

MÔI TRƯỜNG VĂN HÓA - NỘI DUNG CẦN THIẾT ĐỂ XÂY DỰNG VĂN HÓA CHẤT LƯỢNG TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRÀ VINH

ThS. NGUYỄN THỊ NGỌC XUÂN*

Abstract: This article presents the core content of the cultural environment and assessments on necessary of improving culture quality at Tra Vinh University. These cultural values are basic to build a good working environment for teachers at the university.

Keywords: Cultural environment, quality culture, universities

Trong bài viết “Mô hình văn hóa chất lượng (VHCL) ở Trường Đại học (ĐH) Trà Vinh” đăng *Tạp chí Giáo dục*, số 362, kì 2 tháng 11/2015, chúng tôi đã giới thiệu mô hình VHCL của trường ĐH được xây dựng thông qua năm thành tố: môi trường học thuật, môi trường nhân văn, môi trường văn hóa (MTVH), môi trường tự nhiên, môi trường xã hội. Các môi trường này làm cơ sở cho việc đánh giá một cách tường minh mức độ thể hiện VHCL của một trường ĐH, phù hợp với tất cả loại hình trường, trong đó, MTVH là một trong năm thành tố mà mỗi trường cần phải tạo dựng để phát triển VHCL trong trường ĐH. Bài viết trình bày nội dung của MTVH và sự cần thiết phải xây dựng nội dung MTVH ở Trường ĐH Trà Vinh.

1. Khái niệm MTVH trong trường ĐH

VHCL là hệ thống giá trị (GT) của một tổ chức, được thể hiện thông qua sự hình thành và không ngừng phát triển của chất lượng. Để có VHCL, nhà trường cần khuyến khích mỗi thành viên, tổ chức (các phòng, ban, bộ môn, các tổ chức - đoàn thể) tự đánh giá công việc của mình có chất lượng hay không và tự giác tuân theo yêu cầu chất lượng đó.

MTVH là môi trường xác lập hệ thống các chuẩn mực, GTVH, niềm tin, quy tắc ứng xử, đồng thuận và thực hiện, tạo nên sức mạnh cho các hoạt động có chất lượng và không ngừng nâng cao chất lượng của cơ sở giáo dục. Cốt lõi của văn hóa (VH) là GT. Cốt lõi của MTVH cũng là GT. Trong mối quan hệ tương tác giữa con người, tự nhiên và xã hội, thông qua hoạt động sáng tạo của mình, con người đã hình thành nên các GTVH; và chính các GTVH trong quá trình vận hành, ứng dụng vào trong hoạt động hằng ngày hình thành nên MTVH. Như vậy, chính là hoạt động VH tạo ra các GTVH.

VH nhà trường tốt đẹp sẽ phô bày những cách xử sự đúng đắn và dạy con người biết xử sự phù hợp, là

động lực thúc đẩy mọi cá nhân, dẫn dắt quá trình trao đổi, thông tin, những mong đợi, cảm xúc... Những thành tố này của VH có thể định hình những quan hệ nội bộ; đồng thời, nâng cao GT niềm tin về những kiểu cách đạo đức được ưa thích hơn và những mục tiêu đáng mong muốn (ASHE, 2003).

Xét về bản chất, trường ĐH là một tổ chức *hành chính - sư phạm*. Như bất kì một cơ quan, cơ sở hoặc một doanh nghiệp nào, các trường ĐH cũng hình thành nên những cơ cấu, chuẩn mực, quy tắc hành động, những GT, điểm mạnh và điểm yếu do những tập thể, các cá nhân thuộc mọi thế hệ nhà trường tạo lập nên. GT được coi như là thước đo đúng và sai, xác định những gì nên làm và không nên làm trong cách hành xử chung và riêng của con người trong một tổ chức. Có nhà trường đề cao các GT nhân văn, tình yêu thương giữa những con người trong tập thể; có nhà trường đề cao tính cộng đồng trách nhiệm và sự sáng tạo trong công việc; lại có nhà trường đề cao sự trung thực, tinh thực chất hoặc khả năng đổi mới thường xuyên để nâng cao chất lượng các hoạt động dạy học, giáo dục (GD); có nhà trường quan tâm xây dựng và phát huy các GT biểu hiện ra bề nổi như vẻ đẹp cảnh quan của trường, lớp, kiến trúc, vườn hoa cây cảnh... GT trong nhà trường được phân chia thành 2 loại: - Các GT mà nhà trường đã hình thành và vun đắp trong cả quá trình xây dựng và trưởng thành; - Những GT mới mà cán bộ quản lí hoặc tập thể cán bộ, giảng viên (CB, GV), người học mong muốn nhà trường có và tạo lập từng bước nhằm đem đến sự phát triển mới phù hợp với yêu cầu mới của xã hội trong quá trình phát triển. Yếu tố cơ bản tạo thành MTVH là GD, phẩm chất, VH được các thành viên trong nhà trường đồng thuận và tự giác thực hiện. VH chủ yếu là

* Trường Đại học Trà Vinh

những sản phẩm tinh thần; vì thế, MTVH chủ yếu là môi trường tinh thần (khác biệt với môi trường xã hội là môi trường vật chất), tác động theo hình thức thấm dần vào cảm nhận và tinh thần của con người. Trên cơ sở đó, chúng tôi quan niệm rằng:

MTVH trong Trường ĐH Trà Vinh là môi trường được xác lập hệ thống các chuẩn mực, GT, niềm tin, quy tắc ứng xử được xem là tốt đẹp và được các thành viên trong nhà trường đồng thuận và tự giác thực hiện, tạo nên sức mạnh cho các hoạt động có chất lượng và không ngừng nâng cao chất lượng trong nhà trường.

MTVH ảnh hưởng tới sự ổn định của nhà trường thông qua quan hệ giữa người với người. Đây là mối quan hệ khá đa dạng và phức tạp: hợp tác và bất hợp tác, lãnh đạo và phục tùng, lạnh nhạt và nồng ấm... Những loại hình quan hệ này sẽ hoặc tăng thêm sức mạnh, hoặc làm giảm sút tinh thần đoàn kết trong tổ chức, tập thể.

Nội dung chính của MTVH gồm: - Xây dựng các quy tắc ứng xử tôn trọng, hợp tác, hỗ trợ lẫn nhau giữa các thành viên vì sự nghiệp và danh tiếng của cơ sở GD; - Thực hiện đạo đức, lối sống lành mạnh, lưu truyền và phát huy truyền thống tốt đẹp của cơ sở GDĐH kết hợp với bản sắc VH dân tộc; - Thực hiện các GT về cảm xúc, nhu cầu về học tập, giảng dạy của các thành viên được tôn trọng, được thiết lập trong tổ chức và tích cực thực hiện các GT đó.

2. Nghiên cứu sự cần thiết về các nội dung của MTVH ở trường ĐH Trà Vinh

Chúng tôi tiến hành cụ thể hóa ba nội dung MTVH thành các GT cốt lõi tạo nên MTVH cho Trường ĐH Trà Vinh nhằm triển khai đánh giá sự cần thiết các nội dung, từ đó giúp nhà trường tự đánh giá sự phát triển VHCL và xây dựng kế hoạch phát triển VHCL theo từng giai đoạn. Để đánh giá các nội dung của MTVH trong Trường ĐH Trà Vinh cần thiết ở mức độ nào, tác giả xây dựng phiếu đánh giá gồm 11 nội dung là những GT cốt lõi trong MTVH và triển khai khảo sát trên 235 CB, GV, quản lý của Trường ĐH Trà Vinh. Kết quả xử lý số liệu bằng phần mềm SPSS 20.0, chỉ số Cronbach's Alpha. Kết quả chỉ

số Cronbach's Alpha = 0.896. Chỉ số Cronbach's Alpha của từng item dao động từ 0.856 đến 0.898. Như vậy, bộ công cụ dùng để đánh giá có độ tin cậy cao, có thể sử dụng để điều tra, đánh giá mức độ cần thiết về các nội dung của MTVH trong nhà trường.

Bảng 1 cho thấy, nội dung của MTVH cần xây dựng trong Trường ĐH Trà Vinh được CB, GV đánh giá cần thiết với ĐTB chung khá cao: 4,19; không có nội dung nào dưới 3,00. Tuy nhiên, mức độ của các nội dung không đồng đều.

- Nội dung "Thực hiện đạo đức, lối sống lành mạnh, tốt đẹp của nhà trường", "Thực hiện các hoạt động giao lưu, hợp tác, hội nhập với cộng đồng trong và ngoài nước"; "Tránh cách nói mỉa mai, làm thương tổn người khác, luôn tìm ưu điểm ở người khác, đặt vị trí mình vào vị trí người khác để đối xử"; được đánh giá cần thiết (ĐTB 4,6-4,73), mức cao nhất trong các nội dung. Có thể nói, các nội dung trên là GT cốt lõi mà bất kì một tổ chức nhà trường nào cũng mong muốn hướng đến và đạt được. Con người đã hình thành nên các GTVH và chính các GTVH trong quá trình vận hành, ứng dụng vào tiến trình thực hiện nhiệm vụ lại hình thành nên MTVH. Vì vậy, nhà trường cần tạo điều kiện phát huy, khuyến khích các thành viên hoạt động VH, khi MTVH tốt đẹp sẽ tương

Bảng 1. Kết quả đánh giá các nội dung của MTVH theo thang likert 5 mức độ:

1) Hoàn toàn không cần thiết; 2) Cần thiết; 3) Mức độ trung gian; 4) Cần thiết; 5) Hoàn toàn cần thiết.

TT	Nội dung	Mức độ cần thiết			
		GV	CB	Điểm TB	Thứ bậc
1	MTVH				
1.1	Xây dựng các quy tắc ứng xử tôn trọng, hợp tác, hỗ trợ lẫn nhau giữa các thành viên vì sự nghiệp và danh tiếng của nhà trường	4,6	4,69	4,64	4
1.2	Thực hiện đạo đức, lối sống lành mạnh, tốt đẹp của nhà trường	4,6	4,8	4,70	2
1.3	Thực hiện các hoạt động giao lưu, hợp tác, hội nhập với cộng đồng trong và ngoài nước	4,7	4,76	4,73	1
1.4	Các thành viên trong nhà trường có ý thức và nỗ lực giữ gìn, phát huy những GT tốt đẹp của tập thể, thực hiện nếp sống văn minh, góp phần bảo vệ môi trường sống	4,0	4,2	4,10	6
1.5	Sự chân thành trong giao tiếp và ứng xử trong các mối quan hệ nội bộ và bên ngoài	4,4	4,1	4,25	7
1.6	Tránh cách nói mỉa mai, làm thương tổn người khác, luôn tìm ưu điểm ở người khác, đặt vị trí mình vào vị trí người khác để đối xử	4,8	4,59	4,69	3
1.7	Nhà trường và các tổ chức, đoàn thể cùng quan tâm xây dựng đời sống VH, văn nghệ, thể dục thể thao cho tất cả các thành viên, đảm bảo an toàn, an ninh, trật tự trong khuôn viên nhà trường	4,2	4,29	4,24	8
1.8	Cảm xúc, mong muốn nhu cầu về học tập, giảng dạy của các thành viên được tôn trọng	4,4	4,37	4,33	5
1.9	Phong cách của cán bộ, GV, SV (trang phục, ngôn ngữ, cử chỉ ...) đúng chuẩn mực sư phạm	3,88	3,92	3,90	9
1.10	Giải quyết các mâu thuẫn, xung đột nội bộ kịp thời công bằng, dân chủ	3,4	3,5	3,45	11
1.11	Cán bộ, giảng viên, nhân viên, người học có niềm tin sâu sắc vào các GT được thiết lập trong tổ chức và tích cực thực hiện các GT đó	3,8	3,9	3,85	10
Điểm trung bình chung				4,19	

thích và thúc đẩy sự phát triển lành mạnh của VH tổ chức vì thành phần cơ bản của MTVH bao gồm hiện trạng đời sống VH, chuẩn mực, đạo đức, lối sống, phong cách ứng xử hằng ngày của các thành viên trong nhà trường, VH nhà trường phù hợp, tích cực sẽ tạo ra các mối quan hệ tốt đẹp giữa các CB, GV, nhân viên trong tập thể sư phạm, giữa GV và người học; đồng thời tạo ra môi trường làm việc thoải mái, vui vẻ, lành mạnh. Đó là nền tảng tinh thần cho sự sáng tạo của con người.

- Nội dung “Niềm tin và sự tôn trọng của CB, GV và người học được phát huy tốt trong các hoạt động của nhà trường”; “Cảm xúc, mong muốn nhu cầu về học tập, giảng dạy của các thành viên được tôn trọng”; “Các thành viên trong nhà trường có ý thức và nỗ lực giữ gìn, phát huy những GT tốt đẹp của tập thể, thực hiện nếp sống văn minh, góp phần bảo vệ môi trường sống” được đánh giá cần thiết với ĐTB 4,10-4,33. Đây là những nội dung liên quan đến niềm tin, GT, nếu không có niềm tin vào sứ mệnh, chiến lược và cam kết của ban lãnh đạo, sẽ không có thành viên theo đuổi để phấn đấu, chấp nhận thách thức và xây dựng nhà trường. Nếu những mong muốn, nhu cầu về học tập, giảng dạy của con người được tôn trọng sẽ trở thành động lực giúp họ vượt qua mọi khó khăn và phấn đấu hoàn thành trách nhiệm của mình một cách tốt nhất, làm cho họ cảm thấy thoải mái, dễ dàng thảo luận về những vấn đề hay khó khăn mà họ đang gặp phải. Muốn tạo động lực, cần khơi dậy nhu cầu và đáp ứng nhu cầu chính đáng của mọi người. Khi nhu cầu còn ở mức độ thấp, động lực chủ yếu thuộc về vật chất như tiền lương, thu nhập, tiền thưởng... Nhưng khi nhu cầu vật chất thoả mãn một mức độ cao hơn, con người có xu hướng lựa chọn những giá trị tinh thần như môi trường hoà đồng, thân thiện, thoải mái, được cống hiến, sáng tạo, được thừa nhận, tôn trọng và phát triển.

- Nội dung “Giải quyết các mâu thuẫn, xung đột nội bộ kịp thời công bằng, dân chủ”; “Cán bộ, giảng viên, nhân viên có niềm tin sâu sắc vào các GT được thiết lập trong tổ chức và tích cực thực hiện các GT đó” được đánh giá mức cần thiết thấp hơn ĐTB từ 3,45-3,85. Một số cán bộ, GV cho rằng: hai nội dung trên khó có thể thực hiện tốt vì thực tế không có sự công bằng trong tổ chức. Hơn nữa, mỗi cá nhân có những mong đợi, niềm tin và GT khác nhau, việc thiết lập GT tùy thuộc vào nhu cầu của cá nhân. Tuy nhiên, những xung đột có thể xảy ra ở bất kỳ nơi đâu trong tổ chức, một khi xung đột xảy ra thì việc giải

quyết mâu thuẫn xung đột là cần thiết, nhà trường xây dựng được tinh thần dân chủ trong các hoạt động sẽ giảm bớt xung đột, mâu thuẫn giữa các thành viên, tạo sự đoàn kết và thống nhất trong tổ chức. Đây là những GT nền tảng của VH nhà trường, có tác dụng định hướng hành vi trong quá trình nhận thức, tư duy.

Như vậy, các nội dung của MTVH nhìn chung được đánh giá mức độ cần thiết cao, vì thế, nhằm giúp nhà trường xây dựng MTVH để tạo lập VHCL, cần: - Đưa nội dung phát triển VHCL vào kế hoạch chiến lược trung hạn, dài hạn, hàng năm của Trường; - Trong mỗi năm học, lựa chọn GT ưu tiên phát triển đối với từng nội dung trong MTVH và chuyển các GT thành hành động thông qua nhận thức, trách nhiệm, niềm tin, sự đồng thuận của các thành viên trong nhà trường. Đây là những GT hình thành nên MTVH và tác động đến các thành viên trong nhà trường, xem GT nào đạt, chưa đạt để xây dựng giải pháp hoàn thiện và triển khai thực hiện; - Nhà trường giao cho đơn vị chuyên trách công tác đảm bảo chất lượng, lập kế hoạch/lộ trình thực hiện, theo dõi, đánh giá chung tiến độ triển khai; - Định kì hàng năm tổ chức đánh giá cấp trường, điển hình và nhân rộng về kết quả đạt được.

Có thể khẳng định, các nội dung cốt lõi của MTVH cần được xây dựng trong Trường ĐH Trà Vinh và là cơ sở cho việc đánh giá một cách tường minh mức độ thể hiện VHCL của nhà trường. Các đơn vị cần nhận thức rõ đâu là những GTVH cốt lõi có tính đặc trưng đang tồn tại để nuôi dưỡng, vun trồng, thể hiện bản sắc VH của nhà trường. Một khi nhà trường hình thành được MTVH đậm đà bản sắc, phát triển toàn diện, hợp lí sẽ là động lực phát huy năng lực sáng tạo, xây dựng niềm tin, trách nhiệm làm việc có chất lượng của các thành viên trong Trường ĐH Trà Vinh. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Mai Hải Oanh (2012). *Bàn về môi trường văn hóa*. Tạp chí Văn hóa nghệ thuật, số 334.
- [2] Lê Đức Ngọc - Trịnh Thị Vũ Lê - Nguyễn Thị Ngọc Xuân (2012). *Bàn về mô hình văn hóa chất lượng cơ sở giáo dục đại học*. Tạp chí Quản lí Giáo dục, số 34.
- [3] Lê Đức Ngọc (2008). *Xây dựng văn hóa chất lượng: Tạo nội lực cho cơ sở đào tạo đáp ứng yêu cầu của thời đại chất lượng*. Trung tâm Kiểm định - Đo lường và đánh giá chất lượng giáo dục (CAMEEQ) Hà Nội.
- [4] Nguyễn Hữu Huân (2009). *Hình thái cốt lõi của văn hóa nhà trường*. Viện Sư phạm, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
- [5] Nguyễn Thị Ngọc Xuân (2015). *Tổng thuật các nghiên cứu về văn hóa chất lượng trường đại học*. Tạp chí Giáo dục, số 370.