

Một số vấn đề uy tín của người lãnh đạo - quản lý trong nhà trường hiện nay

Nguyễn Trọng Tiến*

*ThS, Học viên Lớp Dự khóa NCS 2023, Hệ 5, Học viện Chính trị

Received: 29/12/2022; Accepted: 5/01/2022; Published: 9/01/2023

Abstract: Social activities of people at all times, places, all fields and different professions are related to leadership - management activities. In leadership - management activities, leading - managing people is the most difficult, which requires a lot of requirements and abilities that the person needs to perform. To succeed in leadership - management in general and in school in particular, the reputation of the leader - manager is an extremely important factor and determines the stability and development of a school, an organization, educational institutions, even affecting the future of a generation trained - educated in schools.

Keywords: Reputation; reputation of the leader - manager; leadership - management in the school.

1. Mở đầu

Hoạt động xã hội của con người ở mọi lúc, mọi nơi, mọi lĩnh vực và ngành nghề khác nhau đều có liên quan đến hoạt động lãnh đạo - quản lý. Nơi nào con người có hoạt động chung thì nơi đó cần có hoạt động lãnh đạo - quản lý. Trong các hoạt động lãnh đạo - quản lý thì lãnh đạo - quản lý con người là khó nhất, ở đó đòi hỏi rất nhiều yêu cầu, khả năng mà người lãnh đạo - quản lý cần phải thực hiện. Tuy nhiên, để thành công trong lãnh đạo - quản lý nói chung và trong nhà trường nói riêng thì uy tín của người lãnh đạo - quản lý là yếu tố vô cùng quan trọng nó quyết định sự ổn định và phát triển của một tổ chức giáo dục, một nhà trường, thậm chí ảnh hưởng tới tương lai của một thế hệ được đào tạo - giáo dục trong các nhà trường. Uy tín người lãnh đạo - quản lý không phải bẩm sinh tự nhiên mà có được, mà nó là một quá trình mà người lãnh đạo - quản lý phải tích lũy, rèn luyện và thông qua hoạt động trải nghiệm thực tiễn trong nhà trường mà nên. Muốn có uy tín, người lãnh đạo - quản lý phải giành lấy nó bằng chính năng lực cá nhân, đạo đức, nghị lực, bằng ảnh hưởng tư tưởng và hành động thực tế của mình chứ không chỉ dựa vào danh hiệu và chức vụ của cá nhân được đảm nhiệm.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Những vấn đề lý luận cơ bản về uy tín và uy tín người lãnh đạo - quản lý trong trường học

Hiện nay có nhiều cách hiểu khác nhau về uy tín nói chung và uy tín người lãnh đạo - quản lý nói riêng, tuy nhiên có thể hiểu uy tín của người lãnh đạo - quản lý được xây dựng trên cơ sở của niềm tin và

sự tôn trọng của mỗi cán nhân. Uy tín gồm hai mặt cơ bản của uy và tín - nghĩa là uy quyền nhưng được mọi người tín nhiệm. Đây là “nền móng” ban đầu và là cơ sở để tạo ra cái... tín. Tín là cái vốn mà người lãnh đạo - quản lý tự tạo ra cho mình trong hoạt động của cá nhân. Uy tín của người lãnh đạo - quản lý là sự kết hợp hài hòa giữa hai yếu tố uy quyền và sự tín nhiệm. Thiếu một trong hai sẽ không có uy tín. Có uy mà không có tín thì không thể lãnh đạo - quản lý được, sớm muộn thì người đó cũng thất bại trong công việc của bản thân.

Giáo dục - đào tạo là hoạt động xã hội đặc biệt, tác động mạnh mẽ đến mọi tổ chức, cá nhân trong đời sống xã hội, thành công hay thất bại của nó luôn nhận được sự chú ý đặc biệt từ xã hội. Việc xây dựng uy tín trong trường học đối với cá nhân, tập thể và toàn xã hội là vấn đề phức tạp và không ít khó khăn, thử thách đối với các nhà lãnh đạo - quản lý và các tổ chức giáo dục. Bất cứ nhà lãnh đạo - quản lý trong một nhà trường nào cũng cần phải có uy tín. Chức vụ càng cao thì uy tín càng lớn và ảnh hưởng của người đó đối với tổ chức mạnh mẽ, sức thuyết phục đối với cấp dưới càng tăng lên - đó là một đòi hỏi tự nhiên. Uy tín của nhà lãnh đạo - quản lý trong nhà trường có được bằng chính phẩm chất, năng lực và sự cố gắng có được của cá nhân trong thực hiện nhiệm vụ giáo dục - đào tạo được giao tại nhà trường. Đối với người lãnh đạo - quản lý trong nhà trường thì uy tín là tiền đề và là điều kiện đảm bảo chắc chắn cho sự thành công trong công tác của người đó. Lênin đã khẳng định: “Vai trò lãnh đạo toàn bộ phong trào đương nhiên không phải giữ vững bằng uy quyền mà bằng

uy tín, bằng nghị lực, bằng kinh nghiệm phong phú, bằng kiến thức về nhiều mặt hơn và bằng tài năng nhiều hơn”.

Về bản chất của uy tín, hiện nay có nhiều quan điểm khác nhau về nó, tuy nhiên có thể kể đến ba quan điểm **đó là**: Chủ nghĩa duy tâm cho rằng uy tín là quyền lực của cá nhân, do đấng “siêu nhiên”, thượng đế hay chúa trời ban tặng. Còn quan điểm của **các học giả tư sản** lại không thừa nhận uy tín như là một hiện tượng tâm lý xã hội, họ đề cao quyền lực cá nhân, xem như là một thứ uy quyền gắn liền với quyền lực kinh tế và chính trị. Tâm lý học mác xít lại khẳng định: Uy tín mang bản chất xã hội, phản ánh tính lịch sử, tính giai cấp sâu sắc. Uy tín chính là kết quả của những quan hệ khách quan giữa người với người tồn tại trong xã hội. Uy tín được hình thành trên cơ sở những phẩm chất, những giá trị xã hội của cá nhân hoặc của nhóm người, tổ chức người cụ thể. Mặt khác, uy tín được hình thành phụ thuộc vào những đặc trưng của một xã hội cũng như thang giá trị và chuẩn mực của một xã hội. Mỗi giai đoạn lịch sử, chế độ xã hội, mỗi dân tộc, ngành nghề (lĩnh vực hoạt động, trong đó có cả giáo dục - đào tạo) đều có những tiêu chí đánh giá về uy tín khác nhau do những nhận thức, quan điểm đánh giá, nhìn nhận về các chuẩn mực giá trị xã hội là khác nhau.

Biểu hiện uy tín của nhà lãnh đạo - quản lý trong nhà trường được thể hiện trước hết ở các biểu cảm, cảm xúc và thái độ của mỗi cá nhân trong tập thể giáo dục. Đó là thái độ biểu cảm của mỗi cá nhân phù hợp với tình huống giao tiếp ứng xử trong các quan hệ tại nhà trường. Mặt khác, uy tín thể hiện ở hệ thống hành vi mẫu mực phù hợp với vị trí, vai trò xã hội mà người lãnh đạo - quản lý đó đảm nhận tại nhà trường làm thỏa mãn được nhu cầu nguyện vọng mong chờ của các cá nhân trong nhà trường. Hành vi này bao gồm cả hành vi cử chỉ tay chân, ánh mắt nụ cười và hành vi ngôn ngữ chuẩn mực. Làm cho cán bộ cấp dưới, học sinh tin ở người cán bộ lãnh đạo - quản lý của mình. Ngoài ra, uy tín còn được biểu hiện qua các tình huống đặc biệt của người lãnh đạo - quản lý, đòi hỏi cá nhân đó phải xử lý thông tin và giải quyết nhanh, chính xác các tình huống xảy ra. Thông qua các tình huống đặc biệt đó thì uy tín của người lãnh đạo - quản lý được nâng cao một cách đặc biệt. Nhờ có biểu hiện này làm cho cấp dưới, học sinh phục tùng một cách tự giác những quyết định của người lãnh đạo - quản lý.

Có nhiều quan điểm khác nhau bàn về các yếu

tố tạo thành uy tín. Mỗi quan điểm lại xuất phát từ những cơ sở lý luận và thực tiễn khác nhau. Có quan điểm cho rằng, uy tín người lãnh đạo - quản lý trong nhà trường không cần đến quyền lực, chức vụ, vị trí của người đó được đảm nhận tại nhà trường mà nó phụ thuộc vào chính phẩm chất đạo đức và năng lực của cá nhân trong nhà trường. Tuy nhiên, cũng có quan điểm khác lại cho rằng, căn cứ vào những lợi ích vật chất và tinh thần mà cá nhân đó đem lại cho tập thể nhà trường, cho gia đình và cá nhân họ bằng hoạt động tích cực của chính mình thì người đó có uy tín. Ngoài ra, có quan điểm khác lại hiểu, người lãnh đạo - quản lý phải biết làm giàu cho bản thân mình và cho mọi người trong tập thể nhà trường một cách đúng đắn và phải mẫu mực trong đời sống thường ngày cũng như trong các quan hệ thì có uy tín. Sở dĩ, có nhiều các hiểu khác nhau về các yếu tố tạo thành uy tín như vậy vì uy tín là một hiện tượng xã hội và nó cũng bị thay đổi theo sự thay đổi của các quan hệ xã hội đó.

2.2. Biện pháp củng cố và nâng cao uy tín của người lãnh đạo - quản lý trong nhà trường hiện nay

Để củng cố và nâng cao uy tín của người lãnh đạo - quản lý trong nhà trường hiện nay góp phần hoàn thành tốt nhiệm vụ giáo dục - đào tạo tại mỗi nhà trường cần phải làm tốt một số biện pháp cơ bản sau đây:

Thứ nhất, phải trau dồi phẩm chất chính trị và đạo đức của người lãnh đạo - quản lý

Đây là biện pháp quan trọng hàng đầu trong tu dưỡng, rèn luyện, phấn đấu của mỗi nhà lãnh đạo - quản lý. Đó là kết quả của sự kết hợp giữa đạo đức và bản lĩnh chính trị. Trong giai đoạn hiện nay, phẩm chất chính trị của người lãnh đạo - quản lý chính là sự hiểu biết sâu sắc Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, kiên định với mục tiêu, lý tưởng mà Đảng, Nhà nước và nhân dân ta đã lựa chọn, không hoang mang dao động về chính trị tư tưởng, có niềm tin vào sự nghiệp đổi mới đất nước, đặc biệt khi Đảng ta xác định “giáo dục là quốc sách hàng đầu” trong giai đoạn hiện nay.

Bên cạnh, việc giữ vững phẩm chất về chính trị tư tưởng, thì việc rèn luyện về phẩm chất đạo đức có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với mỗi nhà lãnh đạo - quản lý trong nhà trường hiện nay. Đạo đức của người lãnh đạo - quản lý trong nhà trường phải là đạo đức cách mạng, đó là cái gốc của người cán bộ, là nội dung quan trọng của phẩm chất chính trị,

đạo đức. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh: “Cũng như sông thì có nguồn mới có nước, không có nguồn thì sông cạn. Cây phải có gốc, không có gốc thì cây héo. Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân”. Đạo đức đó được thể hiện ở sự tuyệt đối trung thành với Đảng, với Tổ quốc, với nhân dân, luôn kiên định sự nghiệp cách mạng của Đảng, xây dựng chủ nghĩa xã hội và bảo vệ thành công Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa. Vì vậy, cần phải luôn coi trọng trau dồi, củng cố và phát triển đạo đức cách mạng của người lãnh đạo - quản lý trong nhà trường. Mỗi cá nhân cần phải phấn đấu, tu dưỡng, rèn luyện thường xuyên và bền bỉ trong mọi điều kiện hoàn cảnh, thực hiện tốt việc cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, có ý thức tổ chức kỷ luật, giữ gìn sự đoàn kết, có lối sống giản dị trong sạch, giữ vững phẩm chất nhân cách của “nhà giáo”.

Thứ hai, tích cực nâng cao trình độ năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của người lãnh đạo - quản lý

Ở bất kỳ lĩnh vực nào trong đời sống xã hội nói chung và trong hoạt động lãnh đạo - quản lý ở nhà trường nói riêng, muốn nâng cao uy tín của mỗi cá nhân thì cần phải thường xuyên nâng cao trình độ năng lực, chuyên môn nghiệp vụ của mỗi cá nhân đó. Kết quả hoàn thành nhiệm vụ và chất lượng công việc phụ thuộc vào trình độ, năng lực của người cán bộ lãnh đạo - quản lý. Đây là chính thước đo, đánh giá năng lực và uy tín của người cán bộ đó. Trong tình hình hiện nay, vẫn còn một số cán bộ lãnh đạo - quản lý tại nhà trường đang có những hạn chế nhất định về năng lực quản lý, điều hành, năng lực tổ chức, năng lực lãnh đạo và tổ chức thực hiện các quyết định của mình dẫn tới chưa đáp ứng được công việc được giao ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục - đào tạo tại các nhà trường. Vì vậy, đòi hỏi mỗi cá nhân phải thường xuyên không ngừng phấn đấu tự học tập, tự rèn luyện để nâng cao trình độ kiến thức, năng lực chuyên môn nghiệp vụ để đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ được giao và từ đó mới khẳng định được uy tín của cá nhân mình trước tập thể nhà trường.

Thứ ba, phải thường xuyên tự rèn luyện trở thành tấm gương sáng cả trong lời nói và việc làm trong mọi hoạt động của người lãnh đạo - quản lý

Đây là biện pháp quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp trong việc hình thành và phát triển, hoàn thiện nhân cách, nâng cao uy tín của người cán bộ lãnh đạo - quản lý trong nhà trường. Với tư cách là người giữ trọng trách lãnh đạo - quản lý ở mỗi tập

thể nhà trường, mỗi người cán bộ cần phải có tính kỷ luật cao. Đó vừa là yêu cầu đòi hỏi của nhiệm vụ, vừa phản ánh nội dung “đạo đức” của người cán bộ. Tính kỷ luật ở người lãnh đạo - quản lý được thể hiện thông qua việc chấp hành nghiêm kỷ luật, gương mẫu trước cấp dưới và học sinh; ở tính nguyên tắc thống nhất giữa lời nói và việc làm, ở hành vi chính trị - đạo đức, luôn nghiêm khắc với bản thân, không buông thả. Tính kỷ luật ở người cán bộ lãnh đạo - quản lý còn thể hiện ở lý tưởng sống cao đẹp, luôn có phong cách đỉnh đạc của một người cán bộ của Đảng, gánh vác sự nghiệp “trồng người”. Dù cương vị nào cũng phải luôn gương mẫu đi đầu trong lời nói và hành động, phải tự nhận thức được những ưu điểm và khuyết điểm của mình để tự giác, tự xây dựng kế hoạch, đề ra mục tiêu, thời gian sửa chữa, học tập, rèn luyện, tu dưỡng để hoàn thiện nhân cách, uy tín của nhà quản lý giáo dục. Do đó, thực sự rất cần thiết trong việc gương mẫu trong lời nói và hành động của người cán bộ lãnh đạo - quản lý tại nhà trường để củng cố, giữ vững và nâng cao uy tín của cá nhân trong hoạt động lãnh đạo - quản lý tại nhà trường hiện nay.

3. Kết luận

Uy tín là “giá trị linh hồn” của người lãnh đạo - quản lý. Uy tín người lãnh đạo - quản lý trong các nhà trường là đức tính, là nhân cách của chính lãnh đạo được mọi người trong tập thể nhà trường thừa nhận và tôn trọng. Để củng cố và nâng cao uy tín của người cán bộ lãnh đạo - quản lý ở mỗi nhà trường trong tình hình hiện nay là vấn đề hết sức quan trọng, do đó cần có nhiều biện pháp tổng thể trong việc củng cố, giữ vững và nâng cao nó góp phần đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp giáo dục - đào tạo trong giai đoạn mới hiện nay./.

Tài liệu tham khảo

1. Vũ Dũng (2017), “*Giáo trình tâm lý học quản lý*”, Nxb Đại học sư phạm, Hà Nội, tr.192-193.
2. Ngô Công Hoàn (1997), “*Tâm lý học xã hội trong quản lý*”, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, tr.241.
3. Trần Ngọc Khuê (2004), “*Giáo trình tâm lý học lãnh đạo, quản lý*”, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr.122.
4. Lênin V.I. toàn tập, tập 7, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2006, tr.15.
5. Hồ Chí Minh (1947), “*Sửa đổi lối làm việc*”, *Hồ Chí Minh toàn tập*, tập 5, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2011, tr.269-346.