

ỦY BAN NHÂN DÂN TP HCM  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SÀI GÒN

LÊ TẤN LỘC

QUẢN LÝ GIÁO DỤC ĐẠO ĐỨC CHO HỌC SINH  
Ở CÁC TRƯỜNG TIỂU HỌC TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH  
TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

TPHCM, năm 2025



## MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn đề tài

Đạo đức là nhân tố cốt lõi trong đời sống xã hội, là nền tảng cho sự phát triển nhân cách và quan hệ giữa cá nhân và cộng đồng. Việc giáo dục đạo đức (GDĐĐ) cho học sinh (HS) ở các trường tiểu học (TiH) không chỉ hình thành nhận thức đúng đắn về các mối quan hệ xã hội mà còn trang bị kỹ năng ứng xử cần thiết. Trong bối cảnh hiện đại, xây dựng nền tảng đạo đức vững chắc cho thế hệ trẻ càng trở nên cấp thiết, với ý thức đạo đức hình thành từ mối quan hệ xã hội và nhu cầu phối hợp trong lao động.

Nhiều văn bản pháp lý đã khẳng định vai trò của GDĐĐ trong hệ thống giáo dục quốc dân. Quyết định số 51/2007/QĐ-BGDĐT quy định hoạt động giáo dục bao gồm cả trên lớp và ngoài giờ, nhằm rèn luyện đạo đức cho HS. Các chỉ thị và quyết định khác từ Chính phủ cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của GDĐĐ, tạo điều kiện cho việc triển khai giáo dục trong các trường TiH, góp phần hình thành nhân cách và phẩm chất tốt đẹp cho HS.

GDĐĐ cho HS ở các TiH tại Thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM) hiện đang gặp nhiều thách thức. Mặc dù nhu cầu GDĐĐ cao, nhiều HS vẫn thiếu kỹ năng ứng xử, một phần do thiếu hụt trong giáo dục gia đình và nhà trường. Việc tích hợp GDĐĐ vào chương trình học cũng gặp khó khăn, đòi hỏi một hệ thống quản lý hiệu quả để triển khai đồng bộ. Do đó, nghiên cứu "Quản lý GDĐĐ cho HS ở các trường TiH tại TPHCM trong bối cảnh đổi mới giáo dục (ĐMGD)" là cần thiết để nâng cao hiệu quả giáo dục và phát triển nhân cách cho HS.

Mặc dù đã có những nỗ lực trong GDĐĐ, việc thiếu nguồn lực và hỗ trợ từ gia đình, cũng như khó khăn trong việc tích hợp nội dung GDĐĐ vào giảng dạy vẫn là những vấn đề cần được khắc phục. Cần có các chương trình bồi dưỡng liên tục cho giáo viên (GV) và tăng cường sự hỗ trợ từ cộng đồng để nâng cao hiệu quả GDĐĐ cho HS.

### 2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

#### Mục đích:

Đề xuất biện pháp quản lý GDĐĐ cho HS trong bối cảnh ĐMGD nhằm nâng cao chất lượng giáo dục TiH.

#### Nhiệm vụ

- + Nghiên cứu lý luận về GDĐĐ và quản lý GDĐĐ.
- + Khảo sát và đánh giá thực trạng giáo dục và quản lý GDĐĐ ở các trường TiH tại TPHCM.
- + Đề xuất giải pháp quản lý GDĐĐ.
- + Khảo nghiệm tính khả thi của giải pháp đã đề xuất.

### 3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

Khách thể nghiên cứu là GDĐĐ trong bối cảnh ĐMGD tại trường TiH. Đối tượng nghiên cứu là quản lý GDĐĐ ở TPHCM.

### 4. Giả thuyết nghiên cứu

Công tác GDĐĐ đã đạt kết quả tốt nhưng còn nhiều hạn chế. Nhiều yếu tố như nhận thức, năng lực của cán bộ quản lý (CBQL) và GV, cũng như điều kiện kinh tế, xã hội ảnh hưởng GDĐĐ.

### 5. Phạm vi nghiên cứu

Nghiên cứu tập trung vào quản lý GDĐĐ tại các trường TiH ở TPHCM thông qua các chức năng quản lý: lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra và đánh giá.

## **6. Quan điểm tiếp cận và phương pháp nghiên cứu**

### **Quan điểm tiếp cận**

- + Hệ thống: Các yếu tố của GDĐĐ liên kết với nhau theo mục tiêu chung.
- + Thực tiễn: Khảo sát thực trạng để đề xuất các biện pháp phù hợp.
- + Quá trình: Phân tích các hoạt động giáo dục và quản lý.
- + Chức năng quản lý: Tập trung vào bốn chức năng cơ bản trong quản lý.

### **Phương pháp nghiên cứu**

- + Nghiên cứu lý luận: Phân tích, tổng hợp tài liệu liên quan.
- + Thực tiễn: Sử dụng phiếu hỏi, phỏng vấn, và phương pháp chuyên gia để thu thập dữ liệu.
- + Thực nghiệm: Kiểm tra giải pháp quản lý tại hai trường TiH.

## **7. Đóng góp mới của luận án**

### **Về lý luận**

Luận án đóng góp vào việc hệ thống hóa lý luận về quản lý GDĐĐ, hình thành khung lý thuyết và chỉ ra các yếu tố tác động.

### **Về thực tiễn**

Cung cấp luận cứ để đánh giá thực trạng GDĐĐ và quản lý đạo đức tại các trường TiH, đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục.

## **8. Các luận điểm cần bảo vệ**

- + Quản lý GDĐĐ là yếu tố then chốt trong việc hình thành nhân cách cho HS.
- + Lập kế hoạch chi tiết cho hoạt động GDĐĐ là cần thiết nhưng còn hạn chế.
- + Tổ chức hoạt động GDĐĐ đồng bộ và hiệu quả cần sự phối hợp chặt chẽ.
- + Vai trò của nhà quản lý giáo dục trong việc hỗ trợ GV là rất quan trọng.
- + Thiết lập hệ thống kiểm tra và đánh giá để theo dõi hiệu quả là cần thiết nhưng còn thiếu đồng bộ.

## **9. Cấu trúc luận án**

Luận án gồm ba chương chính:

Ngoài các nội dung mở đầu, kết luận và kiến nghị, danh mục các công trình khoa học đã công bố của tác giả, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án được chia thành 3 chương:

- + Chương 1: Cơ sở lý luận về quản lý GDĐĐ cho HS ở trường TiH trong bối cảnh ĐMGĐ.
- + Chương 2: Thực trạng quản lý GDĐĐ cho HS ở các trường TiH tại TPHCM trong bối cảnh ĐMGĐ.
- + Chương 3: Giải pháp quản lý GDĐĐ cho HS ở các trường TiH tại TPHCM trong bối cảnh ĐMGĐ.

## **Chương 1**

### **CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ GIÁO DỤC ĐẠO ĐỨC CHO HỌC SINH Ở TRƯỜNG TIỂU HỌC TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI GIÁO DỤC**

#### **1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu**

##### **1.1.1. Nghiên cứu về giáo dục đạo đức**

Các công trình nghiên cứu về GDĐĐ đã khai thác nhiều khía cạnh khác nhau, từ kinh nghiệm thực tiễn đến phản hồi trong hoạt động giáo dục. Tuy nhiên, chưa có nghiên cứu nào hệ thống hóa GDĐĐ cho HS TiH (HS) trong bối cảnh ĐMGD hiện nay.

##### **1.1.2. Nghiên cứu về quản lý giáo dục đạo đức**

Nhiều nghiên cứu trong và ngoài nước đã đề cập đến quản lý hoạt động GDĐĐ nhằm nâng cao năng lực giảng dạy và đạo đức của HS. Dù đã có những công trình, nhưng vẫn thiếu nghiên cứu hoàn thiện về quản lý GDĐĐ cho HS TiH, đặc biệt trong bối cảnh ĐMGD.

##### **1.1.3. Kế thừa và tiếp tục nghiên cứu**

Mặc dù có một số nghiên cứu về quản lý GDĐĐ, phần lớn chỉ dừng lại ở khái quát mà chưa đi sâu vào thực tiễn GDĐĐ cho HS TiH trong bối cảnh ĐMGD. Các nghiên cứu cần phát triển các giải pháp quản lý cụ thể và khoa học hơn.

##### **1.1.4. Bối cảnh ĐMGD**

Giáo dục Việt Nam đang phải đối mặt với cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, yêu cầu chuyển đổi số và cải cách giáo dục. Nền giáo dục cần tập trung vào bốn trụ cột: kiến thức, kỹ năng thực hành, kỹ năng xã hội, và phát triển nhân cách. Đổi mới quản lý giáo dục cũng cần đảm bảo sự linh hoạt và thích ứng với nhu cầu thị trường lao động hiện đại.

Tóm lại, GDĐĐ và quản lý giáo dục cần được cải cách toàn diện nhằm đáp ứng những thách thức hiện tại, góp phần phát triển bền vững của xã hội.

#### **1.2. Các khái niệm cơ bản của đề tài**

##### **1.2.1. Giáo dục đạo đức cho học sinh ở trường tiểu học**

###### **1.2.1.1. Giáo dục đạo đức**

GDĐĐ cho HS là quá trình hình thành phẩm chất đạo đức qua chương trình, nội dung và phương pháp giáo dục phù hợp với lứa tuổi. Mục tiêu là giúp HS ứng xử đúng mực trong các mối quan hệ xã hội và nội hóa các chuẩn mực đạo đức thành giá trị cá nhân. GDĐĐ không chỉ truyền thụ kiến thức mà còn thể hiện qua hành động thực tế của HS.

###### **1.2.1.2. Giáo dục đạo đức ở trường tiểu học**

HS TiH có nhận thức đơn giản và cảm xúc mạnh mẽ. GDĐĐ ở bậc này nhằm hình thành lòng nhân ái, tình yêu quê hương và ý thức bổn phận với gia đình. Đổi mới phương pháp GDĐĐ là cần thiết để phát huy tính tích cực và sáng tạo của HS.

##### **1.2.2. Quản lý giáo dục đạo đức cho học sinh ở trường tiểu học**

###### **1.2.2.1. Quản lý**

Quản lý là quá trình sử dụng hiệu quả các nguồn lực để đạt được mục tiêu tổ chức qua các hoạt động như lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra đánh giá.

### **1.2.2.2. Quản lý giáo dục đạo đức**

Quản lý GDĐĐ cho HS ở trường TiH là xác định mục tiêu, lựa chọn nội dung và phương pháp để nâng cao chất lượng giáo dục. Mục tiêu là phát triển toàn diện nhân cách HS thông qua các hoạt động giáo dục có kế hoạch.

### **1.2.3. Quản lý giáo dục đạo đức trong bối cảnh đổi mới giáo dục**

Quản lý GDĐĐ cần tạo môi trường tích cực giúp HS phát triển toàn diện. Cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa nhà trường, gia đình và xã hội để HS không chỉ học kiến thức mà còn phát triển phẩm chất đạo đức, trở thành công dân có trách nhiệm.

## **1.3. Giáo dục đạo đức cho học sinh ở trường tiểu học trong bối cảnh đổi mới giáo dục**

### **1.3.1. Vai trò của giáo dục đạo đức**

GDĐĐ là yếu tố quan trọng trong giáo dục, giúp HS phát triển nhân cách và chuẩn mực hành vi đạo đức. Phát triển nhân cách: GDĐĐ tạo nền tảng cho việc giáo dục các môn học khác và hình thành ý thức về các chuẩn mực đạo đức; Xúc cảm và thái độ: GDĐĐ giúp HS có những xúc cảm và thái độ đúng đắn, đảm bảo tính liên tục trong quá trình giáo dục; Nhận thức xã hội: GDĐĐ không chỉ dạy chuẩn mực mà còn phát triển tư duy phản biện, hình thành phẩm chất như lòng nhân ái và tinh thần trách nhiệm; Niềm tin từ phụ huynh: GDĐĐ tạo dựng niềm tin cho phụ huynh, cho họ thấy rằng con em được trang bị giá trị đạo đức cần thiết; Nâng cao kiến thức cho GV: GDĐĐ còn giúp GV nâng cao năng lực giảng dạy và áp dụng các phương pháp hiệu quả.

### **1.3.2. Mục tiêu giáo dục đạo đức**

Mục tiêu chung của GDĐĐ là hình thành các phẩm chất như yêu nước, nhân ái, chăm chỉ và trách nhiệm. Cụ thể: Hiểu biết về chuẩn mực: Giúp HS nhận thức rõ về các chuẩn mực đạo đức và pháp luật; Phẩm chất cá nhân: Khuyến khích phát triển chăm chỉ, trung thực và trách nhiệm; Nhận biết cảm xúc: Cung cấp công cụ để HS điều chỉnh cảm xúc và hành vi; Tìm hiểu môi trường: Khuyến khích HS quan sát và tìm hiểu về gia đình, quê hương; Lập kế hoạch cá nhân: Hướng dẫn HS lập kế hoạch và thực hiện thói quen cần thiết trong học tập.

### **1.3.3. Nội dung giáo dục đạo đức**

Nội dung GDĐĐ được thực hiện qua giảng dạy chính khóa, lồng ghép vào các môn học và hoạt động ngoại khóa: (1) Giáo dục ý thức đạo đức: Bao gồm lòng yêu nước, lòng nhân ái, đức tính chăm chỉ, trung thực và tinh thần trách nhiệm; (2) Giáo dục thái độ và tình cảm: Giúp HS quản lý bản thân và tự bảo vệ; (3) Giáo dục kinh tế: Nhấn mạnh quý trọng đồng tiền và sử dụng tiền hợp lý; (4) Giáo dục pháp luật: Giúp HS tuân thủ quy định xã hội và hiểu quyền, bổn phận của bản thân.

+ Lớp 1-2: Tập trung vào nhận thức cơ bản về các chuẩn mực đạo đức thông qua các câu chuyện kể, trò chơi và hình ảnh. Học sinh bắt đầu được giới thiệu về giá trị của sự chia sẻ, tôn trọng và yêu thương.

+ Lớp 3: Nâng cao khả năng nhận thức và thái độ đối với các giá trị đạo đức thông qua các tình huống thực tiễn. Khuyến khích học sinh diễn đạt cảm xúc và quan điểm về các vấn đề đạo đức trong môi trường lớp học và gia đình.

+ Lớp 4-5: Củng cố thói quen và hành vi đạo đức thông qua các hoạt động thực hành. Tổ chức các buổi học trải nghiệm, tham gia các chương trình tình nguyện, và thảo luận về các chuẩn mực đạo đức trong xã hội hiện đại.

### **1.3.4. Phương pháp giáo dục đạo đức**

Các phương pháp giáo dục cần tích hợp cả truyền thống và hiện đại: Giải quyết tình huống; Kể chuyện; Đóng vai; Trò chơi; Thảo luận nhóm; Dự án; Nêu gương; Khuyến khích

### **1.3.5. Hình thức giáo dục đạo đức**

Hình thức GDĐĐ phong phú, không chỉ giới hạn trong lớp học: gồm: Giáo dục trên lớp; Lồng ghép: Tích hợp giá trị đạo đức vào các môn học khác.; Hoạt động trải nghiệm; Tuyên truyền; Thực hành; Kết hợp phương pháp; Giáo dục nhóm và cá nhân; Sử dụng công nghệ

## **1.4. Quản lý giáo dục đạo đức cho HS ở trường TiH trong bối cảnh ĐMGD**

### **1.4.1. Tầm quan trọng của quản lý giáo dục đạo đức**

Quản lý GDĐĐ là yếu tố then chốt trong việc hình thành nhân cách HS, giúp các em nhận thức đúng về giá trị đạo đức và hành động theo lẽ phải. Nó bao gồm việc trang bị tri thức, hình thành thái độ tích cực, thói quen tự giác, nâng cao kiến thức cho GV, và hoàn thiện kế hoạch GDĐĐ để phù hợp với yêu cầu ĐMGD.

### **1.4.2. Lập kế hoạch thực hiện giáo dục đạo đức**

Lập kế hoạch GDĐĐ là quá trình thiết lập mục tiêu và phương thức thực hiện, bao gồm tổ chức hoạt động giáo dục ý thức, lao động, và các ngày lễ hội. Cần áp dụng phương pháp giảng dạy hiện đại và lồng ghép giá trị đạo đức vào các môn học khác để tăng cường hiệu quả giáo dục.

### **1.4.3. Tổ chức thực hiện giáo dục đạo đức**

Tổ chức thực hiện GDĐĐ là giai đoạn hiện thực hóa kế hoạch, bao gồm dự giờ, phân công trách nhiệm cho các bộ phận, và tổ chức hoạt động lao động phù hợp với HS. Cần phân công rõ ràng nhiệm vụ trong các hoạt động lễ hội để đảm bảo hiệu quả.

### **1.4.4. Chỉ đạo thực hiện giáo dục đạo đức**

Chỉ đạo là quá trình động viên và hỗ trợ thực hiện nhiệm vụ GDĐĐ, bao gồm phân công trách nhiệm, khơi gợi cảm hứng cho GV, kiểm tra định kỳ trình độ chuyên môn, và tổ chức lễ hội hiệu quả.

### **1.4.5. Kiểm tra, đánh giá thực hiện giáo dục đạo đức**

Kiểm tra là chức năng quan trọng để đảm bảo mục tiêu GDĐĐ đạt yêu cầu. Giám sát thực hiện kế hoạch, nâng cao trình độ GV và tổ chức hoạt động GDĐĐ trong môi trường an toàn và nghiêm túc.

### **1.4.6. Quản lý các điều kiện hỗ trợ thực hiện giáo dục đạo đức**

Quản lý điều kiện hỗ trợ GDĐĐ bao gồm cung cấp văn bản hướng dẫn, quản lý nguồn nhân lực, huy động nguồn lực tài chính và kỹ thuật, cũng như phối hợp giữa các thành viên để nâng cao chất lượng giáo dục.

## **1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý giáo dục đạo đức**

### **1.5.1. Các yếu tố chủ quan**

Nhận thức của CBQL và GV, năng lực và kinh nghiệm của GV, cơ sở vật chất, và sự phối hợp giữa gia đình, nhà trường và xã hội đều ảnh hưởng lớn đến hiệu quả GDĐĐ.

### **1.5.2. Các yếu tố khách quan**

Điều kiện kinh tế, xã hội, công tác chỉ đạo và điều hành, chế độ chính sách tài chính, sự phát triển công nghệ thông tin, và xu thế đổi mới và hội nhập quốc tế cũng có tác động đáng kể đến quản lý GDĐĐ.

## **KẾT LUẬN CHƯƠNG 1**

## Chương 2

### THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG GIÁO DỤC ĐẠO ĐỨC CHO HỌC SINH Ở CÁC TRƯỜNG TIỂU HỌC, TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

#### 2.1. Khái quát về tình hình giáo dục tiểu học tại Thành phố Hồ chí Minh

#### 2.2. Khái quát về tổ chức khảo sát thực trạng

##### 2.2.1. Mục tiêu và nội dung khảo sát

###### 2.2.1.1. Mục tiêu khảo sát

Mục tiêu của khảo sát đánh giá thực trạng GDĐĐ và thực trạng quản lý GDĐĐ cho HS ở các trường TiH ở TPHCM trong bối cảnh ĐMGD.

###### 2.2.1.2. Nội dung khảo sát

Nội dung khảo sát được chia thành hai phần chính. Phần A tìm hiểu thông tin cá nhân của CBQL, GV và NV, bao gồm công việc, đơn vị công tác, thâm niên, trình độ chuyên môn và giới tính. Phần B khảo sát thực trạng hoạt động GDĐĐ, đánh giá vai trò của GDĐĐ trong việc hình thành nhân cách HS, cũng như phân tích hiệu quả thực hiện mục tiêu và phương pháp giảng dạy.

###### 2.2.1.3. Quản lý hoạt động giáo dục đạo đức

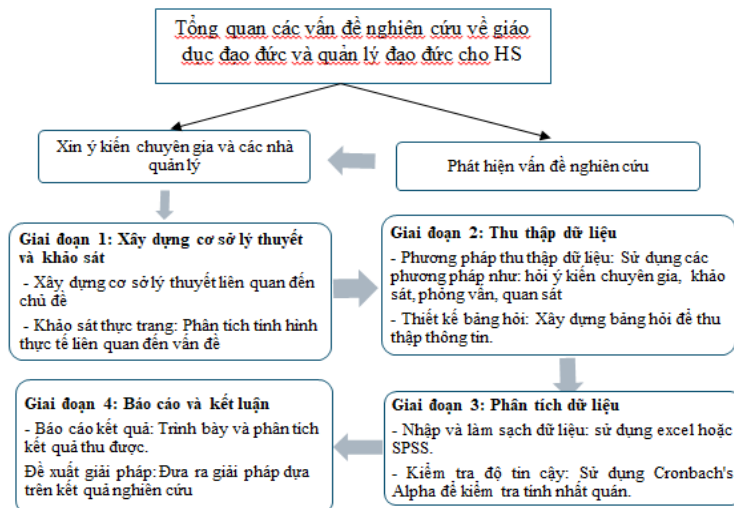
Quản lý hoạt động GDĐĐ được khảo sát qua nhận thức về tầm quan trọng của quản lý và đánh giá kết quả lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra các hoạt động GDĐĐ. Nghiên cứu cũng xem xét điều kiện cơ sở vật chất và nguồn lực giáo dục, cùng những thách thức mà các trường đang phải đối mặt trong việc nâng cao chất lượng GDĐĐ.

#### 2.2.2. Địa bàn và chọn mẫu khảo sát

Địa bàn nghiên cứu bao gồm 13 trường TiH, với 11 trường thuộc nội thành và 4 trường ngoại thành, được phân loại theo hạng. Tác giả chỉ chọn CBQL và GV làm đối tượng khảo sát, do hạn chế nhận thức của HS TiH và yêu cầu đảm bảo chất lượng thông tin thu thập.

Tổng số lượng khảo sát là 665 người của 13 trường TiH thuộc TPHCM, số lượng cụ thể như sau: 78 CBQL (13 hiệu trưởng; 18 phó hiệu trưởng, 47 tổ trưởng chuyên môn). Tất cả các đối tượng có hệ số chức vụ được xem là CBQL và 587 GV. Tổng số người tham gia khảo sát là 665, trong đó có 78 CBQL và 587 GV.

#### 2.2.3. Quy trình thiết kế nghiên cứu



## **2.2.4. Phương pháp thu thập thông tin**

### **2.2.4.1 Phương pháp chuyên gia**

Mục tiêu là thu thập thông tin từ chuyên gia giáo dục để hiểu tình hình và thách thức trong triển khai GDĐĐ tại các trường TiH. Qua phỏng vấn hiệu trưởng, phó hiệu trưởng và GV, tác giả so sánh và phân biện các giải pháp quản lý GDĐĐ, từ đó đưa ra kiến nghị phù hợp.

### **2.2.4.2 Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi**

Khảo sát ý kiến của CBQL và GV về thực trạng giáo dục và quản lý GDĐĐ tại các trường TiH ở TP.HCM. Dữ liệu thu thập sẽ giúp đánh giá tình hình, xác định hạn chế và đề xuất giải pháp cải tiến. Bảng hỏi được thiết kế dựa trên lý luận trong Chương 1, đảm bảo tính khoa học và chính xác.

### **2.2.4.3 Phương pháp phỏng vấn**

Phỏng vấn nhằm thu thập dữ liệu định tính, bổ sung cho nghiên cứu định lượng. Câu hỏi tập trung vào triển khai, lập kế hoạch, tổ chức và đánh giá GDĐĐ. Đối tượng phỏng vấn gồm 13 CBQL và 13 GV, thông tin được mã hóa để bảo mật và phân tích chính xác.

### **2.2.4.4 Kiểm tra và lựa chọn thang đo**

Sử dụng các thang đo định danh, thứ bậc và khoảng cách để đảm bảo tính khách quan trong phân tích. Thang đo Likert 5 mức độ được áp dụng, với giá trị trung bình quy ước rõ ràng để đánh giá mức độ đồng ý về các yếu tố liên quan đến GDĐĐ.

### **2.2.4.5 Kết quả phân tích và hoàn thiện phiếu khảo sát**

Dữ liệu từ phiếu khảo sát được nhập vào SPSS để tính độ tin cậy và xác định mối tương quan giữa các câu hỏi. Kết quả cho thấy phiếu khảo sát đạt độ tin cậy cao (0.953) với 119 chỉ số đo. Phiếu khảo sát gồm 13 nội dung chính liên quan đến GDĐĐ và quản lý GDĐĐ, với độ tin cậy dao động từ 0.727 đến 0.958, khẳng định tính chính xác của công cụ nghiên cứu.

## **2.3. Thực trạng giáo dục đạo đức cho học sinh ở trường tiểu học tại Thành phố Hồ Chí Minh trong bối cảnh đổi mới giáo dục**

### **2.3.1. Thực trạng nhận thức về vai trò của giáo dục đạo đức cho học sinh**

Vai trò của GDĐĐ được CBQL và GV đánh giá cao, với ĐTB (ĐTB) của CBQL là 4,25 và của GV là 4,11. Sự chênh lệch này cho thấy CBQL có xu hướng đánh giá cao hơn về vai trò của GDĐĐ. Tuy nhiên, sự phân tán ý kiến trong nhóm GV lớn hơn, có thể do quan điểm đa dạng hơn. Cả hai nhóm đều đồng thuận về tầm quan trọng của GDĐĐ, nhưng CBQL có xu hướng đánh giá cao hơn một chút.

Kết quả phỏng vấn cho thấy 100% CBQL và GV đều nhận thức được vai trò quan trọng của GDĐĐ cho HS. GDĐĐ không chỉ giúp HS phát triển tinh thần mà còn trang bị kỹ năng cần thiết để trở thành công dân có trách nhiệm trong tương lai.

### **2.3.2. Thực trạng thực hiện mục tiêu giáo dục đạo đức cho học sinh**

Trong bối cảnh ĐMGD, GDĐĐ cho HS có vai trò quan trọng trong việc hình thành nhân cách và trang bị giá trị đạo đức. ĐTB đánh giá mục tiêu GDĐĐ của CBQL là 3,66, trong khi GV chỉ đạt 3,34, cho thấy CBQL đánh giá cao hơn về việc thực hiện mục tiêu GDĐĐ. Sự phân tán ý kiến của GV cũng lớn hơn, phản ánh sự khác biệt trong nhận thức về tầm quan trọng của từng nội dung giáo dục.

Kết quả phỏng vấn từ 26 CBQL và GV cho thấy đa số đều đồng ý với 5 mục tiêu cần đạt được trong GDĐĐ, tuy nhiên có ý kiến cho rằng cần cụ thể hóa mục tiêu GDĐĐ theo hướng phát triển phẩm chất và năng lực gắn liền với thực tế cuộc sống.

### **2.3.3. Thực trạng thực hiện nội dung giáo dục đạo đức cho học sinh**

Nội dung GDĐĐ cần đảm bảo tính toàn diện và phù hợp với tâm lý lứa tuổi. Kết quả đánh giá cho thấy CBQL có ĐTB cao hơn GV về mức độ thực hiện nội dung GDĐĐ, với chênh lệch 0,68. Sự phân tán ý kiến trong nhóm GV lớn hơn, có thể do khác biệt trong trải nghiệm thực tế. Kết quả phỏng vấn cũng cho thấy cần có nội dung GDĐĐ gắn liền với thực tiễn để giúp HS hiểu và áp dụng vào tình huống hàng ngày.

#### **2.3.4. Thực trạng thực hiện phương pháp giáo dục đạo đức cho học sinh**

Các phương pháp GDĐĐ cần được đổi mới và gắn liền với thực hành. Kết quả cho thấy CBQL đánh giá cao hơn GV về mức độ thực hiện các phương pháp GDĐĐ, với chênh lệch 0,63. GV có sự phân tán ý kiến lớn hơn, thể hiện qua ĐLC cao hơn. Kết quả phỏng vấn cũng nhấn mạnh sự cần thiết phải đổi mới phương pháp dạy học theo hướng trải nghiệm thực tế và tích hợp công nghệ.

#### **2.3.5. Thực trạng hình thức giáo dục đạo đức cho học sinh**

GDĐĐ cần thực hiện qua nhiều hình thức phong phú, kết hợp giữa học tập, thực hành và môi trường sống. Kết quả cho thấy CBQL có ĐTB cao hơn GV về các hình thức tổ chức GDĐĐ. Sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa hai nhóm cho thấy CBQL coi trọng các hình thức GDĐĐ hơn. Kết quả phỏng vấn cho thấy hầu hết CBQL và GV đều đồng ý với việc cần kết hợp GDĐĐ vào các môn học khác và tổ chức hoạt động ngoại khóa.

#### **2.3.6. Thực trạng đánh giá kết quả giáo dục đạo đức cho học sinh**

Đánh giá kết quả GDĐĐ là điều cần thiết để xác định hiệu quả giáo dục. Kết quả cho thấy CBQL có ĐTB cao hơn GV về đánh giá kết quả GDĐĐ, với chênh lệch 0,60. Điều này cho thấy CBQL đánh giá kết quả GDĐĐ tốt hơn GV, phản ánh sự khác biệt trong nhận thức về kết quả GDĐĐ. Kết quả phỏng vấn cho thấy cần bổ sung tài liệu tham khảo phù hợp và nâng cấp cơ sở vật chất để hỗ trợ tốt hơn cho GDĐĐ.

Tóm lại, mặc dù đánh giá về GDĐĐ cho HS ở các trường TiH tại TP.HCM là tích cực, nhưng vẫn cần cải thiện nội dung, phương pháp và hình thức giáo dục để đáp ứng tốt hơn yêu cầu của bối cảnh hiện tại.

### **2.4. Thực trạng quản lý giáo dục đạo đức cho học sinh ở trường tiểu học tại Thành phố Hồ Chí Minh trong bối cảnh đổi mới giáo dục**

#### **2.4.1. Thực trạng nhận thức về tầm quan trọng của quản lý giáo dục đạo đức cho HS**

Nhận thức đúng sẽ dẫn đến hành động đúng, do đó việc hiểu rõ tầm quan trọng của quản lý GDĐĐ cho HS ở TiH là cần thiết. Quản lý GDĐĐ không chỉ là tổ chức giảng dạy mà còn bao gồm xây dựng kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra quá trình GDĐĐ.

Kết quả khảo sát cho thấy CBQL có ĐTB (ĐTB) cao hơn GV về tầm quan trọng của quản lý GDĐĐ, với chênh lệch 0,38. Điều này cho thấy sự khác biệt có ý nghĩa thống kê, cho thấy CBQL tin tưởng vào sự hiệu quả của quản lý GDĐĐ hơn GV. Kết quả phỏng vấn cũng cho thấy 100% CBQL và GV nhận thức được tầm quan trọng của công tác này, nhưng cần nâng cao nhận thức của CBQL và GV về vai trò của họ trong quản lý GDĐĐ.

#### **2.4.2. Thực trạng lập kế hoạch giáo dục đạo đức cho học sinh**

Mục tiêu GDĐĐ cho HS trong bối cảnh ĐMGD là hình thành phẩm chất đạo đức tốt đẹp. Việc lập kế hoạch giáo dục cần chú trọng vào dạy học và tạo môi trường GDĐĐ cho HS.

Kết quả khảo sát cho thấy CBQL có ĐTB cao hơn GV về việc lập kế hoạch GDĐĐ, với chênh lệch 0,48. ĐLC của GV lớn hơn, cho thấy sự phân tán ý kiến lớn hơn. Kết quả phỏng vấn cho thấy 92,3% đồng ý với yêu cầu lập kế hoạch GDĐĐ, nhưng cần linh hoạt điều chỉnh kế hoạch theo thực tế.

### **2.4.3. Thực trạng tổ chức giáo dục đạo đức cho HS**

Tổ chức GDĐĐ cho HS ở TiH là rất quan trọng trong việc hình thành nhân cách. Kết quả khảo sát cho thấy CBQL có ĐTB cao hơn GV về tổ chức GDĐĐ, với chênh lệch 0,56. GV có sự phân tán ý kiến lớn hơn, cho thấy cần cải tiến cách tổ chức GDĐĐ. Kết quả phỏng vấn cũng nhấn mạnh cần tổ chức các diễn đàn và hội thảo để nâng cao kỹ năng tổ chức hoạt động.

### **2.4.4. Thực trạng chỉ đạo giáo dục đạo đức cho học sinh**

Chỉ đạo GDĐĐ cho HS là nhiệm vụ quan trọng của nhà trường. Kết quả khảo sát cho thấy CBQL có ĐTB cao hơn GV, với chênh lệch 0,42. Mặc dù chênh lệch không quá lớn nhưng vẫn cho thấy sự khác biệt giữa hai nhóm. Kết quả phỏng vấn cho thấy 96,2% đồng ý với các nội dung chỉ đạo, nhưng cũng cần tạo môi trường học tập tích cực và tổ chức hội thảo giữa nhà trường và phụ huynh.

### **2.4.5. Thực trạng kiểm tra, đánh giá giáo dục đạo đức cho học sinh**

Kiểm tra và đánh giá GDĐĐ là công việc quan trọng giúp theo dõi sự tiến bộ của HS. Kết quả khảo sát cho thấy CBQL có ĐTB cao hơn GV về kiểm tra GDĐĐ, với chênh lệch 0,66. GV có ý kiến phân tán hơn, cho thấy cần cải tiến công tác kiểm tra, đặc biệt tập trung vào hành vi thực tế của HS và điều kiện cơ sở vật chất.

### **2.4.6. Thực trạng quản lý các điều kiện hỗ trợ giáo dục đạo đức cho học sinh**

Việc quản lý các điều kiện hỗ trợ là rất quan trọng để GDĐĐ trở nên thực tiễn và bền vững. Kết quả khảo sát cho thấy CBQL có ĐTB cao hơn GV về quản lý điều kiện hỗ trợ GDĐĐ, với chênh lệch 0,67. GV có ý kiến phân tán hơn, cho thấy sự không hài lòng về cơ sở vật chất và các phương tiện hỗ trợ.

### **2.4.7. Thực trạng ảnh hưởng của các yếu tố đến quản lý giáo dục đạo đức cho HS**

GDĐĐ cho HS chịu ảnh hưởng từ nhiều yếu tố, như sự phối hợp giữa gia đình, nhà trường và xã hội. Kết quả khảo sát cho thấy CBQL có ĐTB cao hơn GV, với chênh lệch 0,35. Điều này cho thấy sự đồng thuận giữa hai nhóm, tuy nhiên GV cảm thấy phương pháp GDĐĐ chưa thực sự hiệu quả trong bối cảnh ĐMGĐ.

Tóm lại, kết quả khảo sát và phỏng vấn cho thấy cần cải tiến quản lý GDĐĐ thông qua nâng cao nhận thức, cải thiện cơ sở vật chất, và tăng cường phối hợp giữa các bên liên quan để tạo ra môi trường giáo dục tốt nhất cho HS. Tác giả hoàn toàn đồng tình với những quan điểm này và nhấn mạnh sự cần thiết phải đổi mới phương pháp và cải thiện điều kiện hỗ trợ để nâng cao hiệu quả GDĐĐ.

## **2.5. Đánh giá chung về thực trạng quản lý giáo dục đạo đức cho học sinh ở trường tiểu học tại Thành phố Hồ Chí Minh trong bối cảnh đổi mới giáo dục**

Sau khi tiến hành phân tích thống kê mô tả, tác giả đã tìm hiểu mối quan hệ trong quản lý GDĐĐ cho HS ở trường TiH trong bối cảnh ĐMGĐ. Các biến số được phân loại thành bốn nhóm: Nhóm 1 (Lập kế hoạch), Nhóm 2 (Tổ chức), Nhóm 3 (Chỉ đạo), và Nhóm 4 (Kiểm tra, đánh giá).

### **2.5.1. Mối quan hệ giữa các yếu tố quản lý giáo dục đạo đức**

Bảng phân tích cho thấy tất cả các hệ số tương quan đều dương, cho thấy các yếu tố này có mối quan hệ đồng biến. Khi một yếu tố được thực hiện tốt, các yếu tố khác cũng có xu hướng cải tiến. Các mức độ tương quan có ý nghĩa thống kê, phản ánh mối liên hệ thực tế.

Lập kế hoạch (LapKH) có mối tương quan rõ ràng với Tổ chức (Tochuc) (0.289) và có ảnh hưởng đến Chỉ đạo (Chidao) (0.198) và Kiểm tra, đánh giá (KTĐG) (0.174). Điều này cho thấy lập kế hoạch tốt giúp quá trình tổ chức thuận lợi.

Tổ chức (Tochuc) và Kiểm tra, đánh giá (KTĐG) có mối tương quan mạnh (0.628), cho thấy công tác tổ chức ảnh hưởng lớn đến việc kiểm tra, đánh giá.

Chỉ đạo (Chidao) có mức tương quan thấp hơn với các yếu tố khác, cho thấy cần cải tiến phương pháp chỉ đạo để tác động sâu hơn đến tổ chức và kiểm tra, đánh giá.

### **2.5.2. Mặt mạnh trong quản lý cho học sinh ở trường tiểu học tại**

CBQL (CBQL) thể hiện nhận thức cao về vai trò của GDDĐ, với mức đánh giá cao về tầm quan trọng của hoạt động này. Họ có giá trị trung bình (GTTB) cao hơn GV trong việc lập kế hoạch GDDĐ và trong công tác tổ chức, cho thấy sự đồng thuận về các tiêu chí như sửa chữa cơ sở vật chất. CBQL cũng đánh giá cao công tác chỉ đạo và động viên GV thực hiện GDDĐ, khẳng định vai trò lãnh đạo quan trọng trong giáo dục. Họ nhấn mạnh vai trò của GV trong kiểm tra và đánh giá, đồng thời có GTTB cao hơn GV trong việc đảm bảo tài liệu giảng dạy và phong trào thi đua, minh chứng cho sự chú trọng vào các điều kiện hỗ trợ GDDĐ.

### **2.5.3. Mặt yếu trong quản lý giáo dục đạo đức cho học sinh**

Chênh lệch nhận thức: Có sự khác biệt rõ rệt về nhận thức giữa CBQL và GV liên quan đến giáo dục đổi mới, điều này cho thấy sự cần thiết phải có các giải pháp nhằm nâng cao nhận thức chung về vai trò và tầm quan trọng của giáo dục đổi mới sáng tạo trong nhà trường.

Hiệu quả Lập kế hoạch: GV đánh giá rằng hiệu quả lập kế hoạch cho các hoạt động lễ hội và đổi mới phương pháp dạy học chưa đáp ứng được kỳ vọng. Họ cảm thấy rằng các kế hoạch này thường thiếu tính khả thi, cần được xem xét và điều chỉnh để phù hợp hơn với thực tế giảng dạy.

Tổ chức nguồn lực: GV cho rằng họ chưa nhận được sự hỗ trợ đầy đủ trong việc tổ chức giáo dục đổi mới sáng tạo. Điều này đặc biệt thể hiện rõ ở việc động viên và phân công trách nhiệm cho các thành viên trong tập thể, dẫn đến sự không đồng bộ trong công việc.

Chỉ đạo giáo dục đổi mới: Cần cải tiến các phương pháp chỉ đạo giáo dục để đảm bảo rằng chúng phù hợp hơn với nhu cầu và khả năng của HS. Việc chỉ đạo cần linh hoạt và thường xuyên điều chỉnh để đáp ứng tốt hơn các biến động trong môi trường học tập.

Kiểm tra và đánh giá: Cần phải cải thiện quy trình kiểm tra và đánh giá các hoạt động ngoại khóa cũng như cơ sở vật chất của nhà trường. Điều này sẽ góp phần đảm bảo tính công bằng và minh bạch trong việc đánh giá kết quả học tập và hoạt động của HS.

Quản lý nguồn nhân lực: Cần có những cải tiến trong điều kiện hỗ trợ quản lý hoạt động giáo dục đổi mới sáng tạo cho HS. Điều này bao gồm việc nâng cao năng lực cho CBQL và GV, giúp họ có đủ kỹ năng và kiến thức để thực hiện nhiệm vụ một cách hiệu quả.

## **KẾT LUẬN CHƯƠNG 2**

Kết luận chương 2 cho thấy, mặc dù GDDĐ tại các trường TiH ở TP.HCM đã được triển khai với kết quả tích cực, nhưng vẫn chưa đạt kỳ vọng và còn nhiều hạn chế. Sự không đồng bộ trong mục tiêu và nội dung, cùng với nguồn lực tài chính và cơ sở vật chất hạn chế, đã ảnh hưởng đến chất lượng GDDĐ. Để nâng cao hiệu quả quản lý GDDĐ, cần có các giải pháp đồng bộ như đổi mới phương pháp giảng dạy và tăng cường sự phối hợp giữa gia đình, nhà trường và xã hội, nhằm phát triển nhân cách và trách nhiệm cho HS trong bối cảnh ĐMGĐ.

### Chương 3

## GIẢI PHÁP QUẢN LÝ GIÁO DỤC ĐẠO ĐỨC CHO HỌC SINH Ở TRƯỜNG TIỂU HỌC TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

### 3.1. Các nguyên tắc đề xuất giải pháp

#### 3.1.1. Đảm bảo tính mục tiêu

Các giải pháp quản lý GDĐĐ ở trường TiH (TiH) tại TP.HCM cần xác định rõ mục tiêu, giúp định hướng và giải quyết vấn đề hiệu quả. Tính mục tiêu yêu cầu các giải pháp phải phù hợp với định hướng giáo dục, chiến lược phát triển nhà trường và phương pháp dạy học đổi mới, nhằm khắc phục những hạn chế hiện tại và đáp ứng yêu cầu quản lý ngày càng cao.

#### 3.1.2. Đảm bảo tính thực tiễn

Giải pháp quản lý GDĐĐ cần thiết thực và phù hợp với điều kiện cụ thể của từng trường. Việc xây dựng giải pháp phải dựa trên phân tích rõ ràng các hạn chế trong quản lý hiện nay, đồng thời bám sát các văn bản chỉ đạo và phù hợp với năng lực chuyên môn của GV, CBQL, nhu cầu của HS và điều kiện vật chất sẵn có.

#### 3.1.3. Đảm bảo tính hệ thống

Tính hệ thống trong các giải pháp quản lý GDĐĐ đòi hỏi sự đồng bộ giữa hoạt động giáo dục, quá trình học tập, môi trường giáo dục và sự phối hợp của các bên liên quan. Cần có sự thống nhất giữa các cấp quản lý từ nhà trường đến chính quyền địa phương, đảm bảo các giải pháp phù hợp với chương trình GDĐĐ và chức năng của từng bộ phận.

#### 3.1.4. Đảm bảo tính đồng bộ

Các giải pháp cần đảm bảo tính đồng bộ và thống nhất, tạo thành một hệ thống quản lý hoàn chỉnh. Điều này giúp tránh sự rời rạc hay mâu thuẫn trong quá trình thực hiện, đồng thời phù hợp với mục tiêu giáo dục, không bị trùng lặp, nâng cao hiệu quả quản lý GDĐĐ một cách bền vững.

#### 3.1.5. Đảm bảo tính khả thi

Để đảm bảo tính khả thi, cần xem xét kỹ lưỡng điều kiện nguồn lực, cơ sở vật chất và tài chính của trường. Các giải pháp phải phù hợp với bối cảnh thực tế, tâm sinh lý của HS và nội dung chương trình GDĐĐ, đồng thời dựa trên những nguyên nhân hạn chế từ thực trạng quản lý hiện nay để đảm bảo hiệu quả khi triển khai.

### 3.2. Các giải pháp quản lý giáo dục đạo đức cho học sinh ở trường tiểu học tại Thành phố Hồ Chí Minh trong bối cảnh đổi mới giáo dục

#### 3.2.1. Giải pháp 1: Nâng cao nhận thức vai trò của giáo dục đạo đức và tầm quan trọng của quản lý giáo dục đạo đức cho học sinh ở trường tiểu học tại Thành phố Hồ Chí Minh trong bối cảnh đổi mới giáo dục

##### 3.2.1.1. Mục đích giải pháp

Giải pháp nhằm nâng cao nhận thức và năng lực của CBQL (CBQL) và GV về GDĐĐ cho HS, từ đó cải thiện chất lượng giáo dục trong bối cảnh ĐMGD (ĐMGD). Mục tiêu cụ thể bao gồm tăng cường nhận thức về vai trò của GDĐĐ, cập nhật kiến thức mới phù hợp với sự phát triển xã hội, đổi mới tư duy quản lý và giảng dạy, và nâng cao hiệu quả quản lý và giảng dạy.

##### 3.2.1.2. Nội dung giải pháp

Giải pháp tập trung vào việc tổ chức hội thảo để nâng cao nhận thức về mục tiêu GDĐĐ. Đồng thời, cung cấp tài liệu hướng dẫn và cập nhật chính sách GDĐĐ cho GV. Khuyến khích GV tự bồi dưỡng thông qua khóa học và tài liệu tham khảo cũng là một phần quan trọng. Thêm vào đó, thành lập nhóm nghiên cứu để chia sẻ kinh nghiệm và phương pháp dạy học, cùng với tổ chức hoạt động ngoại khóa nhằm tích hợp GDĐĐ vào thực tiễn.

##### 3.2.1.3. Cách thực hiện giải pháp

Hiệu trưởng cần xây dựng chương trình học về GDĐĐ, phổ biến chính sách và hướng dẫn cho GV. Tổ chức bồi dưỡng định kỳ về GDĐĐ và tạo điều kiện cho GV chia sẻ kinh nghiệm cũng là những việc cần làm. Đánh giá hiệu quả qua sự tham gia của HS và phản hồi từ GV sẽ giúp cải thiện phương pháp giảng dạy.

#### **3.2.1.4. Đánh giá hiệu quả thực hiện**

Tiêu chí đánh giá bao gồm kế hoạch quản lý GDĐĐ của CBQL, tham gia bồi dưỡng của GV, phản hồi từ HS về phương pháp giảng dạy, và thay đổi trong hành vi đạo đức của HS. Những tiêu chí này sẽ giúp đánh giá hiệu quả thực thi của giải pháp.

#### **3.2.1.5. Điều kiện thực hiện giải pháp**

Để đảm bảo hiệu quả, nhà trường cần cung cấp tài liệu đầy đủ và cập nhật. Tổ chức khóa bồi dưỡng với nội dung thiết thực, đồng thời đảm bảo cơ sở vật chất và trang thiết bị hiện đại. Tạo môi trường học tập thân thiện và tích cực cũng là yếu tố quan trọng để thu hút sự tham gia của GV và HS.

### **3.2.2. Giải pháp 2: Cải tiến xây dựng kế hoạch giáo dục đạo đức thông qua hoạt động lễ hội, giáo dục lao động và đổi mới phương pháp dạy học trong bối cảnh ĐMGĐ**

#### **3.2.2.1. Mục đích giải pháp**

Giải pháp này nhằm giúp hiệu trưởng quản lý hiệu quả kế hoạch GDĐĐ cho HS, thiết kế bài dạy và giờ dạy của GV, cũng như tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong GDĐĐ. Mục đích bao gồm tích hợp GDĐĐ vào các hoạt động ngoại khóa, tạo môi trường học tập sinh động, nâng cao hiệu quả giáo dục thông qua trải nghiệm thực tế, đổi mới phương pháp dạy học và khuyến khích sáng tạo trong tổ chức GDĐĐ.

#### **3.2.2.2. Nội dung giải pháp**

Tích hợp GDĐĐ vào lễ hội: Tổ chức hoạt động văn hóa, các trò chơi dân gian và cuộc thi sáng tạo để truyền tải giá trị đạo đức; Giáo dục qua lao động: Lồng ghép bài học đạo đức vào các hoạt động lao động và thực hành ngoại khóa, khuyến khích HS áp dụng kiến thức vào thực tiễn; Đổi mới phương pháp dạy học: Áp dụng các phương pháp học tập dựa trên dự án, hợp tác và giáo dục thực nghiệm, sử dụng công nghệ thông tin để tạo môi trường học tập tương tác; Tích hợp vào các môn học: Lồng ghép GDĐĐ vào các môn học như toán, ngữ văn và khoa học xã hội, khuyến khích HS phát triển tư duy phân biện; Khuyến khích GV: Bồi dưỡng nâng cao kỹ năng cho GV trong giảng dạy đạo đức và xây dựng tiêu chí đánh giá hiệu quả giảng dạy.

#### **3.2.2.3. Cách thực hiện giải pháp**

Để thực hiện giải pháp, hiệu trưởng cần xây dựng kế hoạch tích hợp GDĐĐ vào lễ hội, xác định các hoạt động cụ thể và mời diễn giả chia sẻ ý nghĩa đạo đức. Lập kế hoạch cho các hoạt động lao động và thảo luận để HS chia sẻ trải nghiệm. Tổ chức bồi dưỡng GV về phương pháp dạy học hiện đại và kiểm tra chất lượng giờ dạy. Ứng dụng công nghệ trong giảng dạy và khuyến khích HS tham gia các hoạt động trải nghiệm thực tế.

#### **3.2.2.4. Điều kiện thực hiện**

Kế hoạch phải có mục tiêu cụ thể, điều kiện tổ chức rõ ràng, và hiệu trưởng cần tiên phong trong mọi hoạt động. Cần huy động nguồn lực tốt và thống nhất trong chỉ đạo, tạo điều kiện cho mọi thành viên tham gia thực hiện công tác GDĐĐ. Tổ chức phân loại đối tượng và thành lập nhóm tiên phong để thực hiện các phong trào đổi mới GDĐĐ.

### **3.2.3. Giải pháp 3: Chú trọng nguồn nhân lực phục vụ giáo dục đạo đức cho HS bằng chính sách khuyến khích GV, phân công trách nhiệm rõ ràng trong bối cảnh ĐMGĐ**

#### **3.2.3.1. Mục đích giải pháp**

Giải pháp nhằm tổ chức nguồn lực hiệu quả cho GDĐĐ giúp nâng cao chất lượng dạy và khuyến khích GV trong bối cảnh ĐMGĐ. Mục tiêu bao gồm xây dựng hệ thống đánh giá công bằng cho GV, cung cấp khóa bồi dưỡng chuyên sâu, tạo môi trường làm việc tích cực, khuyến khích sự tham gia của phụ huynh và cộng đồng, phát triển tài liệu giảng dạy trực tuyến và diễn đàn trao đổi. Những mục tiêu này sẽ tạo động lực cho GV, nâng cao trách nhiệm và tâm huyết trong công tác GDĐĐ.

#### **3.2.3.2. Nội dung thực hiện**

Để thúc đẩy tổ chức nguồn lực cho GDĐĐ, cần thực hiện các nội dung chính như xây dựng hệ thống đánh giá hiệu quả và khen thưởng GV, tổ chức bồi dưỡng và cung cấp tài liệu số, tạo môi trường thân thiện cho chia sẻ kinh nghiệm, và thúc đẩy hợp tác với phụ huynh và cộng đồng. Các hoạt động cụ thể bao gồm đánh giá định kỳ, tổ chức khóa bồi dưỡng, phát triển tài liệu giảng dạy số hóa, và tạo diễn đàn thảo luận giúp GV và HS tương tác hiệu quả.

#### **3.2.3.3. Cách thức thực hiện**

Hiệu trưởng cần thực hiện các nội dung như xác định tiêu chí đánh giá rõ ràng, lên kế hoạch cho khóa bồi dưỡng định kỳ, tạo môi trường giao lưu giữa GV, và tổ chức hội thảo kết nối với phụ huynh. Cần phát triển tài liệu giảng dạy số và thiết lập nền tảng trực tuyến cho diễn đàn thảo luận. Các hoạt động này sẽ giúp nâng cao chất lượng GDĐĐ và khuyến khích sự tham gia tích cực của GV và cộng đồng.

#### **3.2.3.4. Điều kiện thực hiện**

Để triển khai hiệu quả giải pháp về GDĐĐ, cần chú trọng nguồn nhân lực và phân công trách nhiệm rõ ràng. Hiệu trưởng cần tận dụng cơ sở vật chất hiện có, xây dựng cơ chế phối hợp để hình thành quỹ hỗ trợ GDĐĐ và kết nối với các tổ chức, doanh nghiệp để tổ chức các hoạt động trải nghiệm thực tế. Điều này sẽ giúp phát triển nhân cách và kỹ năng sống cho HS trong bối cảnh ĐMGĐ.

### **3.2.4. Giải pháp 4: Tăng cường công tác chỉ đạo tập huấn cho vcasn bộ quản lý, giáo viên về giáo dục đạo đức trong bối cảnh đổi mới giáo dục**

#### **3.2.4.1. Mục đích giải pháp**

Giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả GDĐĐ thông qua phương pháp giảng dạy phù hợp với tâm lý và năng lực từng HS. Mục tiêu là cá nhân hóa GDĐĐ, giúp HS phát triển nhận thức và hành vi đạo đức tự nhiên, đổi mới phương pháp dạy học theo hướng thực tiễn, và tăng cường vai trò của GV trong việc định hướng đạo đức cho từng HS.

#### **3.2.4.2. Nội dung giải pháp**

Giải pháp tập trung vào tăng cường chỉ đạo GDĐĐ trong bối cảnh ĐMGĐ, nhằm nâng cao nhận thức và hành vi tích cực của HS. Các nội dung cụ thể bao gồm tổ chức hội thảo về giao tiếp văn minh trên mạng, tập huấn về trung thực trong học tập, giáo dục thái độ tích cực đối với môi trường sống, sử dụng tư tưởng Hồ Chí Minh làm kim chỉ nam, giáo dục an toàn giao thông, và rèn luyện phẩm chất yêu nước qua các hoạt động văn hóa dân tộc.

#### **3.2.4.3. Cách thức thực hiện**

Để thực hiện các giải pháp trên, cần mời chuyên gia về các lĩnh vực như an ninh mạng, an toàn giao thông và văn hóa truyền thống tham gia giảng dạy. Tổ chức các khóa tập huấn cho GV và HS, tích hợp giáo dục môi trường và văn hóa vào chương trình học, và tạo cơ hội cho HS tham gia các hoạt động thực tiễn như dọn dẹp, trồng cây và biểu diễn nghệ thuật. Điều này sẽ giúp HS hình thành nhân cách tốt và bảo tồn giá trị văn hóa.

#### **3.2.4.4. Điều kiện thực hiện**

Để nâng cao hiệu quả GDĐĐ theo hướng cá nhân hóa, nhà trường cần xây dựng chiến lược chỉ đạo đồng bộ, xác định mục tiêu và nội dung giáo dục phù hợp với đặc điểm từng HS. Cần nâng cao năng lực cho đội ngũ CBQL và GV qua các khóa bồi dưỡng, đồng thời huy động nguồn lực hỗ trợ giáo dục cá

nhân hóa. Một cơ chế đánh giá phù hợp cũng cần được triển khai, không chỉ dựa trên điểm số mà còn về tiến bộ nhận thức và hành vi của HS. Việc thực hiện đồng bộ các giải pháp này sẽ góp phần nâng cao chất lượng GDĐĐ trong nhà trường.

### **3.2.5. Giải pháp 5: Cải tiến việc kiểm tra, đánh giá giáo dục đạo đức cho học sinh thông qua các hoạt động ngoại khóa và môi trường học đường trong bối cảnh đổi mới giáo dục**

#### **3.2.5.1. Mục đích giải pháp**

Giải pháp nhằm đánh giá hiệu quả thực tế của GDĐĐ, đảm bảo HS không chỉ tiếp thu lý thuyết mà còn thể hiện hành vi đạo đức trong thực tiễn. Mục tiêu là nâng cao chất lượng tổ chức hoạt động ngoại khóa, tạo cơ sở điều chỉnh phương pháp GDĐĐ, và tăng cường sự phối hợp giữa nhà trường, GV, HS và phụ huynh trong việc kiểm tra và đánh giá GDĐĐ.

#### **3.2.5.2. Nội dung giải pháp**

Giải pháp bao gồm xây dựng hệ thống đánh giá cho các hoạt động ngoại khóa, tổ chức đánh giá kết quả GDĐĐ hàng tháng hoặc học kỳ, theo dõi sự tham gia của HS trong các hoạt động ngoại khóa, thiết lập hệ thống thu thập ý kiến về môi trường học đường, tổ chức kiểm tra định kỳ để phát hiện vấn đề tiêu cực, và tăng cường vai trò của cố vấn tâm lý trong việc hỗ trợ HS. Những nội dung này sẽ giúp nâng cao chất lượng GDĐĐ và tạo ra môi trường học đường tích cực.

#### **3.2.5.3. Cách thức thực hiện**

Để thực hiện các giải pháp, cần xây dựng hệ thống đánh giá chuẩn hóa cho hoạt động ngoại khóa, tổ chức đánh giá định kỳ, thiết lập hệ thống phản hồi từ HS và GV, tổ chức kiểm tra nội bộ để phát hiện sớm các vấn đề, và tăng cường vai trò của cố vấn tâm lý để hỗ trợ HS. Việc này sẽ giúp theo dõi sự tham gia và tiến bộ của HS, đồng thời cải thiện môi trường học đường.

#### **3.2.5.4. Điều kiện thực hiện**

Để nâng cao hiệu quả kiểm tra, đánh giá GDĐĐ, cần xây dựng bộ tiêu chí đánh giá toàn diện, kết hợp giữa đánh giá định lượng và định tính. Cần tổ chức tập huấn cho GV và CBQL về phương pháp đánh giá linh hoạt, đa dạng hóa các hoạt động ngoại khóa, và xây dựng môi trường học tập thân thiện, an toàn. Ứng dụng công nghệ vào đánh giá cũng là giải pháp quan trọng, giúp theo dõi sự tiến bộ của HS. Sự tham gia của gia đình và cộng đồng trong quá trình này sẽ góp phần đổi mới GDĐĐ, giúp HS phát triển toàn diện về nhân cách và kỹ năng sống.

### **3.2.6. Giải pháp 6: Tăng cường huy động các nguồn lực từ xã hội cho học sinh ở trường tiểu học trong bối cảnh đổi mới giáo dục**

#### **3.2.6.1. Mục đích giải pháp**

Giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ GV giảng dạy và hỗ trợ GDĐĐ, đảm bảo họ có đủ năng lực chuyên môn và phẩm chất đạo đức tốt. Đồng thời, tận dụng nguồn nhân lực từ xã hội để hỗ trợ GDĐĐ cho HS, đổi mới quản lý nguồn nhân lực, và khuyến khích sự tham gia của GV và cộng đồng trong quá trình này.

#### **3.2.6.2. Nội dung giải pháp**

Giải pháp tập trung vào việc nâng cao chất lượng đội ngũ GV thông qua bồi dưỡng chuyên môn, khuyến khích tự học, cải tiến điều kiện làm việc, và thu hút nguồn nhân lực từ xã hội. Cụ thể, tổ chức các chương trình đào tạo, hợp tác với chuyên gia, tạo kênh thông tin giữa nhà trường và phụ huynh, và khuyến khích sự tham gia của cộng đồng vào GDĐĐ.

#### **3.2.6.3. Cách thức thực hiện**

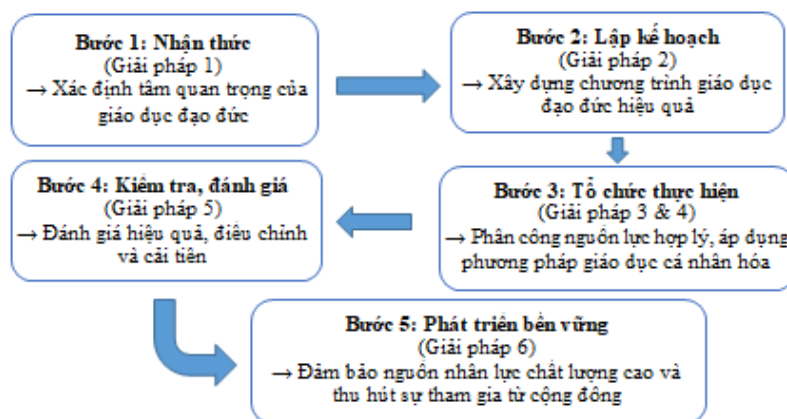
Để thực hiện giải pháp, cần xây dựng chương trình đào tạo chuyên sâu cho GV, tăng cường đánh giá và hỗ trợ, cải tiến chế độ đãi ngộ. Thiết lập mạng lưới hợp tác với tổ chức xã hội và doanh nghiệp, tổ chức diễn đàn và hội thảo về GDĐĐ, và tạo kênh thông tin trực tuyến để thu hút sự tham gia của cộng đồng.

#### **3.2.6.4. Điều kiện thực hiện**

Để nâng cao quản lý nguồn nhân lực phục vụ GDĐĐ, nhà trường cần có kế hoạch đào tạo, xây dựng cơ chế thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, thiết lập chính sách đãi ngộ phù hợp, và tăng cường phối hợp giữa nhà trường, gia đình và cộng đồng. Hệ thống đánh giá chất lượng GV và hiệu quả GDĐĐ cũng cần được thực hiện để kịp thời điều chỉnh và cải tiến phương pháp quản lý.

### 3.2.7. Mối quan hệ giữa các giải pháp

Sáu giải pháp đề xuất nhằm nâng cao quản lý GDĐĐ cho HS có mối quan hệ chặt chẽ và hỗ trợ lẫn nhau. Các giải pháp này tạo thành một hệ thống tổng thể, từ nhận thức đến lập kế hoạch, tổ chức, thực hiện, kiểm tra, đánh giá và quản lý nguồn nhân lực. Khi GV và CBQL nhận thức rõ tầm quan trọng của GDĐĐ, họ sẽ tích cực tham gia vào các hoạt động giáo dục. Cải tiến kế hoạch hoạt động dựa trên nhận thức nâng cao sẽ tạo ra môi trường giáo dục tích cực. Tổ chức nguồn lực và tăng cường chỉ đạo giáo dục đảm bảo hiệu quả của các hoạt động, trong khi cải tiến kiểm tra, đánh giá sẽ giúp điều chỉnh phương pháp giáo dục phù hợp. Quản lý nguồn nhân lực liên quan chặt chẽ đến việc nâng cao chất lượng GV và thu hút nguồn lực xã hội, từ đó tạo ra môi trường học tập tốt hơn cho HS. Khi thực hiện đồng bộ, hệ thống này góp phần nâng cao hiệu quả GDĐĐ, giúp HS phát triển toàn diện về nhân cách và kỹ năng sống trong bối cảnh ĐMGĐ hiện nay.



Sơ đồ cải tiến GDĐĐ cho HS ở trường TiH trong bối cảnh ĐMGĐ.

### 3.3. Khảo nghiệm về tính cấp thiết, tính khả thi của các giải pháp đề xuất

#### 3.3.1. Mục tiêu, nội dung, phương pháp khảo nghiệm

##### 3.3.1.1. Mục tiêu khảo nghiệm

Xác định mức độ cấp thiết và khả thi của các giải pháp GDĐĐ khi áp dụng vào thực tế tại các trường TiH ở TPHCM.

##### 3.3.1.2. Nội dung khảo nghiệm

Khảo sát ý kiến GV và CBQL về 6 giải pháp:

- + Giải pháp 1: Nâng cao nhận thức vai trò của GDĐĐ và tầm quan trọng của quản lý GDĐĐ cho HS ở trường TiH, tại TPHCM trong bối cảnh ĐMGĐ.
- + Giải pháp 2: Cải tiến xây dựng kế hoạch GDĐĐ thông qua hoạt động lễ hội, giáo dục lao động và đổi mới phương pháp dạy học trong bối cảnh ĐMGĐ.
- + Giải pháp 3: Chú trọng nguồn nhân lực phục vụ GDĐĐ cho HS bằng chính sách khuyến khích GV, phân công trách nhiệm rõ ràng trong bối cảnh ĐMGĐ.
- + Giải pháp 4: Tăng cường công tác chỉ đạo tập huấn cho CBQL, GV về GDĐĐ cho HS trong bối cảnh ĐMGĐ.
- + Giải pháp 5: Cải tiến việc kiểm tra, đánh giá GDĐĐ cho HS thông qua các hoạt động ngoại khóa và môi trường học đường trong bối cảnh ĐMGĐ.
- + Giải pháp 6: Đẩy mạnh quản lý nguồn nhân lực phục vụ GDĐĐ thông qua nâng cao chất lượng đội ngũ giáo dục và thu hút, sử dụng nguồn nhân lực từ xã hội GDĐĐ cho HS trong bối cảnh ĐMGĐ.

##### 3.3.1.3. Phương pháp khảo nghiệm

Khảo sát 201 CBQL và GV từ 3 trường TiH. Sử dụng phiếu khảo sát đánh giá cấp thiết và khả thi theo thang đo 5 mức độ. Phân tích dữ liệu bằng SPSS.

#### 3.3.1.4. Tính cấp thiết và khả thi của các giải pháp

- + Giải pháp 1: Nâng cao nhận thức về vai trò GDĐĐ. Mức độ cấp thiết cao (ĐTB 4.50-4.54) và khả thi (4.10-4.67).
- + Giải pháp 2: Cải tiến kế hoạch GDĐĐ qua lễ hội. Cấp thiết (4.50-4.67) và khả thi (4.08-4.75).
- + Giải pháp 3: Chú trọng nguồn nhân lực. Cấp thiết (4.50-4.67) và khả thi (4.14-4.75).
- + Giải pháp 4: Tăng cường chỉ đạo tập huấn. Cấp thiết (4.63-4.96) và khả thi (4.12-4.71).
- + Giải pháp 5: Cải tiến kiểm tra, đánh giá. Cấp thiết (4.63-4.96) và khả thi (4.08-4.79).
- + Giải pháp 6: Huy động nguồn lực từ xã hội. Cấp thiết (4.67-4.75) và khả thi (4.03-4.17).

#### 3.3.1.5. Kết quả khảo nghiệm

Tất cả các giải pháp đều được đánh giá là cần thiết và khả thi, nhưng cần có sự hỗ trợ mạnh mẽ hơn cho GV. Sự chênh lệch giữa đánh giá của CBQL và GV cho thấy cần tăng cường phối hợp và hỗ trợ thực tế trong việc triển khai các giải pháp.

#### 3.3.1.6. Đề Xuất

Tăng cường tập huấn cho GV về phương pháp GDĐĐ hiện đại; Cải thiện điều kiện cơ sở vật chất và hỗ trợ tài liệu; Khuyến khích sự hợp tác giữa nhà trường, gia đình và cộng đồng.

### 3.4. Đánh giá Mối Quan Hệ Giữa Các Giải Pháp Đề Xuất

#### \* Tổng quan về các nhóm giải pháp

Sau khi khảo nghiệm, các giải pháp được phân thành 6 nhóm với các biến số tương ứng:

- + Nhóm 1 (Bienphap1): Nâng cao nhận thức về GDĐĐ và quản lý GDĐĐ.
- + Nhóm 2 (Bienphap2): Cải tiến kế hoạch GDĐĐ qua lễ hội và giáo dục lao động.
- + Nhóm 3 (Bienphap3): Chú trọng nguồn nhân lực và khuyến khích GV.
- + Nhóm 4 (Bienphap4): Tăng cường chỉ đạo tập huấn cho GV.
- + Nhóm 5 (Bienphap5): Cải tiến kiểm tra và đánh giá GDĐĐ.
- + Nhóm 6 (Bienphap6): Huy động nguồn lực từ xã hội cho GDĐĐ.

#### \* Kết Quả Khảo Nghiệm

- + Bảng 3.1 cho thấy ĐTB của các nhóm giải pháp tại ba trường TiH, với tất cả đều đạt trên 4.0. Trường A có điểm cao nhất, trong khi Trường B và C có điểm thấp hơn, cho thấy sự khác biệt trong khả năng thực hiện các giải pháp.

#### \* Tương Quan Giữa Các Giải Pháp

- + Bienphap1 có vai trò nền tảng, hỗ trợ cho các giải pháp khác.
- + Bienphap2 và Bienphap3 có mối tương quan cao (0.529), cho thấy rằng nâng cao nhận thức dẫn đến khả năng tổ chức hiệu quả các hoạt động giáo dục.
- + Bienphap3 và Bienphap4 có mối tương quan cao nhất (0.661), chứng tỏ sự cần thiết của nguồn lực và chính sách khuyến khích trong việc cải tiến GDĐĐ.

**Kết Luận:** Các giải pháp không chỉ độc lập mà còn hỗ trợ lẫn nhau, tạo ra một hệ thống tổng thể nâng cao chất lượng GDĐĐ. Tăng cường nhận thức về GDĐĐ sẽ thúc đẩy hiệu quả triển khai các giải pháp khác, từ đó cải thiện chất lượng giáo dục cho HS.

### 3.5. Thử nghiệm giải pháp đề xuất

#### 3.5.1. Tổ chức thử nghiệm

##### 3.5.1.1. Mục đích thử nghiệm

Xác định tính hiệu quả và khả thi của giải pháp 4: Tăng cường chỉ đạo tập huấn cho CBQL và GV về GDĐĐ.

##### 3.5.1.2. Nội dung và cách thức thử nghiệm

Thử nghiệm sẽ được thực hiện tại 2 trường TiH với nội dung chính về GDĐĐ, bao gồm: Ứng xử trên không gian mạng; Đạo đức trung thực trong kiểm tra; Giáo dục thái độ tích cực với môi trường...

Tổ chức các buổi tập huấn kết hợp lý thuyết và thực hành; Tạo mạng lưới chia sẻ kinh nghiệm giữa GV; Khuyến khích GV sáng tạo trong giảng dạy.

### 3.5.1.3. Phương pháp đánh giá

#### \* Tiến trình thử nghiệm

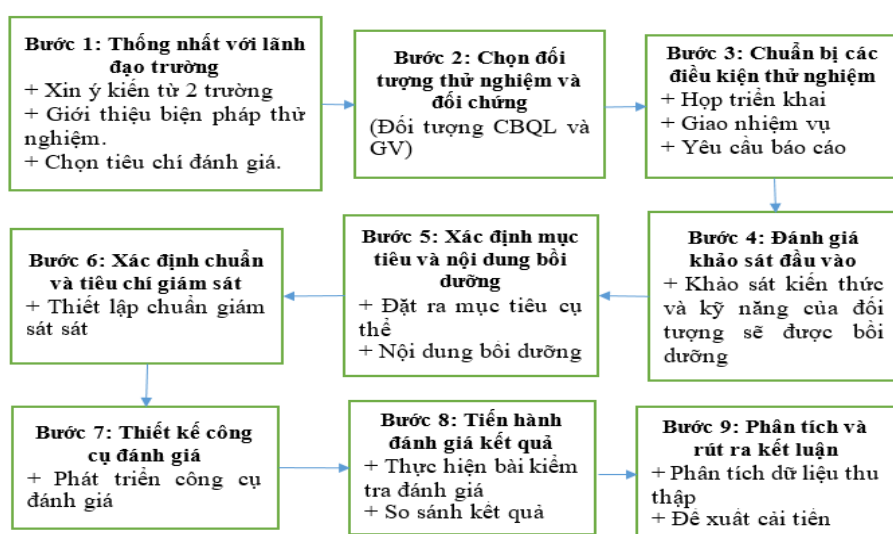
Giai đoạn 1: Chuẩn bị thử nghiệm, xác định đối tượng và tiêu chí đánh giá.

Giai đoạn 2: Tiến hành thử nghiệm với các nội dung bồi dưỡng cụ thể.

Giai đoạn 3: Đánh giá kết quả bằng cách so sánh kiến thức và kỹ năng trước và sau thử nghiệm.

#### \* Kết quả thử nghiệm

Kết quả sẽ được phân tích để đánh giá sự tiến bộ và hiệu quả của giải pháp bồi dưỡng GV trong việc GDĐĐ cho HS. Dựa trên đó, đề xuất các giải pháp cải tiến cho các chương trình tiếp theo.



### 3.5.1.4. Tiêu chuẩn và thang đánh giá thử nghiệm

Tiêu chuẩn đánh giá chung bao gồm ba yếu tố chính: kiến thức, kỹ năng và thái độ. Về kiến thức, người học cần nắm vững lý thuyết và quy định liên quan đến giáo dục. Kỹ năng bao gồm khả năng thực hành giáo dục trong các tình huống thực tế và truyền đạt các vấn đề đạo đức cho HS. Thái độ phải tích cực và có trách nhiệm trong GDĐĐ, đồng thời thể hiện tinh thần gương mẫu và khả năng lan tỏa giá trị tích cực trong cộng đồng.

#### Thang Đánh Giá Thử Nghiệm

+ **GDĐĐ trên Mạng:** Để đánh giá GDĐĐ trên mạng, các tiêu chí bao gồm hiểu biết về an toàn mạng, nhận thức về các rủi ro trên mạng xã hội, hành vi giao tiếp văn minh, khả năng giải quyết mâu thuẫn và xử lý tình huống tiêu cực. Thang đánh giá chia thành bốn mức: từ không đạt đến xuất sắc, phản ánh mức độ hiểu biết và thực hành của người học trong các tình huống cụ thể.

+ **Rèn Luyện Đạo Đức Trung Thực:** Đánh giá rèn luyện đạo đức trung thực dựa trên nhận thức về gian lận và tác hại của nó, cũng như kỹ năng phát hiện và ngăn chặn gian lận trong học tập. Thang đánh giá gồm bốn mức từ không hiểu biết đến vận dụng tốt, cho thấy sự tiến bộ trong việc nhận thức và ứng phó với vấn đề gian lận.

+ **Không Gian Văn Hóa Hồ Chí Minh:** Tiêu chí đánh giá về không gian văn hóa Hồ Chí Minh bao gồm kiến thức về tư tưởng và di sản văn hóa của Bác, khả năng liên hệ thực tiễn và ứng dụng trong giảng dạy. Thang đánh giá từ không đạt đến xuất sắc giúp xác định mức độ hiểu biết và khả năng truyền đạt các giá trị văn hóa trong giáo dục.

+ **Giáo dục thái độ tích cực với môi trường:** Đánh giá thái độ tích cực với môi trường dựa trên nhận thức về tầm quan trọng của bảo vệ môi trường, tham gia vào các hoạt động bảo vệ môi trường,

và khả năng lan tỏa thông điệp bảo vệ môi trường đến HS và cộng đồng. Thang đánh giá phản ánh từ không quan tâm đến làm gương cho người khác.

+ **Giáo dục phẩm chất tham gia giao thông:** Tiêu chí đánh giá phẩm chất tham gia giao thông bao gồm kiến thức về luật giao thông, hành vi tham gia giao thông an toàn, và khả năng tuyên truyền văn hóa giao thông. Thang đánh giá từ không hiểu biết đến xuất sắc giúp xác định mức độ hiểu biết và thực hành của HS trong việc tuân thủ luật lệ giao thông.

+ **Rèn luyện phẩm chất yêu nước** Đánh giá phẩm chất yêu nước dựa trên nhận thức về giá trị văn hóa dân tộc, khả năng thể hiện lòng tự hào dân tộc và tham gia các hoạt động văn hóa truyền thống. Thang đánh giá từ không quan tâm đến làm gương cho người khác nhằm khuyến khích sự tham gia tích cực của HS trong các hoạt động văn hóa.

### 3.5.1.5. Xử lý và phân tích kết quả thử nghiệm

Bảng đánh giá gồm 60 câu hỏi nhằm đánh giá kiến thức, kỹ năng và thái độ của CBQL (CBQL) và GV (GV) trong GDĐĐ cho HS. Kết quả được phân loại thành 4 mức độ: Mức 1 ( $1 \leq \text{ĐTB} < 5.0$ ) không đạt yêu cầu, cho thấy thiếu hiểu biết về an toàn mạng; Mức 2 ( $5.0 \leq \text{ĐTB} < 7.0$ ) đạt yêu cầu tối thiểu, có kiến thức nhưng thực hành chưa tốt; Mức 3 ( $7.0 \leq \text{ĐTB} < 9.0$ ) đạt yêu cầu tốt, phản ánh khả năng giao tiếp văn minh và xử lý tình huống cơ bản; và Mức 4 ( $9.0 \leq \text{ĐTB} \leq 10.0$ ) xuất sắc, thể hiện khả năng thực hiện tốt và hướng dẫn người khác. Bảng đánh giá này không chỉ giúp xác định mức độ hiểu biết mà còn đánh giá hiệu quả bồi dưỡng trong lĩnh vực GDĐĐ.

### 3.5.2. Phân tích kết quả thử nghiệm

Bảng đánh giá được thiết kế nhằm ghi nhận thông tin cụ thể về thực trạng của CBQL (CBQL) và GV (GV) trước và sau thực nghiệm, với mỗi nội dung bao gồm 10 câu tập trung vào ba khía cạnh: kiến thức, kỹ năng và thái độ của CBQL/GV sau đợt chỉ đạo tập huấn. Bảng đánh giá không chỉ giúp đánh giá hiệu quả của việc bồi dưỡng và phát triển nghề nghiệp trong lĩnh vực GDĐĐ. Thời gian thử nghiệm diễn ra trong năm học 2024 – 2025, từ ngày 15/02/2025 đến 31/05/2025, với mẫu khách thể thử nghiệm gồm 16 CBQL và 67 GV. Số lượng trường tham gia khảo sát thử nghiệm giải pháp bao gồm hai trường từ quận 5 và quận 8, với tổng cộng 83 phiếu khảo sát, 46 lớp học và 67 GV. Bảng đánh giá gồm 60 câu, nhằm đánh giá kiến thức, kỹ năng và thái độ của CBQL và GV trong GDĐĐ cho HS. Kết quả được xếp thành 4 mức với quy điểm từ không đạt yêu cầu đến xuất sắc, phản ánh rõ ràng năng lực của nhóm thử nghiệm. Kết quả khảo sát trình độ ban đầu về kiến thức, kỹ năng và thái độ của nhóm thử nghiệm cho thấy CBQL có ĐTB (ĐTB) đạt 6.45, không ai dưới 5.0, cho thấy năng lực tương đối tốt. Trong khi đó, GV có ĐTB 5.86, cho thấy nhiều người vẫn còn thiếu hụt về kiến thức và kỹ năng cần thiết. Sau khi tham gia chương trình tập huấn, sự cải thiện rõ rệt trong kiến thức, kỹ năng và thái độ được ghi nhận. Cụ thể, đối với CBQL, không còn ai đạt điểm ở mức thấp, với 68.8% đạt từ 8.0 trở lên, trong khi GV cũng có sự chuyển biến tích cực, với 83.58% đạt từ 7.0 trở lên.

Phân bố tần suất về kiến thức, kỹ năng và thái độ GDĐĐ trước và sau thử nghiệm đối với CBQL ở trường TiH

| Điểm        | Trước thử nghiệm ( $n = 16$ ) |            | Sau thử nghiệm ( $n = 16$ ) |            |
|-------------|-------------------------------|------------|-----------------------------|------------|
|             | Số lượng                      | %          | Số lượng                    | %          |
| 5.5         | 3                             | 18.75      | 0                           | 0.00       |
| 6.0         | 4                             | 25.00      | 0                           | 0.00       |
| 6.5         | 4                             | 25.00      | 0                           | 0.00       |
| 7.0         | 4                             | 25.00      | 3                           | 18.75      |
| 7.5         | 1                             | 6.25       | 1                           | 6.25       |
| 8.0         | 0                             | 0.00       | 11                          | 68.80      |
| 8.5         | 0                             | 0.00       | 0                           | 0.00       |
| 9.0         | 0                             | 0.00       | 1                           | 6.25       |
| <b>Tổng</b> | <b>16</b>                     | <b>100</b> | <b>16</b>                   | <b>100</b> |

Bảng dữ liệu trên cho thấy sự thay đổi điểm số của 16 CBQL (CBQL) trước và sau chương trình tập huấn. Trước tập huấn, điểm số chủ yếu ở mức thấp: 18.75% đạt 5.5, 25% đạt 6.0, 25% đạt 6.5, và 25% đạt 7.0, với chỉ 6.25% đạt 7.5. Không ai đạt từ 8.0 trở lên, cho thấy sự hạn chế trong kiến thức, kỹ năng và thái độ về GDĐĐ. Sau tập huấn, không còn ai ở mức điểm thấp, với 68.8% đạt 8.0 và 6.3% đạt 9.0, phản ánh sự gia tăng đáng kể trong năng lực.

Phân bố tần suất về kiến thức, kỹ năng và thái độ GDĐĐ trước và sau thử nghiệm đối với GV ở trường TiH

| Điểm        | Trước thử nghiệm (n = 67) |                | Sau thử nghiệm (n = 67) |                |
|-------------|---------------------------|----------------|-------------------------|----------------|
|             | Số lượng                  | %              | Số lượng                | %              |
| 5.0         | 8                         | 11.94%         | 0                       | 0.00%          |
| 5.5         | 27                        | 40.30%         | 0                       | 0.00%          |
| 6.0         | 20                        | 29.85%         | 0                       | 0.00%          |
| 6.5         | 7                         | 10.45%         | 0                       | 0.00%          |
| 7.0         | 4                         | 5.97%          | 8                       | 11.94%         |
| 7.5         | 1                         | 1.49%          | 27                      | 40.30%         |
| 8.0         | 0                         | 0.00%          | 20                      | 29.85%         |
| 8.5         | 0                         | 0.00%          | 7                       | 10.45%         |
| 9.0         | 0                         | 0.00%          | 4                       | 5.97%          |
| 9.5         | 0                         | 0.00%          | 1                       | 1.49%          |
| <b>Tổng</b> | <b>67</b>                 | <b>100.00%</b> | <b>67</b>               | <b>100.00%</b> |

Kết quả từ bảng trên cho thấy sự thay đổi rõ rệt trong kiến thức, kỹ năng và thái độ của GV (GV) ở trường TiH sau tập huấn. Trước thử nghiệm, 82.24% GV có điểm dưới 7.0, với 11.94% đạt 5.0, 40.30% đạt 5.5 và 29.85% đạt 6.0. Sau tập huấn, không còn GV nào ở các mức điểm thấp (5.0, 5.5, 6.0, 6.5). Thay vào đó, 11.94% đạt 7.0, 40.30% đạt 7.5, 29.85% đạt 8.0, và 5.97% đạt 9.0, với 83.58% GV đạt từ 7.0 trở lên. Chương trình tập huấn đã mang lại hiệu quả tích cực, nâng cao đáng kể kiến thức, kỹ năng và thái độ về GDĐĐ, nhấn mạnh tầm quan trọng của các khóa bồi dưỡng liên tục để duy trì và phát triển năng lực giáo dục trong tương lai. Tổng hợp kết quả sau khi thực nghiệm cho thấy cả hai nhóm đều có sự cải tiến đáng kể về kiến thức, kỹ năng và thái độ. CBQL đạt kết quả nổi bật hơn với ĐTB 8.33, trong khi GV đạt 7.86, cho thấy sự tiến bộ nhưng vẫn cần tiếp tục cải thiện. Để nâng cao chất lượng GDĐĐ cho GV, cần thiết lập các chương trình bồi dưỡng liên tục và cá nhân hóa hơn, nhằm giúp GV nắm vững kiến thức và kỹ năng cần thiết, đồng thời khuyến khích CBQL tham gia các khóa học nâng cao để duy trì và phát triển năng lực GDĐĐ.

### KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Nghiên cứu về thực trạng quản lý GDĐĐ cho HS TH tại TP.HCM đã hé lộ một bức tranh còn nhiều hạn chế mang tính hệ thống, đòi hỏi sự can thiệp triệt để. Điểm nghẽn cốt lõi nằm ở nhận thức chưa đầy đủ của cả GV và CBQL về vai trò then chốt của GDĐĐ, dẫn đến việc triển khai chương trình bị động và kém hiệu quả. Cụ thể, kế hoạch GDĐĐ hiện hành thiếu đi tính đồng bộ, chưa khai thác triệt để và sáng tạo các kênh quan trọng như hoạt động ngoại khóa, lễ hội và giáo dục lao động. Thách thức lớn khác là sự thiếu hụt về năng lực chuyên môn khi đội ngũ GV còn ít được bồi dưỡng về các phương pháp giáo dục hiện đại, và chưa được khuyến khích để thực hiện các hoạt động GDĐĐ một cách sáng tạo, linh hoạt. Đáng lo ngại nhất là khâu đánh giá: kết quả GDĐĐ hiện chủ yếu dựa trên lý thuyết, thiếu sự gắn kết với thực tiễn hành vi và gặp khó khăn trong việc theo dõi tiến trình phát triển nhân cách của từng HS. Thực trạng này không chỉ làm suy giảm chất lượng giáo dục toàn diện mà còn vô hình trung làm giảm sút sự quan tâm và mức độ thấm thấu các giá trị đạo đức xã hội từ phía HS. Trên cơ sở nhận diện toàn diện những bất cập này, luận án đã trở thành nền tảng vững chắc để đề xuất 6 giải pháp chiến lược nhằm nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động GDĐĐ, hướng tới việc xây dựng một thể hệ HS TH phát triển hài hòa về trí tuệ và đạo đức.

## KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

### 1. Kết luận

#### 1.1. Về mặt lý luận

Trong nghiên cứu về GDĐĐ cho HS ở các trường TiH trong bối cảnh ĐMGD, tác giả đã xác định rằng GDĐĐ là một hoạt động giáo dục đóng vai trò quan trọng, có tính chất nền tảng trong giáo dục toàn diện. Việc hình thành các phẩm chất đạo đức phù hợp với chuẩn mực xã hội là cốt lõi, đặc biệt trong bối cảnh công nghiệp 4.0, khi mà nhu cầu về quản lý GDĐĐ ngày càng trở nên cấp bách.

Tác giả đã tổng hợp các nghiên cứu trong và ngoài nước để xây dựng khung lý thuyết về quản lý GDĐĐ cho HS. Khung lý thuyết này bao gồm các khái niệm cơ bản liên quan đến GDĐĐ và các yếu tố chủ quan, khách quan ảnh hưởng đến công tác quản lý của hiệu trưởng. Điều này tạo nên cơ sở lý luận vững chắc cho việc khảo sát thực trạng quản lý GDĐĐ tại các trường TiH ở TP.HCM và đề xuất các giải pháp thích hợp.

Trong quá trình quản lý GDĐĐ cho HS ở các trường TiH trong bối cảnh ĐMGD, các CBQL giáo dục cần nắm vững tâm lý của HS, hoàn cảnh gia đình và điều kiện kinh tế xã hội của họ. Việc đánh giá tình hình quản lý GDĐĐ cho HS ở các trường TiH trong bối cảnh ĐMGD là rất cần thiết, từ đó xây dựng kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra quá trình thực hiện GDĐĐ cho HS ở các trường TiH trong bối cảnh ĐMGD một cách hợp lý. Quản lý GDĐĐ không chỉ ảnh hưởng đến đội ngũ GV mà còn cần sự hỗ trợ từ gia đình và cộng đồng, nhằm nâng cao chất lượng giáo dục một cách toàn diện.

Khung lý thuyết nghiên cứu được thiết lập bao gồm các yếu tố chính như mục tiêu giáo dục, nội dung giáo dục, phương pháp giáo dục và hình thức giáo dục. Quản lý GDĐĐ chú trọng vào việc lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và đánh giá hoạt động giáo dục. Trong mỗi hoạt động quản lý, bao gồm cả quản lý GDĐĐ và quản lý môi trường học tập (cả vật chất lẫn tinh thần) có ảnh hưởng lớn đến quá trình GDĐĐ. Trong bối cảnh ĐMGD, khung lý thuyết của luận án cũng xem xét các chương trình giáo dục mới và việc áp dụng công nghệ thông tin để tích hợp GDĐĐ vào chương trình giảng dạy một cách sáng tạo. Quản lý GDĐĐ cho HS ở các trường TiH trong bối cảnh ĐMGD đòi hỏi một khung lý thuyết toàn diện, làm rõ các hoạt động GDĐĐ với mục tiêu, nội dung, phương pháp và hình thức giáo dục phù hợp. Cuối cùng, nghiên cứu đã đề xuất các chức năng quản lý như lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và đánh giá GDĐĐ cho HS ở các trường TiH trong bối cảnh ĐMGD. Những yếu tố này sẽ nâng cao hiệu quả quản lý GDĐĐ cho HS ở các trường TiH trong bối cảnh ĐMGD, tạo điều kiện thuận lợi cho việc hình thành nhân cách và giá trị xã hội cho HS, đáp ứng nhu cầu của xã hội trong tương lai.

#### 1.2. Về kết quả thực trạng

Trong chương này, tác giả đã tập trung nghiên cứu thực trạng GDĐĐ và GDĐĐ cho HS ở các trường TiH trong bối cảnh ĐMGD. Kết quả nghiên cứu cho thấy, mặc dù quá trình GDĐĐ đã được thực hiện và đánh giá ở mức khá tốt, nhưng kết quả đạt được vẫn chưa tương xứng với tầm vóc của một thành phố lớn, nhất là trong bối cảnh ĐMGD.

Tác giả đã chỉ ra rằng, mặc dù có sự quan tâm từ nhà trường đến việc đảm bảo cơ sở vật chất và phương tiện kỹ thuật phục vụ cho GDĐĐ, nhưng mức độ đáp ứng vẫn chưa đồng đều và chưa đủ cao. Hoạt động ngoại khóa hỗ trợ GDĐĐ cũng còn hạn chế, điều này cho thấy công tác quản lý mặc dù có định hướng rõ ràng nhưng thực tế triển khai vẫn gặp nhiều khó khăn, đặc biệt là vấn đề tính đồng bộ giữa các trường. Sự phối hợp giữa gia đình, nhà trường và xã hội cũng chưa hiệu quả, ảnh hưởng đến hiệu quả GDĐĐ toàn diện cho HS. Các phương pháp GDĐĐ hiện tại chưa theo kịp yêu cầu của ĐMGD. GV cảm thấy phương pháp GDĐĐ hiện tại chưa đáp ứng tốt yêu cầu đổi mới, cho thấy cần có sự hỗ trợ và bồi

đường thêm về phương pháp giáo dục hiện đại. Bên cạnh đó, việc huy động nguồn lực và đầu tư tài chính cho GDĐĐ vẫn chưa đầy đủ, ảnh hưởng đến chất lượng GDĐĐ, đặc biệt là trong việc triển khai các hoạt động trải nghiệm thực tế và sử dụng công nghệ hỗ trợ.

Ngoài ra, qua phân tích thực trạng cho thấy CBQL và GV đều có nhận thức tốt về tầm quan trọng của hoạt GDĐĐ cho HS ở các trường TiH tại TPHCM trong bối cảnh ĐMGD. Tuy nhiên, có sự chênh lệch trong nhận thức và đánh giá hiệu quả thực hiện, điều này chỉ ra rằng cần thiết phải có các giải pháp để nâng cao nhận thức và cải tiến hiệu quả quản lý. Bên cạnh đó, CBQL và GV đánh giá chưa cao hiệu quả lập kế hoạch cho các hoạt động liên quan đến GDĐĐ, cho thấy kế hoạch hiện tại có thể chưa phù hợp thực tế. Việc tích hợp GDĐĐ vào các hoạt động lễ hội và giáo dục lao động cũng như đổi mới phương pháp dạy học là rất cần thiết. Việc tổ chức nguồn lực phục vụ GDĐĐ cũng còn nhiều hạn chế, thể hiện qua việc GV chưa nhận được sự hỗ trợ đầy đủ. Cần xây dựng hệ thống đánh giá hiệu quả GDĐĐ và có các chính sách khen thưởng cho những GV có đóng góp tích cực. Đối với công tác chỉ đạo và tổ chức giáo dục, cần cải tiến phương pháp để tạo ra môi trường giáo dục thân thiện và tích cực hơn. Việc nâng cao kiểm tra, đánh giá hoạt động ngoại khóa cũng là một yếu tố quan trọng, nhằm đảm bảo chất lượng giáo dục. Cuối cùng, việc đảm bảo đủ nguồn lực, kinh phí và hỗ trợ cho quản lý hoạt động GDĐĐ là cần thiết để nâng cao chất lượng GDĐĐ cho HS. Tóm lại, mặc dù đã có những chuyển biến tích cực trong GDĐĐ cho HS TiH tại TP.HCM, nhưng vẫn còn tồn tại nhiều thách thức cần được giải quyết để nâng cao hiệu quả quản lý trong lĩnh vực này.

Tóm lại, GDĐĐ cho HS ở các trường TiH tại TPHCM trong bối cảnh ĐMGD đã có sự quan tâm từ nhà trường, CBQL và GV, nhưng vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế. Cụ thể, sự phối hợp giữa các bên chưa chặt chẽ, phương pháp dạy học chưa được đổi mới toàn diện và các hạn chế về trong lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá trong GDĐĐ cho HS ở các trường TiH tại TPHCM trong bối cảnh ĐMGD. Để nâng cao hiệu quả quản lý GDĐĐ, cần có những giải pháp cụ thể cho các chức năng quản lý. Đây chính là những tiền đề quan trọng để triển khai các giải pháp quản lý hiệu quả trong những chương tiếp theo.

### **1.3. Về đề xuất biện pháp và thực nghiệm**

Trong chương 3, tác giả đã đề xuất 6 giải pháp GDĐĐ cho HS ở các trường TiH tại TPHCM trong bối cảnh ĐMGD, dựa trên phân tích thực trạng ở chương 2. Qua khảo nghiệm ý kiến của GV và CBQL tại 3 trường ở quận 5, quận 8 và quận Bình Tân, tác giả đã đánh giá tính khả thi và cấp thiết của các giải pháp.

+ Giải pháp 1: Nâng cao nhận thức về GDĐĐ, giải pháp này nhấn mạnh tầm quan trọng của GDĐĐ, giúp GV và HS nhận thức rõ hơn về vai trò của GDĐĐ trong phát triển nhân cách.

+ Giải pháp 2: Cải tiến kế hoạch GDĐĐ, việc xây dựng kế hoạch các hoạt động lễ hội, giáo dục lao động và đổi mới phương pháp dạy học được coi là cần thiết để làm phong phú thêm GDĐĐ.

+ Giải pháp 3: Tổ chức nguồn lực phục vụ GDĐĐ, khuyến khích GV và phân công trách nhiệm rõ ràng đã được đánh giá là cần thiết để nâng cao hiệu quả GDĐĐ.

+ Giải pháp 4: Tăng cường tập huấn cho CBQL và GV, đây là giải pháp được chọn để thực nghiệm, đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng GDĐĐ, ảnh hưởng tích cực đến các giải pháp khác.

+ Giải pháp 5: Cải tiến kiểm tra và đánh giá GDĐĐ, việc đánh giá thông qua các hoạt động ngoại khóa và môi trường học đường giúp theo dõi tiến bộ của HS một cách khách quan.

+ Giải pháp 6: Quản lý nguồn nhân lực phục vụ GDĐĐ, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo dục và

thu hút nguồn lực từ xã hội là cần thiết để đảm bảo sự phát triển bền vững trong GDĐĐ.

Thông qua thực nghiệm ở trường TiH Lý Cảnh Hón và Trường TiH Phan Đăng Lưu trong năm học 2024 – 2025, kết quả cho thấy có sự cải tiến rõ rệt trong kiến thức, kỹ năng và thái độ GDĐĐ của CBQL và GV sau khi tham gia chương trình tập huấn do hiệu trưởng tập huấn. Cụ thể, tỷ lệ CBQL và GV đạt điểm từ 7.0 trở lên tăng lên hơn 80%, không còn ai ở mức đáp ứng tối thiểu. Điều này không chỉ phản ánh hiệu quả của chương trình tập huấn mà còn chỉ ra nhu cầu cần thiết cho việc phát triển liên tục các khóa bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực GDĐĐ.

Trong bối cảnh ĐMGD hiện nay, việc quản lý GDĐĐ cho HS cần được chú trọng hơn nữa. Các giải pháp quản lý phải linh hoạt, sáng tạo và phù hợp với yêu cầu phát triển toàn diện của HS góp phần hình thành những công dân có đạo đức tốt, đáp ứng yêu cầu xã hội trong tương lai. Sự chuyển biến tích cực trong kết quả thử nghiệm khẳng định tính khả thi và hiệu quả của các giải pháp quản lý GDĐĐ đã đề xuất, đồng thời nhấn mạnh tầm quan trọng của việc đầu tư vào giáo dục và bồi dưỡng đội ngũ CBQL, GV trong hệ thống giáo dục TiH.

#### **1.4. Về phương pháp nghiên cứu**

Luận án đã áp dụng bốn quan điểm chính trong phương pháp luận để nghiên cứu quản lý GDĐĐ cho HS ở các trường TiH trong bối cảnh ĐMGD. Đầu tiên là quan điểm hệ thống, nhấn mạnh tính liên kết giữa các yếu tố trong quản lý GDĐĐ, giúp xác định những thành tố cần thiết nhằm nâng cao hiệu quả giáo dục. Tiếp theo, quan điểm thực tiễn tập trung vào việc khảo sát thực trạng GDĐĐ, chỉ ra điểm mạnh, hạn chế và nguyên nhân dẫn đến tình hình hiện tại. Qua đó, tác giả có thể đề xuất các biện pháp quản lý phù hợp với nhu cầu thực tế. Thứ ba, quan điểm tiếp cận quá trình cho phép phân tích các hoạt động giáo dục một cách chi tiết, từ đó đưa ra các giải pháp quản lý GDĐĐ hiệu quả. Cuối cùng, quan điểm theo chức năng quản lý áp dụng bốn chức năng cơ bản trong quản lý (lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá) để định hướng các giải pháp quản lý cụ thể, đảm bảo tính khả thi và hiệu quả.

Về phương pháp nghiên cứu, luận án đã sử dụng một loạt các phương pháp kết hợp giữa lý luận và thực tiễn. Nhóm các phương pháp nghiên cứu lý luận bao gồm phân tích, tổng hợp tài liệu liên quan đến GDĐĐ và quản lý giáo dục, nhằm xây dựng cơ sở lý luận vững chắc. Đối với phương pháp nghiên cứu thực tiễn, luận án áp dụng nhiều kỹ thuật như: phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi để thu thập thông tin từ CBQL và (GV, phương pháp phỏng vấn để tìm hiểu sâu hơn về thực trạng GDĐĐ, và phương pháp chuyên gia để thẩm định tính khả thi của các giải pháp đề xuất. Cuối cùng, phương pháp thực nghiệm được sử dụng để thử nghiệm một giải pháp cụ thể tại hai trường TiH, nhằm kiểm chứng hiệu quả thực tế.

Tóm lại, việc áp dụng các phương pháp nghiên cứu đa dạng đã cho phép tác giả xây dựng một cơ sở lý luận vững chắc về GDĐĐ và quản lý GDĐĐ cho HS. Qua đó, luận án đã thu thập và phân tích thông tin một cách toàn diện, từ đó đề xuất các giải pháp khả thi nhằm nâng cao hiệu quả quản lý GDĐĐ cho HS ở các trường TiH tại TPHCM trong bối cảnh ĐMGD. Sự kết hợp giữa lý luận và thực tiễn không chỉ đảm bảo tính khoa học mà còn phù hợp với nhu cầu thực tế trong giáo dục, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện cho HS.

#### **1.2. Về thực tiễn**

Nghiên cứu đã tiến hành phân tích thực trạng GDĐĐ và quản lý GDĐĐ cho HS ở các trường TiH tại TPHCM trong bối cảnh ĐMGD. Kết quả khảo sát cho thấy công tác quản lý GDĐĐ đã đạt được mức độ khá tốt. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế cần khắc phục. Cụ thể, sự phối hợp giữa gia đình, nhà trường và xã hội chưa chặt chẽ, điều này dẫn đến việc GDĐĐ không đạt hiệu quả mong muốn. Phương pháp dạy học chưa được đổi mới đồng bộ, và nguồn lực đầu tư cho GDĐĐ còn hạn chế. Do đó, các CBQL và GV cần nâng cao nhận thức và năng lực thực hiện để đáp ứng tốt hơn các mục tiêu GDĐĐ.

Để nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động GDĐĐ cho HS ở các trường TiH tại TPHCM trong bối cảnh ĐMGD, luận án đề xuất 6 giải pháp chính. Đầu tiên, nâng cao nhận thức về GDĐĐ cho CBQL, GV và HS nhằm hiểu rõ tầm quan trọng của quản lý GDĐĐ cho HS ở các trường TiH tại TPHCM trong bối cảnh ĐMGD trong phát triển nhân cách của HS. Kế đến, cải tiến kế hoạch GDĐĐ thông qua việc xây dựng các hoạt động lễ hội, giáo dục lao động và đổi mới phương pháp dạy học. Đồng thời, tổ chức nguồn lực phục vụ GDĐĐ bằng cách khuyến khích GV và phân công trách nhiệm rõ ràng là cần thiết. Tăng cường tập huấn cho CBQL và GV đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giáo dục. Cải tiến kiểm tra và đánh giá GDĐĐ thông qua các hoạt động ngoại khóa giúp theo dõi tiến bộ của HS một cách khách quan. Cuối cùng, quản lý nguồn nhân lực phục vụ GDĐĐ và thu hút nguồn lực từ xã hội là yếu tố cần thiết để đảm bảo sự phát triển bền vững trong GDĐĐ.

Kết quả khảo sát ý kiến từ CBQL và GV đã xác nhận tính cấp thiết và khả thi của các giải pháp này, cho thấy rằng các giải pháp được đề xuất góp phần nâng cao hiệu quả quản lý GDĐĐ ở các trường TiH ở TPHCM. Thực nghiệm ở trường TiH Lý Cảnh Hôn và Trường TiH Phan Đăng Lưu đã chỉ ra sự cải tiến rõ rệt trong kiến thức, kỹ năng và thái độ của đội ngũ CBQL và GV. Sự chuyển biến tích cực trong kết quả thử nghiệm không chỉ khẳng định tính khả thi và hiệu quả của các giải pháp đã đề xuất mà còn nhấn mạnh sự cần thiết của việc phát triển liên tục các khóa bồi dưỡng, tầm quan trọng của việc đầu tư vào giáo dục và bồi dưỡng đội ngũ CBQL, GV trong hệ thống giáo dục TiH.

## **2. Khuyến nghị**

### **2.1. Đối với Sở Giáo dục và Đào tạo TPHCM**

### **2.2. Đối với hiệu trưởng các trường TiH**

### **2.3. Đối với GV**

## **3. Hướng nghiên cứu**

Trong bối cảnh ĐMGD, việc quản lý GDĐĐ cho HS cần được chú trọng hơn nữa. Các giải pháp quản lý cần linh hoạt, sáng tạo và phù hợp với yêu cầu phát triển toàn diện của HS. Điều này góp phần hình thành những công dân có đạo đức tốt, đáp ứng yêu cầu của xã hội trong tương lai. Các nhà quản lý giáo dục cần tiếp tục nghiên cứu và điều chỉnh các giải pháp quản lý để phù hợp với sự phát triển không ngừng của xã hội và nhu cầu giáo dục hiện đại.

Tóm lại: GDĐĐ được coi là một thành phần thiết yếu trong giáo dục toàn diện cho HS, đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành các phẩm chất đạo đức phù hợp với các chuẩn mực xã hội. Đặc biệt, trong bối cảnh công nghiệp 4.0, việc quản lý GDĐĐ cho HS ở trường TiH trở nên cấp bách hơn bao giờ hết. Nâng cao chất lượng quản lý GDĐĐ không chỉ tạo nền tảng cho sự phát triển toàn diện của HS mà còn đáp ứng những yêu cầu đang ngày càng cao của xã hội hiện đại. Dựa trên việc kế thừa và hệ thống hóa các nghiên cứu liên quan đến GDĐĐ và quản lý GDĐĐ cho HS, nghiên cứu đã xác định và xây dựng các khái niệm cốt lõi về GDĐĐ và quản lý GDĐĐ cho HS ở các trường TiH trong bối cảnh ĐMGD. Những khái niệm này không chỉ giúp định hình các phương pháp và chiến lược quản lý mà còn là nền tảng cho việc khảo sát thực trạng và đề xuất các giải pháp quản lý GDĐĐ phù hợp với bối cảnh thay đổi hiện nay. Luận án cũng đã làm rõ vai trò thiết yếu của quản lý GDĐĐ trong việc hình thành những phẩm chất cần thiết cho HS, từ đó nhấn mạnh tầm quan trọng của GDĐĐ trong chương trình học cho HS ở trường TiH hiện nay.

**DANH MỤC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ**

1. Lê Tấn Lộc (2025). Tổng quan các nghiên cứu về quản lý giáo dục đạo đức cho HS ở các trường TiH trong bối cảnh ĐMGD.. Tạp chí Giáo dục. Tập 25 (số đặc biệt 1), 31 – 36. Tháng 01/2025.
2. Lê Tấn Lộc (2025). Thực trạng giáo dục đạo đức ở các trường TiH công lập trong bối cảnh ĐMGD.. Tạp chí Quản lý giáo dục. Tập 17 (số 4), 153 – 160. Tháng 04/2025.
3. Lê Tấn Lộc (2025). Ethical Education Activities for Pupils in Primary Schools in the Context of Digital Transformation. South Asian Research Journal of Business and Management. Volume-7, Issue-3, May-Jun- 2025. Tháng 5/2025.
4. Lê Tấn Lộc, Bùi Đức Tú (2025). Thực trạng quản lý hoạt động giáo dục đạo đức cho HS ở các trường TiH công lập tại TPHCM trong bối cảnh ĐMGD.. Tạp chí Giáo dục. Tập 25 (số đặc biệt 4), 234 -239, 31 – 36. Tháng 05/2025.