XÂY DỰNG MÔI TRƯỜNG SƯ PHẠM Ở HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ - HÀNH CHÍNH KHU VỰC II

ThS. Phạm Tấn Xuân Tước(*)

1. Môi trường và môi trường sư phạm

Theo *Từ điển Văn hóa giáo dục Việt Nam* do Giáo sư Vũ Ngọc Khánh biên soạn, khái niệm môi trường được hiểu là toàn bộ nhân tố bao quanh con người hay sinh vật và tác động lên cuộc sống của nó.

Từ đó, có thể hiểu môi trường là tập hợp các điều kiện bên ngoài bao quanh con người, có ảnh hưởng đến con người và cộng đồng người. Bất cứ cá nhân nào hay cộng đồng người nào cũng tồn tại và phát triển theo các chiều hướng khác nhau trong sự tác động của tập hợp những yếu tố vốn không thuộc bản thân mình và có tác động qua lại với hoạt động của cá nhân, cộng đồng.

Theo PGS, TS. Trần Đức Minh, khái niệm môi trường sư phạm bao gồm các thành tố cơ bản sau đây:

Thứ nhất, là một tổ chức học tập, hạt nhân của một xã hội học tập. Môi trường chứa đựng tổ chức học tập là môi trường giáo dục tốt mà ở đó từ nhận thức đến hành động, mọi thành viên đều nêu gương về kỷ cương, tình thương, trách nhiệm và có khát vọng học tập không ngừng. Giảng viên gương mẫu trong dạy học, nghiên cứu khoa học, tự học, tự bồi dưỡng; luôn đạt được các thành tựu mới trong các nấc thang chuyên môn của mình; giảng dạy có uy tín và chất lượng. Đặc biệt, họ luôn có ý thức, có năng lực và tư duy đổi mới cách dạy, cách học; tích cực tìm tòi, khám phá nhằm không ngừng nâng cao hiệu quả đào tạo và bồi dưỡng. Cán bộ, công chức, viên chức trong nhà trường phải gương mẫu trong công tác phục vụ dạy học, toàn tâm, toàn ý với công việc mình đảm nhiệm. Người học phải gương mẫu trong học tập, tu dưỡng, rèn luyện, có động cơ và thái độ học tập đúng đắn, học để lập thân, lập nghiệp.

Thứ hai, có mối giao tiếp đẹp: các thành viên trong tổ chức học tập có lối sống lành

(*) Học viện Chính trị – Hành chính khu vực II, Học viện CT-HCQG Hồ Chí Minh

mạnh, lối ứng xử sư phạm, có thói quen làm việc thiện chí, thân thiện.

Thứ ba, có đội ngũ quản lý và phương thức quản lý hiệu quả, có sự thay đổi căn bản trong lề lối quản lý – quản lý trên cơ sở lấy hệ thống các tiêu chuẩn đảm bảo chất lượng làm công cụ, đáp ứng yêu cầu cải cách giáo dục.

Thứ tư, có kiến trúc hài hòa, hợp lý, tiện ích, có cảnh quan xanh, sạch, đẹp, có chất lượng cuộc sống không ngừng cải thiện[1].

PGS, TS. Phạm Hồng Quang thì đồng nhất môi trường sư phạm với môi trường văn hóa giáo dục:

"Môi trường văn hóa giáo dục bao hàm các điều kiện vật chất và tinh thần chứa đựng hệ thống các giá trị của hoạt động giáo dục, tạo nên niềm tin, giá trị về thái độ của các thành viên tham gia vào hoạt động này trong trường học và ảnh hưởng đến quá trình giáo dục. Những điều kiện vật chất của môi trường văn hóa giáo dục bao gồm các điều kiện tự nhiên nơi trường đóng, cơ sở vật chất cho mọi hoạt động của nhà trường, trong đó nổi bật là cơ sở vật chất của hoạt động dạy và học. Những yếu tố tinh thần trong môi trường văn hóa giáo dục bao gồm bầu không khí tâm lý trong trường, những nét truyền thống, các giá trị cùng với quan niệm và thái độ của giảng viên và sinh viên trong hoạt động dạy học, trong các quan hệ, cung cách ứng xử của các thành viên, quan điểm chỉ đạo của cán bộ quản lý… Quan điểm chỉ đạo này có ảnh hưởng sâu rộng đến mọi yếu tố phi vật chất và chi phối mối quan hệ của nó với những yếu tố vật chất trong môi trường văn hóa giáo dục"[2].

Tuy cách diễn đạt có khác nhau nhưng hai quan điểm trên cùng đề cập đến vấn đề cốt lõi của môi trường sư phạm. Đó là tổng hòa các mối quan hệ, trong đó, người giáo dục và người được giáo dục tiến hành hoạt động dạy và học. Chất lượng của hoạt động dạy và học phụ thuộc vào việc các thành viên tham gia hoạt động đó có nhận thức và thực hiện nghiêm túc, đầy đủ về trách nhiệm của bản thân hay không.

Trên cơ sở đó, có thể quan niệm môi trường sư phạm như sau: là một dạng biểu hiện cụ thể của môi trường xã hội, trong đó có sự tương tác giữa các yếu tố vật chất và phi vật chất xoay xung quanh hoạt động dạy – học; các chủ thể tham gia hoạt động đó (cán bộ lãnh đạo, quản lý; cán bộ giảng dạy; cán bộ, viên chức và người học) nhận thức rõ quyền lợi và nghĩa vụ của mình, ứng xử đúng mực, hài hòa, tạo ra bầu không khí cởi mở, thân thiện nhằm không ngừng nâng cao hiệu quả dạy – học.

2. Thực trạng xây dựng môi trường sư phạm tại Học viện Chính trị - Hành chính khu vực II

Nhiệm vụ trọng tâm của Học viện Chính trị - Hành chính khu vực II là đào tạo cán bộ lãnh đạo và quản lý trong diện dự bị chủ chốt cấp huyện, quận; một số cán bộ chủ chốt thuộc các ban, ngành cấp tỉnh, thành phố và cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt đương nhiệm và dự nguồn của các doanh nghiệp nhà nước.

Nội dung đào tạo là trang bị một cách có hệ thống những kiến thức thuộc khoa học chính trị, kỹ năng quản lý nhà nước, nghiệp vụ xây dựng Đảng… cho học viên nhằm nâng cao khả năng vận dụng lý luận để giải quyết tốt các vấn đề bức thiết đang đặt ra từ tình hình thực tiễn ở địa phương, đơn vị mình.

Trong thời gian qua, hưởng ứng Cuộc vận động "*Nói không với tiêu cực trong thi cử và bệnh thành tích trong giáo dục*" của Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh và phong trào thi đua "*Xây dựng trường*

[1] Xem: PGS, TS. Trần Đức Minh, *Xây dựng môi trường sư phạm trong trường Cao đẳng Sư phạm – nhận thức và hành động thực tiễn*, Tạp chí Giáo dục, số 6/2005

[2] PGS, TS. Phạm Hồng Quang, *Môi trường giáo dục*, Nxb Giáo dục, HN. 2006, tr.35-36

học thân thiện, học sinh tích cực" do Bộ Giáo dục và Đào tạo phát động, Học viện Chính trị - Hành chính khu vực II đã có nhiều nỗ lực trong việc lành mạnh hóa môi trường sư phạm tại đơn vị. Khái quát lại ở ***những điểm sau***:

Một là, Học viện thực sự trở thành hình ảnh thu nhỏ của một xã hội học tập. Trước hết là sự chuyển biến trong nhận thức của người học lẫn người dạy về nhiệm vụ của mình. Đa số học viên ngày càng ý thức rõ hơn về mục đích của việc học: Học không phải để có bằng cấp cho đủ chuẩn theo quy định, mà là tiếp thu kiến thức và vận dụng kiến thức được trang bị, nhằm thực hiện tốt hơn những nhiệm vụ đang đảm trách và những nhiệm vụ mới sẽ được giao trong tương lai. Với nhận thức đó, số đông học viên đã chủ động trong việc nắm bắt kiến thức; không chỉ tham gia đầy đủ các buổi lên lớp, chăm chú lắng nghe những trao đổi từ giảng viên, từ bạn bè mà còn tích cực nêu lên những vấn đề đang đặt ra ở địa phương, đơn vị mình để thầy và trò cùng "mổ xẻ" tìm hướng giải quyết. Ngoài giờ lên lớp, học viên cũng thường xuyên đến thư viện tìm tòi, khám phá những tri thức có liên quan. Trong thi cử, tinh thần, thái độ của học viên cũng nghiêm túc hơn. Vấn nạn sử dụng "phao" trong phòng thi đã giảm một cách đáng kể. Tư duy độc lập, tự chủ, sáng tạo của người học ngày càng thể hiện rõ nét hơn trong nội dung bài làm, trong luận văn tốt nghiệp. Việc sao chép nội dung từ tài liệu của những khóa trước đang có chiều hướng giảm mạnh. Việc học ngày càng đi vào thực chất hơn.

Trong những năm gần đây, ở Học viện đang diễn ra sự chuyển giao thế hệ; đội ngũ giảng viên trẻ kế cận đã và đang đảm đương tốt nhiệm vụ giảng dạy. Chất lượng, hiệu quả của việc giảng dạy ngày càng nâng cao. Sự phát triển của đất nước, sự thay đổi nhanh chóng của tình hình chính trị, kinh tế, xã hội thế giới đòi hỏi người giảng viên không thể bằng lòng với những kiến thức đã có và có phần lạc hậu của mình mà phải không ngừng tự nâng cao, tự hoàn thiện bản thân. Hơn thế, đối tượng giảng dạy lại là những cán bộ lãnh đạo và quản lý đương chức trong hệ thống chính trị. Mỗi kiến thức mà giảng viên truyền đạt có ảnh hưởng rất lớn đến nhận thức và hành động của họ. Một kiến thức không khoa học, một nhận định không chính thống, một phát biểu lệch quan điểm… từ giảng viên có thể dẫn tới sự hoài nghi, giảm sút niềm tin, dao động về lập trường, tư tưởng chính trị của học viên. Đó là điều mà các thế lực thù địch đang ra sức lợi dụng để tạo ra sự "tự diễn biến" từ ngay trong hàng ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là những cán bộ lãnh đạo và quản lý, gây chệch hướng trong quá trình đổi mới hiện nay của cách mạng nước ta. Với nhận thức đó, đội ngũ giảng viên công tác tại Học viện không ngừng nâng cao trình độ lý luận và nhận thức. Đại đa số giảng viên đứng lớp đều đã qua đào tạo sau đại học. Số giảng viên có trình độ tiến sĩ ngày càng tăng.

Trong giảng dạy, đội ngũ giảng viên luôn giữ vững lập trường, bám sát quan điểm, trang bị cho người học niềm tin chính trị bằng những kiến thức dựa trên cơ sở khoa học, gắn kết lý luận với thực tiễn, chứ không nặng về trang bị lý luận như trước đây. Các phương pháp dạy học tích cực được nhiều giảng viên áp dụng trong các buổi lên lớp. Các buổi thảo luận, các câu hỏi tình huống được tiến hành và nêu ra nhiều hơn trong mỗi môn học thay thế dần cho cách truyền thụ kiến thức theo lối một chiều, nặng về áp đặt, tạo không khí cởi mở và quan trọng hơn là phát huy được tính chủ động tích cực của người học.

Trong nghiên cứu, số lượng và chất lượng các bài hội thảo, các công trình, các đề tài khoa học các cấp của đội ngũ giảng viên ngày càng tăng. Những kết quả nghiên cứu được giảng viên vận dụng và thể hiện trong các bài giảng trên lớp của mình đã

góp phần nâng cao hiệu quả giảng dạy. Có thể nói, công tác giảng dạy của Học viện khu vực II trong vài năm trở lại đây đã trở nên thiết thực và hiệu quả hơn.

Hai là, mối quan hệ giữa học viên và đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, giảng viên, viên chức ở Học viện ngày càng lành mạnh và trong sáng hơn; tôn trọng lẫn nhau thông qua thái độ và cách ứng xử đúng mực. Điều này thể hiện cả trong và ngoài giờ lên lớp. Giảng viên tận tình với học viên, giúp đỡ họ giải quyết kịp thời những vướng mắc trong quá trình học tập trên tinh thần không vụ lợi. Những biểu hiện tiêu cực như: chạy điểm, xin điểm, không tận tình trong hướng dẫn học viên viết luận văn tốt nghiệp, lợi dụng học viên… không thể nói là không còn nhưng đang có xu hướng giảm nhanh trong toàn Học viện. Quan hệ giữa học viên các lớp với cán bộ công chức, viên chức thuộc các khoa, phòng của Học viện được lành mạnh hóa. Việc lập quỹ và dùng quỹ lớp với mục đích chạy đề thi và chạy điểm không còn phổ biến, công khai như trước. Các tặng phẩm của các lớp không còn mang sắc màu tiêu cực mà xuất phát từ sự tri ân, kính trọng sâu sắc đối với những người đã tạo mọi điều kiện thuận lợi nhất giúp họ hoàn thành nhiệm vụ học tập theo sự phân công của tổ chức.

Ba là, có sự đổi mới trong phương thức quản lý theo hướng hiệu quả hơn. Trong vài năm trở lại đây, Ban Giám đốc và Đảng ủy Học viện đã có nhiều nỗ lực trong việc tìm tòi phương thức quản lý và có nhiều thay đổi căn bản trong lề lối quản lý. Đó là quản lý trên cơ sở lấy hệ thống các tiêu chuẩn đảm bảo chất lượng làm công cụ. Thông qua việc phát động cuộc thi xây dựng các tiêu chí đánh giá, bình xét danh hiệu thi đua cho khối hậu cần, bổ sung hoàn thiện bộ tiêu chí đánh giá cho khối nội dung theo hướng gắn với việc thực hiện chức năng của hai đối tượng trên là phục vụ giảng dạy và nghiên cứu đã làm cho hoạt động thi đua ngày càng thực chất hơn và trở thành động lực trong việc xây dựng môi trường sư phạm lành mạnh. Bên cạnh đó, Ban Giám đốc và Đảng ủy còn quan tâm mở các lớp tập huấn, bồi dưỡng phương pháp giảng dạy cho đội ngũ giảng viên, tổ chức hội giảng tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên các khoa trao đổi, học tập kinh nghiệm. Điều đáng nói hơn cả là việc Ban Giám đốc ủng hộ và tạo điều kiện cho Ban Quản lý đào tạo tổ chức hội thảo nâng cao chất lượng quản lý đào tạo tại Học viện II. Bên cạnh việc bổ sung nhiều nhân sự mới chuẩn bị cho sự chuyển giao thế hệ thì việc phát huy dân chủ, tranh thủ sự hiến kế từ đội ngũ cán bộ, viên chức trong toàn Học viện để tiến tới xây dựng một quy trình quản lý đào tạo bài bản hơn, hiệu quả hơn là một bước đột phá thực sự.

Bốn là, cơ sở vật chất phục vụ cho việc giảng dạy và học tập được tăng cường. Các phương tiện nghe, nhìn được trang bị đầy đủ ở các phòng học, tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên ứng dụng công nghệ thông tin nhằm nâng cao chất lượng bài giảng. Nơi ăn, ở của học viên được đầu tư cải tạo, giúp học viên thoải mái trong sinh hoạt, yên tâm trong học tập. Hoạt động thông tin, tư liệu, thư viện ngày càng tốt hơn. Số lượng đầu sách, tạp chí, tài liệu tham khảo đáp ứng khá tốt nhu cầu nghiên cứu của học viên. Các hoạt động thể thao, văn nghệ được quan tâm và đẩy mạnh, vừa đáp ứng nhu cầu sinh hoạt, giải trí của học viên, vừa góp phần thúc đẩy sự giao lưu, hiểu biết lẫn nhau giữa học viên các lớp và giữa học viên với cán bộ, viên chức trong toàn Học viện, tạo bầu không khí cởi mở, vui vẻ, thân thiện, hòa đồng.

Bên cạnh những thành tựu cơ bản trên, việc xây dựng môi trường sư phạm ở Học viện ***vẫn còn các tồn tại*** sau:

Thứ nhất, tinh thần, thái độ, động cơ học tập ở một bộ phận học viên chưa đúng, không xem việc học tập là một nhiệm vụ

chính trị mà bản thân phải hoàn thành tốt trước sự phân công, giao nhiệm vụ từ tổ chức. Có thể thấy rõ điều này qua sự thụ động của họ trong các buổi lên lớp, chuẩn bị nội dung xêmina một cách qua loa, chiếu lệ; không chịu khó đào sâu suy nghĩ, nắm bắt kiến thức một cách hời hợt nên chất lượng bài thi hết môn, thi tốt nghiệp chưa cao; khả năng vận dụng lý luận để tìm kiếm các giải pháp hữu hiệu nhằm giải quyết các vấn đề cụ thể đang đặt ra từ thực tiễn còn nhiều hạn chế. Trong viết luận văn tốt nghiệp, học viên thường đi theo lối mòn hoặc kế thừa kết quả nghiên cứu của những người đi trước đến mức khó có thể chấp nhận. Việc một số học viên hay một số lớp tập trung lẫn tại chức lập quỹ để chạy điểm trong thời qua, không chỉ phản ánh rõ nét sự sai lệch trong xác định mục đích học tập của học viên mà còn ảnh hưởng xấu, làm vẩn đục môi trường sư phạm.

Thứ hai, một số giảng viên có tư tưởng bằng lòng với chính mình, không chịu khó học tập để vươn lên; việc nắm bắt các vấn đề thực tiễn còn hạn chế; các tri thức thiếu sự cập nhật kịp thời, có phần lạc hậu nên tính thuyết phục của bài giảng chưa cao. Trong giảng dạy thì thiên về lý luận suông, nặng tính áp đặt, chưa giúp người học hình thành các kỹ năng vận dụng lý luận để hiểu và giải quyết các vấn đề thực tiễn, gây sự thất vọng nơi học viên. Ngoài ra, còn không ít giảng viên có tư tưởng xuề xòa trong đánh giá kết quả học tập của học viên. Với suy nghĩ, người học là cán bộ lãnh đạo, quản lý đương chức cộng với quan niệm cũ của giáo dục Việt Nam là đã vào trường thì ắt có ra trường nên có sự thiên vị, nhẹ tay trong đánh giá. Thậm chí có trường hợp xin điểm, chạy điểm giúp cho học viên vì động cơ vụ lợi. Do vậy, bảng điểm và tỉ lệ % xếp loại về học lực cuối khóa không phản ánh đúng năng lực học tập của học viên và chất lượng đào tạo của Học viện.

Thứ ba, công tác quản lý học viên chưa thật sự chặt chẽ. Việc quản lý hiện nay còn mang tính thủ công, thiếu khoa học, chủ yếu dừng ở mức độ kiểm tra trong thời gian lên lớp. Ngoài thời gian đó thì việc quản lý vẫn bỏ ngỏ. Hoạt động tự học, tự nghiên cứu cùng các sinh hoạt khác của học viên chưa được chú ý đến. Các giải pháp phòng ngừa những biểu hiện tiêu cực từ học viên, từ phía cán bộ, viên chức Học viện chưa mang lại hiệu quả cao. Việc chấn chỉnh các biểu hiện tiêu cực nhiều lúc chưa kịp thời, có phần nhẹ tay.

3. Những giải pháp, đề xuất

Để tiếp tục xây dựng môi trường sư phạm lành mạnh ở Học viện, ***cần tập trung vào một số vấn đề*** sau:

- Xây dựng nhận thức đúng đắn cho người học lẫn người dạy về mục đích của việc học lẫn việc dạy, mà chủ yếu là ở người học. Có thể nói, các biểu hiện tiêu cực làm vẩn đục môi trường sư phạm ở Học viện thời gian qua có nguyên nhân từ phía học viên. Nếu triệt tiêu nhu cầu xin điểm, chạy điểm từ phía người học thì "nguồn cung" từ phía cán bộ, viên chức trong Học viện sẽ tự nhiên không còn. Chính do xác định động cơ học tập chưa đúng, đặt mục đích làm cán bộ lên trên mục đích học để làm việc, làm người như lời Bác đã dạy mà một số học viên có hành vi tiêu cực như trong thời gian qua. Nên chăng trong buổi sinh hoạt đầu khóa, ngoài phần phổ biến nội quy thì Ban Quản lý Đào tạo phối hợp với khoa Tư tưởng Hồ Chí Minh báo cáo lồng ghép chuyên đề "Hồ Chí Minh với việc học" nhằm giúp cho người học xác định đúng mục đích của sự học, nắm bắt các quan điểm về phương châm, phương pháp học tập và tấm gương tự học của Người. Bên cạnh đó, Học viện cũng nên mạnh tay xử lý các tiêu cực từ phía học viên bằng việc gửi thông báo về các địa phương, ghi nhận xét trong hồ sơ chuyển sinh hoạt

(xem tiếp trang 80)