



Hoạt động xây dựng tập thể sư phạm tích cực ở các trường tiểu học thành phố Nha Trang, tỉnh Khánh Hòa

Hà Thị Trinh Hồng¹, Lê Văn Thăng²

¹*Trường Tiểu học Vĩnh Nguyên 3, thành phố Nha Trang, tỉnh Khánh Hòa*

²*Trường Đại học Ngoại ngữ, Đại học Huế*

THÔNG TIN BÀI BÁO

Quá trình xử lý:

Ngày nhận bài: 08/9/2023

Ngày nhận bản chỉnh sửa: 28/9/2023

Ngày nhận đăng: 15/10/2023

Ngày xuất bản: 20/12/2025

Từ khóa:

Quản lý;

Tập thể sư phạm tích cực;

Tiểu học.

TÓM TẮT

Quản lý hoạt động xây dựng tập thể sư phạm tích cực có ý nghĩa quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện và phát triển các cơ sở giáo dục nói chung và các trường tiểu học nói riêng. Các trường tiểu học thành phố Nha Trang tỉnh Khánh Hòa đã đạt được những kết quả đáng ghi nhận trong hoạt động xây dựng tập thể sư phạm thành tập thể sư phạm tích cực. Bên cạnh đó, hoạt động này cũng tồn tại những hạn chế mà lãnh đạo nhà trường cần có biện pháp khắc phục. Bài báo nghiên cứu thực trạng quản lý hoạt động xây dựng tập thể sư phạm tích cực ở các trường tiểu học thành phố Nha Trang, tỉnh Khánh Hòa để làm cơ sở thực tiễn đề xuất các biện pháp quản lý hoạt động xây dựng tập thể sư phạm tích cực ở các trường tiểu học thuộc địa phương này.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Tập thể là đơn vị nền tảng của xã hội, là một tổ chức chặt chẽ, hoạt động vì sự tiến bộ chung. Sự phát triển của tập thể có ảnh hưởng mang tính quyết định đến sự phát triển của mỗi cá nhân và tổ chức. C. Mác và Ph. Ăngghen (1993) đã khẳng định: “Chỉ trong tập thể, con người mới có được những phương tiện cho phép phát triển toàn diện tư chất của mình. Và khi đó, chỉ trong tập thể có tự do cá nhân”.

Trong lĩnh vực giáo dục, TTSP là lực lượng nòng cốt, đóng vai trò then chốt trong việc tổ chức các hoạt động của nhà trường, là nơi trực tiếp thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước về giáo dục và đào tạo. Theo nhà giáo dục nổi tiếng A. X. Makarenko (1985): “Một nền giáo dục đúng đắn được tổ chức bằng phương thức là tạo được tập thể thống nhất mạnh mẽ, có nhiều ảnh hưởng...”. Tập thể sư phạm (TTSP) là một cơ thể xã hội sinh động, thể hiện sức mạnh tổng hợp của các thành viên. Khi các thành viên được liên kết với nhau một cách có tổ chức, có mục đích, sức mạnh tổng hợp của cả tập thể sẽ vượt xa tổng sức mạnh riêng lẻ của từng cá nhân.

Nhiều công trình nghiên cứu trên thế giới đã khẳng định: hiệu quả hoạt động của TTSP có ảnh hưởng tích cực đến chất lượng học tập của học sinh (Derrington & Angelle, 2013; Donohoo et al., 2018). Trong đó, hiệu trưởng giữ vai trò trung tâm, là người điều phối, dẫn dắt TTSP phát triển lên trình độ cao hơn trở thành tập thể sư phạm tích cực (TTSPTC).

Theo Nguyễn Quốc Chí và Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2012), quản lý giáo dục là quá trình tác động có tổ chức, có mục tiêu nhằm phát triển giáo dục theo định hướng xã hội, trong đó việc xây dựng và phát triển tập thể sư phạm là một nội dung quan trọng của quản lý nhà trường. TTSPTC là giai đoạn phát triển cao của tập thể sư phạm, trong đó các thành viên đoàn kết, thống nhất về tư tưởng và hành động; tự giác, tích cực tham gia vào các hoạt động chung; đồng lòng hướng đến mục tiêu chung của tổ chức. Theo Vũ Dũng và Phùng Đình Mẫn (2007), hiệu quả quản lý phụ thuộc lớn vào sự hiểu biết tâm lý của người lãnh đạo đối với tập thể. Đặc điểm

nổi bật của TTSPTC là sự hài hòa giữa lợi ích tập thể và lợi ích cá nhân: mỗi thành viên cảm thấy hài lòng, gắn bó và có động lực cống hiến vì những giá trị mà tập thể mang lại.

Trong những năm qua, công tác xây dựng TTSP đã được hiệu trưởng các trường tiểu học thành phố Nha Trang, tỉnh Khánh Hòa quan tâm, chú trọng. Tuy nhiên, phần lớn vẫn dựa trên kinh nghiệm cá nhân, thiếu hệ thống lý luận dẫn đến hiệu quả chưa cao. Bên cạnh đó, sự gia tăng quy mô trường lớp và sự trẻ hóa đội ngũ cán bộ, giáo viên đã tạo nên những khác biệt về độ tuổi, trình độ chuyên môn, tư tưởng và nhận thức trong nội bộ tập thể sư phạm, gây khó khăn cho việc xây dựng một TTSP đồng thuận và thống nhất.

Xuất phát từ thực tiễn trên, cần có các biện pháp cụ thể, phù hợp và khả thi nhằm nâng cao hiệu quả xây dựng TTSPTC tại các trường tiểu học thành phố Nha Trang. Dù đã có một số nghiên cứu liên quan đến chủ đề này, nhưng hiện chưa có công trình nào tập trung đánh giá thực trạng và đề xuất biện pháp xây dựng TTSPTC ở địa bàn thành phố Nha Trang, tỉnh Khánh Hòa. Bài báo này nhằm lấp khoảng trống đó, trình bày kết quả nghiên cứu thực trạng hoạt động xây dựng TTSPTC tại các trường tiểu học trên địa bàn, từ đó cung cấp cơ sở thực tiễn cho việc đề xuất những biện pháp quản lý hiệu quả và phù hợp với điều kiện địa phương.

2. KHÁCH THỂ VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

- *Khách thể nghiên cứu*: Nghiên cứu đã tiến hành khảo sát ý kiến của 20 cán bộ quản lý (CBQL) cấp trường và 180 giáo viên (GV) tiểu học của 10 trường tiểu học công lập trên địa bàn thành phố Nha Trang: trường tiểu học Lộc Thọ, trường tiểu học Phước Đồng, trường tiểu học Phước Long 2, trường tiểu học Vạn Thắng, trường tiểu học Vạn Thạnh, trường tiểu học Vĩnh Hiệp, trường tiểu học Vĩnh Nguyên 1, trường tiểu học Vĩnh Nguyên 2, trường tiểu học Vĩnh Nguyên 3, trường tiểu học Vĩnh Thọ.

- *Phương pháp nghiên cứu*: Nghiên cứu đã sử dụng phương pháp chính là điều tra bằng bảng hỏi để khảo sát thực trạng hoạt động xây dựng TTSPTC. Gồm có phiếu điều tra dành cho giáo viên và phiếu điều tra dành cho CBQL các trường tiểu học. Phiếu điều tra được thiết kế theo thang Likert 5 bậc, tương ứng với 5 mức độ, từ 1 đến 5. Tương ứng 1: Kém/ Hoàn toàn không thường xuyên đến 5: Tốt/ Rất thường xuyên. Dữ liệu thu thập được sử dụng để tính điểm trung bình, độ lệch chuẩn và tỉ lệ % của mỗi nội dung.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Thực trạng về mục tiêu của hoạt động xây dựng tập thể sư phạm tích cực

Mục tiêu là định hướng cơ bản, có vai trò chi phối thái độ và hành vi của các thành viên trong tập thể. Việc xác định rõ ràng mục tiêu xây dựng TTSPTC là yếu tố quan trọng nhằm tạo sự đồng thuận và phát huy hiệu quả trong tổ chức hoạt động. Kết quả khảo sát được thể hiện trong bảng 1.

Bảng 1. Thực trạng các mục tiêu của hoạt động xây dựng TTSPTC tại các trường tiểu học

STT	Các mục tiêu của hoạt động TTSPTC	ĐTB	ĐLC	TB
1	Tập thể xác định được sứ mệnh, tầm nhìn và chiến lược phát triển lâu dài, bền vững phù hợp với phát triển kinh tế xã hội của địa phương, cộng đồng.	4.22	0.681	3
2	Tập thể xây dựng được những giá trị cốt lõi và truyền thống tốt đẹp, được các thế hệ gìn giữ, phát huy.	4.18	0.650	4
3	Đội ngũ lãnh đạo có uy tín, chuyên nghiệp	4.11	0.754	10
4	Nội quy, quy chế hoạt động khoa học, rõ ràng, chặt chẽ	4.23	0.628	2
5	Cơ cấu, bộ máy tổ chức hoàn thiện, có hiệu lực cao; chức năng nhiệm vụ của các bộ phận, cá nhân được phân chia cụ thể, rõ ràng, hợp lý.	4.13	0.612	7
6	Hệ thống thông tin quản lý công khai, minh bạch, hiệu lực.	4.16	0.672	5
7	Văn hóa tổ chức mang tính tích cực, bầu không khí làm việc trong sáng, lành mạnh	4.14	0.724	6
8	Các thành viên trong tập thể biết rõ quyền hạn, trách nhiệm và có khả năng hợp tác tốt.	4.12	0.692	8
9	Sự hài lòng của các thành viên trong tập thể ở mức cao.	4.11	0.650	10
10	Mỗi thành viên được phát huy tối đa năng lực và sự sáng tạo của bản thân	4.12	0.668	8
11	Nội bộ đoàn kết, các thành viên quan tâm giúp đỡ lẫn nhau trong cuộc sống và công việc.	4.26	0.599	1

*Ghi chú: ĐTB: Điểm trung bình; ĐLC: Độ lệch chuẩn; $1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$

Số liệu ở bảng 1 cho thấy có 3 trong 6 mục tiêu được đánh giá thể hiện rất thường xuyên gồm: nội bộ đoàn kết, các thành viên quan tâm giúp đỡ lẫn nhau trong cuộc sống và công việc xếp ở thứ bậc cao nhất với ĐTB=4,26; nội quy, quy chế hoạt động khoa học, rõ ràng, chặt chẽ xếp thứ bậc 2 với ĐTB=4,23; Tập thể xác định được sứ mệnh, tầm nhìn và chiến lược phát triển lâu dài, bền vững phù hợp với phát triển kinh tế xã hội của địa phương, cộng đồng xếp thứ bậc 3 với ĐTB=4,22. Các mục tiêu còn lại được đánh giá thể hiện thường xuyên (ĐTB từ 4,11 đến 4,18) xếp các thứ bậc từ 4 đến 10. Trong đó, 4 mục tiêu xếp ở thứ bậc cuối cùng gồm:

đồng xếp thứ bậc 8 với ĐTB=4,12 là mục tiêu các thành viên trong tập thể biết rõ quyền hạn, trách nhiệm và có khả năng hợp tác tốt và mục tiêu mỗi thành viên được phát huy tối đa năng lực và sự sáng tạo của bản thân; đồng xếp thứ bậc 10 với ĐTB=4,11 là mục tiêu đội ngũ lãnh đạo có uy tín, chuyên nghiệp và sự hài lòng của các thành viên trong tập thể ở mức cao.

Hai mục tiêu về đội ngũ lãnh đạo có uy tín, chuyên nghiệp và sự hài lòng của các thành viên trong tập thể ở mức cao có thứ bậc thấp nhất trong các mục tiêu đặt ra cho lãnh đạo các trường tiểu học phải có những biện pháp thích hợp để nâng cao hơn nữa sự uy tín, chuyên nghiệp trong lãnh đạo, điều hành. Để từ đó nâng cao sự hài lòng của các thành viên trong tập thể đối với lãnh đạo.

3.2. Thực trạng nội dung hoạt động xây dựng tập thể sư phạm tích cực

Mục tiêu xây dựng TTSPCT chỉ có thể đạt được khi nhà trường thực hiện đầy đủ và có hiệu quả các nội dung của hoạt động xây dựng TTSPCT. Chính vì vậy, chúng tôi đã khảo sát thực trạng thực hiện và hiệu quả thực hiện các nội dung hoạt động xây dựng TTSPCT ở các trường tiểu học thành phố Nha Trang, tỉnh Khánh Hòa và kết quả được thể hiện trong bảng 2.

Bảng 2. Thực trạng nội dung hoạt động xây dựng TTSPCT

STT	Nội dung	Mức độ thực hiện			Mức độ hiệu quả		
		ĐTB	ĐLC	TB	ĐTB	ĐLC	TB
1	Xây dựng chiến lược phát triển, mục tiêu, sứ mệnh, tầm nhìn của nhà trường tiểu học hướng đến tổ chức tích cực	4.24	0.705	2	4.09	0.709	1
2	Xây dựng hệ thống quy chế hoạt động chung	4.28	0.679	1	4.07	0.738	2
3	Xây dựng các chuẩn mực và giá trị cốt lõi	4.04	0.823	6	3.95	0.871	5
4	Xây dựng bầu không khí tâm lý tích cực	4.17	0.645	5	3.95	0.709	5
5	Xây dựng các mối quan hệ tốt đẹp	4.19	0.661	4	4.01	0.801	4
6	Lãnh đạo uy tín, chuyên nghiệp	4.22	0.699	3	4.03	0.691	3

**Ghi chú: ĐTB: Điểm trung bình; ĐLC: Độ lệch chuẩn; $1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$*

Kết quả khảo sát cho thấy, mức độ thực hiện các nội dung xây dựng TTSPCT tại các trường tiểu học trên địa bàn thành phố Nha Trang nhìn chung đạt mức khá cao, với điểm trung bình dao động từ 4.04 đến 4.28. Trong đó, nội dung “Xây dựng hệ thống quy chế hoạt động chung” được đánh giá cao nhất với ĐTB = 4.28, tiếp theo là “Xây dựng chiến lược phát triển, mục tiêu, sứ mệnh, tầm nhìn của nhà trường” (ĐTB = 4.24) và “Lãnh đạo uy tín, chuyên nghiệp” (ĐTB = 4.22). Nội dung có mức độ thực hiện thấp nhất là “Xây dựng các chuẩn mực và giá trị cốt lõi” với ĐTB = 4.04.

Về mức độ hiệu quả, các nội dung cũng được đánh giá đạt hiệu quả khá cao, dao động từ 3.95 đến 4.09. Trong đó, hiệu quả cao nhất là nội dung “Xây dựng chiến lược phát triển, mục tiêu, sứ mệnh, tầm nhìn của nhà trường” (ĐTB = 4.09), tiếp theo là “Xây dựng hệ thống quy chế hoạt động chung” (ĐTB = 4.07) và “Lãnh đạo uy tín, chuyên nghiệp” (ĐTB = 4.03). Các nội dung còn lại được đánh giá có hiệu quả thường xuyên với mức ĐTB gần tương đương.

So sánh mức độ thực hiện và hiệu quả cho thấy có sự tương quan thuận giữa hai tiêu chí. Thứ bậc các nội dung trong hai tiêu chí gần như tương đồng, thể hiện mức độ thực hiện cao thường đi kèm với hiệu quả tương ứng. Tuy nhiên, vẫn còn một số nội dung như “Xây dựng các chuẩn mực và giá trị cốt lõi” hay “Bầu không khí tâm lý tích cực” tuy được thực hiện khá đầy đủ nhưng hiệu quả chưa thực sự nổi bật, cần có những giải pháp nâng cao tính thực chất và chiều sâu trong triển khai.

Thực tế tại các nhà trường cho thấy, dù mỗi đơn vị có chiến lược, tầm nhìn, giá trị cốt lõi riêng nhưng đều hướng đến mục tiêu chung là xây dựng môi trường sư phạm tích cực và bền vững. Tuy nhiên, một số ý kiến từ cán bộ quản lý và giáo viên cho rằng nội dung chiến lược phát triển vẫn chưa thực sự phổ biến sâu rộng đến toàn thể thành viên trong nhà trường; một số thành viên chưa nhận thức rõ các nội dung cụ thể của TTSPCT, khiến hiệu quả triển khai chưa đồng đều giữa các trường.

3.3. Thực trạng sử dụng các phương pháp tổ chức hoạt động xây dựng tập thể sư phạm tích cực

Việc lựa chọn và thực hiện hiệu quả các phương pháp tổ chức đóng vai trò quan trọng trong nâng cao chất lượng của hoạt động xây dựng TTSPCT. Để làm rõ thực trạng này, nhóm nghiên cứu đã tiến hành khảo sát mức độ thực hiện và hiệu quả của một số phương pháp phổ biến đang được áp dụng trong các trường tiểu học trên địa bàn thành phố Nha Trang, tỉnh Khánh Hòa. Kết quả khảo sát được thể hiện ở bảng 3.

Dữ liệu ở bảng 3 cho thấy, tất cả các phương pháp tổ chức hoạt động xây dựng TTSPCT được đánh giá ở mức thực hiện thường xuyên, với điểm trung bình dao động từ 4.04 đến 4.18. Trong đó, phương pháp “Tuyên

truyền giáo dục” có điểm trung bình cao nhất (ĐTB = 4.18), tiếp đến là “Nêu gương” (ĐTB = 4.17), “Tổng kết kinh nghiệm” (ĐTB = 4.14) và thấp nhất là “Kinh tế” (ĐTB = 4.04).

Bảng 3. Thực trạng phương pháp tổ chức hoạt động xây dựng TTSPCTC

STT	Phương pháp	Mức độ thực hiện			Mức độ hiệu quả		
		ĐTB	ĐLC	TB	ĐTB	ĐLC	TB
1	Phương pháp tuyên truyền giáo dục	4.18	0.675	1	4.12	0.681	1
2	Phương pháp nêu gương	4.17	0.699	2	4.10	0.788	2
3	Phương pháp tổng kết kinh nghiệm	4.14	0.685	3	4.08	0.751	3
4	Phương pháp kinh tế	4.04	0.823	4	3.95	0.871	4

*Ghi chú: ĐTB: Điểm trung bình; ĐLC: Độ lệch chuẩn; $1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$

Về mức độ hiệu quả, kết quả khảo sát cũng phản ánh sự đồng thuận với mức độ thực hiện khi các thứ bậc về hiệu quả hoàn toàn trùng khớp với thứ bậc về thực hiện. Phương pháp “Tuyên truyền giáo dục” tiếp tục dẫn đầu về mức độ hiệu quả (ĐTB = 4.12), trong khi “Kinh tế” được đánh giá thấp nhất (ĐTB = 3.95).

Sự tương đồng trong thứ bậc giữa hai tiêu chí này cho thấy, những phương pháp được thực hiện thường xuyên cũng chính là những phương pháp mang lại hiệu quả rõ rệt. Đặc biệt, phương pháp tuyên truyền giáo dục và nêu gương được xem là hai công cụ hữu hiệu trong việc hình thành ý thức tập thể, tinh thần trách nhiệm và tạo sự lan tỏa trong văn hóa sư phạm của nhà trường.

Tuy nhiên, phương pháp kinh tế – mặc dù được thực hiện thường xuyên – lại có mức hiệu quả thấp nhất, điều này cho thấy việc áp dụng các yếu tố tài chính như khen thưởng, hỗ trợ vật chất... chưa thực sự tạo động lực nội tại mạnh mẽ hoặc chưa được thiết kế phù hợp với thực tiễn nhà trường. Vì vậy, cần có sự điều chỉnh hợp lý để nâng cao hiệu quả của phương pháp này, đồng thời kết hợp linh hoạt với các phương pháp mang tính giáo dục sâu rộng hơn.

3.4. Thực trạng sử dụng các hình thức tổ chức hoạt động xây dựng tập thể sư phạm tích cực

Việc lựa chọn các hình thức tổ chức phù hợp là yếu tố quan trọng nhằm phát huy hiệu quả của hoạt động xây dựng TTSPCTC. Để làm rõ thực trạng này, nhóm nghiên cứu đã khảo sát mức độ thực hiện và hiệu quả của các hình thức tổ chức hoạt động xây dựng TTSPCTC tại các trường tiểu học trên địa bàn thành phố Nha Trang, tỉnh Khánh Hòa. Kết quả được thể hiện trong bảng 4 dưới đây.

Bảng 4. Thực trạng hình thức tổ chức hoạt động xây dựng TTSPCTC

STT	Hình thức	Mức độ thực hiện			Mức độ hiệu quả		
		ĐTB	ĐLC	TB	ĐTB	ĐLC	TB
1	Hình thức Hội nghị, hội thảo chuyên đề về xây dựng TTSPCTC	3.62	0.615	5	4.15	0.589	2
2	Hình thức hoạt động tập thể trong nhà trường	4.19	0.612	1	4.11	0.620	3
3	Hình thức hoạt động cá nhân	4.10	0.738	4	4.10	0.708	4
4	Hình thức hoạt động của các đơn vị, tổ chức, đoàn thể nhà trường	4.17	0.573	2	4.16	0.669	1
5	Hình thức hoạt động của các nhóm không chính thức trong nhà trường	4.14	0.627	3	4.08	0.699	5

*Ghi chú: ĐTB: Điểm trung bình; ĐLC: Độ lệch chuẩn; $1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$

Về mức độ thực hiện, các hình thức đều được đánh giá mức thường xuyên với ĐTB. Kết quả ở bảng 4 cho thấy tất cả các hình thức tổ chức hoạt động xây dựng TTSPCTC đều được đánh giá ở mức thực hiện thường xuyên, với điểm trung bình dao động từ 3.62 đến 4.19. Hình thức “Hoạt động tập thể trong nhà trường” được thực hiện thường xuyên nhất (ĐTB = 4.19), tiếp theo là “Hoạt động của các đơn vị, tổ chức, đoàn thể trong nhà trường” (ĐTB = 4.17). Hình thức “Hội nghị, hội thảo chuyên đề về xây dựng TTSPCTC” có mức độ thực hiện thấp nhất (ĐTB = 3.62), phản ánh tần suất tổ chức chưa cao.

Về mức độ hiệu quả, các hình thức đều được đánh giá đạt hiệu quả tốt, với ĐTB dao động từ 4.08 đến 4.16. Hình thức “Hoạt động của các đơn vị, tổ chức, đoàn thể trong nhà trường” có mức hiệu quả cao nhất (ĐTB = 4.16), trong khi “Hoạt động của các nhóm không chính thức” xếp cuối bảng (ĐTB = 4.08).

Nhìn chung, các hình thức tổ chức chính thức như hội nghị, hội thảo, hoạt động đoàn thể... được đánh giá cao về hiệu quả trong việc nâng cao nhận thức và kỹ năng xây dựng TTSPCTC. Tuy nhiên, thực tế khảo sát cũng cho thấy hình thức hội nghị, hội thảo chưa được tổ chức thường xuyên – mặc dù được đánh giá hiệu quả – do nhiều nguyên nhân như hạn chế về thời gian, kinh phí hoặc chưa được ưu tiên trong kế hoạch hoạt động của nhà trường.

Trong khi đó, các hình thức mang tính tập thể và tổ chức chính thức trong nội bộ trường học vẫn đang giữ vai trò chủ đạo và mang lại hiệu quả thiết thực. Việc phát huy các hình thức này đồng thời mở rộng và đa dạng

hóa các hình thức chưa phổ biến (như hội thảo chuyên đề) sẽ góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động xây dựng TTSPTC một cách toàn diện và bền vững.

3.5. Thực trạng các lực lượng tham gia hoạt động xây dựng tập thể sư phạm tích cực

Để tạo nên sức mạnh tổng thể trong việc tổ chức hoạt động xây dựng TTSPTC đảm bảo mục tiêu thì cần sự phối hợp của nhiều lực lượng tham gia. Chúng tôi đã khảo sát và thu được kết quả ở bảng 5.

Bảng 5. Thực trạng phương pháp tổ chức hoạt động xây dựng TTSPTC

STT	Phương pháp	Mức độ tham gia			Mức độ hiệu quả		
		ĐTB	ĐLC	TB	ĐTB	ĐLC	TB
1	Cán bộ quản lý	4.21	0.637	2	4.17	0.667	1
2	Giáo viên	4.23	0.678	1	4.13	0.663	2
3	Nhân viên	4.15	0.639	3	4.10	0.652	3
4	Các lực lượng khác	3.35	0.630	4	4.09	0.697	4

Số liệu ở bảng 5 cho thấy mức độ tham gia vào hoạt động xây dựng TTSPTC của CBQL và GV đạt mức rất cao, với điểm trung bình lần lượt là 4.21 và 4.23. Đây là hai lực lượng giữ vai trò then chốt trong tổ chức, vận hành và điều phối các hoạt động sư phạm trong nhà trường. Nhân viên trường học cũng tham gia khá thường xuyên (ĐTB = 4.15), trong khi các lực lượng ngoài nhà trường như phụ huynh, học sinh, đoàn thể địa phương... có mức độ tham gia ở mức tương đối (ĐTB = 3.35).

Về mức độ hiệu quả, cả bốn nhóm lực lượng đều được đánh giá đạt hiệu quả với ĐTB dao động từ 4.09 đến 4.17. Trong đó, lực lượng cán bộ quản lý được đánh giá cao nhất về hiệu quả (ĐTB = 4.17), tiếp theo là giáo viên (ĐTB = 4.13), nhân viên (ĐTB = 4.10) và thấp nhất là các lực lượng ngoài nhà trường (ĐTB = 4.09). Điều này phản ánh mức độ phù hợp và trọng tâm của từng lực lượng đối với đặc thù hoạt động xây dựng TTSPTC – vốn chủ yếu nằm trong nội bộ nhà trường.

Như vậy, có thể nhận thấy rằng lực lượng CBQL và GV là nòng cốt trong hoạt động xây dựng TTSPTC tại các trường tiểu học. Nhân viên nhà trường tuy không trực tiếp tham gia vào các hoạt động giáo dục nhưng đóng vai trò hỗ trợ quan trọng trong việc duy trì nền nếp, kỷ cương và môi trường giáo dục tích cực. Trong khi đó, các lực lượng ngoài nhà trường như phụ huynh, tổ chức xã hội, đoàn thể... đóng vai trò hỗ trợ và đồng hành, tuy nhiên mức độ tham gia chưa thật sự sâu rộng và thường xuyên.

Từ thực trạng trên, các trường tiểu học cần tăng cường phát huy vai trò của nhân viên và huy động hiệu quả hơn nữa các lực lượng ngoài nhà trường thông qua các hình thức phối hợp linh hoạt, bền vững như: tổ chức hội nghị phụ huynh chuyên đề, huy động đoàn thể địa phương tham gia các hoạt động văn hóa học đường, xây dựng môi trường học tập tích cực và thân thiện.

3.6. Thực trạng các điều kiện hỗ trợ hoạt động xây dựng tập thể sư phạm tích cực

Để tìm hiểu thực trạng các điều kiện hỗ trợ hoạt động xây dựng TTSPTC ở các trường tiểu học thành phố Nha Trang, tỉnh Khánh Hòa. Chúng tôi đã thực hiện khảo sát và cho kết quả được trình bày ở bảng 6.

Bảng 6. Thực trạng các điều kiện hỗ trợ hoạt động xây dựng TTSPTC

STT	Các điều kiện	Mức độ bảo đảm		
		ĐTB	ĐLC	TB
1	Cơ sở vật chất	3.72	0.605	3
2	Trang thiết bị phục vụ quản lý, dạy và học	3.60	0.795	6
3	Hệ thống công nghệ thông tin	3.63	0.811	5
4	Cảnh quan môi trường	3.66	0.813	4
5	Đời sống vật chất của thành viên	3.76	0.752	2
6	Chính sách động viên khen thưởng	3.38	0.735	7
7	Tinh thần đoàn kết, tương ái, hỗ trợ trong TTSP	4.24	0.786	1

*Ghi chú: ĐTB: Điểm trung bình; ĐLC: Độ lệch chuẩn; $1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$

Dữ liệu ở bảng 6 cho thấy chỉ có một điều kiện duy nhất được đánh giá rất bảo đảm là tinh thần đoàn kết, tương ái, hỗ trợ trong TTSP, với điểm trung bình cao nhất (ĐTB = 4.24). Đây là nền tảng tạo nên môi trường sư phạm thân thiện, gắn kết – điều kiện cốt lõi cho việc hình thành và phát triển TTSPTC.

Năm điều kiện còn lại được đánh giá ở mức bảo đảm, gồm: đời sống vật chất của thành viên (ĐTB = 3.76), cơ sở vật chất (3.72), cảnh quan môi trường (3.66), hệ thống công nghệ thông tin (3.63) và trang thiết bị phục vụ quản lý, dạy – học (3.60). Các điều kiện này phản ánh tương đối đầy đủ hiện trạng cơ sở vật chất và điều kiện làm việc – học tập trong nhà trường, tuy nhiên chưa đạt mức tối ưu.

Chính sách động viên, khen thưởng là điều kiện được đánh giá thấp nhất, với điểm trung bình chỉ đạt 3.38, cho thấy sự hạn chế trong việc khích lệ tinh thần, công nhận kịp thời những nỗ lực đóng góp của cá nhân, tập thể.

Kết quả khảo sát phản ánh rằng yếu tố tinh thần (tình cảm, đoàn kết, hỗ trợ nội bộ) đang là điểm mạnh nổi bật trong điều kiện xây dựng TTSPCTC tại các trường tiểu học ở Nha Trang. Tuy nhiên, yếu tố vật chất và cơ chế chính sách vẫn cần được quan tâm nhiều hơn. Trong đó, việc hoàn thiện cơ sở vật chất, đầu tư thiết bị dạy học hiện đại, cũng như nâng cao chính sách đãi ngộ, khen thưởng là những định hướng cần ưu tiên trong thời gian tới nhằm thúc đẩy hiệu quả xây dựng TTSPCTC theo hướng bền vững và toàn diện.

3.7. Thực trạng kiểm tra đánh giá hoạt động xây dựng tập thể sư phạm tích cực

Thực trạng kiểm tra đánh giá hoạt động xây dựng TTSPCTC ở các trường tiểu học thành phố Nha Trang, tỉnh Khánh Hòa được chúng tôi khảo sát và cho kết quả trình bày ở bảng 7.

Bảng 7. Thực trạng kiểm tra đánh giá hoạt động xây dựng TTSPCTC

STT	Các tiêu chí	ĐTB	ĐLC	TB
1	Việc thực hiện chế độ, chính sách	3.98	0.691	9
2	Thu nhập từ lương, thưởng	3.35	1.137	13
3	Đời sống tinh thần trong tập thể	3.95	0.803	10
4	Thực hiện quy chế dân chủ cơ sở	4.12	0.735	2
5	Phát huy năng lực cá nhân	4.13	0.655	1
6	Đóng góp ý kiến cho đơn vị	4.08	0.638	6
7	Bồi dưỡng, đào tạo nâng cao trình độ	4.10	0.693	4
8	Điều kiện làm việc, môi trường công tác	4.05	0.713	7
9	Tinh thần trách nhiệm của các thành viên trong xây dựng tập thể	4.10	0.680	4
10	Kỹ năng giao tiếp, ứng xử của các thành viên trong tập thể	4.01	0.733	8
11	Mối quan hệ tương trợ, giúp đỡ nhau cùng tiến bộ	4.11	0.714	3
12	Việc khen thưởng, ghi nhận, thành tích đóng góp của cá nhân với tập thể	3.85	0.896	12
13	Sự hưởng ứng của các thành viên trong các hoạt động tập thể	3.95	0.855	10

*Ghi chú: ĐTB: Điểm trung bình; ĐLC: Độ lệch chuẩn; $1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$

Số liệu ở bảng 7 cho thấy hầu hết các tiêu chí kiểm tra, đánh giá được cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên đánh giá ở mức tốt (12/13 tiêu chí có ĐTB từ 3.85 đến 4.13), phản ánh nhận thức tích cực và hiệu quả bước đầu của các hoạt động kiểm tra, đánh giá trong xây dựng TTSPCTC tại các trường tiểu học ở Nha Trang.

Ba tiêu chí được đánh giá cao nhất lần lượt là: phát huy năng lực cá nhân (ĐTB = 4.13), thực hiện quy chế dân chủ cơ sở (ĐTB = 4.12) và mối quan hệ tương trợ, giúp đỡ nhau cùng tiến bộ (ĐTB = 4.11). Đây là những yếu tố then chốt phản ánh tinh thần dân chủ, sự công nhận cá nhân và tinh thần đồng hành trong tập thể – nền tảng hình thành TTSPCTC.

Ở chiều ngược lại, ba tiêu chí có mức đánh giá thấp nhất là: việc khen thưởng, ghi nhận thành tích cá nhân với tập thể (ĐTB = 3.85), thu nhập từ lương, thưởng (ĐTB = 3.35), và đời sống tinh thần – sự hưởng ứng của các thành viên (cùng đạt ĐTB = 3.95). Trong đó, thu nhập là tiêu chí duy nhất chỉ được đánh giá ở mức tương đối tốt, phản ánh một tồn tại đáng lưu tâm trong công tác đãi ngộ, ảnh hưởng gián tiếp đến sự hài lòng và động lực cống hiến của đội ngũ.

Kết quả này đặt ra yêu cầu cho ban giám hiệu các trường cần quan tâm hơn đến việc: (1) nâng cao hiệu quả công tác khen thưởng – ghi nhận thành tích một cách khách quan, minh bạch; (2) cải thiện chính sách tài chính, chế độ đãi ngộ; (3) tạo dựng môi trường làm việc giàu cảm hứng, góp phần củng cố tinh thần tập thể và gia tăng sự hưởng ứng của các thành viên trong các hoạt động xây dựng TTSPCTC.

4. KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu cho thấy, hoạt động xây dựng TTSPCTC tại các trường tiểu học trên địa bàn thành phố Nha Trang, tỉnh Khánh Hòa đã đạt được nhiều kết quả tích cực. Phần lớn các tiêu chí trong các nội dung khảo sát như: xác định mục tiêu, tổ chức hoạt động, lực lượng tham gia, điều kiện bảo đảm, kiểm tra, đánh giá,... đều được CBQL, GV và NV đánh giá ở mức thường xuyên và hiệu quả. Đặc biệt, nhiều trường đã chú trọng xây dựng văn hóa tổ chức tích cực, phát huy năng lực cá nhân và tạo môi trường làm việc tích cực, góp phần nâng cao sự hài lòng và tính chủ động của đội ngũ trong công tác.

Tuy nhiên, bên cạnh những điểm mạnh nêu trên, công tác quản lý hoạt động xây dựng TTSPCTC tại các trường tiểu học ở Nha Trang vẫn còn tồn tại một số hạn chế nhất định. Một bộ phận CBQL, GV, NV chưa

thực sự hài lòng với môi trường làm việc, nhất là trong các khía cạnh như: chế độ khen thưởng, thi đua, thu nhập từ lương, thưởng, hay sự ghi nhận đóng góp của cá nhân. Một số tiêu chí như “sự chuyên nghiệp trong lãnh đạo”, “mức độ phổ biến sứ mệnh, tầm nhìn của nhà trường” hay “tổ chức hội thảo chuyên đề về TTSPCT” vẫn còn thực hiện chưa đồng bộ hoặc chưa thường xuyên. Công tác kiểm tra, đánh giá tuy đã triển khai nhưng còn thiếu chiều sâu; một số CBQL vẫn quản lý dựa trên kinh nghiệm cá nhân, thiếu tính hệ thống và chưa chú trọng cập nhật, bồi dưỡng năng lực quản lý TTSPCT một cách bài bản.

Thực tiễn trên cho thấy, Hiệu trưởng và các lực lượng quản lý giáo dục các cấp cần quan tâm hơn nữa đến việc hoàn thiện và nâng cao chất lượng công tác quản lý hoạt động xây dựng TTSPCT. Trong đó, cần tập trung vào các vấn đề: nâng cao năng lực quản lý của đội ngũ CBQL; tăng cường tổ chức các hình thức sinh hoạt chuyên môn, chuyên đề về TTSPCT; đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phát huy vai trò nêu gương; cải thiện điều kiện làm việc và chính sách khen thưởng; đặc biệt là tạo ra một cơ chế kiểm tra, giám sát khách quan, công bằng và hiệu lực.

Những kết quả khảo sát thực trạng là cơ sở thực tiễn quan trọng để từ đó đề xuất các biện pháp cụ thể, khả thi nhằm nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động xây dựng TTSPCT tại các trường tiểu học thành phố Nha Trang, tỉnh Khánh Hòa trong thời gian tới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Derrington, M. L., & Angelle, P. S. (2013). Teacher leadership and collective efficacy: Connections and links. *International Journal of Teacher Leadership*, 4(1), 1–13.
- Donohoo, J., Hattie, J., & Eells, R. (2018). The power of collective efficacy. *Educational Leadership*, 75(6), 40–44.
- Makarenco, A. X. (1985). *Giáo dục lao động*. Nhà xuất bản Giáo dục.
- Mác, C., & Ăngghen, F. (1993). *Mác – Ăngghen toàn tập* (Tập 23). Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.
- Nguyễn, Q. C., & Nguyễn, T. M. L. (2012). *Đại cương khoa học quản lý*. Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Vũ, D., & Phùng, Đ. M. (2007). *Tâm lý học quản lý*. Nhà xuất bản Giáo dục.

The current situation of active pedagogical collective building management in primary schools in Nha Trang city, Khanh Hoa province

Ha Thi Trinh Hong¹, Le Van Thang²

¹Vinh Nguyen 3 Primary School, Nha Trang City, Khanh Hoa Province

²University of Foreign Languages, Hue University

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 08 September 2023

Received in revised form: 28 September 2023

Accepted: 15 October 2023

Published: 20 December 2025

Keywords:

Management;

Active pedagogical collective;

Primary school;

Nha Trang.

Corresponding author:

Ha Thi Trinh Hong

E-mail address:

trinhhhong89@gmail.com

ABSTRACT

Managing active pedagogical collective building is of great significance to improving the quality of comprehensive education and developing schools in general and primary schools in particular. The primary schools in Nha Trang city, Khanh Hoa province have achieved remarkable results in building pedagogical collectives into active pedagogical collectives. In addition, this activities also has limitations that school leaders need to take measures to overcome. The article studies the current situation of active pedagogical collective building management in primary schools in Nha Trang city, Khanh Hoa province to serve as a practical basis to propose measures to manage active pedagogical collective building in primary schools in this localition.