận dụng, vận dụng như thế nào để đem lại hiệu quả và chất lượng quản lý tốt.

Câu hỏi và bài tập

1. Hãy trình bày khái quát bối cảnh của thời kỳ phát triển hiện đại và những thử thách đối với giáo dục Việt Nam?
2. Trình bày những hiểu biết cơ bản về tâm lý học trong thời kỳ hiện đại hóa? Lấy ví dụ minh họa? Thử lập kế hoạch điều tra thực tế trường mình và đề ra phương hướng thực hiện?
3. Phân tích và lấy ví dụ minh họa các vấn đề cơ bản về giáo dục học trong thời kỳ phát triển hiện đại?

Bài 11

MỘT SỐ ỨNG DỤNG TÂM LÝ HỌC, GIÁO DỤC HỌC TRONG QUẢN LÝ TRƯỜNG TIỂU HỌC

(15 tiết)

MỞ ĐẦU

1. Mục tiêu

Sau khi kết thúc bài học, học viên có khả năng:

- Hiểu và trình bày khái quát được một số vấn đề tâm lý của cá nhân, nhóm, tập thể có ảnh hưởng đến hoạt động quản lý nhà trường; một số vấn đề tâm lý đặc trưng của người hiệu trưởng.
- Tích cực suy nghĩ và liên hệ thực tế để lấy ví dụ minh họa cho bài học, có ý thức vận dụng kiến thức của bài vào quản lý nhà trường, nhằm nâng cao kết quả của công tác quản lý nhà trường. Qua đó có ý thức rèn luyện để phát triển và hoàn thiện nhân cách của mình.

2. Khái quát về nội dung

- Đối tượng quản lý và vấn đề tâm lý của đối tượng quản lý trong nhà trường.
- Chủ thể quản lý nhà trường và một số vấn đề tâm lý của chủ thể quản lý.
- Hoạt động quản lý nhà trường và một số vấn đề tâm lý đặc trưng.
- Định hướng công tác quản lý trường tiểu học.

3. Khái quát về phương pháp giảng dạy và học tập

Kết hợp sử dụng một số phương pháp dạy học tích cực như phương pháp giảng giải, thuyết trình, nêu vấn đề, đàm thoại, thảo luận nhóm, lớp, phối hợp với một số phương tiện dạy học.

NỘI DUNG

I. ĐỐI TƯỢNG QUẢN LÝ NHÀ TRƯỜNG VÀ MỘT VÀI VẤN ĐỀ TÂM LÝ

Mỗi cá nhân và tập thể lao động trong nhà trường đều là đối tượng quản lý. Bởi vậy, người quản lý nhà trường cần quan tâm đúng mức đến những vấn đề tâm lý của cá nhân và tập thể. Trong phạm vi có hạn của một bài học, nên chúng ta chỉ giới hạn vào một vài vấn đề tâm lý cơ bản.

1. Cá nhân là đối tượng của quản lý và vấn đề tâm lý cá nhân

1.1. Cá nhân và đặc điểm tâm lý cá nhân

Trong công tác quản lý giáo dục, có khi chúng ta tác động đến từng cá nhân, cũng có lúc tác động đến cả một tập thể nhất định. Xét theo quan điểm tâm lý học thì mỗi cá nhân trong quá trình phát triển của mình sẽ trở thành một nhân cách và có cá tính riêng. Mỗi nhân cách đều có một cấu trúc nhất định, bao gồm các thành tố cơ bản là: Xu hướng, tính cách, khí chất và năng lực. Các thành tố này có quan hệ mật thiết và có tác động chi phối lẫn nhau, bộc lộ những mặt khác nhau của nhân cách. Xu hướng nói lên phương hướng phát triển của nhân cách, năng lực nói lên khả năng hiện thực của phương hướng phát triển nhân cách, tính cách cho biết tính chất và đặc điểm của nhân cách và khí chất là hình thức thể hiện của nhân cách.

- *Xu hướng* của cá nhân là một hệ thống những thuộc tính tâm lý điển hình của cá nhân, quy định và thúc đẩy tính lựa chọn của các thái độ và tính tích cực hoạt động của nó. Xu hướng bao gồm nhiều thuộc tính tâm lý khác nhau như: Nhu cầu, hứng thú, niềm tin, lý tưởng, động cơ. Chúng tác động qua lại với nhau, trong đó có một thành phần nào đó chiếm vị trí ưu thế và có ý nghĩa chủ đạo, còn các thành phần khác là cái nền và là chỗ dựa, thường thì lý tưởng là hình thức biểu hiện tập trung nhất của xu hướng cá nhân.

- *Tính cách* của cá nhân là tổ hợp các thuộc tính tâm lý phức hợp của cá nhân, bao gồm hệ thống thái độ của nó đối với hiện thực cuộc sống, được thể hiện trong hệ thống hành vi, cử chỉ, cách nói năng và việc làm tương ứng. Nói cách khác thì tính cách là hệ thống thái độ được củng cố trong hệ thống phương thức hành vi quen thuộc và tạo nên phong cách hành vi của mỗi người trong môi trường xã hội và phương thức giải quyết các nhiệm vụ thực tế của họ. Thường có bốn loại thái độ trong tính cách: Thái độ đối với xã hội (với xã hội, với tập

thể, với mọi người nói chung, và đối với các hiện tượng xã hội), thái độ đối với lao động (yêu thích lao động, chăm chỉ lao động), thái độ đối với thiên nhiên (yêu thích thực vật, động vật, ý thức chăm sóc và bảo vệ chúng, thái độ yêu thích và ham tìm hiểu các hiện tượng của thiên nhiên...) và thái độ đối với bản thân (khiêm tốn, tự giác, nghiêm khắc với mình).

- *Năng lực* của cá nhân là tổ hợp các thuộc tính tâm lý độc đáo của cá nhân, phù hợp với những yêu cầu của một hoạt động nhất định nhằm đảm bảo cho hoạt động đó diễn ra có kết quả. Thường mỗi hoạt động không chỉ đòi hỏi con người có một loại năng lực mà cần phải có một số năng lực, có liên quan với nhau. Sự thiếu hụt hay kém phát triển của một năng lực nào đó có thể được bù lại bằng sự phát triển mạnh hơn của những năng lực khác. Đó là khả năng bù trừ năng lực của con người. Năng lực thường chia thành 3 mức độ khác nhau: Năng lực, tài năng và thiên tài.

- *Khí chất* (tính khí) của cá nhân là thuộc tính tâm lý phức hợp của cá nhân biểu hiện ở cường độ, tốc độ, nhịp độ của các hoạt động tâm lý, biểu hiện ở sắc thái của hành vi, cử chỉ, cách nói năng của cá nhân. Con người có 4 kiểu khí chất cơ bản là:

+ *Khí chất sôi nổi*: Người kiểu khí chất này thường có biểu hiện nghị lực, hoạt bát, dễ chan hoà, nhiệt tình với mọi người, nhanh chóng thích nghi với hoàn cảnh mới. Trong tập thể, người có kiểu khí chất này thường nhanh chóng giành được uy tín. Người có kiểu khí chất này thường có nhược điểm là hay hấp tấp vội vàng, hay “đánh trống bỏ dùi”, “đầu voi đuôi chuột”.

+ *Khí chất nóng nảy*: Người có kiểu khí chất này thường có biểu hiện là quả quyết, đã nói là làm, làm đến cùng, say sưa hết lòng với công việc của mình, song cũng có nhược điểm là nóng tính, dễ nổi nóng gay gắt trong giao tiếp với mọi người, cử chỉ không kiềm chế, diện mạo biểu cảm rất rõ ràng, hay vội vàng hấp tấp, thiếu chín chắn.

+ *Khí chất bình thản*: Người có kiểu khí chất này thường có biểu hiện điềm đạm, kiên trì, nhẫn nại trong công tác, có nghị lực, bình tĩnh, có vẻ ngoài bình thản, thận trọng, chín chắn. Người có kiểu khí chất này thường có nhược điểm là chậm chạp, phớt đời, dễ bỏ lỡ thời cơ trong công tác và trong cuộc đời.

+ *Khí chất ưu tư*: Người có kiểu khí chất này thường có khuynh hướng khép kín, tránh giao tiếp với những người ít hoặc không quen biết, thường lúng túng, vụng về trong hoàn cảnh mới, dễ bị tổn thương tình cảm, hay ngã lòng, nản chí,

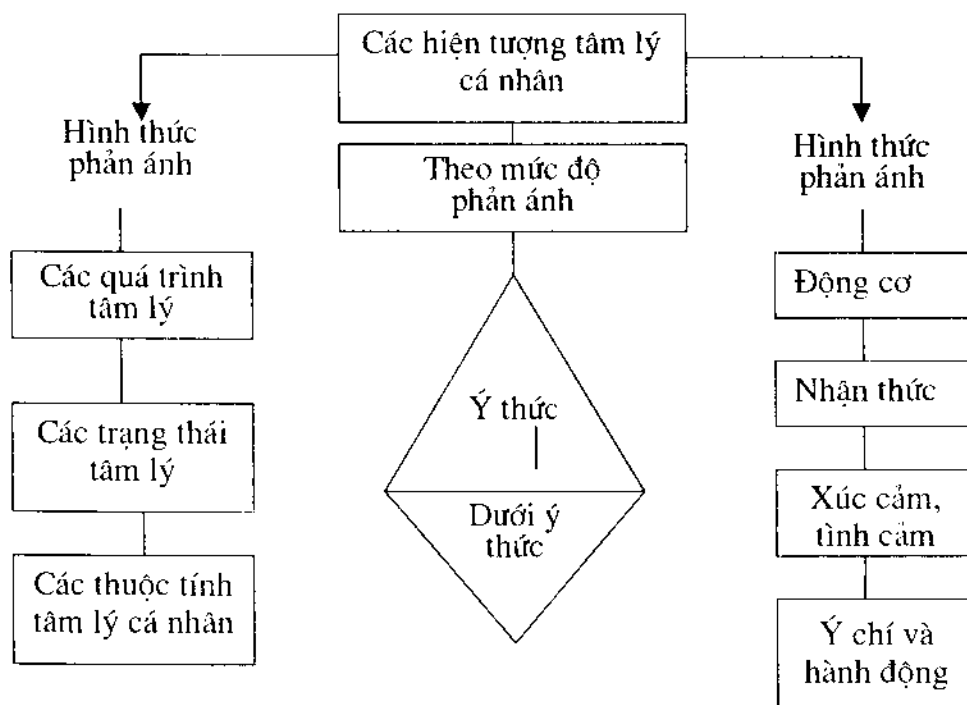
tự ti, lo lắng suy nghĩ u sầu, hay bị quan chán nản; song họ thường nhã nhặn, mềm mỏng, chu đáo, cần cù, chăm chỉ và vị tha.

Các kiểu khí chất trên rất ít khi tồn tại ở dạng thuần khiết, mà thường pha trộn lẫn nhau, tạo thành nhiều kiểu khí chất mới khác nhau. Trong sự pha trộn này, không có sự cân bằng như nhau, mà có loại khí chất nào đó nổi trội lên, chiếm ưu thế, thể hiện cá tính của mỗi cá nhân. Do đó, tâm lý của mỗi người có sự khác nhau, không ai giống ai. Không có loại khí chất nào gọi là tốt nhất, hoặc xấu nhất, mỗi loại khí chất đều có những ưu điểm và nhược điểm của mình.

Khi phân công, sắp xếp công việc của giáo viên, cán bộ, nhân viên trong nhà trường, đòi hỏi người hiệu trưởng cần phải xác định được các thuộc tính tâm lý cá nhân đặc trưng của mỗi cá nhân, đặc biệt là khí chất, năng lực của họ, để đảm bảo việc phân công đúng người đúng việc, đạt hiệu quả cao.

1.2. Các hiện tượng tâm lý cá nhân tác động đến quản lý nhà trường

Xét theo quan điểm tâm lý học thì mỗi cá nhân trong quá trình phát triển của mình sẽ trở thành một nhân cách và có cá tính riêng. Mỗi nhân cách đều có cấu trúc nhất định, ta hãy tìm hiểu các thành phần trong sơ đồ này:



Sơ đồ: Các hiện tượng tâm lý cá nhân

• Các hiện tượng tâm lý cá nhân rất phong phú và đa dạng, song có thể quy tụ lại thành ba loại là: Nhận thức, xúc cảm và tình cảm, ý chí và hành động ý chí. Chúng có quan hệ mật thiết với nhau và tác động lẫn nhau. Khả năng nhận thức nhanh hay chậm; mức độ khái quát, tổng hợp, phân tích và phán đoán cao hay thấp; tình cảm yêu thích, thiết tha với công việc hay không; ý chí và hành động có mục đích rõ ràng và kiên định hay không... đều có tác động nhiều - ít đến chất lượng và hiệu quả lao động của mỗi người. Cả 3 mặt này ở con người đều bị chi phối bởi hệ thống động cơ. Đó chính là hệ thống hình thức phản ánh của các hiện tượng tâm lý cá nhân. Trong nhà trường, người giáo viên có khả năng nhận thức nhanh, nhạy và sâu sắc; có tình cảm yêu nghề, yêu thương học sinh; có ý chí kiên định, kiên trì và cố gắng thực hiện mục đích và nhiệm vụ của dạy học đến cùng... thì công tác quản lý nhà trường sẽ rất thuận lợi. Đó là điều kiện quan trọng để người hiệu trưởng tiến hành công tác quản lý có kết quả. Mặt khác, chính các chức năng tâm lý nhận thức của người hiệu trưởng là công cụ để làm quản lý nhà trường. Đời sống tình cảm phong phú, nhạy cảm cùng với tính độ lượng và vị tha là động lực mạnh mẽ thúc đẩy hành động tích cực trong công tác quản lý. Hành động có kế hoạch khoa học và nghệ thuật trong cuộc sống, trong công việc cùng với uy tín, quyền lực và sự gương mẫu của người hiệu trưởng sẽ là điều kiện, là phương tiện hữu hiệu để tiến hành công tác quản lý nhà trường có hiệu quả cao.

• Các hiện tượng tâm lý cá nhân được chia thành ba loại: Các quá trình tâm lý (cảm giác, tri giác, trí nhớ, tưởng tượng, tư duy, ngôn ngữ), các trạng thái tâm lý (xúc cảm, chú ý) và các thuộc tính tâm lý cá nhân (xu hướng, tính cách, khí chất và năng lực). Ba loại hiện tượng tâm lý này quan hệ chặt chẽ, tác động hỗ trợ và bổ sung cho nhau. Ta xét cụ thể:

Các quá trình tâm lý (các chức năng tâm lý) biểu hiện như độ nhìn tinh, nghe thính, khả năng nhạy cảm của khứu giác, xúc giác chính xác, khả năng nhớ nhanh, nhớ đầy đủ, chi tiết và chính xác, trí tưởng tượng bay bổng, khả năng tư duy nhanh, chính xác, khả năng diễn đạt lưu loát và mạch lạc là điều kiện không thể thiếu để con người tiến hành các hoạt động, là điều kiện cần thiết để người hiệu trưởng quản lý và lãnh đạo nhà trường.

Các trạng thái tâm lý như: Vui - buồn, thoải mái - căng thẳng của mỗi người có ảnh hưởng không ít đến kết quả lao động của chính họ. Trạng thái tâm lý vui vẻ, phấn khởi và tin tưởng sẽ có ảnh hưởng tốt đến công việc. Ngược lại, trạng

thái tâm lý buồn rầu, thiếu tin tưởng, đa nghi...có tác động hạn chế hoặc kìm hãm hiệu quả và chất lượng công việc. Các quá trình tâm lý ở mỗi giáo viên có liên quan chặt chẽ đến khả năng nhận thức, tiếp thu kiến thức chuyên môn, kinh nghiệm, hình thành kỹ năng... trong quá trình dạy học và giáo dục.

- Các thuộc tính tâm lý cá nhân là thành phần tạo nên bộ mặt nhân cách của mỗi cá nhân. Bộ mặt nhân cách gương mẫu của người hiệu trưởng được xem như là một phương tiện hữu hiệu được tiến hành trong công tác quản lý nhà trường. Khi quản lý nhà trường, bộ mặt nhân cách gương mẫu của người hiệu trưởng đã tác động đến mọi thành viên trong trường, góp phần nâng cao kết quả và chất lượng quản lý nhà trường.

- Ở mỗi người thường tồn tại hai loại hiện tượng tâm lý là: Hiện tượng tâm lý có ý thức và hiện tượng tâm lý không có ý thức (vô thức). Hai hiện tượng tâm lý này đan xen nhau, có thể chuyển hóa cho nhau, quan hệ chặt chẽ và tác động lẫn nhau. Hiện tượng tâm lý có ý thức định hướng và chi phối toàn bộ hành động, hành vi, việc làm của người lao động. Mọi hành vi, hành động và việc làm của người hiệu trưởng, của giáo viên, nhân viên trong nhà trường chủ yếu đều là những hiện tượng tâm lý có ý thức. Song nhiều khi hành động vô thức hoặc chưa ý thức được có ảnh hưởng không tốt đến công việc của người lao động.

Bởi vậy, người hiệu trưởng cần hình thành bầu không khí tâm lý tập thể vui vẻ trong nhà trường; khi giao việc và điều hành công việc, người hiệu trưởng cần làm cho họ thông suốt về mặt tư tưởng; thể hiện sự tin tưởng, tín nhiệm đối với họ; đồng thời tìm ra điểm cố gắng và tiến bộ của họ để động viên, khích lệ họ kịp thời. Khi đánh giá nhận xét công việc, người quản lý cần xem xét, phân tích kỹ cả về ba mặt trong đời sống tinh thần của họ: Khả năng nhận thức và hiểu biết, thái độ và khả năng hành động của mỗi người. Khi người giáo viên vi phạm quy chế, nội quy của nhà trường thì người hiệu trưởng cần quan tâm đến hành động của họ là có ý thức hay vô thức; đến động cơ, thái độ của họ... trên cơ sở đó lựa chọn cách đối nhân xử thế phù hợp.

2. Nhóm, tập thể, các mối quan hệ qua lại trong tập thể và vấn đề tâm lý

2.1. Nhóm và tập thể và các mối quan hệ qua lại trong tập thể

2.1.1. Khái niệm về nhóm, tập thể và mối quan hệ qua lại

Con người có bản chất xã hội, họ luôn sống và hoạt động trong những cộng đồng hoặc nhóm nhất định.

- *Nhóm* là một tập hợp người được thống nhất lại với nhau theo mục đích chung. Nhóm có ít nhất là 2 người và nhiều nhất là khoảng vài chục người. Ví dụ như: Gia đình, tổ, đôi bạn. Tập thể là giai đoạn phát triển cao của nhóm.

- *Tập thể* là một tập hợp người được thống nhất với nhau theo mục đích chung, mục đích này cũng chính là mục đích của xã hội, có quan hệ và ảnh hưởng lẫn nhau trong công việc cũng như trong cuộc sống hàng ngày. Ví dụ như: Tập thể các trường; tập thể giáo viên, cán bộ công nhân viên; tập thể học sinh. Nhóm hay tập thể có thể được hình thành một cách chính thức hoặc không chính thức, có thể lớn (nhiều thành viên) hoặc nhỏ (ít thành viên), có thể chuẩn mực hoặc không chuẩn mực. Trong hoạt động quản lý, người lãnh đạo không chỉ làm việc với từng cá nhân riêng lẻ, mà thường còn phải làm việc với các tập thể.

Do đó tập thể, nhóm và cá nhân đều là đối tượng của công tác quản lý, trong đó tập thể là đối tượng chủ yếu nhất. Vì vậy, người lãnh đạo cần phải có những hiểu biết về nhóm, tập thể và cá nhân cùng với những đặc điểm tâm lý, quy luật tâm lý của cá nhân và tập thể.

- *Các mối quan hệ qua lại trong tập thể*

Sống trong nhóm hoặc tập thể, ai cũng đều nằm trong những mối quan hệ qua lại với những người khác, vì nhóm hay tập thể không phải là “tổng số” người. Trong tập thể hay nhóm thường có 2 loại mối quan hệ: Quan hệ công tác và quan hệ cá nhân. Một tập thể mà trong đó mọi thành viên chỉ quan hệ và đối xử với nhau theo một trong hai quan hệ đó thì đó chưa phải là một tập thể tốt đẹp. Một tập thể lý tưởng phải là tập thể mà trong đó có cả 2 loại quan hệ và chúng thống nhất với nhau làm một. Tùy theo những mối quan hệ được thiết lập trong tập thể mà mỗi cá nhân có vị thế khác nhau, từ cao đến thấp có 5 loại vị thế sau:

- + “Ngôi sao” của tập thể.
- + Người được tập thể yêu mến.
- + Người được tập thể chấp nhận.
- + Người bị tập thể lãng quên.
- + Người bị tập thể tẩy chay.

Cá nhân có vị thế càng cao trong tập thể, thì càng có uy tín đối với tập thể đó và càng có ảnh hưởng mạnh mẽ đối với tập thể. Người lãnh đạo không thể giữ vị thế thấp trong tập thể, vì như thế sẽ không lãnh đạo và quản lý được mọi người.

Bất kỳ một tập thể hay nhóm nào, phát triển đến một giai đoạn chín muồi nhất định, đều sẽ xuất hiện những cá nhân giữ vai trò là “thủ lĩnh”. Có hai loại thủ lĩnh: chính thức và không chính thức. Trong nhiều trường hợp, ở các trường học cùng một lúc có thể tồn tại cả hai loại thủ lĩnh này cùng thống nhất ở một cá nhân nào đó. Người lãnh đạo, quản lý cần phải rèn luyện tu dưỡng để mình vừa là thủ lĩnh chính thức vừa là thủ lĩnh không chính thức trong tập thể, nghĩa là sao cho quần chúng vừa yêu mến vừa kính phục và tôn trọng chứ không phải là sợ mình, vì chức vụ và sự quát mắng của người lãnh đạo. Vì vậy, mối quan hệ qua lại trong tập thể cũng là đối tượng của hoạt động quản lý, mà cơ chế của các mối quan hệ qua lại trong tập thể là: sự bắt chước, sự ám thị, sự thuyết phục, sự lây truyền và cơ chế nhập tâm.

2.1.2. Vai trò của nhóm, tập thể và mối quan hệ qua lại

Nhóm và tập thể không chỉ là nguồn sức mạnh vật chất và tinh thần cho mọi hoạt động giáo dục mà còn là phương tiện để tiến hành giáo dục con người. Trong các nhà trường, tập thể sư phạm là điều kiện quan trọng, cần thiết để tiến hành giáo dục con người, hoàn thiện và phát triển nhân cách con người. Tập thể sư phạm là điều kiện không thể thiếu được để tiến hành hoạt động quản lý con người có hiệu quả cao.

Các mối quan hệ qua lại trong tập thể là điều kiện tâm lý cần thiết để hình thành nên nhân cách của mỗi người. Các mối quan hệ xã hội qua lại trong tập thể (xét về nội dung, tính chất và đặc điểm) là điều kiện quy định nên bản chất của con người. Mác đã nói con người là tổng hòa các mối quan hệ xã hội.

2.2. Một số hiện tượng tâm lý đặc trưng của nhóm và tập thể

Những đặc điểm tâm lý - xã hội điển hình của các cá nhân liên kết với nhau tạo thành *tâm lý nhóm*. Mọi thành viên trong nhóm, tập thể thống nhất mục tiêu của các hoạt động chung, thành mục tiêu của nhóm, tập thể. Trong quá trình hoạt động, họ cùng có chung những nhu cầu cần được đáp ứng, hứng thú, lý tưởng và nảy sinh một số mong muốn, nguyện vọng giống nhau.

Trên cơ sở đó mà hình thành nên mục tiêu, nhu cầu, hứng thú, lý tưởng và những mong muốn, nguyện vọng của nhóm, tập thể. Những vấn đề này phản ánh *thái độ, tình cảm, tâm trạng của nhóm hoặc tập thể*. Mọi thành viên trong quá trình hoạt động cùng nhau của nhóm hay tập thể, có thể nảy sinh những tin đồn. Tin đồn có thể đúng, có thể sai và ít nhiều đều có ý nghĩa tác động đến mỗi

cá nhân cũng như nhóm, tập thể. Bên cạnh đó, trong nhóm hay tập thể còn thể hiện các ảo ảnh, tàn dư của thái độ cũ (thái độ mê tín dị đoan, thái độ trung bình chủ nghĩa; thái độ thụ động, sự ghen tị).

Trong nhóm và tập thể nảy sinh các mối quan hệ qua lại, như: Quan hệ giữa người lãnh đạo, quản lý với cá nhân hoặc tập thể người bị quản lý; quan hệ của cá nhân với cá nhân; quan hệ của cá nhân với nhóm; quan hệ của các nhóm với nhau; quan hệ của cá nhân với người lãnh đạo, quản lý. Những mối quan hệ qua lại đó tạo nên mối quan hệ liên cá nhân, quan hệ liên nhóm.v.v... phản ánh các ý kiến khác nhau của các nhóm, các phong tục, truyền thống, thói quen và thời trang khác nhau, tạo nên màu sắc phong phú trong đời sống tâm lý của con người. Đó chính là *những nét tâm lý đặc trưng của nhóm, tập thể*. Mỗi thành viên trong nhóm, tập thể tham gia hoạt động với những động cơ khác nhau, song trong một số hoạt động chung có hoàn cảnh và điều kiện như nhau sẽ hình thành nên động cơ của nhóm, như: động cơ tình cảm, động cơ nhận thức, động cơ xã hội, động cơ thi đua, động cơ tự khẳng định mình...

2.3. Một số quy luật tâm lý - xã hội phổ biến tác động đến quản lý nhà trường

2.3.1. Quy luật nhu cầu và lợi ích

Nhu cầu là những đòi hỏi tất yếu của cá nhân, nhóm hoặc tập thể khác nhau về những điều kiện nhất định để họ sống và phát triển. Lợi ích là nhu cầu của con người được thoả mãn, với những mức độ khác nhau. Nhu cầu luôn gắn liền với lợi ích của con người và các nhóm xã hội, tập thể. Hiểu rõ nhu cầu cấp thiết và lợi ích chính đáng của cá nhân, nhóm và tập thể, biết tác động vào nhu cầu, lợi ích để con người hoạt động tích cực, sáng tạo, có kết quả là yêu cầu hàng đầu của người quản lý trường học, cũng là yêu cầu quan trọng đối với người giáo viên nhằm phát huy khả năng sáng tạo, chủ động và đạt kết quả cao ở từng học sinh, tập thể học sinh. Việc quan tâm, phát hiện và đáp ứng nhu cầu của cá nhân, nhóm và tập thể một cách kịp thời, đúng mực và hợp lý chính là động lực thúc đẩy các hành động của con người, của các nhóm xã hội.

Người quản lý cần phân biệt rõ và xác định đúng các nhu cầu vật chất, nhu cầu tinh thần của cá nhân, nhóm và tập thể, để đáp ứng kịp thời, đúng mực và hợp lý. Một số nhu cầu trong đời sống xã hội hiện nay có ảnh hưởng đến công tác quản lý trường học là: Nhu cầu cá nhân, nhóm và tập thể phát triển và đòi hỏi nhà trường cần đáp ứng cao, đa dạng, sinh động, phức tạp mà cơ chế và điều

kiện để đáp ứng thì hạn chế. Xu thế phát triển nhu cầu ở con người thường gắn liền với xu thế phát triển của thời đại, của xã hội. Sự kết hợp chặt chẽ giữa tính dân tộc với tính thời đại, giữa truyền thống với hiện đại là biểu hiện của nhu cầu cá nhân và xã hội, của cái riêng với cái chung, phản ánh xu thế phát triển của xã hội hiện nay.

Trong các nhu cầu chung của mọi người, người lãnh đạo cần chú ý quan tâm và có biện pháp đáp ứng đến những nhu cầu và lợi ích chính đáng, trực tiếp của mọi thành viên trong nhà trường; hoặc có thể tạo mọi điều kiện thuận lợi để giúp họ thực hiện được điều đó. Đó là những nhu cầu như: Việc làm và thu nhập hàng tháng, nhu cầu về dân chủ, kỷ cương, nhu cầu học tập nâng cao trình độ, nhân quyền,... Ngoài ra cũng cần quan tâm đến nhu cầu bảo vệ môi trường sinh thái, nhu cầu tín ngưỡng và lập hội, nhu cầu kinh doanh, hiệp tác và hướng ngoại, nhu cầu hướng nội và hoạt động từ thiện, nhu cầu về thể chất và tinh thần, công bằng xã hội và ổn định chính trị, tự do và an toàn...

2.3.2. Quy luật về sự lan truyền tâm lý

Sự lan truyền tâm lý là hiện tượng phổ biến nhất thường xảy ra trong tập thể lao động. Đó là sự lây lan cảm xúc từ người này sang người khác, từ nhóm này sang nhóm khác trong tập thể lao động, trước một vấn đề hoặc một hiện tượng nào đó nảy sinh trong khoảng thời gian nhất định. Trong tập thể lao động, từ cảm xúc đến xúc động ban đầu xảy ra ở một hoặc nhóm người, sau đó lan rộng ra thành sự lan truyền tâm lý thông qua mối quan hệ giao tiếp cá nhân với cá nhân, giữa các nhóm với nhau, giống như làn sóng cộng hưởng của âm thanh hay trên mặt nước.

Sự lan truyền tâm lý có tác dụng là tạo ra trạng thái xúc cảm, tình cảm chung của nhóm và tập thể lao động. Sự lan truyền tâm lý có thể gây ra những ảnh hưởng tích cực hoặc tiêu cực đối với trạng thái xúc cảm, tình cảm chung của tập thể và qua đó, có thể có ảnh hưởng tốt hoặc xấu đến kết quả hoạt động của mỗi thành viên, của nhóm hoặc của tập thể. Điều này tùy thuộc vào nguyên nhân gây ra cảm xúc của mọi người. Nếu tác nhân là tích cực sẽ gây được sự lan truyền tâm lý hồ hởi, phấn khởi, kích thích được tình yêu lao động và thái độ hăng say làm việc của mọi người, tạo ra được bầu không khí phấn khởi lành mạnh trong tập thể và nâng cao năng suất, chất lượng của lao động ở mỗi cá nhân cũng như tập thể. Ngược lại, nếu tác nhân tiêu cực sẽ gây ra sự lan truyền cảm xúc nặng nề, ủ rũ, buồn chán cho mọi người và kết quả lao động của cá

nhân, nhóm và tập thể bị giảm sút, tạo nên bầu không khí nặng nề, chán nản trong tập thể và với cả cá nhân.

Cơ chế của sự lan truyền là sự bắt chước, gồm hai loại: Bắt chước có ý thức và bắt chước vô ý thức. Sự bắt chước vô ý thức xảy ra khi tình cảm lấn át ý chí ở con người, dẫn đến những hành động bột phát, hành động như cái máy. Còn bắt chước có ý thức xảy ra khi con người chế ngự được tình cảm, thể hiện sự mong muốn hướng tới cái tốt đẹp mà con người mơ ước đạt tới.

Hình thức biểu hiện của quy luật: Hiện tượng dao động từ từ, hoặc hiện tượng bùng nổ (xảy ra khi con người ở trạng thái căng thẳng thần kinh cao độ).

2.3.3. Truyền thống của tập thể

Truyền thống là một hiện tượng tâm lý xã hội đáng được chú ý. Đó là những giá trị tinh thần tư tưởng, tình cảm được chọn lọc, đúc kết trong quá trình hoạt động của một tập thể, dân tộc, cộng đồng xã hội từ quá khứ, đến hiện tại, được ghi lại và lưu truyền dưới hình thức khái niệm, nghi lễ, những quy chế điều chỉnh cách ứng xử trong tập thể. Truyền thống của tập thể lao động ở nước ta nằm trong truyền thống chung của cả dân tộc và được giữ gìn, phát huy. Mặt khác, truyền thống của tập thể có tính chất độc đáo, phản ánh đặc điểm hoạt động riêng của mỗi tập thể.

Truyền thống của tập thể có ý nghĩa duy trì, bảo tồn và củng cố khối đoàn kết tập thể. Nó là chất keo hồ kết dính các thành viên của tập thể với nhau, là chất xúc tác hòa nhập từng cá nhân với tập thể, là tấm gương để mọi thành viên noi theo, đồng thời là niềm tự hào của mỗi thành viên trong tập thể. Truyền thống tốt của tập thể thực sự có ý nghĩa giáo dục sâu sắc đối với mỗi cá nhân và cả tập thể. Nó là tiền đề cơ bản, vững chắc cho mọi hoạt động tích cực của mỗi thành viên và cả tập thể. Bên cạnh truyền thống tốt đẹp còn có những tập tục lạc hậu, thói quen, tập quán cũ có ảnh hưởng tiêu cực đến tâm lý, tình cảm của các thành viên và của cả tập thể, gây những trở ngại nhất định cho quá trình xây dựng tập thể. Bởi vậy người quản lý nhà trường cần xây dựng những truyền thống tốt, đồng thời giữ gìn và phát huy những nét đẹp trong truyền thống của tập thể nhà trường, truyền thống của tập thể tổ, lớp trong nhà trường.

2.3.4. Dư luận tập thể

- Dư luận tập thể (hay dư luận xã hội) là sự phán đoán, là ý kiến chung của nhiều người về một vấn đề, một sự kiện, một cá nhân hay một tập thể nào đó có liên quan đến đời sống của họ. Dư luận có thể trong phạm vi rộng (toàn thế giới)

hoặc hẹp (trong một tập thể nhỏ), dư luận có thể mang tính tích cực hoặc tiêu cực, cổ vũ hoặc lên án, nhưng bao giờ cũng có tính công khai, chính thức.

- Người làm công tác quản lý cần phân biệt rõ dư luận với tin đồn. Dư luận tập thể khác với tin đồn cả về đặc điểm, tính chất, chủ thể và nội dung (tin đồn là những thông tin không chính thức được lan truyền theo con đường “tí tai nhau”, nó bao giờ cũng mang tính chất thất thiệt ít hoặc nhiều).

Dư luận tập thể là một trạng thái tinh thần thống nhất của một nhóm hoặc của tập thể, hay cộng đồng xã hội bao gồm cả nhận thức, tình cảm và ý chí. Về bản chất, dư luận tập thể không chỉ dừng lại ở ngôn từ, lời nói, tin đồn, mà luôn gắn liền với ý kiến của số đông người và có xu thế sẵn sàng hành động.

- Dư luận tập thể được coi là phương tiện để mỗi cá nhân và nhóm xã hội củng cố hoặc điều chỉnh và tự điều chỉnh nhận thức, hành vi cử chỉ, giao tiếp, ứng xử, định hướng giá trị, hoàn thiện và phát triển nhân cách. Mặt khác, dư luận tập thể còn có tác dụng điều tiết các mối quan hệ xã hội, thể hiện sự đồng tình hay phản đối nhằm kìm hãm hoặc thúc đẩy các hành vi hoạt động của cá nhân hoặc nhóm xã hội. Thông qua dư luận tập thể, cá nhân và các nhóm xã hội có thể biết được các sự kiện xảy ra của các nhóm hoặc cá nhân. Người lãnh đạo nắm được thông tin qua dư luận tập thể, trên cơ sở đó mà có biện pháp kịp thời và phù hợp để thúc đẩy hoặc ngăn chặn hành vi hoạt động của mọi người.

2.3.5. Bầu không khí tâm lý trong tập thể

- Bầu không khí tâm lý trong tập thể là mối quan hệ tác động qua lại về mặt tình cảm và xúc cảm giữa các thành viên trong nhóm với nhau. Bầu không khí tâm lý của tập thể phản ánh tính chất của những mối quan hệ qua lại giữa các thành viên trong tập thể và phản ánh tâm trạng chung của tập thể đó. Mối quan hệ là thiện cảm, vui tươi, đoàn kết, cởi mở, ta gọi là bầu không khí ấm cúng.

- Bầu không khí tâm lý vui vẻ có tác dụng thúc đẩy khả năng hoạt động của con người thêm hăng hái, sáng suốt và đạt hiệu quả cao (quan hệ dương tính). Còn mối quan hệ qua lại của các thành viên là thiếu thiện cảm, không quan tâm đến nhau, nghi kỵ nhau và xuất hiện những xúc cảm âm tính với nhau, ta gọi là bầu không khí tâm lý lạnh lùng, không lành mạnh. Bầu không khí đó sẽ kìm hãm hành vi tích cực và dễ đưa đến những cuộc xung đột, những dư luận nói xấu nhau. Kết quả là hiệu quả dạy học bị giảm sút, năng suất lao động kém. Có thể nói, chính bầu không khí tâm lý tập thể đã tạo ra cái nền để trên đó các hoạt động giáo dục, các quan hệ bạn bè, quan hệ công tác, quan hệ tình cảm trong

nhà trường được mở ra và phát triển. Bởi vậy, người hiệu trưởng cần chỉ đạo xây dựng nề nếp làm việc, tổ chức triển khai thực hiện và nhận xét, đánh giá khen hoặc nhắc nhở kịp thời để xây dựng bầu không khí tâm lý vui vẻ, tin tưởng và thương yêu nhau trong các bộ phận, các tổ chuyên môn, trong toàn hội đồng nhà trường.

Để quản lý nhà trường, cần xây dựng được bầu không khí tâm lý tập thể, đồng thời cần chú ý đến các yếu tố ảnh hưởng đến không khí tâm lý trong tập thể là:

- + Tính chất chung của mối quan hệ giữa người với người trong xã hội.
- + Mối quan hệ giữa người lãnh đạo với tập thể, thái độ của lãnh đạo đối với tập thể.
- + Điều kiện sống và làm việc của các thành viên, tính khoa học, hợp lý và công bằng trong việc tổ chức, phân công, quản lý tập thể.
- + Sự tương đồng tâm lý giữa các thành viên trong tập thể.

2.3.6. Sự xung đột trong tập thể và cách giải quyết

- Không khí tâm lý trong tập thể không lành mạnh sẽ có thể dẫn đến những xung đột trong tập thể. Xung đột là những mâu thuẫn diễn ra giữa con người với con người, nảy sinh trong quá trình hoạt động cùng nhau. Nhưng không phải mâu thuẫn nào cũng là xung đột, chỉ có mâu thuẫn mang tính chất đối kháng mới dẫn đến xung đột.

- Một số nguyên nhân cơ bản dẫn đến xung đột:
 - + Những thiếu sót trong quản lý và lãnh đạo.
 - + Những thiếu sót trong tổ chức và phân công lao động.
 - + Những khác biệt về tâm lý giữa các thành viên trong tập thể.
 - + Chưa có sự thống nhất cao trong nội bộ lãnh đạo.
 - + Mọi thành viên thiếu sự hiểu biết đầy đủ hoặc hiểu nhầm về nhau.
 - + Quan hệ giữa người lãnh đạo, quản lý với tập thể (khi người lãnh đạo, quản lý không đủ phẩm chất và năng lực, hơn nữa có thể bị mất uy tín, bị suy thoái nhân cách, sẽ là nguyên nhân dẫn đến xung đột giữa lãnh đạo với cấp dưới).
 - + Quan hệ giữa các thành viên trong tập thể với nhau, biểu hiện rõ nét nhất là mâu thuẫn giữa các thành viên tích cực với các thành viên tiêu cực, tiên tiến với cái lạc hậu, bảo thủ với cái đổi mới v.v., mâu thuẫn về quan điểm, đánh giá, cách giải quyết các vấn đề có liên quan đến quyền lợi, nhu cầu của mỗi người hay nhóm dẫn đến những đối lập, tranh chấp gay gắt không thể điều hòa được.

xuất hiện những cảm xúc nhất định như: phật ý, bất bình, tức giận, khinh miệt, công phẫn...

- Một số biện pháp ngăn chặn và giải quyết xung đột:

+ Để ngăn chặn giảm tối thiểu xung đột trong tập thể, người quản lý cần lựa chọn, sắp xếp, bố trí đội ngũ cán bộ lãnh đạo có chất lượng cao về mọi mặt và phân công hợp lý.

+ Tổ chức lao động hợp lý, duy trì đúng và nghiêm minh trật tự, kỷ luật, các quy ước đặt ra trong quan hệ với mọi người.

+ Thường xuyên tiến hành công tác giáo dục đạo đức, tư tưởng và tự giáo dục cho mọi thành viên trong nhà trường. Đồng thời tổ chức bồi dưỡng học hỏi nhằm nâng cao trình độ về mọi mặt và tạo điều kiện để mọi thành viên hiểu nhau hơn. Mặt khác, người lãnh đạo cần thận trọng và khách quan trong đánh giá con người, khen chê đúng mức, không thổi phồng, không đao to búa lớn, không hạ thấp cũng như không tán dương quá mức thành tích công việc của những người khác, làm cho mọi người thấy được giá trị thực của nhau để tôn trọng và giúp đỡ nhau cùng tiến bộ.

- Nếu xung đột đã xảy ra thì phải nhanh chóng giải quyết:

Trước hết người lãnh đạo cần phải có sự linh hoạt, mềm dẻo, khách quan tìm hiểu thực trạng của cuộc xung đột, sau đó phân tích tìm ra đúng nguyên nhân và trạng thái tâm lý của các bên xung đột để lựa chọn biện pháp giải quyết thích hợp. Có hai biện pháp cơ bản để giải quyết xung đột:

+ Biện pháp giáo dục (thuyết phục): Có thể dùng biện pháp thuyết phục với cả hai bên xung đột, thông qua giáo dục tập thể, dùng ý kiến của tập thể và các thành viên tích cực để thuyết phục, song phải chú ý hướng đến sự thống nhất về mục đích, nhiệm vụ, nhu cầu, lợi ích chung của tập thể, nhóm để thuyết phục, giải quyết. Lấy biện pháp này sử dụng là chính trong việc giải quyết xung đột trong tập thể.

+ Biện pháp hành chính và tổ chức (kỷ luật) là bất đắc dĩ, vì như thế khó giải quyết tận gốc được mâu thuẫn mà tập thể vẫn còn nguyên vẹn. Nếu các biện pháp thuyết phục, hòa giải và các biện pháp khác tiến hành không có kết quả thì phải sử dụng biện pháp hành chính, tổ chức. Đó là biện pháp luân chuyển hoặc tách đối tượng xung đột ra khỏi tổ chức cũ. Xử lý bên gây xung đột, kết hợp hình thành tổ chức mới với yêu cầu cao và bền vững hơn.

+ Trong bất cứ trường hợp nào thì xung đột cũng đều có hại cho cá nhân và

cho cả tập thể về các mặt kinh tế, đạo đức và sức khỏe. Sự xung đột làm ảnh hưởng nặng nề đến trạng thái tinh thần của mọi người, làm cho con người buồn bã, tức giận, mất sáng suốt, không tập trung trí tuệ để làm việc. Điều đó có thể gây ra trạng thái hưng phấn quá khích, bệnh hoạn hoặc trạng thái trầm uất nặng nề để lại hậu quả bất lợi cho sức khỏe, làm giảm sút năng suất và hiệu quả làm việc. Vì vậy, nhóm hạt nhân lãnh đạo và người quản lý nhà trường (Ban giám hiệu, chi bộ Đảng, ban chấp hành công đoàn, Ban chấp hành Đoàn, tổ trưởng chuyên môn) bằng mọi cách cần ngăn chặn không để xung đột xảy ra.

2.3.7. Quy luật hình thành tập thể

Tập thể được hình thành theo quy luật và trải qua các giai đoạn là: Giai đoạn “tổng hợp ban đầu”, giai đoạn “phân hoá”, giai đoạn “tổng hợp lần thứ hai”, giai đoạn “phát triển cao”.

Người hiệu trưởng cần tìm hiểu kỹ để xác định tập thể trường mình đang quản lý hiện ở giai đoạn nào để lựa chọn phong cách lãnh đạo thích hợp, biện pháp tiến hành có hiệu quả, đồng thời có kế hoạch tự tu dưỡng bản thân phù hợp với sự lớn mạnh của tập thể và lãnh đạo tập thể phát triển tiến bộ không ngừng.

II. CHỦ THỂ QUẢN LÝ TRƯỜNG TIỂU HỌC VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ TÂM LÝ

1. Chủ thể quản lý - Người hiệu trưởng tiểu học trong thời đại hiện nay

Trong thời kỳ hiện đại, người hiệu trưởng tiểu học cần đảm bảo 3 yếu tố cơ bản:

- Có chức năng toàn diện: tổ chức, kinh tế, chuyên môn và giáo dục.
- Luôn thực hiện sự bình đẳng về xã hội, chính trị với cấp dưới.
- Là người làm việc dựa vào đạo đức và tài năng thực của mình, luôn trau dồi và nâng cao trình độ hiểu biết chung, chuyên môn và nghiệp vụ nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của ngành, nghề và xã hội.

Để đạt được điều đó, họ đã phải không ngừng học hỏi, bồi dưỡng, tự nghiên cứu và rèn luyện trong thực tế quản lý nhà trường nhằm nâng cao trình độ hiểu biết chung và chuyên môn. Họ là con người trí tuệ, đầy nghị lực, ý chí và quyết tâm cao.

2. Một số phẩm chất cơ bản của người hiệu trưởng

- Trước đây người ta thường có xu hướng liệt kê các phẩm chất mà người lãnh đạo cần phải có. Đó là những tiêu chuẩn bất di bất dịch để tuyển chọn, giới thiệu

và đề bạt cán bộ lãnh đạo. Trong xã hội có nhiều ngành, nghề khác nhau, nên không thể có người lãnh đạo nói chung. Nếu chúng ta cộng lại tất cả các phẩm chất mà các nhà nghiên cứu khác nhau nêu lên, thì ta sẽ có một mẫu người lãnh đạo lý tưởng mà trong thực tế thì không bao giờ có được kiểu người lãnh đạo đó.

- Thực tế hiện nay cho thấy: Có những phẩm chất này thích hợp cho việc lãnh đạo một tập thể này nhưng lại không thích hợp cho việc lãnh đạo một tập thể khác. Vì vậy, chúng ta không thể đưa ra những tiêu chuẩn cố định, cứng nhắc để tuyển chọn, giới thiệu, hay đề bạt cán bộ lãnh đạo, quản lý. Người ta thường chỉ xác định rõ những mặt cơ bản trong nhân cách mà bất cứ người lãnh đạo nào cũng cần phải có. Trên cơ sở đó tùy theo tính chất của công việc mà cấp trên giao cho và tùy theo cấp bậc lãnh đạo mà đề ra những phẩm chất cụ thể cho người được đề bạt.

Các nhà tâm lý học đã nêu lên những phẩm chất cần thiết trong nhân cách của người lãnh đạo, quản lý là: Phẩm chất tư tưởng - chính trị, phẩm chất chuyên môn, tổ chức - hành chính, thiết lập và duy trì quan hệ với người khác (khả năng giao tiếp), ý chí và nghị lực.

Một số phẩm chất trong nhân cách của người hiệu trưởng tiểu học thường có là:

- Người hiệu trưởng biết rèn luyện và thể hiện mình là người thầy giáo mẫu mực, nghĩa là: có trí tuệ cao, ý chí bản lĩnh kiên cường, có trình độ chuyên môn và nghiệp vụ giỏi, có hiểu biết rộng, có khả năng tư duy nhanh, nhạy, sắc...

- Là người làm việc có kế hoạch khoa học và làm việc vì lợi ích của tập thể nhà trường, quy trình quản lý nhà trường rõ ràng: Xây dựng kế hoạch làm việc khoa học; tiến hành xây dựng cơ cấu tổ chức hợp lý, sắp xếp đúng người đúng việc, đúng vị trí; chỉ đạo quá trình thực hiện nhịp nhàng và đồng bộ; tổ chức công tác kiểm tra đánh giá công minh, kịp thời và hợp lý.

- Là người có quan hệ xã hội rộng rãi, giao tiếp và ứng xử với mọi người thể hiện có khoa học và nghệ thuật (trong nhà trường, với các tổ chức, với các đoàn thể, cá nhân ngoài nhà trường, với các cấp lãnh đạo cấp trên).

- Là người biết xây dựng nhà trường thành môi trường sư phạm hợp tác và bền vững, biết tạo ra uy tín cao, đồng thời biết sử dụng uy tín, quyền lực và tập thể sư phạm hợp tác, bền vững làm phương tiện đắc lực để quản lý nhà trường

3. Vấn đề bồi dưỡng và đề bạt người cán bộ quản lý trường tiểu học

Người hiệu trưởng giữ vai trò quyết định trong sự phát triển của nhà trường.

Vì vậy, việc quan tâm bồi dưỡng, đào tạo, tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý kế cận là rất quan trọng, cần phải có quy hoạch lâu dài, tránh chắp vá, bị động, mà cần phải chú ý đào tạo, bồi dưỡng hạt nhân tốt ngay từ cấp cơ sở. Trong nhà trường, người hiệu trưởng vừa là người quản lý vừa là người lãnh đạo của nhà trường. Họ là người tổ chức các hoạt động cho tập thể và quyết định sự phát triển phong trào của các trường.

Việc bồi dưỡng trình độ về mọi mặt cho cán bộ kế cận là việc làm cần thiết và phải được tiến hành thường xuyên trong nhà trường. Người quản lý nhà trường cần tạo mọi điều kiện thuận lợi, động viên và khuyến khích để giáo viên, nhân viên trong nhà trường được học tập, bồi dưỡng thường xuyên.

Khi cần bổ sung cán bộ quản lý nhà trường, có thể tiến hành các phương pháp tuyển chọn, đề bạt như: Tuyển chọn tự do, tuyển chọn theo những tiêu chuẩn hình thức (tuổi tác, bằng cấp, quá trình đào tạo, lĩnh vực chuyên môn), thi tuyển, bầu cử. Hiện nay ở nước ta, trong nhiều cơ quan nhà nước cũng như cơ quan tư nhân đã bắt đầu thử nghiệm kết hợp các phương pháp này trong việc đề bạt và tuyển chọn cán bộ lãnh đạo và quản lý.

4. Một số thiếu sót thường mắc phải trong thực tế lãnh đạo, quản lý trường tiểu học

- Hiểu một chiều nguyên tắc “tập thể lãnh đạo, cá nhân chịu trách nhiệm.” Ra quyết định tùy tiện, thiếu nghiên cứu hoàn cảnh, đặc điểm, khả năng, trình độ và nguyện vọng của giáo viên, nhân viên trong trường, thiếu nghiên cứu kỹ lưỡng văn bản chỉ đạo và hướng dẫn của cấp trên.

- Quan liêu giáo điều, không tin tưởng giáo viên, nhân viên trong nhà trường, ưa nịnh, thích nghe báo cáo hay, lấy mệnh lệnh thay cho sự thuyết phục, không lắng nghe sự đóng góp ý kiến của tập thể giáo viên, nhân viên nhà trường.

- Không hoạt động tích cực để khắc phục khó khăn mà lại tán tụng những thành tích đã đạt được, song không đáng kể. Làm việc theo những mối quan hệ và bảo trợ mang tính chất họ hàng hay bạn bè.

- Chiếm kết quả lao động của tập thể làm thành tích của riêng mình, tán tụng những hứng thú của cá nhân, luôn quan tâm và thu lợi về phía cá nhân...

- Các phẩm chất được hình thành trong nhân cách người hiệu trưởng theo con đường nào, nội dung của chúng là gì, chúng ta sẽ tìm hiểu rõ ở bài nhân cách người hiệu trưởng trường tiểu học.

III. HOẠT ĐỘNG QUẢN LÝ TRƯỜNG TIỂU HỌC VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ TÂM LÝ

1. Đặc điểm đặc trưng của quản lý trường tiểu học

Quản lý lao động trong nhà trường là một loại lao động đặc biệt. Hoạt động quản lý này thường có mấy đặc điểm chủ yếu sau:

- *Tính chất tổ chức của hoạt động quản lý*

Nhiệm vụ chính của người cán bộ quản lý là tổ chức, tập hợp, huy động được sức mạnh của từng thành viên để thực hiện tốt nhất nhiệm vụ dạy và học của tập thể giáo viên, học sinh.

- *Tính chất sáng tạo của hoạt động quản lý*

Trong mọi hoạt động quản lý và ở mọi tình huống, người quản lý lãnh đạo phải là người đứng mũi chịu sào, họ phải có những quyết định chính xác và nhanh chóng. Do đó, không sáng tạo thì người cán bộ quản lý không thể hoàn thành được trách nhiệm của mình.

- *Tính chất phức tạp, căng thẳng của công tác quản lý*

Công tác quản lý các tập thể là công tác quản lý con người với nhiều thành viên, bộ phận và những mối quan hệ phức tạp, với những công việc khác nhau, với những hoàn cảnh và điều kiện khác nhau, với những khả năng và trình độ khác nhau. Do đó, công tác quản lý con người là một công tác phức tạp, căng thẳng về mặt thần kinh, đòi hỏi người cán bộ quản lý phải có tri thức phong phú, kinh nghiệm, tình cảm và ý chí nghị lực cao đối với nhiệm vụ của mình.

2. Tập thể sư phạm là điều kiện quan trọng để quản lý trường tiểu học

2.1. Khái niệm về tập thể lao động

Tập thể lao động là một nhóm người được tập hợp lại trong một tổ chức có tư cách pháp nhân, có mục đích hoạt động chung, có lợi ích cho xã hội. Tập thể lao động có một số dấu hiệu cơ bản như sau:

- Có sự thống nhất mục đích hoạt động để gắn bó các thành viên lại với nhau tạo thành ý chí chung của tập thể. Mục đích của tập thể lao động xuất phát từ nhu cầu và lợi ích của xã hội và dần dần trở thành mục đích, sự cố gắng theo đuổi của từng bộ phận cũng như của từng thành viên trong tập thể.

- Có sự thống nhất về tư tưởng, đó là sự thống nhất về quan điểm đạo đức chính trị của đại đa số các thành viên trong tập thể lao động. Sự thống nhất tư

tưởng dựa trên cơ sở dư luận xã hội trong tập thể lao động.

- Có sự hợp tác, giúp đỡ lẫn nhau trong tập thể lao động, nếu thiếu sự hợp tác giúp đỡ lẫn nhau giữa các thành viên thì nhóm người đó sẽ không trở thành tập thể, cũng không có sự thống nhất hành động và tư tưởng.

- Có sự lãnh đạo tập trung, dân chủ và thống nhất nhằm phối hợp và điều hoà các hoạt động của tập thể, hướng hoạt động của các bộ phận vào thực hiện các nhiệm vụ chung của tập thể một cách có hiệu quả.

- Có kỷ luật lao động, đó là điều kiện cơ bản để đảm bảo cho hoạt động của tập thể đi đến thắng lợi. Kỷ luật khép con người vào guồng máy hoạt động và quy định trật tự hành vi, đồng thời tạo ra những điều kiện thuận lợi cho hoạt động thần kinh cấp cao và sức khoẻ của con người, bảo vệ sự tự do của người lao động.

2.2. Tập thể sư phạm là điều kiện quan trọng để quản lý nhà trường

Việc xây dựng tập thể sư phạm trong các nhà trường là rất quan trọng, đó là điều kiện cần thiết để quyết định hiệu quả và năng suất lao động của giáo viên, cán bộ, công nhân viên, cũng như của học sinh. Tập thể sư phạm là điều kiện quyết định sự thành công hay thất bại của công tác quản lý nhà trường. Tập thể sư phạm trong nhà trường bao gồm: Tập thể giáo viên, cán bộ, công nhân viên; tập thể học sinh ở các khối, lớp, các tổ chức đoàn thể khác (đảng, đoàn, đội, công đoàn, phụ nữ...).

2.3. Vai trò của tập thể

Trong nhà trường có các tập thể như: tập thể giáo viên, cán bộ, nhân viên, tập thể học sinh. Tập thể không chỉ là nguồn sức mạnh vật chất và tinh thần cho mọi người, mà còn là phương tiện giáo dục con người. Chính trong hoạt động quản lý, chúng ta không chỉ làm việc với từng cá nhân riêng lẻ, mà còn thường xuyên làm việc với cả một tập thể. Do đó tập thể lao động còn là một đối tượng chủ yếu của công tác quản lý. Vì vậy, người cán bộ quản lý cần phải có những hiểu biết về các đặc điểm tâm lý và quy luật tâm lý của tập thể và của cá nhân.

2.4. Phương hướng xây dựng tập thể trong nhà trường

- *Phương hướng cơ bản để xây dựng tập thể học sinh:*

Tổ chức và chỉ đạo một cách khoa học các hoạt động học tập của tất cả các khối, các lớp, định hướng hoạt động tư duy của các em vào việc tiếp nhận và giải quyết những nhiệm vụ trung tâm của hoạt động sư phạm trong nhà trường là dạy và học. Hoạt động học tập của học sinh có những đặc điểm cơ bản sau:

+ Sự phát triển các phẩm chất nhân cách ở các em luôn diễn ra trong sự thống nhất với quá trình tiếp thu tri thức, kỹ năng và kỹ xảo tương ứng.

+ Định hướng hoạt động tư duy của các em vào việc tiếp nhận và giải quyết hệ thống các nhiệm vụ học tập, nhằm chiếm lĩnh tri thức, kỹ năng, kỹ xảo, quan hệ, hình thành thái độ, giao tiếp và ứng xử kiểu người một cách hợp lý.

+ Các em phải diễn ra quá trình nhận thức độc đáo, để chiếm lĩnh tri thức, hình thành kỹ năng, kỹ xảo thông qua quá trình tái tạo lại đối tượng học tập bằng chính hành động sáng tạo và chủ động của mình, nhờ sự hướng dẫn và giúp đỡ của thầy cô giáo.

Tổ chức và chỉ đạo một cách hợp lý các hoạt động giáo dục, hoạt động công ích - hoạt động xã hội, các hoạt động giáo dục của các tổ chức đoàn thể trong nhà trường (Đoàn thanh niên, Đội thiếu niên tiền phong, Đảng) và cả các hoạt động khác ở ngoài xã hội (hoạt động tình nguyện, hoạt động thể dục thể thao, văn nghệ. ...). Tổ chức câu lạc bộ tâm lý - ứng xử ở các lớp cũng được xem như là một phương thức cơ bản để hoàn thiện nội dung học tập và hình thức sinh hoạt tập thể nhằm mục đích phát triển khả năng giao tiếp và ứng xử khéo léo, văn minh, đồng thời hình thành hệ thống các hành vi xã hội, hoàn thiện và phát triển nhân cách toàn diện cho người học sinh.

- *Phương hướng cơ bản để xây dựng tập thể giáo viên trong nhà trường:*

Xây dựng những quy định chung, xây dựng nề nếp làm việc khoa học và có kỷ luật trong toàn trường.

- *Con đường và biện pháp cơ bản để quản lý tập thể sư phạm:*

Kinh nghiệm của những nhà quản lý giỏi đã chỉ cho chúng ta thấy có hai con đường cơ bản để quản lý tập thể sư phạm là:

+ Thứ nhất là người quản lý bằng mọi cách cần làm cho mọi thành viên trong tập thể có được nhận thức rõ và đúng về tương lai tươi sáng của tập thể của mình. Có như vậy mọi người mới gắn bó, toàn tâm toàn ý làm việc cho tập thể của mình.

+ Thứ hai là ngay từ đầu biết giữ một cự ly nhất định giữa người cán bộ quản lý với tập thể sư phạm. Tập thể phát triển cao thì cự ly đó được rút ngắn lại, nhưng không bao giờ được xóa bỏ ranh giới giữa người cán bộ quản lý với tập thể. Người cán bộ quản lý không được lẫn lộn vấn đề này với vấn đề dân chủ và gần gũi quần chúng. Tính dân chủ, tính quần chúng trong quan hệ của người quản lý lãnh đạo với tập thể không phải là tình trạng “cá mè một lứa”, “thủ kho

to hơn thủ trưởng”.

- *Một số biện pháp và phương pháp quản lý tập thể là:*

+ Đề ra yêu cầu cho tập thể: Trong quá trình thực hiện yêu cầu của tập thể do người lãnh đạo đề ra, các thành viên cũng như tập thể có sự chuyển biến trong tâm lý của mình (từ chỗ họ thực hiện một cách cưỡng bức đến chỗ thấy đó là trách nhiệm mà mình cần phải làm, cuối cùng xem nó như là một nhu cầu không thể thiếu được của bản thân mình).

Muốn yêu cầu của người lãnh đạo có hiệu quả thì yêu cầu đó phải đáp ứng các điều kiện là: Yêu cầu phải có căn cứ khoa học, hợp lý, hợp tình và phù hợp với hoàn cảnh thực tế của tập thể, đồng thời khi đề ra yêu cầu thì người lãnh đạo phải biết tạo ra được dư luận tập thể làm chỗ dựa vững chắc cho yêu cầu của mình (ai thực hiện tốt yêu cầu thì được dư luận tán dương, ai không thực hiện tốt yêu cầu thì bị dư luận lên án).

+ Phương pháp kiểm tra: Việc kiểm tra các hoạt động của tập thể có hai tác dụng. Thứ nhất, là giúp cho người quản lý và lãnh đạo biết được tập thể đã lĩnh hội những yêu cầu do mình đề ra như thế nào, đã quán triệt và hoạt động thực tế ra sao? Thứ hai, là bất luận trong trường hợp nào cũng đều có tác dụng kích thích tính tích cực của tập thể và các thành viên được kiểm tra. Vì vậy, lãnh đạo và quản lý mà không kiểm tra thì coi như là không lãnh đạo, song người quản lý giỏi là người biết xác định chính xác là cần phải kiểm tra ai? kiểm tra vào lúc nào (Có những người cần phải kiểm tra thường xuyên, có những người chỉ cần thỉnh thoảng mới kiểm tra và có người không nên kiểm tra và kiểm tra phải đúng lúc, sớm quá hay muộn quá đều không có tác dụng)?

+ Phương pháp đánh giá (khen và chê): Tâm lý chung của mọi người là sau khi làm xong một việc, người ta muốn được tập thể mà người lãnh đạo là người đại diện đánh giá. Đánh giá có hai chiều hướng: Đánh giá tốt (khen) và đánh giá không tốt (chê) đều có tác dụng tích cực đối với người được đánh giá. Song loại đánh giá tốt có tác dụng mạnh hơn so với đánh giá xấu (chê). Ai cũng thích và mong muốn được khen, đó là một nhu cầu chính đáng và rất con người, vì được khen tức là được tập thể, xã hội xác nhận sự đóng góp của mình cho tập thể. Vì vậy, người cán bộ quản lý không được phép bỏ qua bất cứ một thành tích nào dù nhỏ của cấp dưới.

Để thực hiện tốt phương pháp này, người cán bộ quản lý phải chú ý nguyên tắc là: Không bao giờ khen hay chê toàn diện, mà chỉ nên khen hay chê từng

mặt. Khen hay chê phải kịp thời, đúng lúc, đúng mức và đúng người, tế nhị và thường xuyên.

2. 5. Tổ chức và hoàn thiện tập thể lao động.

Muốn tổ chức và hoàn thiện tập thể lao động chúng ta cần:

- Đảm bảo sự thống nhất cao độ giữa các thành viên trong tập thể.

Người lãnh đạo cần chỉ đạo việc bàn bạc, trao đổi với mọi công chức để dẫn đến sự nhất trí và thống nhất cao độ trong nhận thức, hành động. Người lãnh đạo nên hướng mọi công chức vào công việc chung trên cơ sở hợp tác, biết kiểm chế các cá tính riêng của mình để cùng phối hợp với nhau làm việc tốt. Muốn đánh giá đúng mức độ thống nhất cao độ của các công chức, người lãnh đạo cần xác định rõ các vấn đề sau:

Các thành viên trong tập thể có quan tâm thực sự đến công việc của họ hay không? Sự thất bại hay thành công của tập thể có được coi là của cá nhân hay không? Các thành viên có trao đổi thành - bại của mình với tập thể hay không? Thành viên có thích nghi với tập thể hay không? Thành viên có coi nhiệm vụ của tập thể là có giá trị và ý nghĩa hay không? Thành viên có định ra khỏi tập thể hay không?

Đoàn kết và thống nhất cao độ mọi thành viên trong tập thể là một quá trình phức tạp. Nó được xác định không chỉ dựa vào sự giác ngộ của mỗi cá nhân, vai trò của tập thể mà còn dựa vào phong cách lãnh đạo, khả năng, trình độ của người lãnh đạo, thái độ và cả mối quan hệ của người lãnh đạo với người dưới quyền.

- Xây dựng tiêu chuẩn hành vi trong tập thể:

Tiêu chuẩn hành vi trong tập thể được hình thành dần dần trong quá trình hoạt động thực tế và tác động qua lại của các thành viên trong tập thể. Những tiêu chuẩn hành vi quan trọng nhất mà người lãnh đạo cần quan tâm là:

+ Sự tuân thủ kỷ luật, trật tự trong công việc và bảo hộ lao động, tôn trọng và giúp đỡ lẫn nhau, quý trọng những thành tích cao trong công tác của tập thể và cố gắng đưa chúng ngang với những thành tích tiên tiến, tiến hành phê bình đúng đắn, cố gắng nâng cao trình độ văn hoá nghề nghiệp.

+ Tập thể tiên tiến khác với tập thể lạc hậu ở sự giao tiếp chặt chẽ giữa các thành viên, ở sự biểu hiện rõ rệt của hạt nhân trong tập thể. Cần xây dựng quy định, nội quy trong các lĩnh vực lao động cụ thể trong công sở như: Trong giáo viên cần tuân theo những quy định như thế nào trong cách ăn nói, cách ăn mặc,

cư xử và giao tiếp với nhau, cách đi đứng... Trong bộ phận các phòng ban thì người cán bộ, viên chức cần có những hành vi đảm bảo yêu cầu như thế nào khi làm việc với học sinh, với cấp trên và với cả đồng nghiệp.

- Xây dựng tập thể lao động mới: Không nên xem xét tập thể như một cơ cấu cứng đờ, mà nên xem xét tập thể trong sự phát triển của nó. Trong lãnh đạo con người, đòi hỏi người lãnh đạo phải chuẩn bị kế hoạch chu đáo để tác động đến tổ chức tập thể. Tập thể mới có thể hình thành từ những nhóm người tạm thời làm việc với nhau, rất ít tập thể mới được hình thành trên cơ sở tập thể cũ, bằng cách thay đổi nghiệp vụ và cơ cấu của nó. Việc xây dựng những đơn vị mới, những tổ chức mới thường dẫn đến việc hình thành và thay đổi nhiều tập thể.

- Một số hiện tượng thường gây ra sự căng thẳng trong tập thể mới: Nhiệm vụ của tập thể chưa được làm sáng tỏ, thiếu quan điểm thống nhất đối với công việc, chưa có sự nhất trí về kỳ vọng của con người đối với tập thể, mọi người chưa hiểu nhau, còn dè dặt, do dự, có thái độ chờ đợi trên cơ sở tin rằng tập thể cũ trước kia tốt hơn... Vì thế, cần nhanh chóng xây dựng khối đoàn kết, thống nhất và quan tâm giúp đỡ trong tập thể.

- Khi xây dựng tập thể lao động mới cần phải lưu ý đến một số vấn đề như:

+ Làm sáng tỏ nhanh chóng nhiệm vụ và vai trò của tập thể, giới thiệu với các thành viên mục tiêu công tác và chỉ rõ tầm quan trọng của việc thực hiện những nhiệm vụ đã đề ra.

+ Nhanh chóng tổ chức cơ cấu chức năng nhằm xác định và giới hạn nghĩa vụ, quyền hạn của từng người. Trong trường hợp này nếu cơ cấu tổ chức xuất phát triệt để từ sự phân công và hiệp tác thì nó sẽ có hiệu quả.

+ Giao cho thành viên trong tập thể những nhiệm vụ đòi hỏi yêu cầu cao đối với cá nhân để họ có dịp thực hiện khả năng của mình.

+ Xây dựng hệ thống thông tin nhằm làm cho tập thể cơ quan hiểu rõ về mục tiêu công tác được thực hiện và tiêu chuẩn hành vi trong tập thể.

+ Tác động đến sự hình thành những quan hệ tình cảm lành mạnh trong tập thể thông qua những buổi nói chuyện cá biệt, cùng đi giải trí trong thời gian rỗi, tạo điều kiện để liên kết lại theo sở thích v.v... Tổ chức công đoàn có vai trò quan trọng trong việc hình thành những quan hệ này trong tập thể.

+ Kịp thời tìm ra nguyên nhân của sự căng thẳng và va chạm trong tập thể. Người lãnh đạo cần phát hiện xem có cần thiết tiến hành những thay đổi nào đó

trong phân công công tác, trong biện pháp giáo dục hay không v.v... Khi xây dựng tập thể lao động mới, cần sử dụng những khả năng hiện có, nên xây dựng trên cơ sở tập thể đã có sẵn. Điều hợp lý là giao nhiệm vụ mới cho những thành viên trước đây nhằm sử dụng sự ổn định của các quan hệ đã được hình thành.

- Hoàn thiện tập thể lao động:

Việc cải tổ tập thể lao động thể hiện ở việc chia nhỏ hay hợp nhất các tập thể lao động đang tồn tại tùy theo nhiệm vụ hành vi trong tập thể, đối chiếu so sánh chúng với những yêu cầu mới. Việc cải tổ tập thể ở mức độ nhất định sẽ đụng chạm đến lợi ích cá nhân của các thành viên trong tập thể. Vì thế, chỉ xem xét các phương án về thành phần của tập thể mới và sự phân chia chức năng có thể làm được là chưa đủ, mà đồng thời cần phân tích quan điểm và lợi ích của mọi thành viên trong tập thể.

Khi hình thành tập thể mới, người lãnh đạo cần phải:

+ Giải thích cho nhân viên ý nghĩa của việc cải tổ và thu hút họ tham gia thảo luận vấn đề này.

+ Vạch rõ và phân tích lợi ích của mỗi thành viên trong tập thể.

+ Suy tính xem những yêu cầu nào của nhân viên là có căn cứ và có thể tính đến khi tiến hành biện pháp cải tổ.

+ Nghiên cứu những biện pháp giúp cho việc xoá bỏ mâu thuẫn giữa lợi ích của tập thể và của những thành viên cá biệt.

+ Thông báo rõ ràng cho thành viên về triển vọng tiến triển.

Khi giải thích những vấn đề nêu trên cần dựa vào các hạt nhân của tập thể và thu hút họ vào việc thực hiện những biện pháp cần thiết.

3. Uy tín và quyền lực là phương tiện quản lý hữu hiệu nhà trường

3.1. Uy tín là phương tiện quản lý hữu hiệu trong nhà trường

- *Khái niệm về uy tín:*

+ Uy tín là một hiện tượng tâm lý - xã hội, là sự kết hợp giữa uy quyền của chủ thể với ảnh hưởng của người đó đến những người khác, được người khác thừa nhận, tôn trọng, tín nhiệm và kính phục.

+ Uy tín của người lãnh đạo là sự phản ánh thực chất mối quan hệ xã hội của chủ thể lãnh đạo, quản lý với khách thể và đối tượng bị lãnh đạo, quản lý. Nói đến uy tín nghĩa là nói đến sự thừa nhận, sự tín nhiệm của mọi người với lãnh đạo. Đó chính là thái độ tỏ rõ sự lựa chọn của mọi người đối với chủ thể, phản ánh mối quan hệ của chủ thể lãnh đạo, quản lý với các tầng lớp xã hội.

+ Uy tín của con người được hình thành, vận động qua các giai đoạn lịch sử khác nhau, uy tín là kết quả của một quá trình nhận thức, rèn luyện và hoàn thiện nhân cách nâng cao năng lực công tác, trình độ văn hoá giao tiếp, phẩm chất, lối sống, phong cách, sinh hoạt v.v...

+ Uy tín của người lãnh đạo, quản lý được xác lập để thực thi nhiệm vụ và chức trách được giao, là sự thống nhất giữa ưu thế quyền lực của chức vụ với những ưu thế về phẩm chất năng lực của cá nhân người lãnh đạo, quản lý.

+ Uy tín có nhiều loại, các loại uy tín sẽ được tìm hiểu trong bài 13 của chương trình bồi dưỡng người hiệu trưởng.

- *Uy tín là phương tiện quản lý trường tiểu học hữu hiệu:*

Kết quả hoạt động quản lý đối với quần chúng được quy định không phải bằng sức mạnh của quyền lực, mà bằng sức mạnh của uy tín, sức mạnh của năng lực, của sự dày dạn kinh nghiệm, của sự đa dạng phong phú về hình thức và tài năng thực tế, nghĩa là phụ thuộc rất nhiều vào đặc điểm cá nhân của người lãnh đạo.

Người lãnh đạo có uy tín thường luôn kết hợp việc lôi cuốn mọi người đi theo mình và ủng hộ mình trong việc thực hiện các quyết định đúng đắn. Họ luôn được quần chúng đồng tình ủng hộ trong việc giải quyết các công việc của tập thể. Ngược lại, người lãnh đạo và quản lý không có uy tín thì thường bị quần chúng phản đối và không ủng hộ trong việc thực hiện các quyết định, họ tỏ ra thiếu tin tưởng và nghi ngờ người lãnh đạo, quản lý. Niềm tin đã làm cho mọi người ủng hộ và tích cực thực hiện sự điều hành của người lãnh đạo và còn giúp mọi người tiếp nhận những lời khuyên của người lãnh đạo và hứa hẹn sẽ sửa chữa một cách tự giác. Như vậy người lãnh đạo đã thực sự trở thành tấm gương để mọi người noi theo. Mọi cử chỉ, hành vi, lời nói, việc làm và hành động của người lãnh đạo và quản lý đã trở thành yếu tố giáo dục đối với mỗi cá nhân và với cả tập thể. Mặt khác, uy tín của người quản lý và lãnh đạo trong nhà trường có ý nghĩa đặc biệt, nó có khả năng gắn kết toàn thể cán bộ, giáo viên, công nhân viên trong nhà trường thành một khối vững chắc, có liên hệ chặt chẽ với nhau, hợp tác với nhau để cùng thực hiện nhiệm vụ chung dưới sự chỉ đạo thống nhất của người hiệu trưởng nhà trường. Trong quan hệ với người lãnh đạo có uy tín, mọi người sẵn sàng bỏ qua mọi khiếm khuyết về tính cách của người lãnh đạo trong cuộc sống, trong công tác. Người lãnh đạo và quản lý cần phải biết điều này và có trách nhiệm sửa chữa những thiếu sót của mình. Đặc biệt trong giáo dục, các nhà lãnh đạo và quản lý cần phải đảm bảo tính nguyên tắc, tính

công bằng, sự thông hiểu chuyên môn, vốn hiểu biết chung phải vừa sâu lại vừa rộng, biết sử dụng thông thạo các phương tiện máy móc hiện đại, luôn tiếp cận với cái mới của thời đại...

3.2. Quyền lực là phương tiện quản lý hữu hiệu trường tiểu học

- *Khái niệm về quyền lực:*

Quyền lực là khả năng của chủ thể gây được ảnh hưởng tới người khác. Quyền lực là một phương tiện để lãnh đạo và quản lý nhà trường hữu hiệu.

- *Một số yếu tố tạo nên quyền lực:*

- + Quyền lực vị trí (vị trí chính thức do cấp trên giao cho).
- + Quyền lực cá nhân (tài năng chuyên môn, sự trung thành, sự thân thiện, sự hấp dẫn và lôi cuốn).
- + Quyền lực chính trị (sự kiểm soát, sự liên minh, sự kết nạp, việc thể chế hóa).

Uy tín và quyền lực có quan hệ chặt chẽ, tác động hỗ trợ và bổ sung cho nhau. Có người có uy tín mà không có quyền lực. Ngược lại, có người có quyền lực nhưng lại không có uy tín. Người quản lý giỏi là người vừa có uy tín vừa có quyền lực.

4. Quyết định quản lý và đặc điểm tâm lý của việc ra quyết định quản lý

4.1. Thế nào là quyết định quản lý và ý nghĩa của nó?

Toàn bộ công tác lãnh đạo có thể quy lại ở việc ra những quyết định và chỉ đạo việc thực hiện nó nhằm làm cho toàn bộ các hoạt động trong hệ thống mà mình đang quản lý phối hợp nhịp nhàng và ăn khớp với nhau. Quyết định có thể hiểu là kết quả cao nhất của hoạt động tư duy của người làm công tác quản lý, đó là tìm ra được những phương án hợp lý cho việc thực hiện những nhiệm vụ quản lý để giao cho tập thể, cá nhân đảm nhiệm. Quyết định có thể được nêu ra dưới các hình thức như: Chỉ thị, mệnh lệnh, hướng dẫn v.v...

Quyết định được coi như là sản phẩm nghiêm túc của hoạt động trí tuệ - tư duy và ý chí của người lãnh đạo. Những quyết định này sẽ có ảnh hưởng nhất định đến việc thực hiện kế hoạch, tổ chức, động viên và giáo dục mọi thành viên trong đơn vị quản lý của mình và còn có thể tạo ra được những phẩm chất tâm lý nhất định cho chính nhân cách của người quản lý và lãnh đạo.

Trong các loại quyết định thì quyết định về nhân sự và về chuyên môn được quan tâm hơn cả. Quyết định về nhân sự và chuyên môn đều liên quan đến con

người và lợi ích của họ. Khi ra quyết định, người quản lý thường quan tâm đến ảnh hưởng của nó, nên họ thường chia thành 2 loại quyết định: Quyết định mang tính chất chiến lược và quyết định mang tính chất chiến thuật. Nội dung của quyết định chiến thuật thường chỉ có ảnh hưởng đến một bộ phận, một số người nào đó trong toàn bộ hệ thống. Còn quyết định mang tính chất chiến lược có tác dụng gây nên sự thay đổi lớn, có thể tạo ra được một bước ngoặt quan trọng trong đời sống và hoạt động của toàn hệ thống.

Việc ra quyết định đòi hỏi người quản lý cần phải có những phẩm chất, năng lực và những kỹ năng nhất định, đó là: Sự nhạy bén, tính nguyên tắc, năng lực phát hiện ra vấn đề, khả năng tư duy sáng tạo, nhanh, khả năng phân tích sâu sắc và toàn diện về đối tượng quản lý, khả năng khái quát và tổng hợp cao, năng lực dự đoán, phán đoán nhanh, đúng v.v...

4.2. Đặc điểm tâm lý của việc ra quyết định quản lý

Ra quyết định quản lý ở người lãnh đạo và quản lý thường diễn ra theo các giai đoạn sau:

Giai đoạn 1: Người quản lý và lãnh đạo nhận thức vấn đề quản lý qua quá trình phân tích các sự kiện, các thông tin, quan sát, thu thập thông tin một cách đầy đủ, chính xác, đúng đắn về đối tượng bị quản lý.

Giai đoạn 2: Tiến hành phân tích các thông tin đã thu thập được và đề ra những phương án tối ưu, hợp lý nhất mang tính giả thuyết.

Giai đoạn 3: Phân tích các giả thuyết và lựa chọn phương án tối ưu nhất, nghĩa là tiến hành ra quyết định để thực hiện nhiệm vụ quản lý. Khi tiến hành giai đoạn này, người lãnh đạo cần suy nghĩ kỹ một số vấn đề như: Mục đích của quyết định là nhằm cái gì, quyết định này đạt tới kết quả nào, ai và bộ phận nào sẽ phải thực hiện, điều kiện để người thực hiện hoàn thành được mệnh lệnh. Sau đó, tiến hành trao đổi bàn bạc tập thể, dân chủ để xin ý kiến của các thành viên trong ban lãnh đạo về vấn đề đó, việc thực hiện quyết định sẽ diễn ra theo trình tự các bước hợp lý như thế nào, biện pháp, phương tiện và cách thức tiến hành để thực hiện được quyết định, thời gian thực hiện, cùng với những khó khăn mà người thực hiện sẽ gặp phải.

Để quản lý tốt nhà trường, người hiệu trưởng không chỉ cần phải ra những quyết định sáng suốt, đúng đắn và kịp thời mà còn cần phải tổ chức chỉ đạo việc thực hiện quyết định, cần động viên, quan tâm và kích thích mọi thành viên dưới quyền của mình làm việc tích cực, chủ động và sáng tạo để thực hiện quyết định.

5. Nội dung quản lý và biện pháp thúc đẩy động cơ làm việc của giáo viên

5.1. Nội dung quản lý ở trường tiểu học

- Công tác quản lý trường học vốn được Đảng và Nhà nước quan tâm từ lâu và đã có không ít văn bản của Đảng và Nhà nước chỉ đạo về quản lý trường học. Trong thời đại mới, xu thế toàn cầu hoá, sự bùng nổ thông tin, sự phát triển mạnh mẽ của khoa học kỹ thuật, công nghệ và nhiều ngành khoa học đã dẫn đến sự đổi mới toàn diện cuộc sống xã hội. Trước yêu cầu đó, giáo dục cũng cần phải tiến hành đổi mới một cách toàn diện, trong đó đổi mới công tác quản lý là rất cần thiết. Việc đổi mới trong công tác quản lý trường học cần quan tâm đến nhiều vấn đề, song trong đó đặc biệt cần chú ý đến đổi mới về nội dung và phương thức quản lý. Người quản lý trường học cần tác động như thế nào, để thúc đẩy khả năng làm việc tự giác, chủ động, tích cực và sáng tạo của đội ngũ giáo viên, cán bộ, nhân viên nhằm tiến hành tốt quá trình dạy và học. Nội dung quản lý trong nhà trường bao gồm:

- Quản lý nhân lực: Giáo viên, cán bộ, nhân viên, học sinh. Người quản lý biết phân công, sắp xếp đúng việc, đúng người, đúng vị trí.
- Quản lý tài lực: Tài chính phục vụ cho các hoạt động trong nhà trường, chủ yếu là phục vụ cho hoạt động dạy và học.
- Quản lý vật lực: Là toàn bộ cơ sở vật chất, các máy móc và trang thiết bị kỹ thuật của nhà trường.

Để thực hiện tốt nhiệm vụ quản lý của mình, người hiệu trưởng cần tác động đến người giáo viên như thế nào, để họ làm việc tự giác với năng suất và chất lượng cao, đây là công việc rất khó khăn và phức tạp. Một trong những cách thức quan trọng mà người lãnh đạo và quản lý cần làm là: Tác động đến động cơ của người giáo viên thông qua một hệ thống tác động hợp lý và đúng đắn.

5.2. Một số biện pháp nhằm thúc đẩy động cơ làm việc ở giáo viên

Trong nhà trường, giáo viên là lực lượng lao động giữ vị trí trung tâm và có vai trò đặc biệt quan trọng. Giáo viên là người quyết định chất lượng của quá trình giáo dục trong nhà trường. Người giáo viên tham gia hoạt động dạy học do nhiều động cơ khác nhau. Động cơ chính là động lực thúc đẩy hoặc cản trở việc tham gia các hoạt động của con người. Vậy động cơ cần hiểu là như thế nào và động cơ của người giáo viên khi tham gia hoạt động dạy học là gì, ta cần tìm hiểu cụ thể.

- *Khái niệm về động cơ:* Động cơ là vấn đề trung tâm trong cấu trúc nhân cách. Các nhà tâm lý học Xô Viết quan niệm rằng những đối tượng đáp ứng các nhu cầu của con người nằm trong hiện thực khách quan và được bộc lộ ra, được con người nhận biết, sẽ hướng dẫn và thúc đẩy con người hoạt động, khi ấy nó trở thành động cơ của hoạt động ở con người. Như vậy, hiểu theo nghĩa thông thường thì động cơ chính là những nguyên nhân cơ bản thúc đẩy và hướng dẫn con người tham gia hoạt động, mà đối tượng thỏa mãn các nguyên nhân chính là hiện thực khách quan.

- *Động cơ có thể phân chia thành nhiều loại khác nhau như:* Động cơ cá nhân, động cơ tập thể; động cơ xã hội; động cơ gần, động cơ xa; động cơ nhận thức; động cơ tình cảm; động cơ đạo đức; động cơ trực tiếp, động cơ gián tiếp; sự đấu tranh động cơ v.v...

- *Nội dung động cơ làm việc của người giáo viên:*

Đó là những nguyên nhân cơ bản thúc đẩy và hướng dẫn người giáo viên tham gia các hoạt động giáo dục trong nhà trường, đặc biệt là hoạt động dạy học và giáo dục học sinh trong nhà trường. Đối tượng thỏa mãn các nguyên nhân là hiện thực khách quan, có thể là vật chất hoặc tinh thần, xã hội. Những đối tượng này rất phong phú và đa dạng, được người giáo viên nhận biết sâu sắc và có chủ định, có tác dụng hướng dẫn và thúc đẩy họ hoạt động.

- *Một số biện pháp thúc đẩy động cơ làm việc ở người giáo viên:* Trong tập thể lao động phức tạp, người lãnh đạo và quản lý nhà trường nên áp dụng những phương thức gì để khuyến khích mọi người, đặc biệt là giáo viên hăng hái, vui vẻ, tự giác làm việc để đạt năng suất cao nhất. Theo tâm lý học có hai nhóm tác động để kích thích lòng hăng hái làm việc của con người, đó là: Nhóm tác động đến vật chất và nhóm tác động đến tinh thần (tâm lý). Hai nhóm tác động này cần phối hợp chặt chẽ, đan xen nhau một cách hợp lý, nhẹ nhàng và có hiệu quả, tránh làm hình thức.

- *Những biện pháp kích thích về vật chất:*

+ *Biện pháp kích thích bằng tiền lương.* Người giáo viên dạy giỏi có thể được lên lương sớm hơn thời gian. Ngoài lương ra, còn có thể khuyến khích giáo viên bằng tiền thưởng thi đua hàng tháng, quý, năm. Tiền thưởng được tính theo sự bình bầu nhận xét đánh giá thi đua hàng tháng (loại thi đua cao thì tiền thưởng cao). Ngoài công việc chung, nếu có tham gia một số công việc đặc biệt đòi hỏi mất nhiều công sức và trí tuệ thì người hiệu trưởng có thể động viên

khuyến khích họ bằng tiền thưởng. Ngày hè nhà trường có thể tổ chức cho giáo viên, nhân viên đi nghỉ mát. Song ai có kết quả thi đua tốt sẽ không phải đóng góp hoặc đóng góp một phần nhỏ, còn mọi thành viên khác được hưởng thụ nhưng phải đóng góp một phần.

+ Kích thích người lao động bằng môi trường lao động an toàn, sạch, đẹp, tạo mọi điều kiện làm việc thuận lợi cho lao động, đáp ứng các phương tiện làm việc thuận tiện và có ứng dụng công nghệ thông tin.

- *Những biện pháp kích thích, động viên về mặt tinh thần* (yếu tố tâm lý):

+ Đáp ứng sự tự do, công bằng xã hội, danh vọng, sự ham hiểu biết của giáo viên, nhân viên.

+ Tôn trọng phẩm giá, danh dự, đánh giá đúng khả năng, trình độ và sự cố gắng của mình.

+ Tạo cơ hội cho giáo viên thăng tiến trong sự nghiệp để có danh vọng, chức tước, lương bổng cao.

+ Người quản lý thường xuyên quan tâm, thông cảm, động viên, khuyến khích, giúp đỡ, chăm sóc, quan hệ giao tiếp vui vẻ. Người quản lý nhà trường cần quan tâm đến mọi người, đối xử tế nhị, nhẹ nhàng sẽ có tác dụng khích lệ rất to lớn.

+ Nên làm thông công tác tư tưởng trước khi giao việc cho người giáo viên. Cần đề cao vai trò của họ trong công việc và giúp họ nhận thức rõ điều đó trước tập thể. Luôn tạo ra cơ hội để giáo viên trong trường phấn đấu rèn luyện đạt tới những danh hiệu thi đua cao của trường, của thành phố...

IV. ĐỊNH HƯỚNG VỀ CÔNG TÁC QUẢN LÝ GIÁO DỤC Ở TRƯỜNG TIỂU HỌC

Dựa trên những thành tựu nghiên cứu kết hợp của Bộ Giáo dục và Đào tạo với Viện Chiến lược và phát triển giáo dục ở Việt Nam, các nhà khoa học đã trình lên Đảng và Nhà nước nghiên cứu để định hướng cho công tác quản lý giáo dục nói chung và cho cấp tiểu học nói riêng.

1. Định hướng về mục tiêu giáo dục

Quản lý nhà trường cần phải tập trung hướng vào thực hiện mục tiêu đào tạo của cấp học mà cấp trên giao cho. Đó là nhằm giúp học sinh hình thành những cơ sở ban đầu cho sự phát triển đúng đắn và lâu dài về đạo đức, trí tuệ, thể chất, thẩm mỹ và các kỹ năng cơ bản để học sinh tiếp tục học trung học cơ sở, phát

triển tư duy sáng tạo, tính độc lập và tính tích cực cá nhân, có ý thức bảo vệ môi trường, có tinh thần hợp tác và có ý thức cộng đồng.

Nếu hệ thống các trường tiểu học được tổ chức hợp lý, vận hành đúng, tính năng động của giáo dục sẽ ngày càng tăng và có tác động tích cực trở lại đối với sự phát triển chung và sẽ đóng vai trò là động lực phát triển của kinh tế xã hội.

Muốn vậy, việc quản lý nhà trường phải tập hợp, tổ chức khoa học các hoạt động giáo dục và phải đạt hiệu quả tối ưu; đảm bảo cho tất cả các lực lượng xã hội cùng tham gia vào sự nghiệp giáo dục của nhà trường và xã hội. Mặt khác, người lãnh đạo trường tiểu học cần tổ chức thực hiện công cuộc đổi mới trong toàn bộ quá trình dạy học mà cấp trên đã chỉ đạo và hướng dẫn như đổi mới nội dung dạy học, phương pháp dạy học theo hướng tích cực, đổi mới hình thức tổ chức dạy học, đổi mới phương tiện dạy học trên cơ sở có ứng dụng công nghệ thông tin; khai thác, tận dụng triệt để các nguồn dự trữ về tài lực, như: Từ sự đầu tư của nhà nước, của các gia đình, của các lực lượng, của xã hội... nhằm thực hiện tốt các yêu cầu đặt ra trong mục tiêu giáo dục, mà điểm hội tụ là: Đảm bảo chất lượng dạy học và giáo dục, cung cấp nguồn lực, nhân tài đáp ứng nhu cầu phát triển của xã hội, đưa nhà trường phát triển, đạt tới trạng thái vận động phát triển mới.

2. Định hướng trong công tác quản lý nhà trường tiểu học

2.1. Nhà trường tiểu học cần tuân theo những định hướng, thể hiện tính quy luật của các hoạt động giáo dục mà quốc tế đã thừa nhận

- Định hướng theo mục tiêu nhân văn và xã hội.
- Định hướng theo các mục tiêu xã hội - chính trị.
- Định hướng theo các giá trị và mục tiêu kỹ thuật - ứng dụng.
- Định hướng theo các mục tiêu kinh tế và phát triển...

Mặt khác, trong hệ thống kinh nghiệm quản lý giáo dục ở nước ta, việc quản lý giáo dục cũng cần tuân theo những nguyên tắc nhất định là:

- Đảm bảo công tác giáo dục phát triển theo định hướng XHCN, đảm bảo vai trò lãnh đạo của Đảng đối với nhà trường và công tác giáo dục nói chung.
- Đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ. Đây không chỉ là những nguyên tắc chung, đảm bảo cơ chế lãnh đạo và quản lý trong chế độ ta, mà còn được thể chế hóa bằng hiến pháp.
- Đảm bảo tính hiệu quả thiết thực, tính cụ thể trong công tác quản lý.
- Đảm bảo tính khoa học trong công tác quản lý nhà trường.
- Đa dạng hóa các loại hình nhà trường để đáp ứng yêu cầu của xã hội, song

quản lý phải đảm bảo phát triển các nhà trường tiểu học một cách bền vững.

Tùy theo từng loại trường (công lập, bán công, dân lập...) mà vận dụng thích hợp các định hướng nêu trên. Trong thực tế hiện nay đã có bộ luật tổng quát về giáo dục kèm với nhiều văn bản pháp quy có giá trị nguyên tắc, làm cơ sở cho công tác quản lý cụ thể cho trường mình phụ trách.

2.2. Trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, công tác quản lý nhà trường tiểu học có những định hướng rõ ràng, có nhiều chủ trương, chính sách và biện pháp lớn, đặc biệt nổi bật là các vấn đề

- Tiếp tục đa dạng hóa, dân chủ hóa, xã hội hóa giáo dục, với các trọng tâm giáo dục phát triển thích hợp.

- Tăng cường quyền hạn và trách nhiệm của các cấp quản lý trong nhà trường, quản lý giáo dục các cấp, tăng cường công tác thanh tra giáo dục.

- Khẩn trương đào tạo và bồi dưỡng khả năng quản lý, chuyên môn và nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục các cấp theo hướng tiếp cận với xu thế đổi mới chung của thời đại.

- Xây dựng nhà trường tiểu học thành môi trường sống và làm việc có kỷ cương, tình thương và trách nhiệm, giáo viên rèn luyện thành nhà giáo mẫu mực.

3. Định hướng đổi mới về người học, về nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức dạy học và phương tiện thiết bị dạy học ở trường tiểu học

Đổi mới là việc làm thường xuyên và trở nên cấp thiết trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

3.1. Về vị trí và vai trò của người học

Trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, vị trí của người học sinh có sự thay đổi cơ bản. Nếu như trước đây người thầy giáo giữ vị trí trung tâm thì nay người học sinh chiếm giữ vị trí trung tâm trong quá trình dạy học của nhà trường. Mọi hoạt động giáo dục của nhà trường đều phải hướng vào phục vụ cho hoạt động học của người học sinh gắn liền với hoạt động dạy của thầy giáo. Quan hệ thầy trò là quan hệ sư phạm hợp tác. Trong mọi thời kỳ phát triển của xã hội, người học sinh vẫn luôn giữ vai trò là người chủ tương lai của Tổ quốc; song trong thời kỳ phát triển hiện đại, yêu cầu của xã hội đòi hỏi ngày càng cao nên vai trò của người học sinh càng trở nên lớn đối với sự phát triển tương lai của nước nhà.

3.2. Về nội dung dạy học

Nội dung dạy học trong sách giáo khoa các môn học cho học sinh tiểu học được biên soạn theo quan điểm dạy các em giao tiếp, quan điểm tích hợp, quan điểm tích cực hóa hoạt động học tập của học sinh. Nội dung dạy là sự kết hợp chặt chẽ giữa giáo dục quyền trẻ em với giáo dục bốn phẩm của học sinh đối với gia đình, nhà trường, với môi trường tự nhiên và với cả xã hội. Nội dung dạy học là những vấn đề rất gần gũi với cuộc sống thực của học sinh tiểu học.

- Hình thành và phát triển ở học sinh một số kỹ năng học tập và giao tiếp trong các môi trường hoạt động của lứa tuổi, đặc biệt là rèn luyện các thao tác tư duy cho các em. Ví dụ như: kỹ năng giao tiếp, kỹ năng tự nhận thức, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng nhận biết và phân biệt, kỹ năng so sánh, kỹ năng phân tích, kỹ năng xử lý tình huống...

- Cung cấp cho các em những kiến thức và những hiểu biết sơ giản về tự nhiên, xã hội, văn hóa và con người... của Việt Nam và nước ngoài.

- Giáo dục cho các em có thái độ đúng, bồi dưỡng tình cảm, góp phần hình thành nhân cách con người Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

3.3. Về phương pháp và hình thức tổ chức dạy học ở tiểu học

Người quản lý nhà trường cần làm tốt các giai đoạn trong chu trình quản lý dạy học trong nhà trường. Nghĩa là giúp người giáo viên khi xây dựng kế hoạch giảng dạy cá nhân phải lựa chọn và xác định rõ các phương pháp dạy và học đặc trưng cho bộ môn, các hình thức tổ chức dạy học sẽ tiến hành; sau đó tổ chức và chỉ đạo quá trình thực hiện; cuối cùng là kiểm tra và đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch giảng dạy của người giáo viên. Những phương pháp và hình thức tổ chức dạy học trong các môn học theo hướng đổi mới là:

- Phương pháp tích cực hóa hoạt động của người học, nghĩa là phương pháp dạy học lấy người học làm trung tâm, trong đó thầy, cô giáo là người tổ chức hoạt động, còn học sinh là người tiến hành, mọi học sinh đều được hoạt động, mỗi học sinh đều được bộc lộ mình và phát triển.

- Phương pháp dạy học ở tiểu học rất phong phú và đa dạng, bao gồm cả các phương pháp dạy học truyền thống như: Kể chuyện, tổ chức trò chơi, đàm thoại, nêu gương, sử dụng đồ dùng trực quan, hướng dẫn quan sát, giải thích,... và các phương pháp dạy học hiện đại như: Đóng vai, thảo luận nhóm, điều tra thực tiễn, phương pháp giải quyết vấn đề, động não, phương pháp dự án...

- Các hình thức tổ chức dạy học ở tiểu học rất phong phú và đa dạng như: Học theo lớp, học theo nhóm, học cá nhân; hình thức học ở trong lớp, ngoài sân

trường, vườn trường hoặc ở một địa điểm nào đó ngoài trường có liên quan đến nội dung học.

3.4. Phương tiện thiết bị dạy học ở trường tiểu học

Việc đổi mới phương pháp dạy học phải gắn liền với đổi mới thiết bị, đồ dùng dạy học. Đồ dùng và thiết bị dạy học ở tiểu học rất phong phú và đa dạng như: tranh ảnh in hoặc tự vẽ, các loại phiếu học tập, dụng cụ, đồ vật mô phỏng, đồ vật thật, vở bài tập, băng hình, băng tiếng, đĩa CD, VCD, người thật, việc thật... kết hợp với các thiết bị máy móc hiện đại như: máy chiếu hắt, máy projector, máy vi tính, ti vi, đầu băng video...

KẾT LUẬN

Công tác quản lý nhà trường có chất lượng và hiệu quả là phải đạt được mục tiêu: Vì con người, cho con người và cho xã hội. Để đạt được điều đó người hiệu trưởng cần phải học tập suốt đời, thông qua việc tham gia các hoạt động thực tiễn trong nhà trường và ngoài nhà trường. Trong đó, việc trau dồi và tích lũy cho mình những kiến thức và kỹ năng về Tâm lý học, Giáo dục học là rất cần thiết, nó giúp người quản lý hiểu đúng, hiểu sâu sắc về mình, đồng thời giúp họ biết sử dụng nhân tố con người, biết khai thác, tập hợp và phát huy được nội lực, phát huy được nguồn sức mạnh tinh thần của tập thể sư phạm trong nhà trường để hoàn thành tốt nhiệm vụ quản lý mà Đảng và Nhà nước đã tin tưởng giao cho.

Câu hỏi ôn tập

1. Xác định rõ đối tượng của quản lý trong nhà trường. Hãy phân tích những vấn đề tâm lý đặc trưng của cá nhân, nhóm và tập thể, lấy ví dụ thực tế quản lý nhà trường của mình để minh họa.
2. Hãy vận dụng những kiến thức Tâm lý học, Giáo dục học để phân tích, tìm ra nguyên nhân thành công (hoặc thất bại) trong công tác quản lý nhà trường của mình?
3. Hãy trình bày những hiểu biết về vấn đề tâm lý đặc trưng của người chủ thể quản lý?
4. Hãy trình bày hiểu biết về các quy luật tâm lý - xã hội phổ biến có ảnh hưởng đến quản lý nhà trường?
5. Xác định ý nghĩa của việc học Tâm lý học, Giáo dục học? Để làm tốt công tác quản lý nhà trường, người hiệu trưởng cần tu dưỡng nhân cách của mình theo những nội dung gì? Thông qua đâu và bằng con đường nào?

Bài 12

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ TÂM LÝ HỌC NHÂN CÁCH, TÂM LÝ HỌC LỨA TUỔI VÀ ỨNG DỤNG TRONG QUẢN LÝ GIÁO DỤC

(15 tiết)

MỞ ĐẦU

1. Mục tiêu

Sau khi kết thúc bài học, học viên có khả năng:

- Hiểu và trình bày khái quát được đặc điểm, cấu trúc, các yếu tố cần để phát triển nhân cách, cơ chế và con đường hình thành nhân cách, đặc điểm phát triển tâm lý và nhân cách của học sinh tiểu học, quy luật phát triển tâm lý của trẻ em.
- Biết lấy thực tế minh họa cho bài học, biết vận dụng kiến thức của bài học vào thực tế quản lý trường tiểu học nhằm tìm ra những nguyên nhân thành công hoặc thất bại trong công tác quản lý của mình, trên cơ sở đó rút ra bài học cần thiết.
- Có thái độ tích cực, tự giác và chủ động trong học lý thuyết và vận dụng kiến thức vào thực tế công tác quản lý trường học.

2. Khái quát về nội dung

- Một số vấn đề lý luận cơ bản của Tâm lý học nhân cách.
- Một số vấn đề lý luận cơ bản về Tâm lý học lứa tuổi.
- Một số ứng dụng của Tâm lý học nhân cách, Tâm lý học lứa tuổi trong quản lý giáo dục.

3. Phương pháp dạy và học

Sử dụng phối hợp một số phương pháp như phương pháp nêu vấn đề, thảo luận nhóm, lớp, thuyết trình, giảng giải, đàm thoại, phối hợp với sử dụng một số phương tiện dạy học.

NỘI DUNG

I. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CƠ BẢN CỦA TÂM LÝ HỌC NHÂN CÁCH

Đó là các vấn đề như: Khái niệm về nhân cách, cấu trúc nhân cách, đặc điểm của nhân cách, các yếu tố cần thiết để hình thành nhân cách, con đường và cơ chế hình thành nhân cách.

1. Khái niệm về nhân cách

1.1. Một vài khái niệm khác nhau về nhân cách

Bản đến nhân cách có nhiều quan niệm khác nhau, ta hãy tìm hiểu một số quan niệm sau:

- *Nhân cách có bản chất sinh vật hóa* nghĩa là nhân cách là thuộc tính sinh vật của con người.
- *Nhân cách là nhân tính con người*. Nhân cách là động cơ tự động điều hành, là nhu cầu, là tương tác xã hội. Tóm lại họ đề cao tính chất tự nhiên sinh vật của con người, phủ nhận bản chất xã hội của nhân cách. Về bản chất quan niệm này cũng giống như quan niệm trên.
- *Nhân cách được hiểu là toàn bộ mối quan hệ xã hội của cá nhân*. Về thực chất quan điểm này là xã hội hóa nhân cách một cách đơn giản.
- *Nhân cách được hiểu đồng nghĩa với khái niệm con người*. Quan niệm này quan tâm đến cái chung, cái đặc trưng nhất của con người mà không để ý đến cái đặc thù, cái riêng của nhân cách.
- *Nhân cách được hiểu như một cá nhân với tư cách là chủ thể* của mối quan hệ và hoạt động có ý thức.
- *Nhân cách được hiểu là các thuộc tính tạo nên bản chất nhân cách* (các thuộc tính ổn định, các thuộc tính sinh vật hoặc thuộc tính xã hội). Bueva cho rằng nhân cách là những phẩm chất xã hội của con người. Nhân cách là toàn bộ những đặc tính và quy luật cá nhân.
- *Nhân cách được hiểu là cấu trúc hệ thống tâm lý của cá nhân*. Leonchiep trong cuốn tâm lý học đại cương, cho rằng nhân cách là cấu tạo tâm lý mới được hình thành trong mối quan hệ sống của cá nhân do kết quả hoạt động cải tạo của người đó.
- *Quan niệm của người Việt Nam về nhân cách:*

+ Nhân cách được hiểu như các phẩm chất và năng lực của con người, hiểu là đức và tài hay là tính cách và năng lực hoặc các phẩm chất của con người như: Đức, trí, thể, mĩ. Nhân cách được hiểu như là các phẩm chất của con người mới như: Làm chủ, yêu nước, tinh thần quốc tế vô sản, tinh thần lao động.

+ Nhân cách được hiểu như mặt đạo đức, giá trị làm người của mỗi cá nhân. Nhân cách là tổ hợp những đặc điểm, thuộc tính tâm lý của cá nhân, biểu hiện bản sắc và giá trị xã hội của con người. Nhân cách là sự tổng hoà những đặc điểm quy định con người như là một thành viên của xã hội, nói lên bộ mặt tâm lý - xã hội, giá trị và cốt cách làm người của mỗi cá nhân. Những thuộc tính tâm lý tạo thành nhân cách thường biểu hiện trên ba cấp độ: cấp độ bên trong cá nhân, cấp độ liên cá nhân, cấp độ biểu hiện ra bằng hoạt động và sản phẩm.

Ở Việt Nam, trên cơ sở tìm hiểu những luận điểm của Mác, Lênin, tư tưởng của Hồ Chí Minh về “đạo đức cách mạng”, những văn kiện của Đảng về con người mới, con người “làm chủ” và những quan niệm truyền thống có thể đưa ra khái niệm về nhân cách là:

+ Chỉ có con người mới có nhân cách. Nhân cách là hệ thống những phẩm giá xã hội của cá nhân được xã hội đánh giá, là những thuộc tính đặc biệt mà cá thể có được trên cơ sở tham gia các mối quan hệ xã hội (của cá nhân với cá nhân khác, với tập thể, với xã hội, với thế giới xung quanh và mối quan hệ của cá nhân với công việc trong quá khứ, hiện tại và tương lai), các hoạt động và giao lưu nhằm chiếm lĩnh các giá trị văn hóa vật chất và tinh thần. Những thuộc tính đó bao hàm các thuộc tính về trí tuệ, đạo đức, thẩm mĩ, thể chất v.v...

+ Sự phát triển nhân cách không phải chỉ là sự tăng trưởng về lượng các thuộc tính sinh học của cơ thể con người mà chủ yếu là sự biến đổi về chất của các thuộc tính tâm lý, sinh lý và xã hội ở con người trong quá trình sống của cá nhân.

Trong công tác quản lý nhà trường, khi nhìn nhận hoặc đánh giá, nhận xét giáo viên, nhân viên và học sinh chính là đề cập đến nhân cách của mỗi người. Đó chính là đạo đức, năng lực, thái độ, phẩm chất, tính tình... của mỗi người trong cuộc sống và trong công việc. Việc đánh giá đạo đức và khả năng làm việc của mỗi giáo viên cần căn cứ vào sự cố gắng và kết quả công việc mà họ đạt được, trên cơ sở xét đến mục đích, động cơ, thái độ tham gia, chất lượng và hiệu quả của công việc hoàn thành.

Mặt khác, nhân cách của con người không phải là cố định mà luôn vận động

và biến đổi theo hướng ngày càng hoàn thiện, đa dạng, phong phú. Do vậy khi nhận xét, đánh giá con người, người quản lý cần nhìn nhận họ trong trạng thái động, theo hướng ngày càng hoàn thiện và đa dạng. Cách nhận xét đánh giá con người cần được biến đổi theo thời gian cùng với sự tiến bộ và cố gắng của họ.

1.2. Đặc điểm cơ bản của nhân cách

Có thể xem xét nhân cách như là một cấu trúc tâm lý tương đối ổn định, thống nhất, mang tính tích cực và tính giao lưu, với tư cách là chức năng xã hội, giá trị xã hội, cốt cách làm người của cá nhân. Vì thế người ta thường nói đến 4 đặc điểm cơ bản của nhân cách, đó là:

- Tính thống nhất:

Nhân cách là một chỉnh thể thống nhất giữa phẩm chất và năng lực, hoặc giữa đức và tài của con người. Nhân cách là sự thống nhất hài hoà của ba cấp độ: cấp độ bên trong cá nhân, cấp độ liên cá nhân và cấp độ siêu cá nhân. Ở cấp độ thứ ba xem xét giá trị xã hội của nhân cách ở những hoạt động và mối quan hệ xã hội mà nhân cách này đã gây nên những biến đổi ở những nhân cách khác. Nhân cách là sự thống nhất của ba mặt trong con người: nhận thức, thái độ và hành động.

- Tính ổn định:

Nhân cách là tổ hợp các thuộc tính tâm lý tương đối ổn định và tiềm tàng trong mỗi cá nhân. Vì vậy nhân cách được hình thành và phát triển trong suốt cuộc đời, biểu hiện trong hoạt động và mối quan hệ giao lưu của cá nhân trong xã hội. Vì thế các đặc điểm của nhân cách tương đối khó hình thành và cũng khó mất đi. Trong thực tế từng nét nhân cách có thể bị thay đổi do cuộc sống nhưng nhìn tổng thể thì chúng vẫn tạo thành một cấu trúc trọn vẹn, tương đối ổn định.

- Tính tích cực:

Nhân cách là chủ thể của hoạt động và giao tiếp, là sản phẩm của xã hội, vì thế nhân cách mang tính tích cực. Mỗi cá nhân được thừa nhận là một nhân cách khi người đó tích cực hoạt động trong những hình thức đa dạng của nó, nhờ vào việc nhận thức, cải tạo, sáng tạo ra thế giới và đồng thời cải tạo cả chính bản thân mình.

Giá trị đích thực của nhân cách, chức năng xã hội và cốt cách làm người của mỗi cá nhân thể hiện rõ nét ở tính tích cực của nhân cách. Tính tích cực của nhân cách còn biểu hiện trong quá trình thỏa mãn các nhu cầu của mỗi cá nhân.

Mặt khác, con người còn tích cực tìm kiếm những phương thức và các cách thức khác nhau để thoả mãn các nhu cầu ngày càng cao hơn.

- *Tính giao lưu:*

Nhân cách chỉ có thể hình thành, phát triển, tồn tại và thể hiện trong hoạt động và trong các mối quan hệ giao lưu với những nhân cách khác. Thông qua giao lưu, con người gia nhập vào các quan hệ xã hội, lĩnh hội các chuẩn mực đạo đức và hệ thống giá trị xã hội. Đồng thời cũng thông qua giao lưu mà con người được đánh giá, được nhìn nhận theo quan hệ xã hội. Qua giao lưu, con người đóng góp các giá trị phẩm chất nhân cách của mình cho người khác, cho xã hội.

Vì vậy, nhân cách được hình thành trong mối quan hệ giao lưu và hoạt động cùng nhau, hoạt động tập thể. Nhân cách được hình thành và hoàn thiện trong hoạt động, chúng có quan hệ mật thiết với giao tiếp và với giao lưu.

Tập thể nhân cách giáo viên, nhân viên và học sinh trong nhà trường với các đặc điểm và màu sắc phong phú, đã tạo nên bức tranh sinh động về nhân cách. Nhiệm vụ của người hiệu trưởng nhà trường là phải làm sao để giúp người giáo viên, nhân viên phát triển và hoàn thiện nhân cách của họ ngày càng tốt hơn với hướng ngày càng đa dạng, phong phú.

Muốn vậy, người quản lý cần có những hiểu biết đúng về nhân cách, về các đặc điểm đặc trưng của nhân cách nói chung và của từng cá nhân nói riêng để có cách đối nhân xử thế cho phù hợp; để phân công và sắp xếp được đúng người đúng việc, phát huy cao độ tính tích cực và sáng tạo ở mỗi thành viên của nhà trường.

2. Cấu trúc nhân cách

Có nhiều quan niệm khác nhau về cấu trúc của nhân cách.

2.1. Quan niệm cấu trúc ba thành phần (đại diện là Freud)

Quan niệm này sắp xếp các tính chất, thành phần của nhân cách thành một chỉnh thể trọn vẹn tương đối ổn định trong mối quan hệ nhất định. Quan niệm này liên quan chặt chẽ với học thuyết phân tâm của Freud về nhân cách. Theo ông, con người cấu tạo bởi 3 khối: vô thức, ý thức và tiền ý thức. Khối vô thức là khối bản năng trong đó bản năng tình dục giữ vị trí trung tâm. Khối thứ hai giữ vai trò quá độ từ khối thứ nhất tới khối thứ ba. Khối thứ ba là ý thức bao gồm những cái mà con người biết được một cách công khai, rõ ràng, gồm những thể chế chuẩn mực xã hội, đòi hỏi con người phải tuân theo, phải thực hiện.

Tương ứng với ba khối này, cấu trúc nhân cách gồm có ba phần: cái nó, cái tôi và siêu tôi.

- Cái nó là cái thùng chứa năng lượng tâm thần, là những khát vọng, bản năng hoạt động theo nguyên tắc khoái cảm.

- Cái tôi được hình thành do áp lực của thực tại bên ngoài tới toàn bộ khối bản năng.

- Cái siêu tôi được hình thành do kết quả nhập tâm của những lời dạy bảo của gia đình, ảnh hưởng của nền giáo dục, của nền văn hoá, khối này hoạt động theo nguyên tắc phê phán và kiểm duyệt.

Cả ba khối này được chuẩn mực ở trạng thái thăng bằng tương đối thì lúc đó nhân cách phát triển bình thường. Còn nếu ba khối này ở các trạng thái khác thì nhân cách phát triển không bình thường.

2.2. Quan niệm cấu trúc hai thành phần

Cấu trúc nhân cách được cấu tạo gồm hai thành phần là nội tâm lý và ngoại tâm lý. Những yếu tố sinh lý là cơ chế nội tâm lý. Những yếu tố xã hội tác động đến các quá trình tâm lý, các chức năng và trạng thái tâm lý của con người là cơ chế ngoại tâm lý.

Đây là cái khung bên trong của cấu trúc nhân cách. Việc phân chia thành hai thành phần sinh vật và xã hội trong cấu trúc nhân cách song song tồn tại là không hợp lý, bởi vì ngay cả yếu tố sinh vật của con người cũng mang tính chất xã hội. Do đó, đây là quan điểm siêu hình về nhân cách.

2.3. Cấu trúc nhân cách theo các loại hiện tượng tâm lý (của Kovaliop)

Theo Kovaliop cấu trúc nhân cách gồm: Các quá trình tâm lý, các trạng thái tâm lý và các thuộc tính tâm lý cá nhân. Cấu trúc nhân cách gồm ba lĩnh vực cơ bản là: Nhận thức (tri thức và năng lực trí tuệ), tình cảm (rung cảm và thái độ) và hành động ý chí (phẩm chất ý chí, kỹ năng, kỹ xảo và thói quen...).

2.4. Cấu trúc nhân cách theo 4 nhóm thuộc tính tâm lý cá nhân

Cấu trúc nhân cách gồm 4 nhóm thuộc tính: Đó là xu hướng, tính cách, khí chất và năng lực. Chúng có quan hệ chặt chẽ với nhau, tác động qua lại lẫn nhau.

2.5. Cấu trúc nhân cách theo hai mặt lớn

Nhân cách có cấu trúc gồm hai mặt lớn là đức và tài. Hai mặt này quan hệ chặt chẽ với nhau, tác động qua lại lẫn nhau. Phát triển đến mức độ cao thì đức và tài hòa với nhau làm một. Nói cách khác, nhân cách có cấu tạo gồm hai mặt

là phẩm chất và năng lực. Phẩm chất là nói đến đạo đức và năng lực chính là tài năng của con người.

Mặt đức bao gồm cả ba mặt: Nhận thức về đạo đức; xúc cảm, tình cảm về đạo đức và hành động đạo đức. Tài cũng bao gồm ba mặt: Những biểu hiện của tài về mặt nhận thức (những phẩm chất trí tuệ, thao tác trí tuệ, khả năng phán đoán); trong lao động luôn thể hiện thái độ tích cực, chủ động, sáng tạo và linh hoạt; trong hành động luôn kiên trì thực hiện bằng được mục đích của mình với hiệu quả và chất lượng công việc cao, không ngại khó khăn.

Để hoàn thành tốt công tác quản lý nhà trường, người hiệu trưởng cần thường xuyên học tập, bồi dưỡng và rèn luyện vươn lên về đạo đức, về chuyên môn và nghiệp vụ, vì đó là mặt đức và tài trong nhân cách của người lãnh đạo. Do yêu cầu của công tác quản lý, nên yêu cầu về đạo đức và năng lực của người lãnh đạo cần phải ở mức độ cao, diện rộng hơn người khác.

Mặt khác, người hiệu trưởng cần đề ra yêu cầu cao (song vừa sức) kết hợp với động viên và tạo điều kiện thuận lợi để người giáo viên luôn phấn đấu vươn lên, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và thường xuyên rèn luyện đạo đức, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

3. Các yếu tố cần để hình thành và phát triển nhân cách

Nhân cách là các cấu tạo tâm lý được hình thành và phát triển trong quá trình sống, giao tiếp và tham gia các hoạt động. Học viên đã học kiến thức này trong chương trình đào tạo trước đây, nên bài này không trình bày cụ thể mà chỉ điểm qua vài nét cơ bản về vấn đề này.

- Yếu tố bẩm sinh di truyền tạo ra sức sống trong bản chất tự nhiên của con người, tạo khả năng cho người đó hoạt động có kết quả trong một số lĩnh vực nhất định. Di truyền tạo nên tiền đề vật chất cho sự phát triển nhân cách, là điều kiện để thực hiện có kết quả một hoạt động cụ thể. Tuy nhiên, sự thành công trong lĩnh vực hoạt động đó còn phụ thuộc nhiều vào hoàn cảnh thực tiễn, vào lao động, học tập và rèn luyện cũng như tích lũy những kinh nghiệm của cá nhân.

- Môi trường sống (chủ yếu là môi trường xã hội) giữ vai trò quyết định trong sự hình thành và phát triển nhân cách. Vì môi trường là điều kiện cần thiết, quy định nội dung và chiều hướng phát triển nhân cách của con người. Môi trường góp phần tạo nên mục đích, động cơ, phương tiện và điều kiện cho hoạt động giao lưu của cá nhân, nhờ đó cá nhân chiếm lĩnh được các kinh

nghiệm xã hội loài người để hình thành và hoàn thiện nhân cách của mình. Môi trường là nguồn gốc nảy sinh sự phát triển nhân cách. Tuy nhiên, tính chất và mức độ ảnh hưởng của môi trường đối với sự phát triển nhân cách còn phụ thuộc vào lập trường, quan điểm, thái độ của cá nhân đối với các ảnh hưởng đó, tùy thuộc vào xu hướng, năng lực và mức độ cá nhân tham gia cải biến môi trường. Nói đến vai trò của môi trường ảnh hưởng đến nhân cách, C. Mác đã chỉ ra rằng “hoàn cảnh đã sáng tạo ra con người, trong chừng mực mà con người đã sáng tạo ra hoàn cảnh” (Hệ tư tưởng Đức).

- Giáo dục là yếu tố giữ vai trò chủ đạo trong sự phát triển nhân cách vì:

Giáo dục là quá trình toàn vẹn hình thành nhân cách, được tổ chức một cách có mục đích và có kế hoạch, thông qua các hoạt động, các mối quan hệ giữa người giáo dục với người được giáo dục, nhằm chiếm lĩnh những kinh nghiệm xã hội của loài người cùng những giá trị xã hội.

Giáo dục không chỉ định hướng cho sự phát triển nhân cách mà còn tổ chức và điều chỉnh sự hình thành và phát triển nhân cách của học sinh theo chiều hướng đã định. Giáo dục lựa chọn nội dung văn hóa cho trẻ lĩnh hội, lựa chọn phương pháp tác động đến trẻ, tổ chức cuộc sống và các hoạt động cho trẻ. Giáo dục có khả năng tác động đến các yếu tố khác, đem lại những tiến bộ mà các yếu tố khác không thể đem lại được. Ví dụ một em bé, nếu không được học tập thì không bao giờ em có thể biết đọc sách, làm tính, cùng các kỹ xảo nghề nghiệp khác. Giáo dục không chỉ thích ứng mà còn có thể đi trước hiện thực và thúc đẩy nó phát triển theo hướng đã định.

Thời đại hiện nay, vấn đề “bùng nổ dân số” đang có ý nghĩa chiến lược mà nhân loại đang hết sức quan tâm. Một trong những giải pháp hữu hiệu nhằm từng bước khắc phục là tăng cường giáo dục và truyền thông, trong đó đặc biệt chú ý đưa giáo dục dân số vào nhà trường, vì nó giúp cho thế hệ trẻ sớm có những định hướng giá trị nhân cách đúng đắn, có nhận thức, thái độ và hành vi hợp lý, có hiểu biết về vấn đề dân số... những định hướng giá trị đúng đắn đó là những yếu tố quan trọng trong việc hình thành và phát triển nhân cách của các em.

- Hoạt động của cá nhân là nhân tố quyết định trực tiếp sự hình thành và phát triển nhân cách. Hoạt động của con người là hoạt động có mục đích, mang tính xã hội, mang tính cộng đồng, được thực hiện bằng những thao tác và sử dụng những công cụ nhất định và phải luôn đi với giao tiếp.

Giao tiếp là điều kiện cần thiết để cá nhân và xã hội loài người tồn tại và phát triển. Giao tiếp là điều kiện, là nhân tố cơ bản, cần thiết để hình thành và phát triển nhân cách. Song ta cần phải quan tâm xem họ giao tiếp với ai, giao tiếp ở đâu và giao tiếp bằng cách nào? Nhờ giao tiếp mà con người gia nhập vào các mối quan hệ xã hội, lĩnh hội được nền văn hoá, các chuẩn mực xã hội, đóng những vai trò khác nhau, thực hiện những chức năng và nhiệm vụ khác nhau làm thành bản chất con người. Như vậy, giao tiếp vừa là điều kiện vừa là phương tiện cần thiết để hình thành và phát triển nhân cách.

Mỗi thời kỳ lứa tuổi có một hoạt động chủ đạo. Hoạt động chủ đạo ở mỗi thời kỳ nhất định giữ vai trò quyết định trực tiếp sự hình thành và phát triển nhân cách của mỗi cá nhân.

4. Cơ chế và con đường hình thành nhân cách

4.1. Cơ chế hình thành nhân cách

Quá trình hình thành và phát triển nhân cách của con người diễn ra theo nhiều cơ chế khác nhau:

- Cũng như tất cả những thuộc tính tâm lý cá nhân, nhân cách không có sẵn mà nó được hình thành trên cơ sở có sự vận động và sự tác động qua lại lẫn nhau của các yếu tố bẩm sinh di truyền, hoàn cảnh sống (môi trường sống), hoạt động, giao tiếp và tự rèn luyện của cá nhân. Trong đó mỗi yếu tố giữ một vai trò khác nhau. Bẩm sinh di truyền không quyết định sự phát triển, mà chỉ đóng vai trò làm tiền đề, cơ sở vật chất cho nhân cách nảy sinh và phát triển. Hoàn cảnh sống quy định nội dung và tính chất của sự phát triển nhân cách, là nguồn gốc của sự phát triển nhân cách. Giáo dục giữ vai trò chủ đạo đối với sự phát triển nhân cách. Hoạt động và rèn luyện của cá nhân giữ vai trò quyết định trực tiếp sự hình thành và phát triển nhân cách.

- Với những tiền đề sinh lý - thần kinh - cơ thể xác định, thông qua những tác động tự phát hoặc tự giác của hoàn cảnh sống; bằng sự tự rèn luyện, tu dưỡng và sự tích cực tham gia các hoạt động và giao tiếp, các cơ chế điều ứng, xuất tâm và nhập tâm sẽ được vận động một cách bất tận, trong sự tác động qua lại và thống nhất của các yếu tố nêu trên đã làm cho nhân cách nảy sinh, hình thành, vận hành, phát triển và biểu hiện.

- Cơ chế bắt chước và cơ chế học tập, cơ chế tự kỷ ám thị... Trong đó cơ chế học tập là cơ chế quan trọng để hình thành và phát triển nhân cách ở con người nói chung và ở người quản lý nói riêng.

4.2. Con đường hình thành nhân cách

Nhân cách được hình thành và phát triển thông qua nhiều con đường:

- Nhân cách được hình thành thông qua việc tham gia quan hệ với thế giới tự nhiên, với thế giới đồ vật, và tham gia vào các mối quan hệ xã hội.

- Nhân cách được hình thành và phát triển thông qua quá trình cá nhân lĩnh hội những kinh nghiệm của lịch sử xã hội loài người, được đúc kết trong nền văn hoá xã hội do các thế hệ trước tạo ra.

- Nhân cách được hình thành và phát triển thông qua quá trình cá nhân tham gia vào các loại hình hoạt động, đặc biệt hoạt động thực tiễn: Lao động sản xuất, chính trị, văn hóa, giao tiếp...

- Trong cuộc sống, nhân cách ở mỗi người tiếp tục biến đổi và hoàn thiện dần thông qua việc cá nhân tự ý thức, tự rèn luyện, tự giáo dục, tự hoàn thiện nhân cách của mình nhằm đáp ứng những yêu cầu ngày càng cao của cuộc sống, của xã hội. Mặt khác trong cuộc sống, ở những bước ngoặt của cuộc đời có thể có mâu thuẫn gay gắt giữa cá nhân với xã hội, với gia đình hoặc bạn bè, nhân cách có thể biến đổi lệch hướng so với chuẩn mực chung, thang giá trị chung của xã hội và do đó dẫn đến những hành vi cá nhân, hành vi xã hội sai lệch và dẫn đến suy thoái nhân cách. Vì vậy vai trò giáo dục của xã hội, của nhà trường, của gia đình, bạn bè và tự giáo dục, tự rèn luyện có ý nghĩa đặc biệt trong việc hoàn thiện nhân cách của mỗi người.

5. Đặc điểm phát triển nhân cách của học sinh tiểu học

- *Mặt nhận thức:*

Một sự kiện quan trọng trong cuộc đời mỗi người, đó là việc cấp sách tới trường. Đó là lúc các em thực sự bắt tay vào việc lĩnh hội nền văn hóa của loài người. Lúc này cuộc sống của các em hoàn toàn khác trước: Trước đây các em chỉ cần biết những điều cần thiết cho trò chơi hay các công việc lao động tự phục vụ, thì giờ đây các em phải chú ý lắng nghe lời thầy cô giáo giảng bài, viết bài, phải suy nghĩ... Chính việc học tập đã kích thích mạnh mẽ sự phát triển các chức năng của não, làm xuất hiện các điều kiện để phát triển mạnh các chức năng tâm lý, như: Cảm giác, tri giác, trí nhớ, tư duy, nhất là tư duy trừu tượng, tưởng tượng, ngôn ngữ và chú ý ở các em. Được sự hướng dẫn và tổ chức của các thầy, cô giáo, học sinh sẽ dần dần lĩnh hội được các cơ sở của khoa học tự nhiên, của khoa học xã hội và những hiểu biết về con người. Trong quá trình

học tập ở nhà trường, các em còn lĩnh hội được chính những cơ sở của phương pháp nhận thức, các thao tác trí tuệ (thao tác tư duy), hình thành hứng thú nhận thức, các phẩm chất trí tuệ cần thiết. Những thay đổi về nhiều mặt này có tác dụng to lớn đến sự hình thành và phát triển các nhóm thuộc tính tâm lý của cá nhân ở các em: Xu hướng, tính cách, khí chất và năng lực.

• *Mặt xúc cảm, tình cảm:*

Xúc cảm tình cảm ở các em đang tiếp tục phát triển mạnh mẽ theo chiều hướng ngày càng phong phú và đa dạng. Xúc cảm, tình cảm ở các em có tác dụng chi phối nhận thức, hành động, hành vi ở chúng. Học sinh tiểu học rất hiếu động, thiếu sự kiềm chế, tình cảm mang màu sắc cảm tính, trực quan, vô tư và trong sáng. Các loại tình cảm cấp cao đang tiếp tục phát triển mạnh, đa dạng, phức tạp và phù hợp với những yêu cầu của xã hội, dưới tác động của các điều kiện dạy học và giáo dục.

• *Mặt ý chí và hành động:*

Ý chí và hành động ở các em đang tiếp tục phát triển theo chiều hướng ngày càng phong phú, đa dạng và phức tạp. Khả năng ý chí của các em còn rất hạn chế, mặt khác, cơ thể của các em còn nhỏ yếu, nên các em mau mệt, chóng chán, hay bỏ dở, thiếu kiên trì để thực hiện đến cùng mục đích đã định. Dưới tác động của các thầy cô giáo, cha mẹ thì khả năng ý chí của các em đã có sự chuyển biến lớn. Các phẩm chất của ý chí đã được hình thành và mang tính tương đối ổn định và bền vững hơn trước, như: tính mục đích, tính kiên trì, tính dũng cảm, sự cố gắng khắc phục khó khăn...

Hành động có mục đích và hành động ý chí ở học sinh tiểu học đang từng bước phát triển, tuy nhiên việc tự xác định mục đích ở các em thường yếu, các em chưa có kỹ năng làm chủ bản thân. Các em dần dần có thể tự hoàn thành được các nhiệm vụ mà thầy, cô giáo hoặc cha mẹ giao cho.

Để quản lý nhà trường được tốt, người hiệu trưởng cần có những hiểu biết về đặc điểm phát triển nhân cách của học sinh tiểu học, trên cơ sở đó xây dựng các loại kế hoạch giáo dục, đặc biệt kế hoạch dạy học, trong đó việc lựa chọn và xác định nội dung, phương pháp, hình thức và phương tiện giáo dục phù hợp với giai đoạn phát triển nhân cách của học sinh tiểu học, nhằm tác động đến chúng đảm bảo tính quá trình.

Chính đặc điểm phát triển nhân cách của học sinh tiểu học là một trong những tiền đề cần thiết, là cơ sở khoa học cần để người hiệu trưởng tổ chức chỉ

đạo đúng đắn quá trình giáo dục của nhà trường nhằm thực hiện mục tiêu đào tạo của cấp học.

II. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CƠ BẢN CỦA TÂM LÝ HỌC LỨA TUỔI

1. Lý luận về sự phát triển tâm lý trẻ theo lứa tuổi

1.1. Khái niệm về sự phát triển tâm lý trẻ em

- *Quan niệm về trẻ em:*

Quan niệm sai về trẻ em: Trẻ em là người lớn thu nhỏ lại.

Quan niệm đúng về trẻ em: Trẻ em không phải là người lớn thu nhỏ lại, mà trẻ em là một thực thể đang phát triển, là một thực thể tự vận động, biến đổi và phát triển theo những quy luật riêng của bản thân trẻ.

Ở các thời đại khác nhau thì sự phát triển của trẻ em cũng khác nhau. Sự khác biệt giữa trẻ em với người lớn không chỉ là sự khác biệt về số lượng, hình dáng và kích thước mà cơ bản là sự khác biệt về chất lượng (thể chất và cả trí tuệ).

- *Quan niệm về sự phát triển tâm lý trẻ em:*

- Quan niệm sai:

Sự phát triển tâm lý trẻ em là sự tăng lên hoặc giảm đi về số lượng các hiện tượng tâm lý mà không có sự chuyển biến về chất lượng. Ví dụ như: Sự phát triển tâm lý trẻ em là sự tăng lên về số lượng từ, tốc độ hình thành kỹ năng, kỹ xảo, tăng thời gian tập trung chú ý, tăng khối lượng của trí nhớ, số lượng các loại tư duy v.v... Quá trình phát triển tâm lý trẻ diễn ra một cách tự phát và có thể diễn ra dưới ảnh hưởng của một sức mạnh nào đó mà chúng ta không thể điều khiển và không thể nghiên cứu được.

- Quan niệm của chủ nghĩa duy vật biện chứng về sự phát triển tâm lý trẻ:

Sự phát triển tâm lý trẻ không chỉ là sự tăng lên về số lượng các hiện tượng tâm lý mà còn là quá trình biến đổi về chất của các hiện tượng tâm lý ở trẻ. Sự thay đổi dần về lượng của các chức năng tâm lý dẫn đến sự thay đổi về chất lượng và đưa đến sự hình thành cái mới một cách nhảy vọt.

Sự phát triển tâm lý trẻ gắn liền với sự xuất hiện những đặc điểm mới về chất, sự cải biến về chất lượng của các quá trình tâm lý cũng như nhân cách, như: cấu tạo tâm lý mới ở những thời kỳ tuổi nhất định.

Ví dụ: Nhu cầu tự lập ở trẻ lên ba. Sự phát triển tâm lý trẻ là quá trình diễn ra liên tục, kế tiếp nhau, là quá trình trẻ lĩnh hội những kinh nghiệm và giá trị

của nền văn hóa xã hội của lịch sử loài người biến thành cái riêng ở mỗi trẻ, thông qua quá trình trẻ tham gia các hoạt động của chính mình với những đối tượng do loài người tạo ra, nhờ có người lớn hướng dẫn và giúp đỡ.

1.2. Quy luật phát triển tâm lý trẻ em

1.2.1. Mối quan hệ giữa nền văn hoá với sự phát triển tâm lý trẻ em

Sự phát triển nhân cách của trẻ em như là quá trình trẻ em lĩnh hội kinh nghiệm của lịch sử - xã hội loài người trong nền văn hoá. Nói đến nền văn hoá là nói tới con người, nói đến xã hội loài người cùng với toàn bộ thành tựu phát triển của nó, là nói đến việc nhằm hoàn thiện con người, hoàn thiện xã hội.

Nền văn hoá bao gồm cả văn hoá vật chất và cả văn hoá tinh thần. Trong nền văn hoá xã hội chứa đựng toàn bộ kinh nghiệm của lịch sử xã hội loài người trong đó có kinh nghiệm về quan hệ, tri thức, hiểu biết về các sự kiện, hiện tượng. Trong nền văn hoá xã hội chứa đựng toàn bộ kinh nghiệm của lịch sử xã hội loài người, của dân tộc, của địa phương do điều kiện lịch sử xã hội riêng, điều kiện địa lý riêng đã hình thành nên những truyền thống văn hoá khác nhau. Sự khác biệt này tạo nên nền văn hoá mang bản sắc dân tộc, bản sắc vùng, miền. Trong văn hoá xã hội bao giờ cũng có một nội dung khách quan, có tính toàn nhân loại và một nội dung đặc trưng cho mỗi dân tộc, mỗi vùng, miền. Nền văn hoá là sản phẩm hoạt động của con người.

Con người là chủ nhân sáng tạo ra toàn bộ sản phẩm văn hoá, những sản phẩm này hợp thành thế giới văn hoá để phân biệt với thế giới tự nhiên. Cùng với thế giới tự nhiên, thế giới văn hoá thường xuyên tác động đến con người, nó bồi dưỡng tâm hồn, rèn luyện ý chí và tối luyện nên nhân cách ở mỗi con người.

Đối với trẻ em, thế giới văn hoá của loài người đã có sẵn. Nền văn hoá xã hội là nguồn gốc của sự phát triển tâm lý và nhân cách. Để trở thành người nghĩa là muốn có nhân cách thì điều kiện diễn ra sự phát triển của đứa trẻ chính là xã hội loài người - chính là nền văn hoá. Nền văn hoá xã hội chứa đựng toàn bộ những kinh nghiệm quý báu, những tri thức của loài người và đó chính là nội dung cơ bản để phát triển nhân cách của trẻ em. Hơn nữa, văn hoá xã hội chứa đựng cả những chuẩn mực đạo đức, những giá trị thẩm mỹ v.v... Nó giúp cho con người vươn tới nhân cách toàn diện (chân, thiện và mỹ).

Nền văn hoá tạo nên môi trường và là nguồn năng lượng để hình thành nhân cách... Có thể khẳng định rằng nền văn hoá xã hội là nguồn gốc và nội dung của sự phát triển tâm lý và nhân cách của mỗi cá nhân.

Nhân cách phản ánh nền văn hoá xã hội, phản ánh cả các đặc điểm lịch sử, điều kiện sống, vị trí của mình trong xã hội. Khi nền văn hoá xã hội cùng các điều kiện xã hội thay đổi tận gốc thì diện mạo tinh thần nói riêng và bộ mặt nhân cách của con người ấy cũng thay đổi theo.

Như vậy sự khác biệt giữa các nền văn hoá có thể tạo nên trình độ phát triển nhân cách khác nhau của trẻ em các dân tộc sống ở các miền khác nhau trên thế giới và giữa các vùng trong cùng một đất nước. Song ở trong cùng một nền văn hoá như nhau, mỗi đứa trẻ cũng có trình độ phát triển nhân cách khác nhau vì mỗi đứa trẻ tiếp nhận nền văn hoá ấy theo cách riêng của mình. Đối với học sinh tiểu học, văn hoá gia đình có một vai trò đặc biệt quan trọng. Gia đình là môi trường phong phú, an toàn và ấm áp đối với các em.

1.2.2. Mối quan hệ giữa hoạt động với sự phát triển tâm lý trẻ em

Hoạt động là sự tiêu hao năng lượng thần kinh và cơ bắp của con người, là sự tác động của con người vào hiện thực khách quan nhằm thoả mãn những nhu cầu nảy sinh ra trong cuộc sống của họ. Ví dụ: Hoạt động vui chơi, học tập, lao động, giao tiếp.

Hoạt động của trẻ em bao giờ cũng có chủ thể, nhằm vào một đối tượng nhất định trong đó có dùng đến phương tiện. Trong hoạt động của trẻ em bao giờ cũng có hai mối quan hệ. Chúng có quan hệ chặt chẽ với nhau, tác động lẫn nhau và nhiều khi chuyển hóa cho nhau: Quan hệ giữa trẻ em với sự vật, hiện tượng và quan hệ giữa các trẻ em với nhau, trẻ em với người lớn. Như vậy hoạt động là nhân tố quyết định sự hình thành và phát triển nhân cách. Hoạt động tác động đến trẻ để hình thành và phát triển nhân cách trẻ theo cơ chế nhập tâm. Tính chất của hoạt động quy định tính chất của sự phát triển nhân cách và tâm lý.

Ở mỗi lứa tuổi có một hoạt động chủ đạo nhất định. Hoạt động đó có những đặc điểm cơ bản: Là hoạt động có đối tượng mới mẻ (chưa hề có trước đó), là hoạt động có khả năng chi phối toàn bộ đời sống tâm lý của trẻ, là hoạt động có khả năng chi phối các hoạt động khác cùng diễn ra đồng thời và tạo nên những nét đặc trưng trong tâm lý và nhân cách của trẻ ở mỗi giai đoạn phát triển. Bởi vậy hoạt động giữ vai trò quyết định trực tiếp trong sự hình thành và phát triển nhân cách.

Muốn giáo dục trẻ em đạt kết quả tốt, ta cần phải lựa chọn, tổ chức và hướng dẫn các em tham gia các hoạt động. Hoạt động đảm bảo tính giáo dục,

tính khoa học và tính hiệu quả. Hoạt động có nội dung hấp dẫn, vừa sức, đồng thời có hình thức phong phú đa dạng để các em tham gia. Bên cạnh đó, việc động viên, giúp đỡ và đánh giá kết quả, ý thức và thái độ tham gia các hoạt động là rất quan trọng để hình thành nhân cách. Việc tổ chức đánh giá hoạt động kịp thời, đúng đắn và khách quan của người lớn, đặc biệt của thầy cô giáo sẽ giúp trẻ hình thành kỹ năng đánh giá và tự đánh giá. Điều này sẽ giúp trẻ hiểu, lĩnh hội và biết vận dụng các chuẩn mực, giá trị xã hội thành phẩm chất cần thiết (phẩm chất đạo đức, phẩm chất trí tuệ...) của con người mới.

1.2.3. Quan hệ giữa điều kiện sinh học với sự phát triển tâm lý trẻ em

Điều kiện sinh học là cơ sở vật chất, là cơ sở di truyền mà trẻ nhận được từ cha mẹ mình. Nói cách khác, di truyền được hiểu là việc cha mẹ truyền lại cho con cái những phẩm chất và đặc điểm nhất định nằm trong bộ gen di truyền nhằm đảm bảo phát triển những hệ thống giúp cơ thể người thích nghi với các điều kiện tồn tại của con người.

Những đặc điểm và thuộc tính được di truyền của cơ thể là đặc điểm về cấu tạo sinh lý giải phẫu và những đặc điểm của cơ thể như: Màu da, màu mắt, màu tóc, hình dáng cơ thể, các đặc điểm của hệ thần kinh và các mầm mống của con người (tiếng nói, đi trên hai chân, tư duy và khả năng tiếp nhận kinh nghiệm và hành vi đặc biệt (hành vi xã hội) của con người. Điều kiện sinh học còn bao gồm cả yếu tố bẩm sinh. Đặc điểm bẩm sinh thường hình thành trong quá trình phát triển của bào thai.

Như vậy, bẩm sinh và di truyền là điều kiện sinh học rất cần để phát triển tâm lý và nhân cách của các em. Điều kiện sinh học là cơ sở vật chất, là phương tiện cần thiết để hình thành và phát triển tâm lý và nhân cách của trẻ em. Song nó ảnh hưởng đến sự phát triển tâm lý và nhân cách của trẻ như thế nào thì điều này vẫn còn tranh luận. Tuy nhiên việc hiện thực hoá các sức sống ấy phụ thuộc nhiều vào điều kiện sống, giáo dục và ý thức của cá nhân khi tham gia các hoạt động. Trong đó đáng chú ý đến là vấn đề di truyền các mầm mống của các năng lực đối với một lĩnh vực hoạt động nhất định, tức là mầm mống của các năng lực sẽ dự tính khả năng hoạt động thành công trong hoạt động riêng biệt. Điều kiện sinh học không giữ vai trò quyết định đối với sự phát triển tâm lý và nhân cách trẻ. Điều kiện sinh học có tác động chi phối đến tính chất, màu sắc và mức độ biểu hiện nhân cách ở trẻ em, quy định sức sống tự nhiên của mỗi trẻ.

Ngày nay khoa học đã thừa nhận tính di truyền có thể có ảnh hưởng thuận

lợi hoặc bất lợi đối với sự phát triển trí tuệ, một thành phần quan trọng trong cấu trúc nhân cách của trẻ em. Một trong những đặc điểm của các cơ quan chức năng của não ở trẻ em khi còn nhỏ (hệ thần kinh còn mềm dẻo) là chúng có khả năng bù trừ rất cao. Dựa vào đặc điểm này, người ta có thể tiến hành công tác bù trừ, nhằm phục hồi chức năng cho trẻ em bị khiếm khuyết một số cơ quan chức năng nào đó, qua đó giúp trẻ phát triển và hoàn thiện nhân cách ngày càng tốt hơn.

1.2.4. Mối quan hệ giữa giáo dục với sự phát triển tâm lý trẻ em

Giáo dục trẻ em là quá trình tác động có mục đích, có kế hoạch của toàn bộ xã hội và thực tiễn xung quanh đến các trẻ để truyền lại kinh nghiệm của lịch sử xã hội loài người, nhằm giúp các em phát triển nhân cách toàn diện, góp phần đảm bảo cho sự phát triển xã hội, thông qua việc nhà giáo dục tổ chức cuộc sống, tổ chức các loại hình hoạt động và các mối quan hệ xã hội để các em tham gia. Quá trình giáo dục được thực hiện thông qua nhiều con đường khác nhau. Song dạy học là con đường cơ bản nhất, giữ vai trò chủ đạo trong việc phát triển trí tuệ và hình thành nhân cách toàn diện cho các em.

Giáo dục giữ vai trò đặc biệt quan trọng đối với sự hình thành và phát triển nhân cách của trẻ em, nghĩa là:

- Giáo dục luôn đi trước sự phát triển, hướng dẫn và thúc đẩy sự phát triển nhân cách của trẻ theo chiều hướng nhất định mà xã hội yêu cầu.
- Giáo dục quy định chiều hướng, nội dung phát triển nhân cách trẻ em.
- Giáo dục có thể tạo ra những khả năng, những thuộc tính (tự tạo) mà các yếu tố khác không thể đem lại được như: Khả năng học tính, học viết, học đọc ở các em.
- Giáo dục lựa chọn nội dung, phương pháp khoa học tác động đến các em nhằm đem lại kết quả cao trong sự phát triển nhân cách.
- Giáo dục có thể tác động đến các yếu tố khác, nhằm khắc phục những đặc điểm thiếu hụt do bẩm sinh di truyền cơ thể đem lại hoặc uốn nắn những nét tính cách xấu do hoàn cảnh sống gây nên.

1.2.5. Tính không đồng đều trong sự phát triển tâm lý trẻ em

Tâm lý và nhân cách của các em phát triển không đồng đều (có sự khác biệt) giữa các lứa tuổi khác nhau. Mặt khác, sự phát triển tâm lý và nhân cách còn có sự khác biệt giữa các cá nhân trẻ với nhau trong cùng một độ tuổi. Điều đó thể hiện rõ như:

- Có giai đoạn, sự phát triển tâm lý và nhân cách của trẻ diễn ra với tốc độ rất nhanh chóng, lại có giai đoạn tốc độ phát triển diễn ra chậm chạp hơn.

- Có những giai đoạn phát cảm của một vài chức năng tâm lý dẫn đến sự đột biến trong sự phát triển nhân cách ở trẻ. Điều này có ý nghĩa rất quan trọng đối với dạy học và giáo dục. Phát hiện ra những thời kỳ phát cảm ở các em đã giúp các nhà giáo dục tìm mọi cách phát triển chức năng tâm lý nào đó thật đúng lúc, trên cơ sở đó mà hình thành nhân cách toàn diện cho trẻ em. Nếu sớm quá hoặc chậm quá thì sự phát triển tâm lý, nhân cách cũng khó thực hiện được. Nhìn chung sự phát triển tâm lý và nhân cách của trẻ em đều diễn ra theo một trình tự nhất định. Song mỗi trẻ em trải qua con đường phát triển theo cách riêng của mình với những tốc độ, nhịp độ và khuynh hướng riêng (Sự xuất hiện sớm hoặc chậm hoặc từ từ trong suốt thời gian dài, có thời kỳ thay đổi rõ rệt, nhảy vọt, có liên quan đến sự biến mất nét tâm lý cũ và xuất hiện những nét tâm lý mới). Sự phát triển không đồng đều trong cùng độ tuổi giữa các cá nhân trẻ còn thể hiện ở những khác biệt trong các phẩm chất tâm lý cá nhân (tính cách, năng lực, hứng thú...).

Nguyên nhân của sự phát triển không đồng đều trong sự phát triển tâm lý, nhân cách giữa các trẻ là: Môi trường sống và giáo dục của mỗi trẻ khác nhau, mức độ tích cực và thái độ của trẻ khi tham gia vào các hoạt động, tính chất của hoạt động quy định tính chất của sự phát triển nhân cách của trẻ em, động cơ, nội dung, thời gian và kết quả của hoạt động khác nhau cũng dẫn đến sự phát triển nhân cách khác nhau ở các trẻ em.

Sự phát triển không đồng đều trong hoạt động tâm lý của trẻ em là cơ sở tạo ra những nhân cách khác nhau. Những nhân cách này góp phần tạo nên một xã hội phong phú, đa dạng và thúc đẩy xã hội ngày càng phát triển. Do vậy, trong công tác chỉ đạo giáo dục học sinh, chúng ta không nên rập khuôn, áp đặt các em, không nên thực hiện cứng nhắc nội dung giáo dục, phương pháp và hình thức giáo dục trẻ. Chúng ta hãy tôn trọng và phát huy cá tính riêng, cá tính sáng tạo của từng trẻ. Chúng ta cần phát hiện ra những khả năng và con đường phát triển riêng của mỗi trẻ để lựa chọn và xác định biện pháp giáo dục phù hợp, giúp trẻ trở thành chính mình với nhân cách ngày càng tiến tới cái chân, thiện và mỹ. Trong dạy học và giáo dục cần thực hiện linh hoạt và mềm dẻo phù hợp với các mức độ nhận thức khác nhau trong cùng độ tuổi, nhằm phát huy cá tính sáng tạo của các em, tránh lối giáo dục đồng loạt, rập khuôn, máy móc. Mặt khác,

việc giáo dục học sinh không được tách rời khỏi tập thể.

2. Sự phân chia giai đoạn phát triển tâm lý trẻ em

2.1. Quan niệm về giai đoạn phát triển tâm lý

- *Quan niệm sinh vật:*

Coi sự phát triển tâm lý như là một quá trình sinh vật tự nhiên. Họ khẳng định tính bất biến, tính tuyệt đối của các giai đoạn lứa tuổi và họ phủ nhận khái niệm lứa tuổi. Họ coi sự phát triển tâm lý ở các lứa tuổi như là sự tích lũy tri thức, kỹ năng, kỹ xảo một cách đơn giản.

- *Quan niệm của tâm lý học duy vật biện chứng (đại diện là L.S.Vitgótxki):*

Coi lứa tuổi là một thời kỳ nhất định, đóng kín một cách tương đối. Ý nghĩa của mỗi thời kỳ được quyết định bởi vị trí của nó trong cả quá trình phát triển chung. Khi chuyển từ giai đoạn lứa tuổi này sang một giai đoạn lứa tuổi khác bao giờ cũng xuất hiện những cấu tạo tâm lý mới chưa từng có trong các thời kỳ trước. Những cấu tạo mới này cải tổ lại và làm biến đổi những tiến trình phát triển. Ở mỗi giai đoạn phát triển lứa tuổi đều có những đặc điểm chung, đặc trưng, diễn hình nhất, chỉ ra phương hướng phát triển tâm lý chung cho lứa tuổi đó. Nhưng lứa tuổi không phải là phạm trù tuyệt đối, bất biến. Việc phân chia quá trình phát triển thành các giai đoạn lứa tuổi chỉ có ý nghĩa tương đối.

2.2. Phân chia giai đoạn phát triển tâm lý trẻ em

Trẻ em không phải là người lớn thu nhỏ lại. Trẻ em là cá thể đang phát triển, diễn ra theo quy luật của riêng nó. Việc phân chia các giai đoạn phát triển tâm lý của chúng cần tuân theo những căn cứ logic nhất định.

Căn cứ vào những thay đổi cơ bản trong điều kiện sống và hoạt động của các em, căn cứ vào những thay đổi trong cấu trúc tâm lý của trẻ và cả sự trưởng thành cơ thể ở trẻ em, người ta chia ra một số thời kỳ chủ yếu trong sự phát triển tâm lý trẻ em:

- **Giai đoạn trước tuổi học:**

- + Tuổi sơ sinh (sau khi sinh đến 2 tháng tuổi)

- + Tuổi hài nhi (từ 2 tháng tuổi - 12 tháng)

- + Tuổi ấu nhi (từ 1 tuổi - 3 tuổi)

- + Tuổi mẫu giáo (từ 3 tuổi - 6 tuổi)

- **Giai đoạn tuổi học sinh:**

- + Tuổi học sinh tiểu học (từ 6 - 11 tuổi)

- + Tuổi học sinh trung học cơ sở (từ 11 - 14, 15 tuổi)

+ Tuổi học sinh trung học phổ thông (từ 14, 15 - 17, 18 tuổi)

Mỗi thời kỳ có một vị trí, vai trò nhất định trong quá trình phát triển, chuyển từ đứa trẻ mới sinh sang một nhân cách dần dần trưởng thành. Mỗi thời kỳ có những nét tâm lý đặc trưng nhất định mà trẻ em phải trải qua và luôn gắn với sự xuất hiện những cấu trúc tâm lý mới về chất.

Người làm công tác giáo dục cần có quan niệm đúng đắn về trẻ em và sự phân chia giai đoạn phát triển tâm lý của trẻ em. Việc không hiểu đúng các giai đoạn phát triển tâm lý của trẻ em sẽ dẫn đến những sai lầm trong công tác giáo dục, như: Chỉ đạo học trước chương trình, học nhồi học ép trong khi trình độ và sức khỏe của các em chưa phát triển kịp. Từ đó dẫn đến kết cục là các em mệt mỏi, chán học, rút ngắn hoặc làm mất tuổi thơ của các em...

3. Đặc điểm phát triển tâm lý của học sinh tiểu học

Những thành tựu phát triển tâm lý nổi bật của học sinh tiểu học là:

3.1. Sự phát triển ngôn ngữ

Bước sang tuổi học sinh tiểu học, hoạt động học tập trở thành hoạt động chủ đạo. Các em nay đã thực sự trở thành người học sinh, các em phải học tập với đúng ý nghĩa của nó. Các em phải thực hiện nghiêm túc các nhiệm vụ của người học sinh, các nhiệm vụ này mang tính xã hội. Cùng với hoạt động học tập; giao tiếp với các thầy, cô giáo, bạn bè; những điều kiện sinh hoạt và hoạt động thay đổi, hứng thú nhận thức ở các em ngày càng được mở rộng đã tạo ra những sự biến đổi đáng kể trong sự phát triển ngôn ngữ của các em ở tuổi này.

Thông qua hoạt động học tập, đặc biệt môn tiếng Việt với phân môn chính tả, tập đọc, tập làm văn, từ ngữ ở tiểu học đã thực sự giúp các em phát triển ngôn ngữ, biểu hiện rõ như:

- Vốn từ tăng nhanh về nhiều loại.
- Biết phát âm chính xác các từ, ngữ, với các từ khó học sinh phát âm còn hạn chế.
- Dần dần nắm vững cấu trúc ngữ pháp của tiếng mẹ đẻ, biết sử dụng cấu trúc ngữ pháp và ngữ điệu một cách phù hợp.
- Khả năng diễn đạt suy nghĩ, tình cảm đạt mức khá rõ ràng, lưu loát, mạch lạc. Việc hiểu và giải nghĩa của từ, ngữ ngày càng chính xác và phong phú hơn trước.

Nhìn chung, ngôn ngữ ở học sinh tiểu học phát triển mạnh mẽ, tuy nhiên

cần lưu ý các em rất nhút nhát, e dè vì mới đến trường, mới làm quen với nhiều môn học mới, nên các em thường có tâm lý ngại nói, nói ít, đặc biệt nơi đông người. Khi có đông người, các em thường nói lúng túng, có thể mắc một số lỗi mà lúc thường không mắc.

3.2. Sự phát triển hoạt động nhận cảm

Hoạt động cảm giác và tri giác của các em phát triển theo chiều hướng ngày càng phong phú, đa dạng và phức tạp hóa. Tri giác phát triển kéo theo sự hình thành những biểu tượng về các thuộc tính của sự vật, hiện tượng trong tự nhiên, xã hội và con người ngày càng phong phú và chính xác. Những hành động định hướng bên ngoài là tiền đề để thiết lập những hành động định hướng bên trong ở các em. Dần dần các em biết điều khiển và làm chủ được hoạt động tri giác của mình, nhờ sự hướng dẫn và giúp đỡ của cô giáo.

Trong dạy học và giáo dục, cô giáo cần đảm bảo nguyên tắc trực quan, từ lời nói đến đồ dùng dạy học... đồng thời tăng cường tổ chức cho các em đi tham quan, tạo điều kiện để các em tham gia các hoạt động xã hội nhằm tích lũy vốn kinh nghiệm sống, hình thành biểu tượng, ấn tượng về thế giới xung quanh.

3.3. Sự phát triển tư duy

Nét nổi bật trong tư duy của học sinh tiểu học là tư duy mang tính trực quan. Các loại tư duy đang phát triển mạnh, đặc biệt loại tư duy trực quan hình tượng cùng tư duy ngôn ngữ. Các em biết sử dụng các thao tác tư duy ngày càng thành thạo và chính xác dựa trên những thuộc tính bản chất, giống nhau. Khả năng phán đoán cũng trở nên gần sát và đúng với thực tế. Sự phát triển tư duy ở các em gắn liền với sự phát triển ngôn ngữ. Khi hiểu bài, các em biết dùng ngôn ngữ để diễn đạt ngắn gọn, rõ ràng, lưu loát bài học; ngược lại khi chưa hiểu bài thì các em lúng túng không biết diễn đạt bài học, thường diễn đạt lung tung, thiếu chính xác, không lưu loát...

III. MỘT SỐ ỨNG DỤNG TÂM LÝ HỌC NHÂN CÁCH, TÂM LÝ HỌC LÚA TUỔI TRONG QUẢN LÝ GIÁO DỤC

1. Thế nào là nhân cách quản lý

Chỉ có con người mới có nhân cách. Khái niệm nhân cách quản lý là dùng để đề cập đến nhân cách của những người làm công tác quản lý. Trong phạm vi bài này xin giới hạn, chỉ đề cập đến nhân cách của người quản lý nhà trường. Vậy nhân cách của người quản lý nhà trường là gì?

Nhân cách của người quản lý nhà trường là sự tổng hòa những đặc điểm, phẩm chất tâm lý của cá nhân, tạo nên bản sắc tâm lý và giá trị xã hội, thể hiện sâu đậm về đức độ, về lý trí và luật pháp ở cá nhân người quản lý.

Nhân cách của người hiệu trưởng là biểu tượng sâu đậm, mang tính lý tưởng về đức độ, về lý trí và luật pháp trong tâm hồn của mọi thành viên trong nhà trường.

2. Một số thành phần tâm lý trong nhân cách quản lý

2.1. Đặc tính tâm lý trong nhân cách quản lý

• *Tính tích cực xã hội* giữ vị trí hàng đầu trong đời sống tâm lý của người quản lý. Đó là đặc tính chung, bao gồm:

Tính Đảng, tinh thần trách nhiệm đối với công việc được giao, biết đặt lợi ích cá nhân phục tùng lợi ích tập thể, tính cương nghị và khả năng làm việc. Người lãnh đạo giỏi cần có những đặc điểm đó với kiến thức chuyên môn cao. Khía cạnh xã hội của quan điểm sống tích cực được biểu hiện ở tính cương nghị, ở khả năng tác động về tình cảm và ý chí đối với người khác, làm cho họ trở thành tích cực. Khả năng tác động về mặt tình cảm và ý chí bao gồm:

- Khả năng truyền cảm nghị lực của mình cho người khác bằng nét mặt, lời nói, cử chỉ, bằng thái độ của mình đối với con người và sự kiện, bằng những hành động của bản thân.

- Tính nghiêm khắc đặc trưng bởi sự dũng cảm, linh hoạt trong việc đặt ra những yêu cầu tùy theo hoàn cảnh, tính độc lập, dứt khoát và cương quyết, vận dụng một cách linh hoạt những hình thức, nêu những đòi hỏi đối với cấp dưới, từ câu nói đến mệnh lệnh tùy theo trạng thái tâm lý của từng người.

- Tính phê phán biểu hiện ở khả năng phân tích phê phán một cách độc lập và dễ dàng, lập luận một cách logic những nhận xét phê phán ngay thẳng và dũng cảm.

• *Tính cởi mở của cá nhân* là một đặc điểm riêng biệt nhưng quan trọng. Đây là đặc tính tương đối phức tạp. Khéo léo giao thiệp với người khác, tiếp xúc nhanh chóng và không gượng gạo với bất kỳ người nào, khéo léo tác động đến con người, biết phát biểu trước công chúng v.v... đó là phẩm chất cần có ở người lãnh đạo. Theo nguồn gốc của nó, đặc điểm này mang tính tổng hợp, nó phụ thuộc vào bản chất tự nhiên của con người, vào đặc điểm của lối sống, sự cố gắng của bản thân. Như vậy, tính cởi mở có thể được tăng thêm do kết quả của thực tế giao tiếp rộng rãi và hoạt động có mục đích rõ ràng để phát triển khả năng giao tiếp.

• *Tính chọn lọc tâm lý:*

Khả năng phản ánh một cách đầy đủ và sâu sắc tâm lý của người khác, trước hết biểu hiện ở khả năng nhanh chóng nắm được những đặc điểm và trạng thái tâm lý của người khác, thông cảm với họ, quan tâm đến mọi người và muốn chan hoà với họ, có trí nhớ nhạy cảm về con người và công việc của họ, thích phân tích về mặt tâm lý những hành vi và công việc của mọi người và của bản thân, khả năng thông cảm với người khác, tin tưởng vào sức mạnh và khả năng của cá nhân và tập thể. Đặc tính này rất quan trọng để quản lý con người có hiệu quả. Có người gọi đặc điểm này là đồng cảm. Bức tranh đầy đủ và biểu tượng đồng cảm bao gồm:

- Đồng cảm về trí tuệ (cấp dưới nghĩ gì).
- Đồng cảm về cảm xúc (cấp dưới cảm thấy gì).
- Đồng cảm về động cơ (cấp dưới muốn cái gì, hướng tới cái gì).

• *Đặc tính tự phản ánh* cũng là một phẩm chất quan trọng của người lãnh đạo có ý nghĩa tâm lý rộng rãi. Đặc tính này có quan hệ trực tiếp với những mối quan hệ qua lại với cấp dưới. Theo nghĩa đó, tự phản ánh bao gồm:

- Tự phân tích: Hiểu biết những đặc tính tâm lý xã hội sẵn có.
- Tự quan sát: Biết xem xét hoạt động của mình và những mối quan hệ qua lại với con người một cách khách quan.
- Tự kiểm tra: Biết đánh giá một cách khách quan hoạt động của mình và kết quả theo những tiêu chuẩn đã lựa chọn.
- Tự phê bình: Biết xác định và khắc phục những sai lầm và dự tính sai trong những mối quan hệ qua lại với cấp dưới và tập thể.

2.2. Phong cách quản lý của người hiệu trưởng

a) Thế nào là phong cách quản lý?

Phong cách quản lý được hiểu là một hệ thống các nguyên tắc, tiêu chuẩn, phương pháp, phương tiện, biện pháp mà người hiệu trưởng dùng để tổ chức, động viên tích cực xã hội của mọi thành viên trong nhà trường hướng vào thực hiện các mục tiêu quản lý xác định.

Phong cách quản lý nhà trường luôn được nảy sinh, phát triển, vận hành và biểu hiện ra trong quá trình tích hợp của quá trình tích lũy những kinh nghiệm xã hội - lịch sử của cá nhân; quá trình tham gia các hoạt động giáo dục, đặc biệt là thực tế giải quyết các nhiệm vụ quản lý của nhà trường; các mối quan hệ xã hội; giao tiếp quản lý.v.v...

Trong quá trình phát triển, phong cách quản lý ở người hiệu trưởng chịu sự quy định và chi phối của nhiều yếu tố (cả khách quan và chủ quan), đặc biệt là đạo lý, lý trí và luật pháp. Bởi vậy, phong cách của người hiệu trưởng thể hiện đậm nét của sự gương mẫu về đạo đức, trí tuệ, ý chí và thực hiện luật pháp để mọi người học theo. Người hiệu trưởng cần thiết phải tiến hành học tập, để có được những phẩm chất tâm lý cần thiết trong phong cách quản lý của người lãnh đạo nhà trường, học tập những nét đặc trưng trong phong cách lãnh đạo của Bác Hồ. Đó là sự thống nhất biện chứng giữa lý luận với thực tiễn, có tính tư tưởng cao, đảm bảo được mối liên hệ thường xuyên với quần chúng, có tinh thần tập thể, có ý thức trách nhiệm cao, có tính cụ thể, đi sâu đi sát quần chúng, sự thành thạo công việc và làm việc có hiệu quả.

b) Xây dựng phong cách Lêninnít, chống phong cách làm việc quan liêu

Báo cáo Chính trị Ban chấp hành Trung ương Đảng tại Đại hội VI đã nhấn mạnh: Phong cách lãnh đạo và lề lối làm việc đối với việc làm không tuân thủ quy trình làm việc và ra quyết định. Cùng với những hậu quả của cơ chế cũ về quản lý kinh tế, tệ quan liêu trong thái độ, phong cách làm việc của cán bộ lãnh đạo các cấp, các ngành kể cả đơn vị kinh tế, đơn vị hành chính, chưa được phê phán và khắc phục. Những hình thức của chủ nghĩa quan liêu là:

- Khuynh hướng cứng nhắc, bảo thủ, trì trệ, duy trì cơ cấu tổ chức và cơ chế quản lý theo tập quán có nhiều cấp, bộ máy công kênh không hiệu lực. Làm việc thiếu trách nhiệm không sát thực tế, cơ sở và quần chúng, kéo dài việc giải quyết các nhiệm vụ, thiếu tiến bộ, thụ động và chờ đợi chỉ thị của cấp trên. Đầu óc thủ cựu và giấy tờ phiền phức, có khuynh hướng làm việc gì cũng giấy tờ, quá thận trọng, ra nghị quyết nhiều, mở rộng bộ phận văn thư, chậm chạp trong công tác quản lý nhà trường.

- Thái độ thờ ơ trước các yếu tố của các tổ chức, cán bộ nhân viên, quần chúng, lạm dụng chức quyền để ức hiếp cán bộ cấp dưới và quần chúng, gây phiền hà, hống hách, cửa quyền tham nhũng, phong cách làm việc quan liêu.

- Ở nước ta, trên cơ sở nền sản xuất nhỏ và cơ chế tập trung quan liêu bao cấp mà phong cách làm việc quan liêu đã được duy trì và trở nên ngày càng trầm trọng. Cơ chế đó đã đẻ ra bộ máy quản lý công kênh với những cán bộ quản lý kém năng động, không thạo kinh doanh, tư tưởng và phong cách của cán bộ còn quan liêu hành chính, thái độ còn cửa quyền làm cản trở sản xuất, gây phiền hà cho quần chúng, kìm hãm sáng kiến của cấp dưới.

- Xét về mặt tâm lý thì nguyên nhân tồn tại phong cách làm việc quan liêu có nhiều khía cạnh khác nhau: Do động cơ công tác không đúng đắn, do trình độ nhận thức, năng lực và phương pháp công tác còn hạn chế, do phương pháp tư tưởng còn lệch lạc...

c) Đổi mới phong cách làm việc:

Sự nghiệp đổi mới đang đòi hỏi chúng ta phải nhanh chóng sửa đổi lề lối làm việc, khắc phục những biểu hiện tiêu cực trong phong cách làm việc, thực hiện đầy đủ và nghiêm túc những yêu cầu của phong cách Lêninnít trong điều kiện hiện nay. Chúng ta cần chú ý một số điểm trong nội dung đổi mới phong cách làm việc:

- *Suy nghĩ kỹ trước khi làm việc, lời nói đi đôi với việc làm, thống nhất giữa lý luận và thực tiễn.* Không có lý luận thì không có vận động cách mạng, lý luận không có thực tiễn là lý luận suông, thực tiễn không có lý luận là thực tiễn mù. Khi ra quyết định, đòi hỏi người hiệu trưởng cần phải phân tích, suy tính và cân nhắc thật kỹ cả về lý lẫn tình, để sao cho người giáo viên có đủ khả năng và điều kiện thực hiện được công việc với hiệu quả tốt nhất.

- *Phong cách làm việc tập thể, dân chủ, quyết đoán:* Phải lắng nghe và tôn trọng ý kiến của giáo viên, nhân viên, học sinh. Chú ý nghiên cứu những nhân tố mới, những kinh nghiệm sáng tạo của cá nhân và của tập thể. Trước những vấn đề có ý kiến khác nhau, cần phải đi sát thực tế, sát quần chúng, nghiên cứu khảo sát, tổng kết thực tiễn, thảo luận dân chủ, thẳng thắn để tìm ra cách giải quyết phù hợp. Cần rèn luyện cho mình tác phong bình tĩnh lắng nghe cả những ý kiến trái với ý kiến của mình, tiếp thu ý kiến đúng đắn của người khác, thừa nhận sự non kém của mình.

- *Đổi mới phong cách làm việc còn có nghĩa là phát huy tính tập thể* trong quản lý, đi đôi với đề cao trách nhiệm cá nhân. Độc đoán là sai, nhưng cá nhân không dám chịu trách nhiệm, không dám quyết đoán cũng là sai. Dân chủ đúng đắn phải dưới sự chỉ đạo tập trung và đi liền với tập trung, năng động, sáng tạo phải trên cơ sở đường lối, chính sách của Đảng. Chủ nghĩa tự do, vô kỷ luật, cục bộ địa phương, phân tán, tản mạn, nói ẩu, làm bừa hoàn toàn không phải là dân chủ.

- *Phong cách đi sâu sát thực tế, dựa vào quần chúng:* Cần có những quy chế, yêu cầu cụ thể, lắng nghe ý kiến của cấp dưới, giải quyết kịp thời tại chỗ những công việc cụ thể. Cần biết sắp xếp công việc, sử dụng thời gian một cách

hợp lý, phải dành nhiều thời gian cho việc tiếp xúc với cán bộ các bộ phận, không nên để cho những cuộc hội họp chiếm quá nhiều thời gian. Cần chấm dứt tình trạng làm việc tùy tiện không có chương trình.

- *Nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác kiểm tra.* Qua kiểm tra và kiểm nghiệm sự đúng sai của chủ trương, chính sách, phát hiện những mâu thuẫn mới nảy sinh, phát huy những nhân tố tích cực, ngăn chặn và khắc phục các hiện tượng tiêu cực. Các cấp, các ngành cần phải có những quy định cụ thể về chế độ kiểm tra, chế độ sơ kết, tổng kết rút kinh nghiệm, khắc phục tình trạng “đầu voi đuôi chuột”, “đánh trống bỏ dùi” mà nhiều năm nay thường mắc phải.

- *Phong cách khiêm tốn cởi mở, tiếp thu phê bình và tự phê bình.* Người quản lý cần có phong cách khiêm tốn, giản dị, cởi mở, lắng nghe ý kiến người khác, sẵn sàng tự phê bình và phê bình, sống và làm việc có văn hoá. Tự phê bình và phê bình là phương pháp tốt nhất để đấu tranh chống chủ nghĩa cá nhân, chủ nghĩa quan liêu. Hồ Chủ tịch đã chỉ rõ: Chủ nghĩa cá nhân rất gian xảo, xảo quyệt, nó là nguồn gốc đẻ ra hàng trăm thứ bệnh nguy hiểm như ngại gian khổ, khó khăn, tham ô, hủ hoá, lãng phí, xa hoa, tham danh trục lợi, thích địa vị quyền hành, đặc quyền, đặc lợi, tự cao, tự đại, coi thường tập thể, coi khinh quần chúng, độc đoán chuyên quyền, cơ hội, xu nịnh. Tự phê bình và phê bình là cơ sở bảo đảm cho quá trình đổi mới phong cách làm việc của mỗi người đạt được hiệu quả bền vững và thiết thực.

- *Phong cách làm việc cần cù, tiết kiệm, tỉ mỉ, trọng chất lượng.* Người hiệu trưởng làm việc phải có khoa học, có chương trình, kỷ cương, khắt khe nhưng điềm tĩnh, không gấp đầu làm đấy. Làm việc gì cũng tỉ mỉ, từ khâu nghiên cứu ra quyết định, thảo duyệt ký công văn cho đến khâu tổ chức thực hiện và kiểm tra. Phải tự mình nghiên cứu, suy nghĩ (không nhờ người khác làm thay). Coi trọng chất lượng đi đôi với năng suất, tránh không để xảy ra những sai sót trong quá trình dạy học và giáo dục.

- *Phong cách làm việc kết hợp tính nguyên tắc với sự linh hoạt, mềm dẻo trong xử lý công việc.* Công việc quản lý nhà trường mang tính đa dạng và rất phức tạp, nên đi đôi với tính nguyên tắc, tính linh hoạt mềm dẻo thì người hiệu trưởng cần chú ý những đặc điểm tâm lý của từng công chức để ứng xử phù hợp, có lý có tình. Phong cách này thể hiện sự nhân hậu, khoan dung, tình thương đối với cán bộ, với giáo viên, kể cả đối với người có lỗi. Nó nâng cao tâm hồn, năng lực và phẩm chất của người quản lý. Trái lại, một phong cách thô bạo,

thiếu tôn trọng nhân cách con người, khi đối xử với cán bộ cấp dưới nhất là khi phê bình hay thi hành kỷ luật họ, sẽ chỉ làm hạ thấp, làm giảm năng lực và phẩm chất của người quản lý.

Xây dựng phong cách Lêninnít vừa là vấn đề cơ bản lâu dài, vừa là vấn đề cấp bách. Đổi mới phong cách là đổi mới theo phong cách Lêninnít, tức là trở về với những nguyên tắc và tiêu chuẩn đã được xác định, đã được thực tế kiểm nghiệm, đáp ứng đúng yêu cầu của cuộc sống, của sự nghiệp giáo dục.

2.3. Mối quan hệ giữa hiệu trưởng với các thành viên khác trong trường

Quan hệ quản lý là các mối quan hệ giữa người lãnh đạo và người dưới quyền. Chúng được hình thành trong quá trình lao động và tuân theo những yêu cầu nhất định. Đó là:

- *Yêu cầu của cấp dưới đối với người quản lý:*

- Người công chức luôn mong muốn người lãnh đạo cương quyết và có nghị lực, biết hoàn toàn chịu trách nhiệm về quyết định đã đề ra.

- Sự công bằng trong việc đánh giá.

- Sự tôn trọng đối với nhân cách, khả năng và hành vi của người dưới quyền.

Việc áp dụng phong cách quản lý dựa trên uy quyền, tính thô bạo cực cần trong phần lớn các trường hợp đều dẫn đến kết quả tiêu cực, dẫn đến những xung đột khó giải quyết.

- Tự do phát biểu và chủ động hoạt động độc lập, có điều kiện phát biểu ý kiến của mình.

- Cấp dưới luôn mong muốn người quản lý có sự đồng cảm với họ. Đó là sự cảm thông và cùng chia sẻ những vui - buồn, khó khăn - thuận lợi trong công việc, trong cuộc sống của người lãnh đạo với các thành viên để cùng chia sẻ mục tiêu hoạt động chung.

- Mọi công chức luôn mong muốn và yêu cầu người lãnh đạo nắm bắt thông thạo mọi thông tin để thông báo cho họ, nhằm giúp họ có hiểu biết đúng về công việc của trường, về tình hình thế giới, tránh hình thành tin đồn không tốt trong nhà trường.

- *Yêu cầu của người quản lý đối với tập thể và cá nhân trong nhà trường:*

- Tán thành quan điểm của người lãnh đạo. Muốn vậy người hiệu trưởng cần phải thuyết phục cá nhân giáo viên, tập thể nhà trường tin vào quan điểm, kế hoạch và phương thức lãnh đạo của mình.

- Sẵn sàng làm việc theo sự phân công của người quản lý.

- Trong quá trình thực hiện, cá nhân hoặc tập thể cần báo cáo về tình hình và tiến trình công việc đang làm, sự biến chuyển, khó khăn làm cản trở công việc. Người lãnh đạo rất cần thông tin của mọi bộ phận, của các cá nhân. Đừng biến thông tin thành cái màn che giấu, hoặc tránh chỉ nhận thông tin về công việc riêng cho từng người hay về những việc có liên quan đến sự xung đột có thực. Cần có thái độ rõ với những thư tố giác, thư nặc danh, tin về thù hằn cá nhân. Không hành động vượt cấp. Nếu người lãnh đạo giao quyền và tạo điều kiện thiết thực cho người dưới quyền được tiếp cận cấp trên thì không nảy sinh sự xung đột kiểu này. Ở đây, yêu cầu của người lãnh đạo cần sử dụng hết mọi khả năng của mình để giải quyết xung đột trong nội bộ tập thể, nếu chưa giải quyết được triệt để thì người hiệu trưởng có thể được phép chuyển lên cấp trên để xin ý kiến hoặc cấp trên giải quyết.

- Yêu cầu mọi thành viên trong nhà trường hoàn thành tốt công việc được cấp trên phân công một cách tự giác và chủ động.

- Yêu cầu mọi thành viên trong nhà trường phải đoàn kết, quan tâm và vui vẻ giúp đỡ nhau cùng tiến bộ.

2.4. Uy tín quản lý

• Thế nào là uy tín quản lý?

Uy tín quản lý được hiểu là sức mạnh mà người quản lý có được do những nhân viên của mình yêu mến và tín nhiệm. Uy tín là những uy danh của người lãnh đạo đã được các nhân viên của mình tín nhiệm.

Hiệu quả của hoạt động quản lý nhà trường phụ thuộc phần lớn vào uy tín của người hiệu trưởng, giá trị xã hội của nhân cách người hiệu trưởng. Sự phát triển cao về nhân cách của người hiệu trưởng sẽ là yếu tố tâm lý quan trọng, góp phần quy định nên tính chất của những phẩm chất nhân cách của mọi thành viên trong nhà trường. Nhân cách quản lý ở người hiệu trưởng phát triển ở trình độ cao sẽ là yếu tố tâm lý cơ bản, đảm bảo tạo lập nên được uy tín, chứ không phải là uy quyền. Uy tín của người hiệu trưởng được tạo lập nên là do tài năng và đức độ, cách xử thế và thực tế giải quyết các nhiệm vụ quản lý nhà trường của chính người hiệu trưởng. Cái uy quyền được tạo ra là do thể chế đã giao cho mình, nên người hiệu trưởng có được những điều kiện thuận lợi để thực hiện mục tiêu quản lý xác định.

Chúng ta cần phải tìm hiểu bản chất của uy tín. Uy tín là quyền lực và sự tín nhiệm. Sức mạnh và ảnh hưởng của mình tới người khác, được mọi người

tôn trọng, khâm phục, yêu mến và tin tưởng được gọi là sự tín nhiệm. Còn quyền lực ở người hiệu trưởng là sức mạnh có được do vị trí, cấp bậc mà thể chế giao cho. Đối với người hiệu trưởng, uy tín là sự kết hợp hài hoà giữa hai yếu tố quyền lực và sự tín nhiệm, thiếu một trong hai yếu tố đó sẽ không có uy tín. Trong trường hợp uy tín được tạo nên và khẳng định do áp lực về kinh tế, chính trị và hành chính thì về bản chất đó là sự độc tài. Chỉ trong trường hợp uy tín được tạo nên không phải do sự giàu có, mà do lao động vì lợi ích của nhân dân, lợi ích của xã hội thì nó mới có ý nghĩa chân chính....

Uy tín của người lãnh đạo có vai trò quan trọng đặc biệt trong công tác quản lý. Khi người lãnh đạo có uy tín thì mọi mệnh lệnh của người đó được cấp dưới tự giác thừa nhận và tự nguyện chấp hành với tinh thần trách nhiệm cao. Uy tín của người lãnh đạo càng cao thì ảnh hưởng của người đó đối với người khác càng lớn. Khi người lãnh đạo thiếu uy tín thì cấp dưới thường hay suy nghĩ, cân nhắc trước khi bắt tay vào việc. Uy tín có sức mạnh âm thị.

Trong nhà trường không chỉ có một, mà là một số người có uy tín như: Những cán bộ quản lý ở các bộ phận, những cá nhân tham gia các hoạt động xã hội v.v... Mỗi người có uy tín đều đem lại cho tập thể những sắc thái riêng biệt của mình. Vì vậy, việc có nhiều người có uy tín trong tập thể là dấu hiệu sức mạnh của tập thể. Đồng thời, việc đó cũng có thể làm nảy sinh những hiện tượng không lành mạnh, làm giảm sút sự thống nhất trong tập thể, có sự ganh đua về những mặt vụn vặt, thứ yếu, thậm chí có những thủ đoạn âm mưu.

• Phân loại uy tín:

Uy tín của cá nhân và uy tín của quyền lực. Có thể có hai loại trường hợp: Hiệu trưởng có quyền lực rất lớn nhưng lại không có uy tín cá nhân; ngược lại người quản lý cấp thấp không có quyền lực đáng kể, nhưng uy tín cá nhân lại rất lớn. Nếu uy tín cá nhân và uy tín quyền lực trùng hợp với nhau cùng hướng vào một vấn đề nào đó thì chúng sẽ bổ sung cho nhau và cả hai đều được nâng lên. Còn nếu không trùng hợp nhau thì có tác dụng ngược lại. Chẳng hạn, người lãnh đạo có quyền lực lớn, nhưng khi phạm một khuyết điểm nào đó thì không những uy tín cá nhân bị giảm mà cả uy tín quyền lực cũng bị giảm sút đi rõ rệt. Uy tín có hai mặt: Số lượng và chất lượng. Về mặt số lượng, người ta xem xét sự tác động của uy tín người lãnh đạo đến người khác mạnh yếu ở mức độ nào? Về mặt chất lượng, người ta xem uy tín hình thành trên cơ sở nào? Trên cơ sở đạo đức và năng lực của người lãnh đạo hay do sự sợ hãi của cấp dưới đối với

cấp trên. Cả hai mặt, số lượng và chất lượng của uy tín đều có giá trị rất quan trọng. Khi củng cố uy tín, người lãnh đạo cần mở rộng cả hai mặt, số lượng lẫn chất lượng, xem uy tín của mình tồn tại trên cơ sở nào, mức độ tác động đến người xung quanh như thế nào?

Người lãnh đạo không nên cho rằng mình hiểu biết hơn người dưới quyền trong mọi lĩnh vực, điều đó sẽ tự phá uy tín của mình. Vì thế, người lãnh đạo phải cố gắng nắm vững lĩnh vực của mình, không nên can thiệp vào những công việc của người khác. Muốn có một uy tín nhất định, có thể phải mất nhiều năm trời, nhưng uy tín đó có thể mất đi trong thời gian rất ngắn, và vấn đề củng cố uy tín phải được tiến hành thường xuyên.

- Uy tín được hình thành trong quá trình hoạt động, giao tiếp quản lý, thông qua các điều kiện chủ quan và khách quan xác định. Trên cơ sở xác định đúng các mục tiêu quản lý của nhà trường, xác định đúng các yêu cầu của nền kinh tế - xã hội, khi người hiệu trưởng đã tiến hành giải quyết có hiệu quả các yêu cầu, tình huống nảy sinh trong quá trình quản lý... thì uy tín của họ sẽ được xác lập. Trình độ phát triển của nhóm và tập thể, mối quan hệ quản lý, chức trách đảm nhiệm... được coi là những tiền đề tâm lý - xã hội quan trọng, có khả năng tạo ra được các điều kiện khách quan, quy định sự phát triển của uy tín. Còn phẩm chất nhân cách của nhà quản lý, năng lực quản lý, khả năng giao tiếp quản lý, kỹ năng quản lý được coi là những tiền đề tâm lý cá nhân cần thiết, góp phần làm thành những điều kiện chủ quan quy định sự hình thành nên uy tín quản lý.

Vì vậy, người quản lý nhà trường cần thiết phải biết cách tạo lập nên uy tín cho mình bằng chính tài năng, trí tuệ, nghị lực, và bằng ảnh hưởng tư tưởng của mình đối với mọi thành viên trong nhà trường mà mình đang lãnh đạo, chỉ đạo và quản lý.

2.5. Đạo đức quản lý

- Đạo đức quản lý là nhóm thuộc tính tâm lý của cá nhân có tác dụng làm nền tảng và động cơ thúc đẩy các hoạt động quản lý cũng như giao tiếp quản lý. Nó có thể được coi là sự tích hợp của các phẩm chất tâm lý của ý thức cao về trách nhiệm của mình, của trình độ nhận thức, của tình cảm, ý chí đạo đức, của các phẩm chất khác như thế giới quan, nhân sinh quan, niềm tin, hành vi và thói quen đạo đức của chủ thể quản lý.

- Tất cả những biểu hiện của đạo đức quản lý nêu trên đều sẽ được hiện thực hóa trong toàn bộ chu trình của hoạt động quản lý của chủ thể. Những phẩm

chất đạo đức của nhân cách người quản lý nhà trường sẽ luôn luôn được sống động, hiện thực trong các hoạt động quản lý và trong quan hệ quản lý, mà họ sẽ phải thực hiện.

- Nội dung của đạo đức quản lý của người hiệu trưởng sẽ có thể được phân tích và xem xét dưới góc độ đạo đức Hồ Chí Minh.

2.6. Năng lực quản lý

Năng lực quản lý được hiểu là tổ hợp những thuộc tính tâm lý độc đáo của người quản lý, phù hợp với những yêu cầu của hoạt động quản lý, nhằm đảm bảo cho việc thực hiện các mục tiêu quản lý của hoạt động đó có kết quả.

Năng lực quản lý được thể hiện một cách tập trung trong toàn bộ chu trình của hoạt động quản lý: Từ việc xây dựng kế hoạch, đến tổ chức, chỉ đạo việc thực hiện, kiểm tra - đánh giá - hiệu chỉnh.

Năng lực quản lý được cấu thành bởi những phẩm chất tâm lý cơ bản như: Tâm nhìn chiến lược, năng lực thiết kế, óc thực tiễn, năng lực tổ chức, năng lực điều hành, khả năng cảm hóa mọi người. Các thành phần tâm lý này đều rất quan trọng và có mối quan hệ biện chứng với nhau. Trong đó năng lực tổ chức luôn được coi là yếu tố tâm lý có ý nghĩa đặc biệt, có tác dụng phát triển một cách căn bản những thành phần tâm lý của năng lực quản lý ở chủ thể quản lý.

3. Nội dung, con đường hình thành và hoàn thiện nhân cách quản lý

3.1. Nội dung rèn luyện nhân cách quản lý

• Về phẩm chất chính trị:

Cần có phương hướng chính trị kiên định đúng đắn. Là người tổ chức, chỉ đạo thực hiện sự nghiệp giáo dục trong phạm vi nhà trường. Là người kiên định tinh tảo, có đạo đức tư tưởng tác phong tốt. Phẩm chất chính trị của người quản lý chính là sự tích hợp của: nhận thức đúng và sâu sắc về hệ thống các quan điểm, lập trường, có ý thức trách nhiệm cao; có quan hệ trong sáng, có đời sống xúc cảm tình cảm phong phú, lành mạnh; có ý chí và nghị lực kiên định, luôn kiên định tiến hành các hành động đến cùng.

• Tu dưỡng về năng lực:

Cơ cấu tri thức hợp lý là điều kiện cơ bản cần phải có của người quản lý. Phẩm chất chính trị và khả năng nghiệp vụ của người quản lý cao hay thấp đều có quan hệ chặt chẽ với trình độ tri thức. Người quản lý cần phải có tri thức khoa học, văn hoá, tri thức chuyên môn tương đối cao và cơ cấu tri thức hợp lý mới có thể thích ứng với nhu cầu xây dựng CNXH.

Người quản lý cần tu dưỡng phẩm chất lý luận chủ nghĩa Mác, cần có tri thức văn hoá khoa học rộng. Đọc sử làm cho con người sáng suốt, đọc thơ làm cho con người thông tuệ, tính toán làm cho con người tinh tế, triết lý làm cho con người sâu sắc, luân lý học làm cho con người tu dưỡng, logic tu từ làm cho con người giỏi về lý luận. Tổng hợp lại là tri thức đào tạo tính cách con người. Người quản lý cần phải nắm bắt tri thức văn hoá nhất định. Đó là tri thức khoa học tự nhiên, xã hội, tri thức chuyên môn và tri thức về quản lý.

Những năng lực mà người lãnh đạo cần có là:

- Năng lực sáng tạo được thể hiện bằng các mặt chủ yếu là: Tài quan sát, tài dự đoán, tài quyết đoán, tài thúc đẩy, tài ứng biến, tài phân biệt lựa chọn.

- Năng lực tổng hợp của người quản lý được cụ thể hoá ở một số năng lực cụ thể là: Năng lực thu nhận thông tin, năng lực tổng hợp tri thức, năng lực điều chỉnh lợi ích, năng lực điều hoà tổ chức...

3.2. Con đường hình thành và hoàn thiện nhân cách quản lý

Nhân cách người lãnh đạo, quản lý được hình thành và phát triển trong quá trình sống, hoạt động của mỗi người, mà đặc biệt là hoạt động lãnh đạo và quản lý. Quá trình hình thành, phát triển và hoàn thiện nhân cách của họ chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố khác nhau, trong đó mỗi yếu tố giữ vai trò nhất định. Nhân cách người lãnh đạo, quản lý được hình thành, phát triển và hoàn thiện nhờ các yếu tố cơ bản sau đây: Giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng và học tập, rèn luyện về mọi mặt.

Thực tiễn cách mạng và hoạt động lãnh đạo - quản lý, mở rộng quan hệ thông tin và giao lưu xã hội. Xây dựng tập thể cộng đồng và gia đình. Bản thân tự đấu tranh chống suy thoái nhân cách.

Những con đường cơ bản để rèn luyện nhân cách của người cán bộ quản lý lãnh đạo là: Phẩm chất người lãnh đạo được hình thành theo hai con đường cơ bản là học tập lý luận và thực tiễn của bản thân mình. Thực tiễn của bản thân tham gia nhận thức thế giới và cải tạo thế giới chắc chắn là khâu cơ bản nhất, là then chốt nhất để bồi dưỡng và nâng cao phẩm chất, nó luôn có ý nghĩa hàng đầu. Hoạt động lãnh đạo khác với nghiên cứu lý luận trừu tượng, nó cần phải giải quyết thực tế những vấn đề cụ thể.

Mặt khác, đồng thời với việc khẳng định đầy đủ con đường thực tiễn, chúng ta cũng cần phải thấy rằng: Tính chất quan trọng và tính độc lập tương đối của con đường học tập lý luận cũng ngày càng nổi bật. Bởi vì trong điều kiện hiện

đại, hoạt động thực tiễn, hoạt động nhận thức và cải tạo thế giới đã rất phức tạp, nó phá vỡ quy mô và trình độ hoạt động xã hội. Muốn giải quyết các loại mâu thuẫn và các vấn đề nảy sinh trong hoạt động thực tiễn, cần có tri thức khoa học chuyên môn đồng bộ. Cho nên việc học tập và bồi dưỡng lý luận về quản lý trước khi bước vào thực tiễn quản lý đã trở thành một vấn đề cấp thiết khi đề bạt cán bộ quản lý và phải được tiến hành thường xuyên trong suốt quá trình làm quản lý.

4. Công tác quản lý nhà trường và đặc điểm phát triển tâm lý, nhân cách của học sinh tiểu học

Quản lý trường tiểu học là hoạt động trí tuệ mang tính phức tạp và đa dạng, đòi hỏi người cán bộ quản lý cần phải có tri thức tổng hợp. Kiến thức về Tâm lý học nhân cách và Tâm lý học lứa tuổi là cơ sở khoa học cần thiết, có tác dụng định hướng cho mọi hoạt động giáo dục của nhà trường. Đặc biệt kiến thức về đặc điểm phát triển tâm lý và đặc điểm phát triển nhân cách của học sinh tiểu học là cơ sở tâm lý không thể thiếu được để người quản lý và lãnh đạo nhà trường xác định nội dung dạy học, lựa chọn phương pháp, biện pháp, cách thức và hình thức tổ chức dạy học trong các môn học phù hợp với các em. Mặt khác, đó cũng là cơ sở tâm lý cần thiết để tổ chức các loại hoạt động giáo dục cần thiết cho các em, nhằm giúp các em phát triển tâm lý và nhân cách được tốt nhất.

Hoạt động dạy học là hoạt động chủ đạo, giữ vị trí trọng tâm, chủ yếu trong trường tiểu học. Hoạt động này quan hệ chặt chẽ với các loại hoạt động giáo dục khác, nó tác động hỗ trợ và bổ sung cho các hoạt động giáo dục khác trong nhà trường. Bởi vậy người cán bộ quản lý nhà trường cần quan tâm và đầu tư đúng mức trong việc xây dựng kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo thực hiện, điều hành, đánh giá, kiểm tra, tổng kết và hiệu chỉnh cho hoạt động dạy học và giáo dục.

Công tác quản lý trong nhà trường cần hướng vào các vấn đề là:

- Mục tiêu giáo dục tiểu học.
- Đổi mới về nội dung dạy học.
- Đổi mới về phương pháp dạy học.
- Đổi mới hình thức tổ chức dạy học.
- Đổi mới đồ dùng và thiết bị dạy học.
- Bồi dưỡng và nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và đạo đức cho giáo viên tiểu học.

5. Một số sai lầm cần tránh trong quản lý con người

- Chống chủ nghĩa độc tôn, thứ chủ nghĩa cơ hội nguy hiểm nhất.
 - Tính cố chấp: Không thừa nhận sai lầm, không chú ý đến những ý kiến đối lập, thường giữ sĩ diện trong mọi trường hợp.
 - Khi đánh giá con người, thường sử dụng trong hai phạm trù tốt và xấu, mà không xét đến tính phức tạp của đời sống tâm lý của con người, những đặc điểm, khả năng và trình độ khác nhau, tính sáng tạo ở mỗi người.
 - Tính cực đoan: Người quản lý thường đề ra những quyết định, giao cho những công việc và mong muốn cấp dưới hoàn thành công việc với kết quả tốt, có thể hoàn hảo, tuyệt diệu (với bất kỳ vấn đề nào).
 - Tính ôm đồm bao biện: Là biểu hiện của người quản lý không biết xác định và lựa chọn vấn đề quan trọng nhất để giải quyết trước, công việc nào giải quyết sau. Do đó người lãnh đạo ôm lấy mọi việc để làm, thiếu sự phân công công việc và thiếu tin tưởng vào khả năng thực hiện của mọi người dưới quyền của mình.
 - Tính tùy tiện thường thể hiện ở sự tự do, không có sự chuẩn bị trước chu đáo, làm việc không có kế hoạch, không dám ra quyết định vì lo trách nhiệm, tự chịu trách nhiệm.
 - Tính sỗ sàng, suồng sã. Chủ nghĩa duy lý.
 - Hiểu biết về những người dưới quyền một cách chung chung, đại thể.
- Vì vậy người lãnh đạo cần thường xuyên chú ý đến những phẩm chất như: Tính dân chủ, sự quan tâm chú ý và giúp đỡ con người, tài khéo léo thu hút tập thể về phía mình, biết kết hợp chặt chẽ giữa tính kỷ luật trong tập thể với tính linh hoạt và sáng tạo của người dưới quyền.

KẾT LUẬN

Việc nghiên cứu Tâm lý học nhân cách và Tâm lý học lứa tuổi đặc biệt có ý nghĩa quan trọng đối với những người làm công tác quản lý nhà trường. Những thành tựu nghiên cứu về Tâm lý học nhân cách và Tâm lý học lứa tuổi là cơ sở khoa học để người làm công tác quản lý giáo dục tiểu học chủ động xây dựng kế hoạch, lựa chọn và xác định được nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức dạy học phù hợp với đặc điểm học sinh tiểu học, nhằm đem lại hiệu quả và chất lượng trong hoạt động dạy học.

Câu hỏi thảo luận

1. Hãy trình bày khái quát về cấu trúc và đặc điểm của nhân cách, cơ chế và con đường để hình thành nhân cách? Ứng dụng những hiểu biết này vào quản lý giáo dục?
2. Phân tích các yếu tố cần thiết để hình thành và phát triển nhân cách? Hãy vận dụng những hiểu biết này vào quản lý trường tiểu học?
3. Trình bày khái quát về đặc điểm phát triển nhân cách, đặc điểm phát triển tâm lý của học sinh tiểu học? Vận dụng những hiểu biết này vào quản lý trường tiểu học?
4. Tại sao người quản lý nhà trường cần phải nắm chắc các quy luật phát triển tâm lý của trẻ em? Hãy vận dụng vào thực tế công tác quản lý trường tiểu học?
5. Dùng những kiến thức của bài để phân tích nguyên nhân thành công hoặc thất bại trong một tình huống cụ thể trong công tác quản lý trường tiểu học của mình.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo, Viện nghiên cứu và phát triển giáo dục, *Những vấn đề về chiến lược phát triển giáo dục trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb Giáo dục, 1998.
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Giáo dục học đại cương I*, Nxb Hà Nội, 1995
3. Nguyễn Đình Chính - Phạm Ngọc Uyển, *Tâm lý học quản lý*, Nxb Giáo dục, 1998.
4. Phạm Minh Hạc, Tạp chí *Tâm lý học* số 3,4, Viện Tâm lý học, Viện Thông tin KHXH, 2004.
5. Thái Duy Tuyên, *Giáo dục học hiện đại*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, 2001.
6. Vũ Quang Hào, *Xã hội học quản lý*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, 2001.
7. Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, *Tâm lý học lãnh đạo, quản lý*, Hà Nội, 2001.
8. Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, *Giáo trình Xã hội học trong quản lý* (dùng cho hệ lý luận chính trị cấp cao), Hà Nội, 2002.
9. Nguyễn Hữu Lam - *Nghệ thuật lãnh đạo*, Nxb Giáo dục, 1997.
10. Phạm Trọng Mạnh (chủ biên), *Trường Đại học Kiến trúc Hà Nội*, Nxb Xây dựng, 1999.

11. Trần Trọng Thủy, *Đề cương bài giảng Tâm lý học quản lý* (giáo trình dùng cho học viên cao học tâm lý học), Năm 1997.
12. Nguyễn Quang Uẩn (chủ biên), *Tâm lý học đại cương*, Hà Nội, 1995.
13. Nguyễn Đình Xuân và Vũ Đức Dán, *Giáo trình tâm lý học quản lý*, Nxb Trường Đại học Tổng hợp, 1994.
14. Lê Văn Hồng (chủ biên), *Tâm lý học lứa tuổi và Tâm lý học sư phạm*, Nxb Giáo dục, 1998.
15. Nguyễn Sinh Huy (chủ biên), *Giáo dục học đại cương I*, Hà Nội, 1995.
16. *Tạp chí Tâm lý học của viện Tâm lý học*, số 1/1998, số 5,6,7 /1999, số 5, 11/2003, số 3 và số 4/ 2004.
17. Nguyễn Ánh Tuyết (chủ biên), *Tâm lý học trẻ em lứa tuổi mầm non*, Nxb Đại học Sư phạm Hà Nội I, 1994.

MỤC LỤC

<i>Lời giới thiệu</i>	3
 Bài 10. TÂM LÝ HỌC VÀ GIÁO DỤC HỌC TRONG THỜI KỲ CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA ĐẤT NƯỚC	
I. Bối cảnh của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước	6
II. Tâm lý học trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước	9
III. Giáo dục học trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước ...	14
 Bài 11. MỘT SỐ ỨNG DỤNG TÂM LÝ HỌC, GIÁO DỤC HỌC TRONG QUẢN LÝ TRƯỜNG TIỂU HỌC	
I. Đối tượng quản lý nhà trường và một vài vấn đề tâm lý	38
II. Chủ thể quản lý trường tiểu học và một số vấn đề tâm lý	51
III. Hoạt động quản lý trường tiểu học và một số vấn đề tâm lý	53
IV. Định hướng về công tác quản lý giáo dục ở trường tiểu học	66
 Bài 12. MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ TÂM LÝ HỌC NHÂN CÁCH, TÂM LÝ HỌC LỨA TUỔI VÀ ỨNG DỤNG TRONG QUẢN LÝ GIÁO DỤC	
I. Một số vấn đề lý luận cơ bản của Tâm lý học nhân cách	71
II. Một số vấn đề lý luận cơ bản của Tâm lý học lứa tuổi	82
III. Một số ứng dụng Tâm lý học nhân cách, Tâm lý học lứa tuổi trong quản lý giáo dục	90
<i>Tài liệu tham khảo</i>	104

NHÀ XUẤT BẢN HÀ NỘI
4 - TỐNG DUY TÂN, QUẬN HOÀN KIẾM, HÀ NỘI
ĐIỆN THOẠI: (04)8.257063; 8.252916. FAX: (04)8.257063

GIÁO TRÌNH
BỒI DƯỠNG HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG TIỂU HỌC

Học phần III
MỘT SỐ VẤN ĐỀ TÂM LÝ HỌC VÀ GIÁO DỤC HỌC
ỨNG DỤNG TRONG QUẢN LÝ GIÁO DỤC

NHÀ XUẤT BẢN HÀ NỘI - 2006

Chịu trách nhiệm xuất bản:
NGUYỄN KHẮC OÁNH

Biên tập:
PHẠM QUỐC TUẤN

Bìa:
TRẦN QUANG

Trình bày - Kỹ thuật vi tính:
HOÀNG LAN HƯƠNG

Sửa bản in:
PHẠM QUỐC TUẤN

In 840 cuốn, khổ 17x24cm, tại Nhà in Hà Nội. Quyết định xuất bản số: 146-2006/CXB/92^{GT}-46/HN ngày 10-4-2006. Số in: 162/2. In xong và nộp lưu chiểu tháng 4 năm 2006.

BỘ GIÁO TRÌNH XUẤT BẢN NĂM 2005
KHỐI TRƯỜNG BỒI DƯỠNG CÁN BỘ GIÁO DỤC

1. BỒI DƯỠNG HIỆU TRƯỞNG TRUNG HỌC CƠ SỞ - 4 TẬP
2. BỒI DƯỠNG HIỆU TRƯỞNG MẦM NON - 4 TẬP
3. BỒI DƯỠNG HIỆU TRƯỞNG TIỂU HỌC - 6 TẬP
4. BỒI DƯỠNG NGHIỆP VỤ SƯ PHẠM BẬC 1 CHO GV - 4 TẬP
5. BỒI DƯỠNG NGHIỆP VỤ SƯ PHẠM BẬC 2 CHO GV - 6 TẬP

gt bồi dưỡng hiệu trưởng tiểu



1 006072 400945 14.000 VND

10163473



935075 906914

Giá: 14.000đ