

Một số vấn đề liên quan đến phát triển văn hóa nhà trường trong Trường Đại học Sài Gòn

Đỗ Đình Thái

Trường Đại học Sài Gòn
273 An Dương Vương, Phường 3, Quận 5,
Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam
Email: thaidd@sgu.edu.vn

TÓM TẮT: Phát triển văn hóa nhà trường là điều kiện tất yếu để nâng cao chất lượng về mặt vật chất lẫn tinh thần cho các thành viên trong nhà trường, phục vụ tốt nhất các hoạt động trong quá trình đào tạo, tạo môi trường học tập hiện đại, khẳng định thương hiệu, là nền tảng để hướng đến tự chủ đại học và định hướng hội nhập quốc tế trong thời đại chất lượng. Do vậy, phát triển văn hóa nhà trường đóng vai trò quan trọng và cần được thực hiện liên tục, phù hợp với chiến lược phát triển và tầm nhìn của nhà trường. Bài viết trình bày một số vấn đề liên quan đến phát triển văn hóa nhà trường trong Trường Đại học Sài Gòn, gồm: sự cần thiết phải phát triển văn hóa nhà trường, những biểu hiện tích cực, những biểu hiện tiêu cực, các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển văn hóa nhà trường và các giá trị cốt lõi từ ý kiến đánh giá của giảng viên và sinh viên. Từ phân tích thực trạng các vấn đề trên, bài viết sử dụng kiểm định Independent Samples T-test (kiểm định 2 mẫu độc lập) để kiểm định sự khác biệt về ý kiến đánh giá giữa hai nhóm đối tượng khảo sát là giảng viên và sinh viên về các nội dung khảo sát.

TỪ KHÓA: Văn hóa nhà trường; phát triển văn hóa nhà trường; trường đại học.

→ Nhận bài 09/01/2020 → Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa 26/01/2020 → Duyệt đăng 25/02/2020.

1. Đặt vấn đề

Văn hóa đóng vai trò quan trọng trong quá trình hình thành và phát triển của mỗi tổ chức, mỗi gia đình, cơ quan, trường học, xã hội, nhóm người,... có tập hợp các giá trị văn hóa giống nhau trong tổ chức, cộng đồng, xã hội,... và có các giá trị văn hóa đặc trưng riêng. Hiện nay, có một số nghiên cứu về văn hóa nhà trường (VHNT) trong trường đại học (ĐH) trong và ngoài nước với tên gọi văn hóa trong trường ĐH, văn hóa ĐH, văn hóa tổ chức trong trường ĐH. Tuy nhiên, chủ yếu VHNT trong trường ĐH được nghiên cứu nhiều ở nước ngoài. Thực tế, văn hóa tổ chức trong trường ĐH mang ý nghĩa văn hóa ĐH, vì trường ĐH cũng là một tổ chức. Văn hóa tổ chức trong trường ĐH mang các giá trị đặc trưng văn hóa của ĐH khác với các tổ chức khác. Do vậy, vấn đề sử dụng nội lực và định hướng loại hình văn hóa của trường ĐH có thể giúp đánh giá mức độ tương đồng của nó với cấu trúc chức năng thực sự và những chiến lược đã thiết kế để đạt được mức độ quốc tế hóa mong muốn.

Nhiệm vụ của nhà lãnh đạo trường ĐH trong phát triển VHNT là xác định các mâu thuẫn bên trong và thiết kế các giải pháp thích hợp cũng như làm sáng tỏ, nhận diện được các vấn đề liên quan đến môi trường bên ngoài trường ĐH. Phát triển VHNT trong trường ĐH là một cách để khẳng định uy tín, thương hiệu trường ĐH, hoạt động theo cơ chế của trường ĐH và cũng là nền tảng để hướng đến tự chủ ĐH, hội nhập khu vực và quốc tế theo xu thế của phát triển giáo dục (GD) ĐH thế giới. Phát triển VHNT ở nhiều góc độ khác nhau nhằm cân bằng năng lực và quyền lực giữa các cá nhân, tập thể trong môi trường ĐH. Do vậy, VHNT trong trường ĐH Việt Nam là vấn đề các trường ĐH cần

phải quan tâm xây dựng và phát triển để sớm hội nhập GD ĐH khu vực và thế giới, là nhiệm vụ mà bất kì nhà trường nào cũng phải thực hiện. Bài viết trình bày một số vấn đề liên quan đến phát triển VHNT trong Trường ĐH Sài Gòn nhằm nâng cao nhận thức văn hóa và tăng cường trách nhiệm của các thành viên trong nhà trường.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một số vấn đề liên quan

2.1.1. Khái niệm văn hóa nhà trường

Cho tới thời điểm hiện nay, có rất nhiều định nghĩa, khái niệm về văn hóa phụ thuộc vào quan điểm, tư duy, môi trường sống, cộng đồng xã hội của mỗi tác giả và sự phát triển của nhân loại trong từng thời kì khác nhau. Hồ Chí Minh ghi lại ở trang cuối của tập thơ “Nhật kí trong tù” như một định nghĩa “Vĩ lẽ sinh tồn cũng như mục đích của cuộc sống, loài người mới sáng tạo và phát minh ra ngôn ngữ, chữ viết, đạo đức, pháp luật, khoa học, tôn giáo, văn học, nghệ thuật, những công cụ cho sinh hoạt hằng ngày về ăn, mặc, ở và các phương thức sử dụng. Toàn bộ sáng tạo và phát minh đó tức là văn hóa” [1]. Tylor (1871) định nghĩa “Văn hóa là một phức thể bao gồm tri thức, niềm tin, nghệ thuật, đạo đức, luật pháp, phong tục tập quán và toàn bộ các khả năng và thói quen khác mà con người - một thành viên của xã hội đạt được” [2]

Nhà trường là một thiết chế tổ chức chuyên biệt trong hệ thống tổ chức xã hội, đóng vai trò tái tạo nguồn nhân lực phục vụ cho sự duy trì và phát triển của xã hội [3]. Nhà trường là một tổ chức xã hội, tổ chức nghề nghiệp có tính đặc thù trong GD và đào tạo con người, tạo ra nguồn nhân

lực hữu ích cho xã hội, đất nước [4]. Nguyễn Dục Quang (2016), chỉ ra các chức năng của nhà trường như sau: 1/ Là nơi bảo tồn và lưu truyền các giá trị văn hóa dân tộc và của nhân loại; 2/ Là nơi đào luyện những lớp người mới, chủ nhân gìn giữ và sáng tạo cho tương lai; 3/ Là nơi con người với con người (người dạy và người học) cùng hoạt động để chiếm lĩnh các mục tiêu văn hóa, theo những cách thức văn hóa, dựa trên những phương tiện văn hóa trong môi trường văn hóa hiện đại cho mỗi vùng, miền, địa phương [5].

Peterson và Deal (2009), đưa ra định nghĩa: “VHNT là tập hợp các chuẩn mực, giá trị và niềm tin, các nghi lễ và nghi thức, các biểu tượng và truyền thống tạo ra “vẻ bề ngoài” của nhà trường” [6]. Phạm Thị Minh Hạnh (2012), định nghĩa: “Văn hóa học đường là văn hóa của tổ chức nhà trường đang tồn tại trong một xã hội, là hệ thống những quy định tường minh hay ngầm ẩn các chuẩn mực đạo đức, giá trị cơ bản, quy tắc ứng xử tốt đẹp giữa các thành viên trong nhà trường với nhau, giữa các thành viên trong nhà trường và các tổ chức, cá nhân ngoài xã hội có liên quan trong quá trình hoạt động, đặc trưng cho mỗi nhà trường, phù hợp với xã hội đó” [1]. Có thể nói, VHNT trong trường ĐH là một tập hợp các chuẩn mực, các giá trị, niềm tin và hành vi ứng xử, là những nét đặc trưng riêng biệt, tạo nên sự khác biệt của nhà trường với các tổ chức khác và sự khác biệt giữa các trường ĐH. VHNT liên quan đến toàn bộ đời sống vật chất, tinh thần của nhà trường, là những giá trị tốt đẹp được hình thành bởi một tập thể và được mỗi cá nhân trong nhà trường chấp nhận.

2.1.2. Phát triển văn hóa nhà trường

VHNT không phải có ngay từ đầu mà là những giá trị được tích lũy theo thời gian, qua quá trình hoạt động và tương tác lẫn nhau giữa các thành viên trong nhà trường. VHNT là yếu tố quan trọng trong việc nâng cao chất lượng, tạo nên thương hiệu riêng cho mỗi nhà trường. Phát triển VHNT được hiểu là quá trình kế thừa, xây dựng và sáng tạo nên giá trị văn hóa đặc trưng trong nhà trường. Phát triển VHNT không hoàn toàn ở việc tạo nên các giá trị văn hóa mới mà còn kế thừa những giá trị văn hóa tích cực phù hợp với điều kiện hoàn cảnh từng nhà trường, đồng thời cũng loại bỏ đi những giá trị tiêu cực, không phù hợp hoặc cản trở sự phát triển của nhà trường [7]. Xây dựng và phát triển VHNT là một quá trình lâu dài, kiên trì và bền bỉ, đòi hỏi sự nỗ lực của tất cả các thành viên trong nhà trường, trong đó lãnh đạo, quản lý đóng vai trò then chốt.

Phát triển VHNT chính là một phần quan trọng trong việc phát huy tối đa hiệu quả các nguồn lực, đoàn kết nội bộ được duy trì, sức mạnh tập thể được phát huy, chất lượng các mặt được nâng cao, các hệ giá trị của nhà trường được thiết lập, mục tiêu chất lượng GD toàn diện được đảm bảo [8]. Tác giả Phạm Minh Hạc (2013), cho rằng: “Xây dựng văn hóa học đường là việc cần thiết biết nhường nào, phải GD nhân cách văn hóa, làm cho người học được trở thành người có văn hóa” [9].

Do vậy, phát triển VHNT là sứ mệnh, mục tiêu định hướng

của mỗi nhà trường, là trách nhiệm, quyền lợi của mỗi cá nhân, tổ chức trong nhà trường, là yêu cầu của xã hội; Giúp các quyết định quản lý được thực hiện nhanh chóng, thu hút sự đồng thuận của các thành viên; Giúp định hình các giá trị văn hóa cốt lõi trong nhà trường, đồng thời xác định và xây dựng các giá trị văn hóa phù hợp phục vụ cho sự phát triển chung của nhà trường; Góp phần phát huy tối đa hiệu quả các nguồn lực, đoàn kết nội bộ được duy trì, sức mạnh tập thể được phát huy, chất lượng các mặt được nâng cao; Khuyến khích mối quan hệ hợp tác, chia sẻ kinh nghiệm, học hỏi lẫn nhau giữa các giảng viên (GV); Tạo bầu không khí tin cậy thúc đẩy GV quan tâm đến chất lượng và hiệu quả giảng dạy, học tập; Góp phần hình thành nên những nét phẩm chất, tính cách riêng, phù hợp và có giá trị cho SV trong nhà trường.

2.2. Thực trạng phát triển văn hóa nhà trường

2.2.1. Giới thiệu về khảo sát

a. Mục đích khảo sát

Nghiên cứu thực hiện khảo sát các đối tượng là GV và SV để làm sáng tỏ một số nội dung liên quan đến phát triển VHNT trong Trường ĐH Sài Gòn.

b. Nội dung khảo sát

Nghiên cứu thực hiện khảo sát đánh giá của GV và SV về sự cần thiết phải phát triển VHNT, những biểu hiện tích cực, những biểu hiện tiêu cực, các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển VHNT và các giá trị cốt lõi của VHNT trong Trường ĐH Sài Gòn.

c. Phương pháp khảo sát

- *Phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi*: Bảng hỏi được thiết kế bám sát nội dung khảo sát dùng để thu thập thông tin từ đánh giá của GV và SV gồm 5 câu hỏi. Câu 1: Sự cần thiết phải phát triển VHNT (GV: 8 nội dung, SV: 6 nội dung); Câu 2: Những biểu hiện tích cực của VHNT (GV: 8 nội dung, SV: 6 nội dung); Câu 3: Những biểu hiện tiêu cực của VHNT (GV: 6 nội dung, SV: 5 nội dung); Câu 4: Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển VHNT (GV: 9 nội dung, SV: 8 nội dung); Câu 5: Các giá trị cốt lõi của VHNT (11 nội dung) và Câu 6: Tuyên bố VHNT (1 nội dung). Chi tiết các nội dung được trình bày trong phần kết quả khảo sát.

- *Phương pháp phỏng vấn*: Câu hỏi phỏng vấn được thiết kế bám sát nội dung bảng hỏi nhằm hoàn thiện bảng hỏi, phù hợp với từng đối tượng phỏng vấn (GV và HS), đối chiếu và xác thực thông tin thu thập từ bảng hỏi.

d. Đối tượng và mẫu khảo sát

- *Đối tượng khảo sát*: GV và SV ở Trường ĐH Sài Gòn.

- *Mẫu khảo sát*: Khảo sát bằng phiếu hỏi: 502 người, trong đó có 135 GV và 367 SV được chọn khảo sát từ 11 khoa theo phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên phân tầng; Phỏng vấn trực tiếp hoặc qua điện thoại: 22 người, trong đó có 07 GV và 15 SV.

e. Thu thập và xử lý thông tin

Tác giả thu thập thông tin bằng cách phát phiếu khảo sát đến GV và SV theo số lượng mẫu đã chọn. Ngoài ra, tác giả phỏng vấn một số GV và SV để xác thực thông tin đã thu

thập được cũng như làm cơ sở hiệu chỉnh phiếu khảo sát. Thông tin sau khi thu thập được xử lý và phân tích bằng công cụ Excel và SPSS. Kết quả tính toán độ tin cậy Cronbach's Alpha của các nội dung đạt từ 0,795 trở lên.

2.2.2. Kết quả khảo sát

Kết quả thu thập thông tin, xử lý và phân tích các nội dung trên từ ý kiến của 135 GV và 367 SV ở Trường ĐH Sài Gòn và để so sánh có hay không sự khác biệt về đánh giá các nội dung trên giữa 2 nhóm đối tượng khảo sát (GV và SV). Tác giả sử dụng kiểm định Independent Samples T-test với mức ý nghĩa $\alpha = 0,05$ (gọi tắt là kiểm định T-test) được trình bày dưới đây:

a. Sự cần thiết phải phát triển VHNT

Nội dung khảo sát sự cần thiết phải phát triển VHNT gồm: CT01 - Xây dựng tinh thần trách nhiệm, quyền lợi của mỗi cá nhân, tập thể; CT02 - Quyết định quản lý thực hiện nhanh chóng, tạo sự đồng thuận của các thành viên; CT03 - Xác định và xây dựng các giá trị văn hóa phù hợp với nhà trường; CT04 - Phát huy các nguồn lực, nội bộ đoàn kết, chất lượng các mặt được nâng cao; CT05 - Khuyến khích mối quan hệ hợp tác, chia sẻ, học hỏi lẫn nhau; CT06 - Tạo bầu không khí thúc đẩy cán bộ, GV quan tâm chất lượng, hiệu quả giảng dạy; CT07 - Tạo môi trường học tập thân thiện, người học cảm thấy gắn bó với trường, lớp và CT08 - Hình thành phẩm chất, tính cách riêng, phù hợp và có giá trị cho người học được thực hiện trên thang đo Likert từ 1: Không cần thiết đến 5: Rất cần thiết cho kết quả giá trị trung bình (GTTB) ở Biểu đồ 1 và Biểu đồ 2.

Kết quả khảo sát cho thấy, GV đánh giá cao nhất nội dung “Xây dựng tinh thần trách nhiệm, quyền lợi của mỗi cá nhân, tập thể” (CT01) với GTTB là 4,55, các nội dung còn lại có GTTB từ 4,36 đến 4,52. Đối với SV, nội dung có GTTB cao nhất là “Tạo môi trường học tập thân thiện, người học cảm thấy gắn bó với trường, lớp” (CT07), các nội dung còn lại có GTTB từ 4,36 đến 4,47.

Mặt khác, các nội dung CT01, CT03, CT04, CT05, CT07 và CT08 khảo sát cả GV và SV cho GTTB lần lượt là CT01: 4,55 - 4,47; CT03: 4,52 - 4,36; CT04: 4,47 - 4,37; CT05: 4,36 - 4,43; CT07: 4,47 - 4,54 và CT08: 4,39 - 4,36. Nhìn chung, các nội dung trên được GV đánh giá hầu hết cao hơn SV, chỉ nội dung CT05 thấp hơn SV. Tuy vậy, sự chênh

lệch GTTB nói trên không đáng kể, không tạo sự khác biệt ý kiến đánh giá của GV và SV. Kết quả khảo sát cho thấy, GV và SV đều cho rằng phát triển VHNT là rất cần thiết.

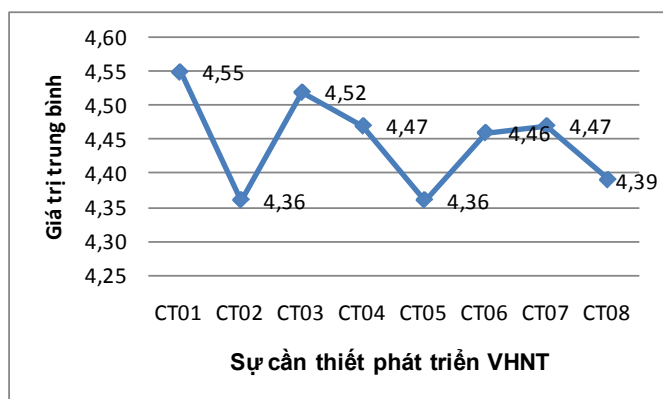
Kết quả kiểm định T-test cho thấy, giá trị Sig. trong Levene đều lớn hơn 0,05 nên không có sự khác nhau về phương sai của 2 nhóm, Sig. trong t-test ở dòng thứ nhất của mỗi nội dung đều lớn hơn 0,05. Do vậy, giữa 2 nhóm chưa có sự khác nhau về đánh giá sự cần thiết phải phát triển VHNT.

b. Những biểu hiện tích cực của VHNT

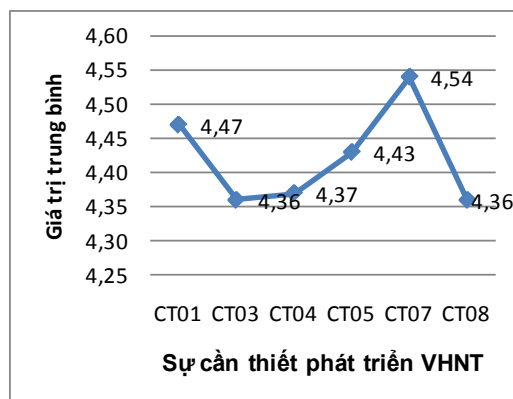
Nội dung khảo sát những biểu hiện tích cực của VHNT gồm: TH01 - Bầu không khí cởi mở, dân chủ, hợp tác, tin cậy và tôn trọng lẫn nhau; TH02 - Mỗi cá nhân hiểu rõ trách nhiệm, tích cực tham gia các hoạt động GD; TH03 - Coi trọng con người, công nhận sự nỗ lực, sự thành công của mỗi người; TH04 - Nhà trường có những chuẩn mực để luôn luôn cải tiến, vươn tới; TH05 - Khuyến khích GV cải tiến phương pháp và nâng cao chất lượng dạy học; TH06 - Chia sẻ kinh nghiệm và trao đổi chuyên môn; TH07 - Chia sẻ tầm nhìn, chia sẻ quyền lực, khuyến khích tính tự chịu trách nhiệm; TH08 - Hợp tác và khuyến khích cộng đồng tham gia những vấn đề của GD và TH09 - Người học được thể hiện chính kiến, ý kiến đóng góp được lắng nghe và ghi nhận được thực hiện trên thang đo Likert từ 1: Hoàn toàn không đồng ý đến 5: Hoàn toàn đồng ý cho kết quả GTTB ở Biểu đồ 3 và Biểu đồ 4.

Biểu đồ 3 và Biểu đồ 4 cho thấy, GTTB ở các nội dung không chênh lệch nhiều, nội dung “Bầu không khí cởi mở, dân chủ, hợp tác, tin cậy và tôn trọng lẫn nhau” (TH01) có GTTB cao nhất 4,45, nội dung “Chia sẻ tầm nhìn, chia sẻ quyền lực, khuyến khích tính tự chịu trách nhiệm” (TH07) có GTTB thấp nhất 4,21, các nội dung còn lại có GTTB từ 4,26 đến 4,43. Đối với SV, nội dung “Coi trọng con người, công nhận sự nỗ lực, sự thành công của mỗi người” (TH03) có GTTB cao nhất 4,26, thấp nhất là “Mỗi cá nhân hiểu rõ trách nhiệm, tích cực tham gia các hoạt động GD” (TH02) có GTTB 4,11.

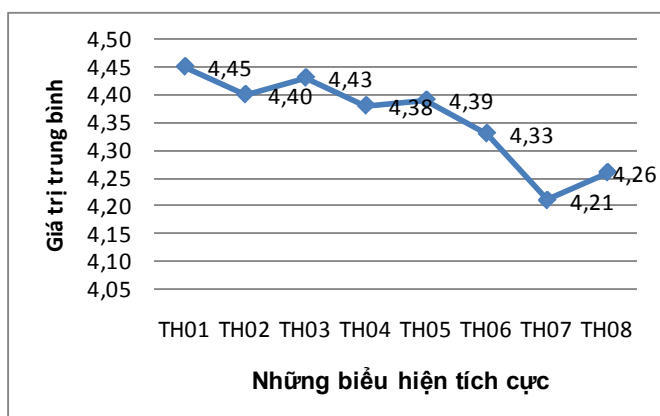
Các nội dung TH01, TH02, TH03, TH04 và TH08 thu thập ý kiến từ GV và SV cho GTTB lần lượt nhau sau TH01: 4,45 - 4,16; TH02: 4,40 - 4,11; TH03: 4,43 - 4,26; TH04: 4,38 - 4,23; TH08: 4,26 - 4,12. Nhìn chung, các nội dung trên được GV đánh giá cao hơn SV. Tuy vậy, sự chênh lệch



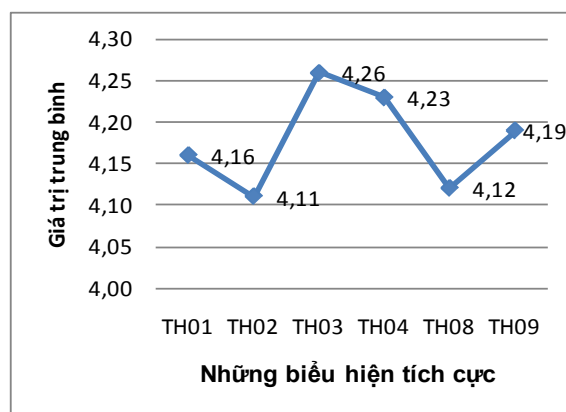
Biểu đồ 1: GTTB sự cần thiết phát triển VHNT từ ý kiến của GV



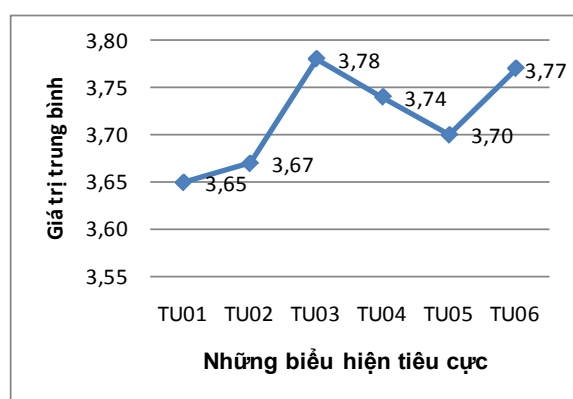
Biểu đồ 2: GTTB sự cần thiết phát triển VHNT từ ý kiến của SV



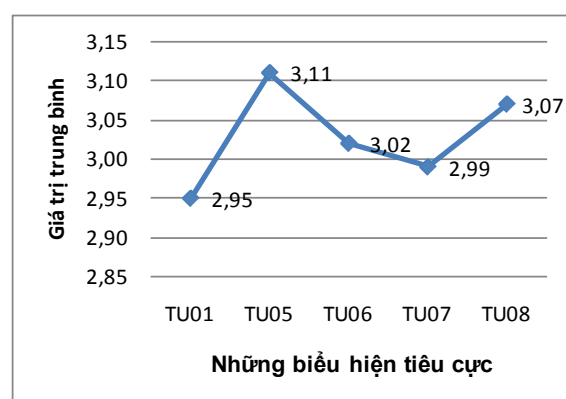
Biểu đồ 3: GTTB những biểu hiện tích cực của VHNT từ ý kiến của GV



Biểu đồ 4: GTTB những biểu hiện tích cực của VHNT từ ý kiến của SV



Biểu đồ 5: GTTB những biểu hiện tiêu cực của VHNT từ ý kiến của GV



Biểu đồ 6: GTTB những biểu hiện tiêu cực của VHNT từ ý kiến của SV

GTTB nói trên không đáng kể, không tạo sự khác biệt ý kiến đánh giá của GV và SV. Kết quả khảo sát cho thấy, GV và SV đều nhìn nhận những biểu hiện tích cực của VHNT tương đối khá tương đồng.

Kết quả kiểm định T-test cho thấy giá trị Sig. trong Levene đều lớn hơn 0,05 nên không có sự khác nhau về phương sai của 2 nhóm, Sig. trong t-test ở dòng thứ nhất của TH01, TH02 và TH03 lần lượt là 0,001; 0,001 và 0,035 < 0,05 nên giữa 2 nhóm có sự khác nhau về đánh giá những biểu hiện tích cực của VHNT, Sig. trong t-test ở dòng thứ nhất của TH04 và TH08 là 0,054 và 0,102 > 0,05 nên giữa 2 nhóm chưa có sự khác nhau về đánh giá những biểu hiện tích cực của VHNT.

c. Những biểu hiện tiêu cực của VHNT

Nội dung khảo sát những biểu hiện tiêu cực của VHNT gồm: TU01 - Buộc tội, đổ lỗi cho nhau; TU02 - Kiểm soát quá chặt chẽ đánh mất quyền tự do và tự chủ của cá nhân; TU03 - Quan liêu, nguyên tắc một cách máy móc; TU04 - Thiếu sự động viên khuyến khích, thiếu sự cởi mở, thiếu sự tin cậy; TU05 - Thiếu sự hợp tác, thiếu sự chia sẻ học hỏi lẫn nhau; TU06 - Mâu thuẫn xung đột nội bộ không được giải quyết kịp thời; TU07 - Người học bị kiểm soát quá chặt chẽ, đánh mất quyền tự do và tự chủ và TU08 - Thiếu sự động viên khuyến khích người học được thực hiện trên

thang đo Likert từ 1: Hoàn toàn không đồng ý đến 5: Hoàn toàn đồng ý cho kết quả GTTB ở Biểu đồ 5 và Biểu đồ 6.

Kết quả Biểu đồ 5 cho thấy, GTTB ở các nội dung < 4 và không chênh lệch nhiều, các nội dung có GTTB từ 3,65 đến 3,78. Đối với SV, GTTB của các nội dung cũng không có sự chênh lệch đáng kể, các nội dung có GTTB từ 2,95 đến 3,11. Các nội dung TU01, TU05 và TU06 thu thập ý kiến từ GV và SV cho GTTB lần lượt nhau sau TU01: 3,65 - 2,95; TU05: 3,70 - 3,11; TU06: 3,77 - 3,02. Nhìn chung, các nội dung trên được GV đánh giá là có biểu hiện tiêu cực cao hơn SV. Tuy vậy, sự chênh lệch GTTB nói trên khoảng 0,6. Kết quả khảo sát cho thấy, GV và SV đều nhìn nhận những biểu hiện tiêu cực của VHNT còn tồn tại. Ngoài ra, khảo sát ý kiến của một số GV và SV, họ đều cho rằng, tuy VHNT đã có những thay đổi tích cực nhưng vẫn còn một số biểu hiện chưa tích cực ở cả GV và SV trong tương tác giữa GV và SV.

Kết quả kiểm định T-test cho thấy, giá trị Sig. trong Levene của TU01 là 0,013 < 0,05 nên có sự khác nhau về phương sai của 2 nhóm và Sig trong t-test ở dòng thứ hai 0,000 < 0,05 nên giữa 2 nhóm có sự khác nhau về đánh giá những biểu hiện tiêu cực của VHNT. Sig. trong Levene của TU05 và TU06 là 0,053 và 0,061 > 0,05 nên không có sự khác nhau về phương sai của 2 nhóm và Sig trong t-test ở

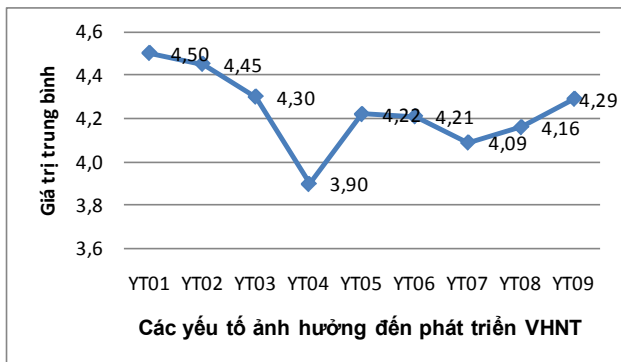
dòng thứ nhất là 0,000 và $0,000 < 0,05$ nên giữa 2 nhóm có sự khác nhau về đánh giá những biểu hiện tiêu cực của VHNT. Như vậy, sự chênh lệch GTTB khoảng 0,6 và kết quả kiểm định T-test đã khẳng định 3 nội dung TU01, TU05 và TU06 có sự khác nhau về đánh giá những biểu hiện tiêu cực của VHNT.

d. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển VHNT

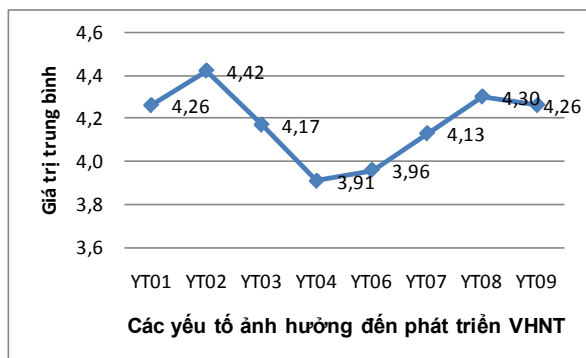
Nội dung khảo sát các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển VHNT gồm: YT01 - Năng lực của cán bộ quản lý nhà trường; YT02 - Chất lượng đội ngũ GV trong nhà trường; YT03 - Mức độ nhận thức về giá trị VHNT; YT04 - Đặc điểm lứa tuổi người học; YT05 - Cơ chế chính sách, sự chỉ đạo của ngành GD; YT06 - Điều kiện kinh tế - xã hội, văn hóa của địa phương; YT07 - Quá trình xã hội hóa GD; YT08 - Sự phát triển của công nghệ thông tin truyền thông và YT09 - Xu thế toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế được thực hiện trên thang đo Likert từ 1: Không ảnh hưởng đến 5: Rất ảnh hưởng cho kết quả GTTB ở Biểu đồ 7 và Biểu đồ 8.

Biểu đồ 7 cho thấy, nội dung “Năng lực của cán bộ quản lý nhà trường” (YT01) có GTTB cao nhất 4,50, kế đến là nội dung “Chất lượng đội ngũ GV trong nhà trường” (YT02) có GTTB 4,45, nội dung “Đặc điểm lứa tuổi người học” (YT04) có GTTB thấp nhất là 3,90, các nội dung còn lại có GTTB từ 4,09 đến 4,30.

Kết quả đã chỉ ra rằng, năng lực và chất lượng của đội ngũ cán bộ, GV có ảnh hưởng mạnh đến sự phát triển VHNT. Đối với SV, nội dung “Chất lượng đội ngũ GV trong nhà trường” (YT02) có GTTB 4,42 và nội dung “Đặc điểm lứa tuổi người học” (YT04) có GTTB thấp nhất là 3,91 tương



Biểu đồ 7: GTTB các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển VHNT



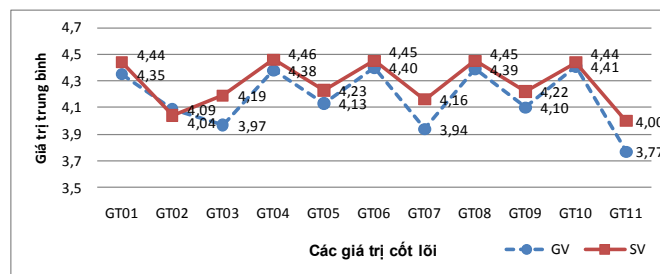
Biểu đồ 8: GTTB các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển VHNT

đồng với ý kiến với GV. Các nội dung còn lại có GTTB từ 3,96 đến 4,26, nhìn chung khá tương đồng với ý kiến đánh giá của GV. Qua phỏng vấn, một số GV cho rằng: “*Bất kì tổ chức nào, cơ quan nhà nước, tư nhân hay trường học, để thay đổi văn hóa tốt hơn cần phải thay đổi cách nhìn của mọi người trong tổ chức về nhận thức văn hóa*”.

Kết quả kiểm định T-test cho thấy, giá trị Sig. trong Levene của YT07 là $0,014 < 0,05$ nên có sự khác nhau về phương sai của 2 nhóm và Sig trong t-test ở dòng thứ hai $0,627 > 0,05$ nên giữa 2 nhóm chưa có sự khác nhau về đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển VHNT. Sig. trong Levene của các nội dung còn lại lớn hơn 0,05 nên không có sự khác nhau về phương sai của 2 nhóm, YT01 và YT06 có Sig. trong t-test ở dòng thứ nhất là 0,002 và $0,006 < 0,05$ nên giữa 2 nhóm có sự khác nhau về đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển VHNT, các nội dung YT02, YT03, YT04, YT08 và YT09 có Sig. trong t-test ở dòng thứ nhất đều lớn hơn 0,05 nên giữa 2 nhóm chưa có sự khác nhau về đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển VHNT. Qua phỏng vấn, GV và SV cho thấy: “*Năng lực của cán bộ quản lý nhà trường*” và “*Điều kiện kinh tế - xã hội, văn hóa của địa phương*” được 2 nhóm nhìn nhận ở mức độ nhận thức khác nhau về kiến thức và kinh nghiệm.

e. Các giá trị cốt lõi của VHNT

Nội dung khảo sát các giá trị cốt lõi của VHNT gồm GT01 - Trách nhiệm; GT02 - Tiên phong; GT03 - Hòa hòa; GT04 - Thân thiện; GT05 - Chia sẻ; GT06 - Hợp tác; GT07 - Cam kết; GT08 - Niềm tin; GT09 - Đổi mới; GT10 - Sáng tạo và GT11 - Xuất sắc được thực hiện trên thang đo Likert từ 1: Không ảnh hưởng đến 5: Rất ảnh hưởng cho kết quả GTTB ở Biểu đồ 9.



Biểu đồ 9: GTTB các nội dung của các giá trị cốt lõi của VHNT từ ý kiến GV và SV

Biểu đồ 9 mô tả GTTB các giá trị cốt lõi từ ý kiến của GV và SV. Kết quả thống kê cho thấy, đa số GTTB của các giá trị cốt lõi đều > 4,0, chứng tỏ cả GV và SV cho rằng các giá trị cốt lõi đều ảnh hưởng đến sự phát triển VHNT. Nhìn chung, GTTB của các giá trị cốt lõi từ ý kiến của GV và SV khá tương đồng, mặc dù phần lớn GTTB của các giá trị cốt lõi từ ý kiến GV cao hơn GTTB của các giá trị cốt lõi từ ý kiến SV nhưng chênh lệch không đáng kể. Các giá trị cốt lõi “Trách nhiệm” (GT01), “Thân thiện” (GT04), “Hợp tác” (GT06), “Niềm tin” (GT08) và “Sáng tạo” (GT10) cao hơn các giá trị cốt lõi còn lại. Từ các giá trị cốt lõi, GV và SV đánh giá VHNT: “Trường ĐH Sài Gòn là nơi hội tụ những

cán bộ, viên chức có tinh thần trách nhiệm, tiên phong trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học và hoạt động GD; Mang đến sự hài hòa, thân thiện, chia sẻ, hợp tác giữa cán bộ, viên chức, người học và các bên liên quan trong mọi hoạt động; Chú trọng cam kết sản phẩm đầu ra và xây dựng niềm tin cho xã hội; Luôn luôn đổi mới, sáng tạo trong các hoạt động để đạt được kết quả xuất sắc” với GTTB của GV là 4,18 và SV là 4,06.

Kết quả kiểm định T-test cho thấy, giá trị Sig. trong Levene đều lớn hơn 0,05 nên không có sự khác nhau về phương sai của 2 nhóm, GT03, GT07 và GT11 có Sig. trong t-test ở dòng thứ nhất là 0,006, 0,010 và 0,017 < 0,05 nên giữa 2 nhóm có sự khác nhau về đánh giá các giá trị cốt lõi của VHNT, các nội dung còn lại có Sig. trong t-test ở dòng thứ nhất đều lớn hơn 0,05 nên giữa 2 nhóm chưa có sự khác nhau về đánh giá các giá trị cốt lõi của VHNT.

3. Kết luận

Phát triển VHNT giúp các thành viên trong nhà trường nhận thức được trách nhiệm của bản thân đối với chiến lược phát triển của nhà trường. Bài viết trình bày một số vấn đề liên quan đến phát triển VHNT trong Trường ĐH Sài Gòn. Kết quả khảo sát, phân tích cho thấy, GV và SV đánh giá cao và tương đồng sự cần thiết phải phát triển VHNT. Những biểu hiện tích cực của VHNT tuy được GV và SV đánh giá cao nhưng còn một số nội dung có sự khác nhau trong đánh giá của GV và SV. Những biểu hiện tiêu cực của VHNT có sự khác nhau rõ rệt giữa GV và SV. Các yếu tố ảnh hưởng và các giá trị cốt lõi của VHNT được GV và SV đánh giá khá tương đồng, ít có sự khác nhau. Từ kết quả khảo sát, lãnh đạo trường tham khảo, lựa chọn nội dung phù hợp với hoàn cảnh, điều kiện và năng lực hiện có của nhà trường để xây dựng kế hoạch phát triển VHNT khả thi và hiệu quả.

Tài liệu tham khảo

- [1] Phạm Thị Minh Hạnh, (2012), *Văn hóa học đường: Quan niệm, vai trò, bản chất và một số yếu tố cơ bản*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 87, tr.34-35.
- [2] Tylor, B, (1871), *Definition of Culture*, Wikimedia Commons, From Popular Science Monthly 26 (1884): 145.
- [3] Vũ Thị Quỳnh, (2018), *Phát triển văn hóa nhà trường Cao đẳng Sư phạm vùng Đồng bằng Sông Hồng trong bối cảnh đổi mới giáo dục*, Luận án Tiến sĩ Khoa học Giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- [4] Đỗ Tiến Sỹ, (2016), *Phát triển năng lực nhà giáo trong xây dựng văn hóa nhà trường*, Tạp chí Quản lý Giáo dục, số 83, tr.12-14.
- [5] Nguyễn Dục Quang, (2016), *Xây dựng văn hóa nhà trường*, Tài liệu dành cho đào tạo Thạc sĩ chuyên ngành Quản lý Giáo dục, Hà Nội.
- [6] Peterson, K. D., Deal, T. E., (2009), *The Shaping School Culture Fieldbook*, 2nd Edition, John Wiley & Sons.
- [7] Vũ Thị Quỳnh, (2017), *Thực trạng quản lý phát triển văn hóa nhà trường ở các trường cao đẳng sư phạm vùng đồng bằng sông Hồng*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 139, tr.90-95.
- [8] Nguyễn Quốc Nam, (2014), *Sự cần thiết xây dựng mô hình VHNT trung học phổ thông theo hướng đổi mới giáo dục hiện nay*, Tạp chí Quản lý Giáo dục, số 65, tr.34-37.
- [9] Phạm Minh Hạc, (2013), *Giáo dục giá trị xây dựng văn hóa học đường*, Tạp chí Đại học Sài Gòn, số 17, tr.5-12.
- [10] Quế Thị Mai Hương, (2016), *Văn hóa giáo dục*, NXB Khoa học Xã hội.

SOME ISSUES RELATED TO THE DEVELOPMENT OF SCHOOL CULTURE IN SAIGON UNIVERSITY

Do Dinh Thai

Sai Gon University
273 An Duong Vuong Street, Ward 3,
District 5, Ho Chi Minh City, Vietnam
Email: thaidd@sgu.edu.vn

ABSTRACT: *The development of school culture is an indispensable condition to improve the physical and spiritual quality for the members in schools, to best provide activities in the training process, to create a modern learning environment, and affirm the brand; it is also considered as the foundation for university autonomy and the orientation of international integration in the quality era. Therefore, the development of the school culture plays an important role and needs to be carried out continuously and in accordance with the school's development strategy and vision. The paper presents some issues related to developing the school culture in Saigon University, including the need to develop the school culture, positive and negative manifestations, the factors influencing the school culture development, as well as the core values from the evaluation of lecturers and students. Based on the current situation analysis, the article uses the Independent Samples T-test to test the difference of evaluation between two groups of lecturers and students on the contents of the survey.*

KEYWORDS: School culture; school culture develo